

**PENGARUH PERSON ORGANIZATION FIT DAN
JOB EMBEDDEDNESS TERHADAP TURNOVER
INTENTION PADA PT. DAVINCI AIRINDO
BONEVA TILONG KABILA KABUPATEN
BONE BOLANGO**

OLEH
MEILAN HUSAIN
E.21.20.062

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
Guna memperoleh gelar sarjana



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
2024**

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH PERSON ORGANIZATION FIT DAN
JOB EMBEDDEDNESS TERHADAP TURNOVER
INTENTION PADA PT. DAVINCI AIRINDO
BONEVA TILONG KABILA KABUPATEN
BONE BOLANGO**

OLEH
MEILAN HUSAIN
E.21.20.062

SKRIPSI

untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar sarjana
dan telah disetujui oleh tim pembimbing Pada tanggal
Gorontalo, 2024

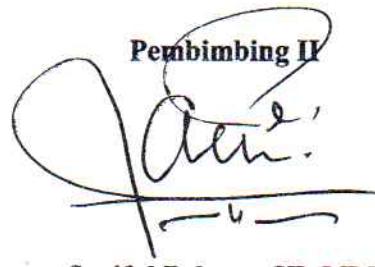
Menyetujui,

Pembimbing I



Dr. Musafir, SE.,M.Si
NIDN : 0928116901

Pembimbing II



Syaiful Pakaya, SE.,MM
NIDN :0904017201

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH PERSON ORGANIZATION FIT DAN JOB EMBEDDEDNESS TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PT. DAVINCI AIRINDO BONEVA TILONG KABILA KABUPATEN BONE BOLANGO

OLEH
MEILAN HUSAIN

E.21.20.062

Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo)

1. Dr. Muh. Sabir M, SE., M.Si
(Ketua penguji)
2. Poppy Mu'jizat, SE.,MM
(Anggota penguji)
3. Nur Rahmi, SE., SPd.I., MM
(Anggota penguji)
4. Dr. Musafir, SE., M.Si
(Pembimbing utama)
5. Syaiful Pakaya, SE., MM
(Pembimbing pendamping)

Mengetahui



Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN. 09 281169 01

Syamsul, SE., M.Si
NIDN. 0921108502

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya (Skripsi) ini adalah asli dan belum pernah di ajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis di cantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah di peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Gorontalo, 2024

Yang membuat pernyataan



MEILAN HUSAIN

E.21.20.062

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

- ❖ Tetap bersyukur kepada Allah SWT, apapun kondisi kita saat ini
- ❖ Jika kita sanggup bermimpi, sejatinya kita juga sanggup mewujudkannya
- ❖ Berubahlah selagi punya kesempatan, karena suatu saat kita ingin berubah, disaat itu kesempatan tidak sedang menghampiri kita
- ❖ Hidup ini singkat, maka janganlah dibuat lebih singkat lagi dengan perbuatan yang sia-sia
- ❖ Salah satu pilihan tersulit dalam hidup adalah memutuskan apakah kita akan menyerah atau berusaha lebih keras lagi
- ❖ Tancapkan karir kita setinggi langit dalam harapan, esok kita pasti berusaha mewujudkannya

PERSEMBAHAN

- ❖ Ku persembahkan kepada kedua orang tuaku tercinta yang selalu menemani dalam setiap langkahku
- ❖ Ku persembahkan kepada saudar-saudaraku tercinta
- ❖ Ku persembahkan kepada sahabat-sahabat sejatiku

Ridho Allah adalah Ridho Orang Tua.....

Terimakasih atas do'a dan dukungan kalian.....

Almamater tercinta Universitas Ichsan Gorontalo, tempatku menimba ilmu pengetahuan.....

ABSTRACT

MEILAN HUSAIN. E2120062. THE EFFECT OF PERSON ORGANIZATION FIT AND JOB EMBEDEDNESS ON TURNOVER INTENTION AT PT. DAVINCI AIRINDO BONEVA TILONG KABILA IN BONE BOLANGO REGENCY

This study aims to find the effect of Person Organization Fit (X1) and Job Embeddedness (X2) on Turnover Intention (Y) at PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia in Bone Bolango Regency. The primary data collection is through a list of statements tested through validity and reliability tests. The analysis method used is the path analysis method. The results of testing the first hypothesis show that the variables of Person Organization Fit (X1) and Job Embeddedness (X2) simultaneously have a positive and significant effect on Turnover Intention (Y) at PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia in Bone Bolango Regency, namely 0.905 or 90.5%. The results of testing the second hypothesis indicate that Person Organization Fit (X1) partially has a positive and significant effect on Turnover Intention (Y) at PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia in Bone Bolango Regency, which is 0.493 or 49.3%. The results of testing the third hypothesis explain that Job Embeddedness (X2) partially has a positive and significant effect on Turnover Intention (Y) at PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia in Bone Bolango Regency at 0.560 or 56%.

Keywords: person-organization fit, job embeddedness, turnover intention



ABSTRAK

MEILAN HUSAIN. E2120062. PENGARUH PERSON ORGANIZATION FIT DAN JOB EMBEDDEDNESS TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PT. DAVINCI AIRINDO BONEVA TILONG KABILA KABUPATEN BONE BOLANGO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh Person Organization Fit (X1), dan Job Embeddedness (X2) terhadap Turnover Intention (Y) pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango. Pengumpulan data pokok yaitu melalui daftar pernyataan yang diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (Path Analysis). Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel Person Organization Fit (X1), dan Job Embeddedness (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention (Y) pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango, yaitu sebesar 0,905 atau 90,5%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Person Organization Fit (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention (Y) pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango, yakni sebesar 0,493 atau 49,3%. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa variabel Job Embeddedness (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention (Y) pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango, yakni sebesar 0,560 atau 56%.

Kata kunci: *person-organization fit, job embeddedness, turnover intention*



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan keharidat kepada Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “**Pengaruh Person Organization Fit dan Job Embeddedness terhadap Turnover Intention Pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango**”, sesuai dengan yang direncanakan. Dan tak lupa salam dan taslim penulis hantarkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW.

Penulisan skripsi ini dibuat untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar sarjana pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, penulisan skripsi ini tidak dapat penulis selesaikan. Pada kesempatan ini izinkan penulis untuk menghaturkan banyak terima kasih kepada: Ibu Dr. Hj. Djuriko Abdussamad, M.Si, selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Abd Gaffar La Tjokke, M.Si Selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Musafir, SE.,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Bapak Syamsul, SE.,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen, Bapak Dr. Musafir, SE.,M.Si, selaku pembimbing I dan Bapak Syaiful Pakaya, SE.,MM selaku pembimbing II, seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Pimpinan PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango, yang telah memberi izin untuk melakukan penelitian, dan Kepada Kedua Orang tuaku yang

selalu mendoakan keberhasilan studiku dan kepada seluruh keluarga yang selalu memberikan semangat dan motivasi.

Saran dan kritik, penulis harapkan dari dewan penguji dan semua pihak untuk penyempurnaan penulisan skripsi ini lebih lanjut. Semoga penulisan skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan. Akhirnya dengan segala kerendahan hati, penulis berharap semoga bantuan, bimbingan dan arahan yang telah diberikan oleh berbagai pihak akan memperoleh imbalan yang setimpal dari Allah SWT. Amin.

Gorontalo.....2024

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Maksud dan tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	11

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka.....	12
2.1.1 <i>Person-Organization Fit</i>	12
2.1.1.1 Pengertian <i>Person-Organization Fit</i>	12
2.1.1.2 Indikator <i>Person Organization Fit</i>	13
2.1.1.3 Petunjuk Mencapai <i>Person Organization Fit</i>	14
2.1.1.4 Faktor-Faktor <i>Person Organization Fit</i>	15
2.1.1.5 Dimensi dan Indikator <i>Person Organization Fit</i>	17
2.1.2 <i>Job Embeddedness</i>	17
2.1.2.1 Pengertian <i>Job Embeddedness</i>	17
2.1.2.2 Dimensi-Dimensi <i>Job Embeddedness</i>	19

2.1.2.3 Indikator-indikator <i>Job Embeddedness</i>	20
2.1.2.4 Faktor-faktor <i>Job Embeddedness</i>	21
2.1.3 <i>Turnover Intention</i>	23
2.1.3.1 Pengertian <i>Turnover Intention</i>	23
2.1.3.2 Indikator-indikator Terjadinya <i>Turnnover Intention</i>	26
2.1.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i>	28
2.1.3.4 Dampak <i>Turnover Intention</i>	29
2.1.4 Hubungan Antara Variabel Penelitian.....	31
2.1.4.1 Hubungan antara <i>Person OrganizationFit</i> dan <i>Job Embeddedness</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	31
2.1.4.2 Hubungan antara <i>Person Organization Fit</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	32
2.1.4.3 Hubungan <i>Job Embeddedness</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	33
2.1.5 Penilitian terdahulu	33
2.2 Kerangka Pemikiran.....	36
2.3 Hipotesis.....	37

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian	39
3.2. Metode Penelitian	39
3.2.1. Oprasional Variabel Penelitian	40
3.2.2. Populasi Dan Sampel	42
3.2.3. Jenis Dan Sumber Data	43
3.2.4. Teknik Pengumpulan Data	44
3.2.5. Pengujian Instrument Penelitian	45
3.2.6. Metode Analisis Data.....	49
3.2.7. Pengujian Hipotesis.....	50
3.2.8. Jadwal Penelitian.....	51

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambar umum lokasi Penelitian.....	52
---	----

4.1.1. Sejarah Singkat PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango.....	52
4.1.2. Visi dan Misi	53
4.1.3. Tugas dan Fungsi	53
4.1.4. Struktur organisasi	55
4.2. Hasil penelitian	56
4.2.1. Deskriptif karakteristik responden.....	56
4.2.2. Deskriptif karakteristik variabel penelitian.....	58
4.2.3. Hasil uji Validitas dan Realibilitas.....	62
4.2.4. Analisis data statistik	64
4.2.5. Pengujian hipotesis	67
4.3. Pembahasan hasil penelitian	69

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan.....	76
5.2. Saran	76

DAFTAR PUSTAKA 78

LAMPIRAN..... 80

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Kasus Turnover Karyawan Pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia, Kabupaten Bone Bolango untuk 3 Tahun terakhir	7
Tabel 3.1. Operasional Variabel Penelitian.....	40
Tabel 3.2. Daftar Pilihan Kuisioner	41
Tabel 3.3. Tabel Populasi	42
Tabel 3.4. Koefisien Korelasi.....	47
Tabel 3.5. Jadwal Penelitian.....	51
Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	56
Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	57
Tabel 4.4 Kriteria Interpretasi Skor.....	58
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Tentang <i>Person Organization Fit</i> (X1)	59
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang <i>Job Embeddedness</i> (X2).....	60
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y)....	61
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas & Reliabilitas <i>Person Organization Fit</i> (X1).....	63
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas <i>Job Embeddedness</i> (X2).....	63
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas & Reliabilitas <i>Turnover Intention</i> (Y).....	64
Tabel 4.11 Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total dan pengaruh X1 dan X2 secara simultan dan parsial terhadap variabel Y	67
Tabel 4.12 Uji Signifikansi Variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	37
Gambar 3.1. Struktur Path Analisis	49
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango	55
Gambar 4.2. Hasil Hubungan antara X1 dan X2 Terhadap Y.....	66

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner/Angket penelitian	80
Lampiran 2 Data ordinal dan data interval.....	87
Lampiran 3 Deskriptif variabel penelitian	92
Lampiran 4 Uji validitas dan reliabilitas.....	95
Lampiran 5 Korelasi antara variabel X	99
Lampiran 6 Uji hipotesis.....	100
Lampiran 7 R table dan F table.....	102

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penilitian

Dalam era globalisasi seperti ini persaingan semakin tinggi baik untuk perusahaan manufaktur maupun perusahaan yang bergerak dibidang jasa, karena perusahaan dituntut untuk dapat mempertahankan eksistensinya didalam persaingan bebas. Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dalam bidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berbagai bentuk keberhasilan aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan tertentu bukan hanya bergantung pada keunggulan teknologi, dana operasional yang tersedia, sarana maupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia dan faktor ini merupakan elemen penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat bahwa saat ini era perdagangan bebas dan MEA (Masyarakat Ekonomi Asean) sudah di mulai. Iklim kompetensi yang terjadi yang di hadapi oleh perusahaan akan sangat berbeda, hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja lebih efisien, efektif dan produktif.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam keberlangsungan suatu organisasi. Di dalam organisasi tersebut, sumber daya manusia harus memiliki kompetensi-kompetensi yang dibutuhkan agar dapat menjadi sumber daya yang profesional. Dengan begitu karyawan sangat dituntut

untuk memiliki modal baik secara individual maupun secara sosial. Modal individual yang dibutuhkan antara lain adalah ilmu yang diperoleh di luar jenjang pendidikan, tingkat pendidikan, keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan dan kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan.

Dalam operasionalnya, pihak manajemen perusahaan sudah sepatutnya memahami kebutuhan sumber daya manusia yang dimilikinya dengan tujuan untuk mengantisipasi keluar masuknya karyawan. *Turnover intention* merupakan dorongan atau niat yang timbul pada diri seorang karyawan untuk memperoleh pekerjaan lain, menganalisa peluang dalam memperoleh pekerjaan yang diinginkan pada perusahaan lain, sedangkan *turnover* bisa diartikan sebagai perpindahan atau pengunduran diri karyawan secara sukarela pada perusahaan yang berdampak pada terhambatnya perkembangan suatu perusahaan, Podsakoff & MacKenzie dalam Annisa Noviani Rachmah (2017).

Dalam kurun waktu beberapa tahun terakhir terlihat begitu tinggi tingkat perilaku *turnover* telah menjadi sebuah masalah yang besar bagi pengelola usaha. Bila tingkat *turnover* dibiarkan terus terjadi, dapat dipastikan dapat berpengaruh pada produktivitas serta aktivitas organisasi. Masalah *turnover* adalah sebuah fenomena yang selalu dialami oleh sebuah organisasi usaha, masalah ini sebetulnya akan berdampak negatif bagi organisasi usaha, contohnya, menyebabkan lonjakan pada pembiayaan tenaga kerja, ketidakstabilan kondisi kerja serta menurunnya motivasi kerja. Organisasi akan kehilangan sumber daya manusianya hingga mengharuskannya untuk mendapatkan sumber daya manusia baru dalam mengisi posisi kerja yang lowong tersebut. Dalam masa melakukan

seleksi karyawan baru maka perusahaan menderita kerugian untuk biaya serta berkurangnya hasil produksi selama proses seleksi berlangsung (Rivai, 2011).

Staw dalam Annisa Noviani Rachmah (2017), berpendapat bahwasannya *turnover* merupakan sebuah masalah dikarenakan dapat menimbulkan permasalahan. Contohnya masalah personal biaya yang selalu menjadi topik pembicaraan, kondisi tersebut akan berakibat perusahaan menderita kerugian untuk biaya dan juga dampaknya kepada turunnya hasil produksi. Dikatakan bahwa, bila perusahaan mengalami permasalahan *turnover* yang besar sudah seharusnya perusahaan melakukan tindakan evaluasi guna memperkecil dampak yang akan muncul dan bisa merugikan perusahaan tersebut. Sedangkan menurut Johartono dalam Garnita,dkk (2014), mengatakan bahwa *Turnover* adalah keinginan untuk menarik diri dari dunia kerja dan merupakan hak bagi setiap individu memutuskan apakah akan tetap tinggal atau meninggalkan perusahaan.

Turnover bisa diartikan sebagai perpindahan keperusahaan lain, mengundurkan diri, berhenti sendiri atau akibat kematian yang menimbulkan hambatan terhadap kemajuan perusahaan. Adapun beberapa alasan sehingga karyawan memiliki sikap tersebut adalah, dikarenakan para karyawan tersebut merasakan tidak mempunyai *job organization fit* ataupun rendahnya tingkat kecocokan antara nilai-nilai karyawan dengan perusahaan, hal ini disebabkan perusahaan tidak berkemampuan untuk memenuhi kebutuhan karyawan, dan akibatnya para karyawan dalam bekerja hanya melaksanakan tugas pokoknya saja. Dalam pikiran mereka bahwa membantu karyawan lain hanyalah membuang-buang waktu saja karena hal tersebut tidak masuk dalam penilaian kerja dan gaji

yang mereka peroleh adalah sama. Pada umumnya *Person organization Fit* (P-O fit) diartikan sebagai tingkat kecocokan diantara nilai-nilai individu serta perusahaan, Kristof dalam Lindah Puspita (2020). Sedangkan Donald dan Pandey dalam Lindah Puspita (2020), mengatakan *person-organization fit* ialah terdapat kecocokan atau kesesuaian diantara perusahaan dan karyawan, yaitu organisasi memiliki kemauan dalam memenuhi kebutuhan individu dan memiliki karakter dasar yang sama.

Kecocokan nilai-nilai perusahaan dengan karyawannya merupakan hal yang penting agar tercipta kesesuaian antara perusahaan dengan karyawan juga lingkungan. Disisi lain begitu kuat perasaan saling terikat pada individu (*job embeddedness*) adalah merupakan hal yang penting. Mitchell & Lee dalam Lindah Puspita (2020) mendefinisikan *Job embeddedness* adalah: “*job embeddedness is like a net or a web in which an individual can become stuck.*” Individu yang memiliki perasaan saling terikat mempunyai hubungan sosial yang begitu dekat, dan akhirnya dapat berpengaruh pada perilaku seorang karyawan bertahan pada pekerjaan yang dimiliki.

Faktor-faktor ketidakcocokan, jauhnya hubungan dengan perusahaan dapat berakibat pada turunnya keterikatan kerja (*job embeddedness*) dan berdampak pada tingginya tingkat *turnover* yang dialami. Rendahnya *job embeddedness* terlihat pada munculnya tanda-tanda dimana para karyawan merasakan tidak saling terikat diantara mereka, merasakan tidak mempunyai kelekatan yang kuat dengan komunitas serta perusahaannya, akibatnya karyawan tersebut tidak merasa nyaman, Mitchell & Lee dalam Lindah Puspita (2020).

Perkembangan *job embeddedness* pada individu seorang karyawan mendapat pengaruh dari lingkungan yang terbentuk dalam diri karyawan tersebut ataupun lingkungan sekitarnya. *Job embeddedness* merupakan sebuah usaha membentuk keberadaan individu dalam menciptakan keterikatan kerja pada suatu perusahaan Zhang, Fried, & Griffeth, dalam Makmur, M.H. (2019).

Sesuai uraian diatas, dapat disimpulkan bahwasannya, pada suatu perusahaan tingkat *turnover* sulit untuk dihindari sebab menyangkut permasalahan kesesuaian antara seseorang dan perusahaan. Teori *Job embeddedness* diarahkan membentuk keberadaan seseorang dalam menumbuhkan rasa keterikatan kerja pada suatu perusahaan. Berdasarkan aspek *fit* (kecocokan), *link* (keterkaitan) serta *sacrifice* (pengorbanan), disaat seseorang memperoleh hasil yang pantas terhadap pengorbanan mereka serta memperoleh rasa nyaman juga mendapatkan kecocokan diri serta lingkungannya pada perusahaan tempatnya bekerja, dapat dipastikan hal ini dapat memberikan dorongan padanya untuk berkembang secara baik dalam perusahaan, hal tersebut pertanda telah terdapat kesesuaian antara nilai perusahaan dan nilai-nilai individu pada karyawan serta keterikatan dirinya dengan organisasi (Rivai, 2011).

Manajemen perusahaan yang bisa memberi perhatian yang baik serta dapat meyakinkan seseorang percaya pada perusahaan akan mendapatkan komitmen karyawan. Komitmen karyawan pada perusahaan akan berimbang pada setianya karyawan tersebut pada perusahaan juga karyawan tersebut akan bekerja dengan baik untuk kepentingan perusahaan, Organ dalam Makmur, M.H. (2019). Permasalahan yang terjadi pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia

Kabupaten Bone Bolango, yang menjadi tempat atau lokasi dilakukannya penelitian ini tidak terlepas dari permasalahan fenomena *turnover* karyawan.

PT Davinci Airindo Boneva biasa dikenal dengan nama “BONEVA”, merupakan salah satu perusahaan air minum kemasan yang beralamat di Desa Tunggulo, Kec. Tilongkabila, Kabupaten Bone Bolango, Gorontalo Kode Pos: 96123. PT Davinci Airindo Boneva di bangun pada tahun 2012, adapun perencanaan pembangunan gedungnya selesai sampai pada tahun 2014, di lanjutkan dengan pemasangan mesin dan pemasangan listrik sekaligus pengurusan surat izin usaha. Pada tahun 2016 tepatnya pada bulan februari dilaksanakannya pelatihan pada karyawan sampai awal bulan juni,dan di pertengahan bulan juni PT Davinci Airindo Boneva resmi di buka sebagai perusahaan air minum yang berada di Provinsi Gorontalo.

Menurut bapak Irwan Hala selaku Manajer PT Davinci Airindo Boneva tujuan di bangunnya perusahaan air munum tersebut, untuk membantu masyarakat gorontalo mendapatkan air minum dalam kemasan dan harga yang terjangkau, menurutnya selama ini masyarakat gorontalo membeli air di luar dari daerah Gorontalo, tentunya membutuhkan biaya transportasi, sehingga harga air minum di Gorontalo jauh lebih mahal, dan dengan adanya perusahaan ini harapannya dapat membantu masyarakat, tidak hanya dalam memenuhi kebutuhan air minum dengan harga yang terjangkau tetapi juga dapat membuka lapangan pekerjaan untuk masyarakat Gorontalo.

Motto dari Boneva adalah *good life, good water*. Produk air kemasan di produksi dari sumber air murni di Gorontalo, melalui proses filtrasi bertahap,

microfilter, dan disinfeksi untuk memberikan kualitas yang terbaik untuk seluruh rakyat Gorontalo. Dengan visinya untuk menjadi perusahaan air minum kemasan yang unggul, maka kinerja dari karyawan menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Disisi lain bapak Irwan Hala selaku Manajer PT Davinci Airindo Boneva mengungkapkan bahwa dalam beberapa tahun terakhir, perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi air minum dalam kemasan, dengan merek "**Boneva**" ini sudah dihadapkan pada permasalahan *turnover* karyawan. Tingkat *turnover* karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1. Kasus *Turnover* Karyawan PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia, Kabupaten Bone Bolango untuk 3 Tahun terakhir

NO.	TAHUN	JUMLAH KARYAWAN	JUMLAH KARYAWAN YANG KELUAR(<i>RESIGN</i>)	JUMLAH KARYAWAN YANG MASUK	TOTAL SELURUH KARYAWAN
1.	2020	68	6	3	65
2.	2021	65	7	-	58
3.	2022	58	8	-	50
Total			21	3	

Sumber: PT Davincy Airrindo Tilongkabila Kabupaten Bonebolango, Tahun 2023

Berdasarkan data diatas terlihat bahwa tingkat *turnover* karyawan pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia, Kabupaten Bone Bolango untuk 3 Tahun terakhir dapat dikatakan tergolong sangat tinggi. Dimana, pada tahun 2020 jumlah karyawan yang keluar (*Resign*) sebanyak 6 orang, kemudian disusul pada tahun 2021 sebanyak 7 orang, dan kemudian pada tahun 2022 sebanyak 8 orang, sehingga total karyawan yang keluar (*Resign*) dalam kurun waktu 3 tahun adalah 21 orang karyawan. Tingginya tingkat *Turnover* karyawan disebabkan oleh berbagai faktor. Persoalan ini dipastikan akan sangat merugikan dan sekaligus

membebani perusahaan, jika harus melakukan perekrutan karyawan baru. Walaupun demikian, untuk menutupi kekurangan karyawan pihak perusahaan tetap melakukan perekrutan karyawan baru pada tahun 2020 sebanyak 3 orang, dikarenakan kebutuhan perusahaan untuk mengisi kekosongan pada bagian-bagian penting yang membutuhkannya.

Permasalahan diatas mengindikasikan bahwa keinginan perusahaan dalam mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja pada perusahaan tersebut tidak sesuai harapan, begitu besarnya tingkat *turnover* berimbang pada tidak stabilnya kondisi perusahaan, dan selanjutnya mempengaruhi produktivitas serta efektivitas perusahaan secara keseluruhan. Berdasarkan wawancara secara langsung terhadap beberapa karyawan senior, terungkap permasalahan yang mengakibatkan besarnya tingkat *turnover* yang dialami PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia, Kabupaten Bone Bolango, adalah sebagai berikut;

Persepsi karyawan yang merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan saat ini tidak sesuai dengan nilai-nilai yang dimiliki, akibatnya nilai-nilai pribadi tidak dapat dikembangkan, sulitnya untuk mencapai tujuan karir serta perencanaan masa depan sulit diwujudkan sesuai keinginan karyawan. Masalah tersebut berkaitan langsung dengan rendahnya *Job Embeddedness* dan *Person-Organization Fit* yang dimiliki seorang karyawan didalam perusahaan. Disisi lain terjadi peningkatan perputaran karyawan yang dialami PT. Davinci Airindo Boneva karena beberapa penyebab, antara lain ialah adanya tawaran suka rela mengikuti suatu program perusahaan untuk memutasi para karyawan, tawaran pensiun dini karena ketidak sanggupan perusahaan membiayai gaji karyawan

akibat dampak dari pandemi virus covid-19 yang melanda sehingga daya beli masyarakat menurun, tingginya tingkat absensi karyawan, pola kerja yang kurang baik, serta keinginan karyawan itu sendiri keluar dari perusahaan karena telah memperoleh pekerjaan baru. Permasalahan tersebut yang berpengaruh terhadap tingginya tingkat *turnover* yang dialami perusahaan, sehingga menyebabkan perusahaan terpaksa memberhentikan sebagian karyawannya.

Permasalahan-permasalahan diatas membuat PT. Davinci Airindo Boneva mengalami defisit karyawan dalam kurun waktu 3 tahun terakhir. Gambaran yang diperoleh dari seluruh kasus *turnover* yang dialami perusahaan bahwa hal ini terjadi pada karyawan yang bekerja dengan level manajemen menengah kebawah dalam struktur serta posisi kerjanya. Hal ini mengindikasikan bahwa, dampak *turnover* lebih banyak dialami oleh karyawan yang levelnya didalam perusahaan sebagai pekerja operasional yang bersinggungan secara langsung dilapangan. Karyawan dengan level manajemen operasional lebih rentan terhadap *turnover intention*, sehingga hal yang menjadi perhatian dalam penelitian ini adalah mereka yang rentan dihadapkan pada permasalahan *turnover intention*.

Didasarkan pada latarbelakang yang telah dipaparkan sebelumnya penulis memantapkan judul penelitian tentang **“Pengaruh Person-Organization Fit dan Job Embeddedness terhadap Turnover Intention Pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia, Kabupaten Bone Bolango”**.

1.2. Rumusan Masalah

Didasarkan pada latar belakang sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar Pengaruh *Person-Organization Fit* (X1) dan *Job Embeddedness* (X2), secara simultan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango.
2. Seberapa besar Pengaruh *Person-Organization Fit* (X1), secara parsial terhadap *Turnover Intention* (Y) pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango.
3. Seberapa besar Pengaruh *Job Embeddedness* (X2), secara parsial terhadap *Turnover Intention* (Y) pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango.

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Adapun maksud diadakan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan memperoleh data tentang *Person-Organization Fit* (X1) dan *Job Embeddedness* (X2), terhadap *Turnover Intention* (Y) pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango.

1.3.2. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh *Person-Organization Fit* (X1) dan *Job Embeddedness* (X2), secara simultan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango.

2. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh *Person-Organization Fit* (X1) secara parsial terhadap *Turnover Intention* (Y) pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango.
3. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh *Job Embeddedness* (X2) secara parsial terhadap *Turnover Intention* (Y) pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diberikan dalam penilitian adalah:

1.4.1. Manfaat teoritis

Dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman tentang teori-teori serta ilmu manajemen khususnya bidang manajemen sumber daya manusia (SDM), berhubungan dengan permasalahan yang dijadikan sumber penelitian yaitu *Person-Organization Fit*, *Job Embeddedness*, dan *Turnover Intention*.

1.4.2. Manfaat praktis

Dari penelitian ini diharapkan dapat diperoleh informasi dan data yang aktual sebagai bahan rekomendasi untuk upaya kemajuan serta perkembangan organisasi perusahaan khususnya pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango.

1.4.3. Manfaat bagi peneliti

Dari penelitian ini diharapkan bisa memperkaya wawasan dengan mempraktekan pengetahuan yang sudah didapat saat dilapangan, khususnya pada bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1. *Person-Organization Fit*

2.1.1.1 Pengertian *Person-Organization Fit*

Pengertian *Person Organization Fit* (P-O fit), adalah dimilikinya kesesuaian atau kecocokan diantara karyawan dan perusahaan, dimana organisasi memiliki kemauan dalam memenuhi kebutuhan individu dan memiliki karakter dasar yang sama, Donald dan Pandey (Sari, 2020).

Person Organization Fit (P-O fit) dapat diartikan sebagai sebuah kecocokan antara nilai-nilai yang dianut dalam organisasi dengan nilai-nilai individu, Kristof dalam Lindah Puspita (2020). Para praktisi dan peneliti berpendapat bahwa *Person Organization Fit* (P-O fit) adalah sebuah tolak ukur dalam menjaga juga mempertahankan komitmen setiap individu yang benar-benar dibutuhkan pada kondisi bisnis yang kompetitif.

Level kesetaraan antara organisasi dengan individu sangatlah ditentukan oleh sejauh mana organisasi berkemampuan mencukupi kebutuhan karyawan tersebut. Memenuhi kebutuhan setiap karyawan oleh institusi, seperti lingkungan fisik lokasi kerja, kompensasi, serta kesempatan memajukan karir sangatlah dibutuhkan oleh tiap karyawan. Disisi lain, institusi menginginkan kontribusi tiap-tiap karyawan dalam wujud kemampuan, keahlian dan komitmen mereka. *Person-Organization Fit* (P-O

fit) berhubungan secara positif dengan komitmen organisasi, lanjut Kristof dalam Lindah Puspita (2020).

Dari beberapa pengertian diatas tentang *person organization fit* tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa *person-organization fit* adalah kesamaan perilaku individu dengan organisasi, yang memiliki fungsi setara dengan iklim organisasi dalam membangun komitmen individu dan sebagai pedoman individu dalam organisasi.

2.1.1.2. Indikator *Person Organization Fit*

Menurut Kristof (Sari, 2020), variabel *Person-organization Fit* dibentuk oleh indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Kesesuaian nilai (*value congruence*), adalah kesesuaian antara nilai intirinsik individu dengan organisasi.
- b. Kesesuaian tujuan (*goal congruence*), adalah kesesuaian antara tujuan individu dengan organisasi dalam hal ini adalah pemimpin dan rekan kerja.
- c. Pemenuhan kebutuhan karyawan (*employee need fulfilment*) adalah kesesuaian antara kebutuhan-kebutuhan karyawan dan kekuatan yang terdapat dalam lingkungan kerja dengan sistem dan struktur organisasi yang terdapat dalam lingkungan kerja.
- d. Kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian (*culture personality congruence*) adalah kesesuaian antara kepribadian (non nilai) dari setiap individu dan iklim atau kultur organisasi.

2.1.1.3 Petunjuk Mencapai *Person Organization Fit*

Handler dalam Alfani (2018), memberikan beberapa petunjuk untuk mencapai kesesuaian orang dengan organisasi (*Person Organization Fit*), yaitu:

1. Membangun kesesuaian di dalam setiap jenis pekerjaan. Untuk mencapai kesesuaian antara individu dengan organisasi sangatlah sulit apalagi kesesuaian dalam hal pekerjaan. Adanya perbedaan pendapat mungkin dapat menimbulkan keretakan hubungan antara rekan kerja karena adanya perbedaan nilai dari orang atau rekan sekerja. Maka dari itu nilai organisasi perlu dipahami dan disampaikan dalam seleksi awal.
2. Gunakan data *Person Organization Fit* untuk melengkapi data *Person-Job Fit*. Sebelum menempatkan orang pada pekerjaan yang sesuai pertama yang perlu diperhatikan adalah kesesuaian orang itu berada di organisasi terlebih dahulu. Jadi bisa dilihat apakah karakteristik dan nilai individu orang tersebut sudah cocok dengan organisasi tersebut atau tidak, bila nilai dan karakteristik individu orang tersebut sudah cocok atau sesuai dengan organisasi maka setelah itu baru mencari *Person-Job Fit* nya. Karena bila data *Person Organization Fit* tidak digunakan maka perusahaan tidak akan mengetahui apakah orang tersebut cocok berada di dalam organisasi atau tidak.
3. Gunakan kesesuaian untuk mengoptimalkan kelompok-kelompok dalam organisasi pada saat membuat penugasan internal. Salah satu manfaat dari data *Person Organization Fit* adalah dapat membantu organisasi

dalam menentukan individu yang tepat untuk sebuah penugasan internal. Daftar nilai-nilai yang dikumpulkan selama proses dapat digunakan untuk membantu memastikan bahwa seorang pekerja tidak ditugaskan pada sebuah kelompok kerja yang memiliki budaya yang tidak sejalan dengan nilai-nilai yang mereka miliki. Bentuk evaluasi seperti ini bisa memberikan pengaruh yang kuat terhadap produktifitas kelompok kerja dalam organisasi.

4. Pelajari pengaruh dari *Person Organization Fit*. Organisasi harus mengumpulkan beberapa data yang memperlihatkan dampak dari kesesuaian yang dihasilkan. Organisasi menggunakan model *Person Organization Fit* dalam proses hiring dikarenakan manfaat yang diharapkan baik yang terlihat, seperti berkurangnya *turnover* maupun yang tidak terlihat seperti meningkatnya komitmen terhadap organisasi dan misinya.

2.1.1.4 Faktor-Faktor *Person Organization Fit*

Menurut Kristof (Sari, 2020), faktor-faktor dari *person - organization fit* ialah seperti berikut ini:

- a. Ekstraversi (*extraversion*). Pada sisi ini terlihat dengan jelas tingkatan rasa nyaman seorang individu didalam berinteraksi pada orang lain. Seseorang yang cenderung mempunyai karakter ekstraversi lebih terlihat menyukai gaya hidup berkelompok, mudah beradaptasi serta memiliki sifat tegas.

- b. Gampang berdamai atau suka akur (*agreeableness*). Pada sisi ini terlihat seorang individu berpandangan kepada kecondongan akan setia kepada individu lain. Seseorang bila gampang akur dan suka berdamai ialah individu yang condong menyukai kerja-sama, memiliki kepercayaan yang tinggi, serta hangat dalam persahabatan. Pada sisi lain, seseorang yang sulit akur dengan orang lain, lebih condong tidak ramah, suka menentang, serta memiliki sikap yang dingin.
- c. Kehati-hatian yang tinggi (*conscientiousness*). Pada sisi ini adalah suatu standar kepercayaan. Seseorang yang memiliki kehati-hatian yang tinggi merupakan individu yang memiliki sifat dapat diandalkan, teratur, gigih, dan memiliki tanggung jawab. Pada sisi lain, seseorang dengan tingkat kehati-hatian yang rendah memiliki sifat tidak dapat diandalkan, tidak teratur, tidak gigih, sering mengalami kebingungan.
- d. Keterbukaan kepada hal baru (*openness to experience*). Pada sisi ini adalah sebagai gambaran akhir pengelompokkan individu-individu yang didasarkan pada kemauan serta ketertarikan kepada hal yang baru. Seseorang yang memiliki sifat terbuka lebih condong sensitif kepada hal yang memiliki nilai seni, lebih kreatif, rasa keingin-tahuhan yang tinggi. Pada sisi lain, seseorang tidak memiliki sifat terbuka lebih condong berkarakter konvensional serta cukup puas dan nyaman kepada kondisi yang sudah ada.
- e. Kestabilan emosi (*emotional stability*). Pada sisi ini dapat diukur tingkat stres seseorang. Seseorang dengan tingkat emosi yang stabil lebih terlihat

percaya diri, tenang, punya pendirian yang teguh. Sebaliknya, seseorang dengan tingkat emosi yang tidak stabil lebih terlihat penuh kekhawatiran, depresi, tidak teguh pendiriannya, serta mudah gugup.

2.1.1.5 Dimensi-dimensi *Person Organization Fit*

Dimensi-Dimensi *person-organization fit* menurut Netemeyer *et.al* dalam Alfani (2018) adalah sebagai berikut:

- a. *Personal values*, merupakan kesamaan antara nilai pada organisasi dan nilai individu pribadi seseorang. Seorang individu menyamakan karakter individu yang dimiliki dengan karakter perusahaan tempatnya bekerja.
- b. *Concern for others*, ialah perusahaan mempunyai nilai sama seperti dipunyai seorang karyawan menyangkut pada rasa peduli kepada orang lain.
- c. *Honesty*, ialah perusahaan mempunyai nilai sama seperti dipunyai seorang karyawan menyangkut pada jujur didalam pekerjaan.
- d. *Fairness*, ialah perusahaan mempunyai nilai sama seperti dipunyai seorang karyawan menyangkut adil didalam pekerjaan pada perusahaan.

2.1.2. *Job Embeddedness*

2.1.2.1. Pengertian *Job Embeddedness*

Mitchell & Lee dalam Lindah Puspita (2020) mendefinisikan *Job embeddedness* adalah: “*job embeddedness is like a net or a web in which an individual can become stuck.*” Individu yang memiliki perasaan saling terikat mempunyai hubungan sosial yang begitu dekat, dan akhirnya dapat berpengaruh pada perilaku seorang karyawan bertahan pada pekerjaan

yang dimiliki. *Job embeddedness* merupakan konsep yang pada awalnya muncul kepermukaan dan selalu dipergunakan sebagai literatur oleh para ilmuwan ialah pendapat oleh Mitcell.

Job embeddedness adalah suatu fenomena atau pola baru berfungsi meningkatkan dorongan setiap individu agar bisa mantap tetap berada pada perusahaan, Mitcell,*et.al* dalam Khairul Anam (2016). *Job embeddedness* akan berkembang pada diri seorang individu karena mendapat pengaruh dari lingkungan yang sudah tertanam didalam pribadi serta lingkungan pekerjaannya.

Lingkungan yang sudah tertanam didalam pribadi seseorang maksudnya adalah dimana seseorang yang mempunyai ruang hidup persepsi, dimana aspek kehidupan seorang individu terwakilkan serta terhubung didalam ruang-lingkup kehidupannya, Mitcell.,*et.al* dalam Khairul Anam (2016). Seorang karyawan bisa berada didalam ruang-lingkup yang kecil atau besar serta jauh atau dekat.

Permasalahan tersebut bukanlah bermakna bahwa ruang-lingkup kehidupannya memiliki sifat tetap, karena ruang-lingkup kehidupan bisa ditumbuh-kembangkan oleh seorang individu pada kehidupan, akan tetapi pula sebaliknya ruang-hidup kehidupan bisa terhenti serta sulit untuk dikembangkan oleh seorang individu dikarenakan kondisi yang terjadi ataupun karena sebuah alasan.

Keberlangsungan ruang-lingkup kehidupan didalam aktivitas seorang individu yang luas dan besar dapat menjadikan seorang individu akan

terikat kepada pekerjaan yang dijalannya. *Job-embeddedness* dikembangkan dengan tujuan mempertajam pola-pandang secara mendalam dan komprehensif dalam interaksi seorang individu dengan pimpinannya, Erichh.*et.al* dalam Khairul Anam (2016). *Job-embeddedness* memiliki perbedaan dengan model konvensional serta tradisional dikarenakan untuk dikembangkan dalam mempertahankan seorang individu pekerja.

Perihal tersebut memperlihatkan bahwasannya tujuan penting ialah seperti apa dalam membentuk karakter individu didalam suatu perusahaan. *Job- embeddedness* diusahakan membentuk seorang individu untuk tetap berada dalam perusahaan serta mampu menumbuhkan perasaan terikat dengan pekerjaannya dalam perusahaan, *job-embeddedness* bukanlah suatu usaha dalam mengikat seorang individu secara paksa agar bisa terus melakukan pekerjaan didalam suatu perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian *job-embeddedness* adalah faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan seorang karyawan terhadap perusahaan atau pada pekerjaan sehingga menjadikan individu loyal dan tetap bekerja di perusahaan. Individu yang merasa ada ikatan kuat (*embedded*) antara dirinya dengan pekerjaan dan organisasinya cenderung memiliki perilaku yang positif dalam pencapaian tujuan organisasi di bandingkan individu yang kurang merasa ada ikatan antara dirinya dengan organisasi

2.1.2.2. Dimensi-Dimensi *Job Embeddednes*

Pendapat yang dikemukakan oleh Mitcell et.al, dalam Khairul Anam

(2016), terdapat tiga (3) dimensi pada *job-embeddedness* yakni;

- a. Ikatan secara informal dan secara formal diantara seseorang dengan perusahaan dan juga dengan orang lain pada sebuah perusahaan tersebut (*links-organization*) serta juga komunitas tempat dimana orang tersebut bermukim (*links-community*).
- b. Keselarasan seseorang dengan perusahaan tempat bekerja (*fit-organization*) serta juga komunitas tempat dimana orang tersebut bermukim (*fit-community*).
- c. Pengertian kegunaan secara psikologis serta inventaris yang telah didapatkan disaat bersatus sebagai karyawan pada sebuah perusahaan serta komunitas yang susah untuk dipersembahkan seorang karyawan (*organizational-sacrifice* dan *community-sacrifice*).

2.1.2.3. Indikator-indikator *Job Embeddedness*

Mitchell dalam Khairul Anam (2016) mengelompokkan *Job-embeddedness* pada tiga indikator, yaitu: *fit*, *link*, dan *sacrifice*.

- a. *Fitt* (kecocokan) ;

Fitt diartikan sebagai sebuah kondisi pada saat seorang individu mempersepsikan dirinya memiliki kecocokan dengan perusahaan dan lingkungan kerjanya. Pada kondisi seseorang memiliki rasa cocok dengan kondisi kerjanya, orang tersebut akan memiliki rasa nyaman. Pada kondisi tersebut, tujuan karir, nilai-nilai pribadi, serta perencanaan masa depan haruslah disesuaikan dengan budaya kerja organisasi serta pekerjaannya. Makin kuat perasan cocok yang dialami, juga akan dirasakan makin kuat

rasa terikat pada perusahaan pada masalah personal dan profesionalitas kerja.

b. *Link* (hubungan);

Hubungan baik antara sesama karyawan dan atasan saat berada pada lingkungan kerja yang akan menimbulkan rasa nyaman yang tinggi.

Link adalah sebuah dimensi yang dikesanakan pada hubungan antara seorang individu dengan lingkungan perusahaan secara formal ataupun secara informal contohnya menyangkut kegiatan, lokasi, proyek, serta bagian-bagian didalam perusahaan. Bila makin baik dan makin banyak hubungan yang didapatkan oleh seseorang didalam perusahaan ataupun komunitasnya, maka individu tersebut akan makin terikat pada pekerjaannya atau perusahaan.

c. *Secrifice* (pengorbanan);

Secrifice dapat diartikan bahwa apa yang harus dikorbankan seorang karyawan apabila mereka ingin meninggalkan pekerjaan mereka. *Sacrifice* mengacu kepada persepsi individu mengenai hal-hal yang berkaitan dengan material maupun psikologis yang mungkin akan hilang apabila karyawan meninggalkan pekerjaannya.

2.1.2.4. Faktor-faktor *Job Embeddedness*

Osman dalam Damas Aunul Miftahuddin (2017) berpendapat bahwa faktor-faktor *job-embeddedness*, ialah:

a. *Demographics*.

Faktor demografi yaitu: tingkat pendidikan, usia, gender seorang individu

akan bisa mempengaruhi tingkat *job-embeddedness* seseorang.

b. *Self-efficacy*.

Faktor *Self-efficacy* merupakan kepercayaan seorang individu menyangkut performa yang dipunyai dalam mendapatkan prestasi yang menjadi tujuan, dimana kekuatan yang dimiliki diasah, dikendalikan oleh peristiwa-peristiwa yang mempengaruhi kehidupan seorang individu. *Job-satisfaction* dikatakan oleh Hasibuan (2015) merupakan perbuatan yang emosional serta memuaskan juga dapat menyenangi pekerjaan yang dilaksanakan.

Sedangkan menurut Takawira et al., dalam Khairul Anam (2016) bahwa faktor-faktor *job-embeddedness*, adalah:

1. Usia

Usia merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja, karyawan yang lebih tua cenderung tidak akan mengubah pekerjaannya, hal ini disebabkan karyawan yang lebih tua cenderung lebih terikat dengan pekerjaan sehingga lebih memungkinkan untuk menetap pada perusahaan tempat dia bekerja.

2. Ras

Karyawan yang berasal dari satu daerah cenderung memiliki rasa kecocokan yang lebih tinggi, hubungan yang lebih informal antara karyawan dan hubungan yang lebih baik dengan supervisor sehingga akan timbul kedisiplinan pekerjaan yang lebih tinggi.

3. Jenis Kelamin

Karyawan laki-laki lebih cenderung akan meninggalkan pekerjaan mereka dibandingkan dengan perempuan. Hal ini disebabkan karyawan perempuan cenderung lebih terikat pada pekerjaan, hal ini didasari oleh rasa nyaman mereka terhadap pekerjaan serta lingkungan kerja mereka.

2.1.3. Turnover Intention

2.1.3.1. Pengertian Turnover Intention

Arti luas *turnover* adalah aliran para karyawan yang masuk dan keluar perusahaan. Mobley dalam Qalbi, dkk (2016), berpendapat bahwasannya pembatasan secara luas menyangkut perputaran karyawan ialah berakhirnya seseorang menjadi karyawan sebuah perusahaan beserta penyertaan diberikan kompensasi uang oleh perusahaan tersebut.

Di sisi lain pendapat Cotton dan Tuttle dalam Qalbi, dkk (2016), dikatakan bahwa *Turnover* diartikan sebagai suatu perkiraan kemungkinan seorang individu akan tetap berada dalam suatu organisasi. Robbins dalam Makmur, M.H. (2019), mendefinisikan *turnover* sebagai pemberhentian karyawan yang bersifat permanen dari perusahaan baik yang dilakukan oleh karyawan sendiri (secara sukarela) maupun yang dilakukan oleh perusahaan. Werther dan Keith dalam Makmur, M.H. (2019), mendefinisikan bahwa *turnover* sebagai (*the willingness of employees to leave one organization for another*), Maksudnya adalah, kemauan karyawan untuk keluar dari perusahaan dan pindah ke perusahaan lainnya.

Hasil riset yang dijalankan oleh Arnold and Feldman dalam Qalbi, dkk (2016), diperoleh hasil, makin terpenuhi jenjang rasa puas dalam bekerja seorang karyawan memiliki korelasi yang amat tinggi terhadap makin besar tingkatan keinginan tidak keluar dari organisasinya. Seseorang karyawan yang terpenuhi jenjang rasa puas dalam bekerja, memiliki karakter bersikap baik secara umum di dalam perusahaan, juga perasaan ingin berpindah tempat kerja atau meninggalkan perusahaan sebelumnya dan mencari alternatif kerja ditempat lain tidak akan dilakukannya.

Pada sisi lainnya variabel *turnover-intention* dipergunakan pada lingkup yang lebih besar mencakup seluruh aktivitas pengunduran diri (*withdrawl-cognition*) yang dilaksanakan oleh karyawan. Aktivitas pengunduran diri, dikatakan oleh Abellson didalam Qalbi, dkk (2016), disebabkan oleh sejumlah faktor yang secara bersamaan timbul didalam diri seorang karyawan seperti keinginan untuk mengundurkan diri, adanya niat ingin pindah kepekerjaan lainnya, menjajaki peluang dalam mendapatkan pekerjaan yang lebih baik pada perusahaan lain, serta terdapatnya hasrat mengundurkan diri dari perusahaan.

Abellson didalam Qalbi, dkk (2016) selanjutnya mengatakan bahwasannya terdapat banyak karyawan yang melakukan pengunduran diri dari perusahaan dikarenakan keinginan sendiri bisa digolongkan pada pengunduran diri secara suka-rela yang bisa dielakkan (*avoidable voluntary turnovers*) serta pengunduran diri secara suka-rela yang tidak bisa dielakkan (*un-avoidable voluntary turnovers*). *Avoidable voluntary turnovers*, faktor

penyebabnya adalah seperti kondisi pekerjaan, gaji yang diperoleh, faktor pimpinan, juga kemungkinan adanya perusahaan lain yang dianggap lebih menjanjikan. Dan untuk *un-avoidable voluntary turnovers* faktor penyebabnya adalah berubahnya jalur-karier serta faktor keluarganya.

Penjabaran yang lebih mendalam tentang *TurnOver Intention* didalam uraian ini ialah pada kedudukan *avoidable voluntary turnovers*. Dengan demikian *turnover-intention* bisa diartikan sebagai hasrat seorang individu untuk mengundurkan diri dari organisasinya. *Turnover-intention* secara umumnya memiliki persamaan dengan hasrat pengunduran diri dan pindahnya seorang individu dari suatu perusahaan ke perusahaan lain.

Argumen diatas mengandung makna bahwasannya *turnover-intention* merupakan hasrat untuk pindah, akan tetapi belum-sampai kepada tahapan konkretisasi, yakni secara konkret telah pindah kerja dari suatu perusahaan keperusahaan lain. Selanjutnya, dijabarkan bahwa *turnover- intention* ialah intensitas atau volume dari hasrat untuk mengundurkan diri seorang karyawan dari organisasi tempatnya bekerja. Terdapat beragam ulasan sebagai penyebab terjadinya *turnover-intention* tersebut, serta yang paling menonjol ialah hasrat kepada diperolehnya pekerjaan yang menjanjikan.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya disebabkan karena ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi dibandingkan dengan pekerjaan yang dia dapatkan sekarang. Keinginan tersebut belum bisa diwujudkan karena karyawan akan berfikir

terlebih dahulu sebelum mengambil keputusan untuk meninggalkan pekerjaannya dan pindah ke perusahaan lain.

2.1.3.2. Indikator-indikator Terjadinya *Turnnover Intention*

Indikator penyebab yang dikemukakan oleh Harnotto dalam Rossalia, dkk (2016) adalah:

- a. Absensi yang meningkat.

Seorang individu yang ingin melaksanakan pengunduran diri, lebih banyak terlihat tanda-tanda peningkatan absensi. Pada fase ini tingkatan tanggung-jawab seorang individu sangat rendah dibanding dengan fase-fase sebelumnya.

- b. Mulai malas bekerja.

Seorang individu yang ingin melaksanakan pengunduran diri, lebih banyak terlihat tanda-tanda kemalasan bekerja dikarenakan hasrat atau keinginan individu tersebut ialah melakukan pekerjaan di perusahaan lain yang dianggap lebih mumpuni dalam pemenuhan segala keinginannya.

- c. Pelanggaran terhadap tata tertib kerja meningkat.

Segala bentuk pelanggaran terhadap tata-tertib didalam lingkungan perusahaan selalu dilaksanakan oleh individu yang berniat mengundurkan diri. Dimana, individu tersebut terlihat selalu tidak berada ditempat kerjanya disaat jam kerja berjalan, ataupun dalam bentuk pelanggaran yang lain.

- d. Meningkatnya protes terhadap pimpinan atau atasan.

Seorang individu yang ingin melaksanakan pengunduran diri, lebih banyak

melaksanakan aksi protes menyangkut kebijakan organisasi yang diputuskan oleh pimpinan. Inti dari aksi protes tersebut diarahkan kepada yang berhubungan dengan balas-jasa ataupun peraturan lainnya yang tidak sesuai dengan pendapat karyawan.

e. Perilaku positif yang terlihat berbeda dari biasanya.

Kondisi tersebut terjadi pada seorang individu yang berkarakteristik positif. Individu yang berkarakter seperti ini memiliki tanggung-jawab yang baik untuk pekerjaan yang menjadi bebananya, akan tetapi bila karakter positifnya lebih tinggi dari sebelumnya maka hal ini memperlihatkan bahwa individu tersebut akan melaksanakan pengunduran diri.

Sedangkan menurut Mobley.*et.al* didalam Qalbi, dkk (2016), Indikator pengukuran *turnover intention* terdiri atas:

a. Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*):

Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berpikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.

b. Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*):

Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

c. Niat untuk keluar (*Intention to quit*):

Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

Disisi lain Simamora dalam Annisa Noviani Rachmah (2017), mengungkapkan bahwa ada empat indikator yang mempengaruhi Keinginan untuk pindah (*turnover intention*) yaitu:

- a) Adanya niat untuk keluar
- b) Pencarian Pekerjaan
- c) Karyawan membandingkan pekerjaan
- d) Pemikiran untuk keluar

2.1.3.3. Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Moblley.*et.,al* didalam Qalbi, dkk (2016), menyebutkan beberapa faktor yang menjadi penyebab keinginan pindah kerja (*turnover intention*) adalah sebagai berikut;

a. Karakteristik individu

Organisasi adalah wadah yang memiliki tujuan yang ditentukan secara bersama oleh orang-orang yang terlibat didalamnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan adanya interaksi yang berkesinambungan dari unsur-unsur organisasi. Karakter individu yang mempengaruhi keinginan pindah kerja antara lain seperti umur, pendidikan, status perkawinan.

b. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat meliput lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan, dan lokasi pekerjaan. Sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya, dan kualitas kehidupan kerjanya.

c. Kepuasan Kerja

Pada tingkat individual, kepuasan merupakan variabel psikologi yang paling sering diteliti dalam suatu model *intention to leave*. Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan gaji dan promosi, kepuasan atas supervisor yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja, dan kepuasan akan pekerjaan dan isi kerja.

d. Komitment-organisasi

Perkembangan selanjutnya dalam studi *intention to leave* memasukkan konstruk komitmen organisasional sebagai konsep yang turut menjelaskan proses tersebut sebagai bentuk perilaku, komitmen organisasional dapat dibedakan dari kepuasan kerja. Komitmen mengacu pada respon emosional (*affective*) individu kepada keseluruhan organisasi, sedangkan kepuasan mengarah pada respon emosional atas aspek khusus dari pekerjaan.

2.1.3.4. Dampak *Turnover Intention*

Menurut Mobley *et.al* dalam Qalbi, dkk (2016), tinggi rendahnya *turnover intention* akan membawa beberapa dampak pada karyawan maupun

perusahaan, antara lain:

1) Beban kerja

Jika *turnover intention* karyawan tinggi, beban kerja untuk karyawan bertambah karena jumlah karyawan berkurang. Semakin tinggi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, maka semakin tinggi pula beban kerja karyawan selama itu.

2) Biaya penarikan karyawan

Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari penggantian karyawan yang mengundurkan diri.

3) Biaya latihan

Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih. Pelatihan ini diberikan untuk karyawan baru. Jika *turnover intention* tinggi dan banyak karyawan yang keluar dari perusahaan, maka akan mengakibatkan peningkatan pada biaya pelatihan karyawan.

4) Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan

Dalam hal ini, berkurangnya jumlah karyawan akan mengurangi jumlah produksi atau pencapaian target penjualan. Ini akibat dari tingginya *turnover intention*. Terlebih bila karyawan yang keluar adalah karyawan yang memiliki tingkat produktivitas yang tinggi.

5) Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru

Imbas dari tingginya *turnover* karyawan membuat perusahaan mengeluarkan biaya-biaya yang sebenarnya bisa dihindari jika dapat

mengelola SDM dengan baik agar karyawan dapat bertahan lama di perusahaan.

6) Memicu stres karyawan

Stres karyawan dapat terjadi karena karyawan lama harus beradaptasi dengan karyawan baru. Dampak yang paling buruk dari stres ini adalah memicu karyawan yang tinggal untuk berkeinginan keluar dari perusahaan

2.1.4. Hubungan Antara Variabel Penelitian

2.1.4.1. Hubungan antara *Person OrganizationFit* dan *Job Embeddedness* terhadap *Turnover Intention*.

Kondisi sekarang dengan lajunya tingkat *turnover* karyawan menyebabkan permasalahan serius pada berbagai unit usaha. Faktor pemicu pengunduran diri seseorang individu pada suatu perusahaan, kemungkinan dipicu oleh kondisi yang sedang dijalani tidak sama dengan ekspektasi yang dicita-citakan (penyebab lahirnya ketidak-puasan didalam pekerjaan). Lahirnya ketidak-puasan seseorang didalam pekerjaan tersebut karena mendapat pengaruh dari berbagai faktor semacam gaji atau upah yang diperoleh tidak sesuai harapan, struktur organisasi yang tidak jelas, tidak mendapat peluang didalam pengembangan karier, jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, dan faktor lainnya.

Konsep *Job-embeddedness* dimaksudkan untuk membentuk keberadaan seseorang agar dapat meningkatkan perasaan keterikatan terhadap pekerjaan didalam suatu perusahaan. Kasus *turnover* tidaklah tercipta jika seseorang memperoleh hasil sesuai dengan tingkat pengorbanan yang mereka

berikan serta dapat menggali rasa nyaman dan memperoleh kesesuaian diri (*person-organization fit*) dengan lingkungan kerja pada perusahaan, dengan demikian mampu menciptakan pribadinya bisa berkembang secara perlahan dan pasti pada perusahaan. Dengan begitu terlihat tanda bahwasnya terdapat *job-embeddedness* dan *person-organization fit* didalam diri individu.

Hal ini dapat di lihat dari hasil penelitian Makmur, M.H. (2019), yang menghasilkan kesimpulan bahwa, *person organization fit* dan *job embeddedness* berpengaruh signifikan terhadap *turnover Intention* pada PT. Maruki Internasional Indonesia.

2.1.4.2. Hubungan antara *Person Organization Fit* terhadap *Turnover Intention*.

Didalam teori *person-organization fit* dan mengacu kepada tipe kepribadian seseorang, menjadi bahan masukan para pimpinan organisasi untuk bisa mengenal tipe kepribadian seorang individu sebagai dasar untuk promosi dalam hal penempatan individu tersebut pada bagian yang cocok dengan pribadinya. Dan sebaliknya individu tersebut akan memperoleh kepuasan dan mencintai pekerjaannya serta tidak akan menjadikan pekerjaan tersebut menjadi beban dalam aktivitas sehari-hari. Bila pencapaian ini berhasil maka individu tersebut bisa memperoleh kenyamanan serta mudah bergaul didalam lingkungan perusahaan, dan pada titik tersebut seorang individu tidak akan terfikir untuk meninggalkan perusahaannya.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Zidny Ilma Setiawan dan Nurlina. (2022), yang menghasilkan kesimpulan bahwa, *Person Organization*

Fit berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Pertamina Banda Aceh.

2.1.4.3. Hubungan *Job Embeddedness* terhadap *Turnover Intention*

Didalam teori *job-embeddedness* dikatakan bahwasannya seorang individu yang mempunyai *job-embeddedness* yang baik, selalu merasakan kenyamanan disaat melakukan pekerjaannya. Hal ini mengindikasikan bahwa *job-embeddedness* dan teori *turnover* saling memberikan pengaruh antara satu dengan yang lain. Hubungan pengaruhnya adalah bila seseorang tidak memperoleh kepuasan didalam organisasi akan menyebabkan orang tersebut akan mempunyai pikiran untuk meninggalkan organisasi tersebut dan akan pindah ke organisasi yang dianggap lebih menjanjikan. Akan tetapi sebaliknya, bila organisasi memenuhi ekspektasi karyawannya, akan dapat membuat karyawan tersebut tetap bertahan dalam organisasi tersebut.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Makmur, M.H. (2019), yang menghasilkan kesimpulan bahwa, *job embeddedness* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Maruki Internasional Indonesia.

2.1.5. Penelitian terdahulu

1. Ida Ayu Putrid Rarasanti Dan I Wayan Suana (2016). Pengaruh *Embeddedness*, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *job embeddedness*, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Karya Luhur Permai. Penelitian dilakukan pada karyawan di PT. Karya Luhur Permai dengan

jumlah responden sebanyak 147 karyawan. Responden penelitian ini ditentukan menggunakan metode *proportionate stratified random sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala Likert 5 poin untuk mengukur 17 indikator. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian mendapatkan *job embeddedness* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan serta, komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Keterbatasan yang dimiliki oleh penelitian ini yaitu lokasi penelitian ini hanya berada pada lingkup PT. Karya Luhur Permai sehingga hasil penelitian ini tidak dapat menjelaskan keadaan pada PT. lain selain PT. Karya Luhur Permai.

2. Damas Aunul dan Miftahuddin (2017). *Efect Of Job Embeddedness, Job Satisfaction, and Organizational Commitment On Employe Turnover Intention*. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *job embeddedness*, *job satisfaction*, dan *organizational commitment* terhadap *intensi turnover* karyawan. Penulis bersumsi bahwa *job embeddedness*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi mempengaruhi *intensi turnover* karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif dengan analisis regresi berganda. Dengan populasi sebanyak 402 karyawan dan sampel 211 Karyawan Bank BCA Wilayah Alam Sutera yang diambil dengan teknik *non probability sampling technique*. Dalam

penelitian ini, menggunakan skala *intensi turnover* berdasarkan teori Mobley, Horner, & Hollingsworth (1978), skala *job embeddedness* berdasarkan teori Mitchell, Holtom, Lee, et al. (2001) yang dikembangkan oleh Shafique, Qadir, Ahmad, & Rehman (2011), skala kepuasan kerja berdasarkan teori Spector (1997), serta skala komitmen organisasi berdasarkan teori Allen & Meyer (1990). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel *job embeddedness*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap *intensi turnover* karyawan. Hasil uji hipotesis minor diketahui bahwa terdapat dua IV yang signifikan pengaruhnya terhadap *intensi turnover*, yaitu *sacrifice organization* dan penghargaan.

3. Heny Octaviany dan Yanki Hartijasti (2016). Pengaruh *Person-Organization Fit* dan Budaya Organisasi terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Moderator. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Person-Organization Fit* dan Budaya Organisasi terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Moderator. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki peranan sebagai variabel mediasi pada pengaruh *person organization fit* terhadap *turnover* secara parsial. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa variable kepuasan kerja memiliki peran sebagai variabel mediator secara penuh pada pengaruh budaya organisasi terhadap *turnover intention*.

4. Zidny Ilma Setiawan dan Nurlina. (2022). Pengaruh *Person Organizational Fit* dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh Komitmen Organisasi PT. Pertamina Banda Aceh. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh *Person Organizational-fit* dan *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* yang Dimediasi oleh *Organizational Commitment* pada PT. Pertamina Banda Aceh. Sampel terdiri dari 70 karyawan PT. Pertamina Banda Aceh. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *non probability sampling* dan jenis pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling*. Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. *Hierarchical Linear Modeling* (HLM) digunakan sebagai metode analisis untuk menentukan variabel yang terlibat. Hasil analisis menunjukkan bahwa *Person Organizational-fit* dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi dan *Turnover Intention*, Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, dan Komitmen Organisasi secara parsial memediasi pengaruh antara *Person Organizational-fit* dan *Turnover Intention*, serta hubungan antara kepuasan kerja dengan *Turnover Intention*.

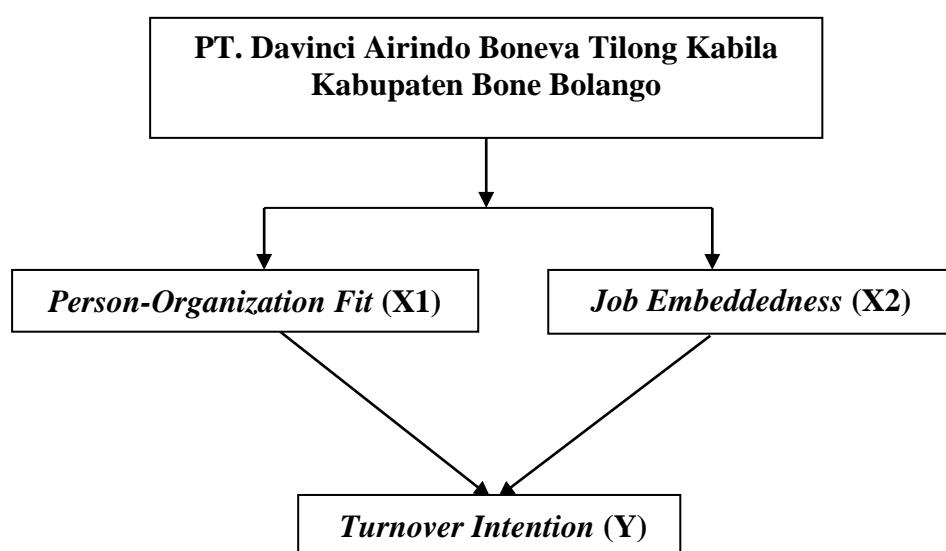
2.2. Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang di deskripsikan. Kerangka pemikiran ini menjelaskan tentang pertautan variabel yang akan diteliti. Adapun yang menjadi variabel *independent* dalam penelitian ini yaitu *person organization fit* (X_1) dan

job embeddedness (X_2) dengan variabel *dependent* yaitu *Turnover Intention* (Y).

Dimana *person organization fit* dan *job embeddedness* dapat mempengaruhi tingkat *Turnover Intention* pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango. Dengan adanya sikap *person organization fit* atau kecocokan yang dirasakan oleh karyawan atas nilai-nilai yang ada dalam organisasi serta keterikatan karyawan dengan memiliki banyak hubungan sosial yang sangat dekat atau disebut dengan *job embeddedness* yang kemudian mempengaruhi perilaku bertahan seseorang dalam pekerjaannya sehingga hal ini dapat meminimalisir tingkat *turnover* pada perusahaan.

Dalam penelitian ini, maka alur kerangka pemikiran dapat digambarkan berikut :



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

2.3. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian maka yang menjadi hipotesis adalah sebagai berikut:

1. *Person-Organization Fit* (X1), *Job Embeddedness* (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango.
2. *Person-Organization Fit* (X1), secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango.
3. *Job Embeddedness* (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Didasarkan pada uraian sebelumnya bahwasannya yang menjadi objek dari penelitian ialah *Person-Organization Fit* (X1), *Job Embeddedness* (X2) dan *Turnover Intention* (Y) pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango.

3.2 Metode Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini metode yang digunakan ialah jenis metode *survey*, bahwa metode *survey* dipergunakan untuk memberi penjelasan hubungan kausal serta pengujian hipotesis. Dalam pelaksanaan penelitian ini dilakukan pengambilan sampel dari suatu populasi serta penggunaan kuesioner sebagai alat pengumpul data utama atau pokok. Berdasarkan pendapat Sugiyono (2010), metode *survey* adalah sebuah metode penelitian yang diperuntukkan untuk populasi kecil ataupun populasi besar, akan tetapi data-data yang dipelajari hanya berupa data-data yang asalnya dari sampel yang di ambil berasal dari bagian populasinya, serta hubungan-hubungan diantara variabel psikologi ataupun sosiologi.

Dan untuk pendekatan didalam penelitian ini digunakan pendekatan kuantitatif. Selanjutnya, Sugiyono (2010), mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif bisa diartikan sebagai penelitian yang berpedoman kepada filsafat positifisme, yang biasanya diperuntukkan dalam meneliti populasi ataupun sampel

tertentu, didalam metode ini merupakan angka–angka serta analisis yang menggunakan statistik.

3.2.1 Oprasional Variabel Penelitian

Tujuan operasional variabel adalah agar dapat memberikan penjelasan makna untuk variabel penelitian. Didalam penelitian ini memiliki dua jenis variabel penelitian yaitu;

1. Variabel bebas (*independent*) yakni; *Person-Organization Fit* (X1), dan *Job Embeddedness* (X2)
2. Variabel terikat (*dependent*) yakni; *Turnover Intention* (Y)

Variabel-variabel tersebut dapat terlihat secara jelas pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
<i>Person Organization Fit (X1)</i> Kisrof, (Sari, 2020)	Ukuran <i>Person Organization Fit</i>	1. Kesesuaian nilai (<i>value congruence</i>) 2. Kesesuaian tujuan (<i>goal congruence</i>) 3. Pemenuhan kebutuhan karyawan (<i>employee need fulfilment</i>) 4. Kesesuaian karakteristik kultur- kepribadian (<i>culture personality congruence (Vancauver)</i>)	Ordinal
<i>Job Embeddedness (X2)</i> Mitchell, (Khairul Anam, 2016)	Ukuran <i>Job Embeddedness</i>	1. Kecocokan (<i>Fit</i>) karyawan dengan organisasi dan lingkungannya 2. Hubungan(<i>Links</i>) baik dengan rekan kerja serta atasan 3. Pengorbanan (<i>Sacrifice</i>) bila meninggalkan pekerjaan	Ordinal

<i>Turnover Intention (Y)</i> Hartono, (Rossalia, dkk 2016)	Ukuran <i>Turnover Intention</i>	1. Absensi yang meningkat 2. Mulai malas bekerja 3. Peningkatan terhadap pelanggaran tertib kerja 4. Peningkatan protes terhadap atasan 5. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya	Ordinal
---	----------------------------------	---	---------

Didalam pelaksanaan penelitian ini, pendapat Ridwan (2010) bahwa pada setiap variabel dependen ataupun variabel independen akan dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Variabel Independen *Person-Organization Fit* (X1), *Job Embeddedness* (X2), dan variabel Dependen *Turnover Intention* (Y) akan dilakukan pengukuran dengan menggunakan instrumen kuisioner yang menggunakan skala *likert (likert;s type item)* .
2. Jawaban yang diperoleh dari setiap item instrumen, diukur dengan skala *likert* yang mempunyai *grade* dari sangat positif sampai dengan sangat negatif
3. Kuisioner disusun dengan memberikan lima pilihan (*option*), dan tiap-tiap pilihan akan diberikan bobot yang berbeda-beda, seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2 Daftar Pilihan Kuesioner

PILIHAN	BOBOT
Sangat setuju/selalu	5
Setuju/Sering	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang	3
Tidak setuju/Jarang	2
Sangat tidak setuju/Tidak pernah	1

3.2.2 Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Dalam melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan kegiatan penting guna mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen dalam objek penelitian. Data tersebut digunakan untuk pengambilan keputusan atau digunakan untuk pengujian hipotesis.

Menurut Ridwan (2014) bahwasannya, populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Didasarkan pada pengertian populasi tersebut maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango sebanyak 50 orang.

Tabel. 3.3 Populasi

Bagian/Bidang	Jumlah
Manager	1
Bagian Keuangan	3
Bagian Personalia & Administrasi	4
Bagian Produksi	14
Quality Control (QC)	5
Maintenance	5
Pemasaran (Sales)	8
Bagian Gudang	2
Gudang Barang Jadi	4
Gudang Bahan jadi	4
Total	50

*Sumber: PT Davincy Airrindo Tilongkabila Kabupaten Bonebolango,
Tahun 2023*

2. Sampel

Sampel merupakan bagian anggota yang dipilih dari populasi. Dengan kata lain, hanya sebagian, tetapi tidak semuanya. Sampel merupakan sub-kelompok atau bagian dari populasi. Dengan mempelajari sampel, peneliti akan mampu menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasikan terhadap populasi penelitian. Berdasarkan pendapat Sugiyono (2014), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang ada.

Untuk mendapatkan sampel yang mencerminkan karakteristik populasi secara tepat, dalam penelitian ini ditentukan oleh dua faktor yaitu; metode penarikan sampel dan penentu penarikan sampel. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode *sensus*, yaitu jumlah populasi didalam penelitian kurang dari 100, maka seluruh jumlah dari anggota populasi yang ada dijadikan sampel, Husein (2011). Dari penjelasan tersebut maka pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang merupakan karyawan yang bekerja pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango sebanyak 50 orang.

3.2.3. Jenis Dan Sumber Data

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data diperlukan dan di kelompokan kedalam dua golongan yaitu:

1. Jenis Data

- 1) Data kuantitatif, adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah

hasil kuisoner dengan menggunakan skala likert yang disebarluaskan kepada responden.

- 2) Data kualitatif, adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi karyawan yang bekerja pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango sebanyak 50 orang.

2. Sumber data

Sumber data yang digunakan penelitian ini adalah:

- a. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebarluasan kuisoner kepada responden.
- b. Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ialah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Metode (cara atau teknik) menunjuk suatu kata yang abstrak dan tidak diwujudkan dalam benda, tetapi hanya dapat dilihatkan penggunaannya melalui metode, Ridwan (2014):

Dalam penelitian ini digunakan prosedur pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi yaitu metode pengumpulan data secara sistematis melalui pengamatan langsung.

2. Wawancara adalah suatu cara yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data atau informasi langsung dari sumbernya, dimana yang menjadi sasaran interview penulis untuk mendapatkan data berupa keterangan-keterangan adalah Bapak Irwan Hala yang menjabat sebagai Manajer pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango.
3. Kuesioner dilakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan-pernyataan kepada responden yaitu karyawan yang bekerja pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango.
4. Dokumentasi yaitu ditujukan untuk memperoleh data langsung ditempat penelitian meliputi buku yang relevan, peraturan-peraturan, makalah, majalah ilmiah, jurnal dari internet dan lain-lain. Dan juga informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian.

3.2.5 Pengujian Instrument Penelitian

Metode analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif yang dilakukan dengan membahas dan membuat persentase dari hasil jawaban responden. Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan (*objektif*) sudah tentu diperlukan suatu instrument atau alat ukur yang valid dan andal (*reliable*). Dan untuk meyakini bahwa instrument atau alat ukur yang valid dan andal, maka instrument tersebut sebelum digunakan harus diuji validitas dan reabilitasnya, sehingga apabila digunakan akan menghasilkan hasil yang objektif.

1. Uji Validitas

Pengujian Validitas. Instrument dengan menguji validitas kontruksi, maka dapat digunakan pendapat dari ahli (*judgment expert*) setelah instrument dikontruksikan dengan para ahli dengan cara dimintai pendapatnya tentang instrument yang telah itu. Hal ini sependapat dengan Sugiyono (2010), mengatakan bahwa setelah pengujian kontruksi selesai dari para ahli tersebut dicobakan pada sampel dimana populasi diambil. Setelah data didapat dan ditabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi dilakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor instrument.

Uji validitas di lakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dengan memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Untuk pengujinya validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh *Pearson Product moment* (PPM) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n.\sum x^2\} - \{n.\sum Y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana :

r = Angka Korelasi

X = skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = jumlah responden

XY = skor pertanyaan dikali total pertanyaan

Selanjutnya dalam menginterpretasi koefisien korelasi, dikatakan item mempunyai validitas tinggi apabila item tersebut mempunyai korelasi positif serta korelasi yang tinggi. Menurut Masrun dalam Sugiyono, (2016:182-183) mengatakan bahwa biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat (*valid*) adalah jika $r = 0,3$. Jadi kalau korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid. Kriteria korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3.4 Koefisien Korelasi

R	Keterangan
0,800-1,000	Sangat tinggi / Sangat Kuat
0,600-0,799	Tinggi / Kuat
0,400-0,599	Cukup tinggi / Sedang
0,200-0,399	Rendah / Lemah
0,000-0,199	Sangat rendah / Sangat Lemah

Sumber : Ridwan (2008)

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas menujuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Instrument yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrument yang sudah dapat di percaya, yang reable akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabilah datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun diambil, tetap akan sama. Untuk menghitung Uji Reabilitas penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* menurut (Ghozali, 2005) dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{k}{(K-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum si^2}{st} \right\}$$

Keterangan :

k = jumlah instrument pertanyaan

$\sum si^2$ = jumlah varians dalam setiap instrument

s = varians keseluruhan instrument

Suatu variabel di katakan *reliable* jika memberikan nilai *crombach alpha* > 0,60 dan jika nilai *croanbach alpha* < 0,60 dikatakan tidak reliable (Ghozali,2005).

Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reabilitas datanya semakin terpercaya.

3. Konversi Data

Untuk dapat diolah menjadi analisis jalur yang merupakan pengembangan dari analisis regresi berganda, data ordinal yang biasanya didapat dengan menggunakan skala likert, dan lain-lain (skor kuesioner), maka terlebih dahulu data ini harus di transformasikan menjadi data interval, salah satu cara yang dapat digunakan adalah *method of successive interval* (MSI). Langkah-langkah MSI sebagai berikut:

1. Membuat frekuensi dari tiap butir jawaban pada masing-masing kategori pertanyaan/pernyataan.
2. Membuat proporsi dengan cara membagi frekuensi dari setiap butir jawaban dengan seluruh jumlah responden.
3. Membuat proporsi kumulatif.
4. Menentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban, berdasarkan nilai frekuensi yang telah di peroleh dengan bantuan tabel zriiel,

5. Menentukan nilai sakala dengan menggunakan rumus:

$$\text{Skala (i)} = \frac{\text{Zriil (i-1)} - \text{Zriil (i)}}{\text{Prop Kum (i)} - \text{Prop Kum (i-1)}}$$

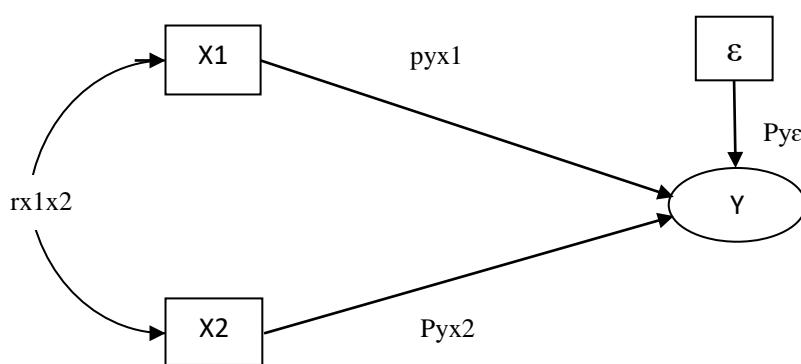
6. Penyertaan nilai skala. Nilai penyertaan inilah yang disebut skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis regresi.

3.2.6 Metode Analisis Data

Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh variabel *Person-Organization Fit* dan *Job Embeddedness* terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango, maka pengujian ini dilakukan dengan uji analisis jalur (*path analysis*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *method successive interval* (MSI). Analisis jalur digunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif kausalitas.

Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan diagram jalur dapat dilihat pada struktur jalur berikut ini.

Gambar 3.1 Strukrur Path Analisis



Dari gambar tersebut diatas dapat dilihat dalam persamaan berikut ini :

$$Y = PYx_1 + PYx_2 + PY\epsilon$$

Dimana :

X_1 : *Person-Organization Fit*

X_2 : *Job Embeddedness*

Y : *Turnover Intention*

ϵ : Variabel luar yang tidak diteliti tetapi mempengaruhi Y

r : korelasi antar variabel X

PY : koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Data yang terkumpul di analisis hubungan kausalnya antara sub-sub variabel yang dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang memperlihatkan pengaruh. Gambar diatas juga memperlihatkan bahwa sub-sub variabel tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh X_1 , dan X_2 tetapi ada variabel epsilon (ϵ) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti tetapi berpengaruh terhadap Y .

3.2.7 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Membuat persamaan struktural, yaitu : $Y = PYX_1 + PYX_2 + PY\epsilon$
2. Menghitung matrix korelasi antar X_1 , X_2 dan Y
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel eksogenius
4. Menghitung matrix invers R_1^{-1}
5. Menghitung koefisien jalur Pyx_i ($i=1$ dan 2)

6. Menghitung R^2 yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X1,dan X2 terhadap Y

7. Hitung pengaruh variabel lain ($P_y \varepsilon$)

8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen sebagai berikut :

a. Pengaruh langsung :

$$Y \xleftarrow{} X_1 \xrightarrow{} Y = (P_{yx_i}) (P_{yx_j}) \text{ dimana } i = 1, \text{ dan } 2$$

b. Pengaruh tidak langsung :

$Y \xleftarrow{} X_1 \xrightarrow{} Y = (P_{yx_i}) (r_{yx_i x_j}) (P_{yx_j}) \text{ dimana } i = \text{ yang berpengaruh, dan } j = \text{ yang dilalui. Besarnya pengaruh total untuk setiap variabel} = \text{pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung atau dengan rumus} = P_{yx_i}^2 + \sum P_{yx_i} r_{yx_i x_j}$

9. Menghitung Koefisien Jalur dengan bantuan alat statistik SPSS versi 21

3.2.8 Jadwal Penelitian

Tabel 3.5. Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Tahun 2023				Tahun 2024		
		Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar
1.	Observasi							
2.	Usulan judul							
3.	Pembuatan proposal dan bimbingan							
4.	Ujian proposal							
5.	Revisi							
6.	Pembuatan dan Penggandaan Kuisioner Penelitian							
7.	Pengolahan data							
8.	Ujian skripsi							

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango.

PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango dan biasa dikenal dengan nama “BONEVA”, merupakan salah satu perusahaan air minum kemasan yang berdiri di Kecamatan Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango. Motto dari Boneva adalah *good life, good water*. Produk air kemasan diproduksi dari sumber air murni di Gorontalo, melalui proses filtrasi bertahap, microfilter, dan disinfeksi untuk memberikan kualitas yang terbaik untuk seluruh rakyat Gorontalo, Indonesia. Adapun jenis produk air kemasan yang di produksi oleh Boneva yaitu gelas 240ml, botol 600ml, botol 1500ml, dan gallon 19L, yang keseluruhannya dapat diperoleh dengan harga yang sangat kompetitif.

Di Provinsi Gorontalo sendiri, terdapat tujuh perusahaan air kemasan yang di produksi di Gorontalo, Boneva salah satu produk baru muncul di pasar. Dengan visinya untuk menjadi perusahaan air minum kemasan yang unggul, maka kinerja dari karyawan menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

4.1.2 Visi dan Misi

“Menjadi Perusahaan Air Minum Kemasan yang Unggul dan Berkualitas Tinggi”.

4.1.3 Tugas dan Fungsi

a. Manager, tugas dan fungsinya antara lain;

1. Mengawasi baik langsung maupun tidak langsung atas pekerjaan dan tindakan para supervisor mengenai persoalan usaha dan atas pertanggung jawaban harta kekayaan perusahaan.
2. Memberikan saran dan nasehat kepada direksi mengenai cara-cara penyelesaian permasalahan yang timbul dalam perseroan baik yang berkaitan dengan kegiatan intern maupun ekstern.
3. Mengadakan pemeriksaan terhadap seluruh kegiatan operasional perusahaan.
4. Memberikan izin/persetujuan kepada para supervisor dalam hal-hal diluar wewenang dan tanggung jawabnya.

b. Bagian Pemasaran (sales), tugas dan fungsinya antara lain;

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang penjualan;
2. Bertanggung jawab kepada Manager atas perkembangan semua tugas dan pekerjaannya terutama dalam perkembangan target penjualan
3. Mempromosikan aktivitas perusahaan, baik dalam bentuk lisan atau brosur- brosur yang tersedia untuk menarik/mencari calon nasabah baru.
4. Mengevaluasi permohonan kredit dan laporan hasil pemeriksaan/penilaian barang jaminan.

5. Bertanggung jawab penuh atas kelancaran kredit, bila terjadi tunggakan atas angsuran kredit yang diberikan, maka petugas Pemasaran diminta untuk lebih rutin melakukan penagihan.

c. Bagian Produksi, tugas dan fungsinya antara lain;

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang produksi;
2. Bertanggung jawab kepada Manager atas perkembangan semua tugas dan pekerjaannya terutama dalam perkembangan target produksi
3. Berusaha mencapai target produksi yang sudah ditetapkan.
4. Mengevaluasi seluruh aktifitas pekerjaan di bidang produksi.
5. Bertanggung jawab penuh atas kelancaran proses produksi dan mengambil tindakan terhadap hal-hal timbul diluar kendali.

d. Bagian Keuangan, tugas dan fungsinya antara lain;

1. Membuat laporan transaksi kas dan daftar gaji setiap akhir bulan.
2. Menyiapkan data-data transaksi kas bila dibutuhkan oleh manager
3. Melayani setiap pembayaran gaji karyawan dan biaya-biaya lain.
4. Membuat daftar perincian laporan keuangan

e. Bagian Personalia & Administrasi, tugas & fungsinya antara lain;

1. Membuat laporan data karyawan dan daftar gaji setiap akhir bulan.
2. Menyiapkan data-data kepersonaliaan bila dibutuhkan oleh manager
3. Melayani setiap permasalahan karyawan, menyangkut masalah cuti,izin,sakit,dll.
4. Membuat arsip surat masuk dan surat keluar

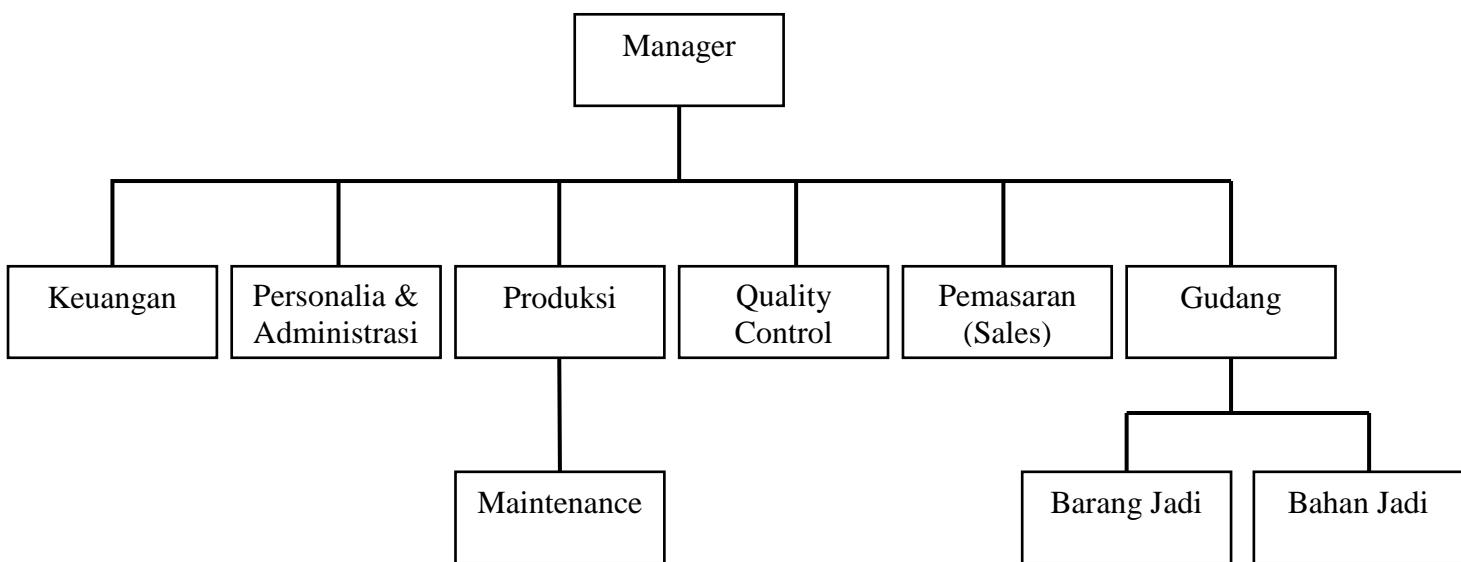
f. Bagian Gudang, tugas dan fungsinya antara lain;

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang gudang;

2. Bertanggung jawab kepada Manager atas perkembangan semua tugas dan pekerjaannya terutama menyangkut barang jadi dan bahan jadi
3. Berusaha mempermudah penyimpanan stok barang di dalam gudang.
4. Mengevaluasi seluruh aktifitas pekerjaan di bidang gudang.
5. Bertanggung jawab penuh atas kelancaran proses penyimpanan dan pengeluaran barang didalam gudang.

4.1.4. Struktur Organisasi

Pengorganisasian dapat dikatakan sebagai proses menciptakan hubungan antara berbagai individu agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat bermanfaat secara terarah pada satu tujuan. Dengan adanya pengorganisasian menyebabkan adanya struktur organisasi yang merupakan kerangka dasar yang mencakup berbagai fungsi bagian sehingga sesuai dengan rencana yang ditetapkan untuk menjadi tujuan. Dibawah ini disajikan struktur organisasi PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango

4.2. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango dengan memberikan pernyataan yang telah dibuat oleh peneliti dan didistribusikan kepada 50 orang responden.

4.2.1. Deskriptif Karakteristik Responden

a. Pendidikan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekwensi (Σ)	Persentase (%)
SMA	25	50
D3	7	14
S1	18	36
Total	50	100

Sumber: Data diolah, 2024

Dari tabel 4.1, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan, dimana tingkat pendidikan SMA sebanyak 25 orang atau 50%, D3 sebanyak 7 orang atau 14%, S1 sebanyak 18 orang atau 36%, Hal ini menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah tingkat pendidikan SMA.

b. Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekwensi (Σ)	Persentase (%)
Laki Laki	32	64
Perempuan	18	36
Total	50	100

Sumber: Data diolah, 2024

Dari tabel 4.2, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki yaitu 32 orang atau sekitar 64%, sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 18 orang atau 36%. Hal ini menunjukkan bahwa responden laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan responden perempuan.

c. Usia

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah usia responden berdasarkan usia yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekwensi (Σ)	Presentase (%)
< 25 tahun	11	22
26-35 tahun	17	34
>35 tahun	22	44
Total	50	100

Sumber: Data diolah, 2024

Dari tabel 4.3, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden yang umurnya < 25 tahun yaitu 11 orang atau sekitar 22%, jumlah responden yang umurnya antara 26-35 tahun sebanyak 17 orang atau 34%, jumlah responden yang umurnya >35 tahun sebanyak 22 orang

atau sekitar 44%. Hal ini menunjukan bahwa responden yang umurnya >35 tahun lebih banyak.

4.2.2. Deskriptif Karakteristik Variabel Penelitian

Semua variabel bebas yang menjadi objek penelitian diharapkan mampu meningkatkan loyalitas kerja para karyawan. Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian dan kriteria interpretasi skor sebagai berikut

Bobot Jumlah skor tertinggi: $5 \times 1 \times 50 = 250$

Bobot Jumlah skor terendah: $1 \times 1 \times 50 = 50$

$$\text{Rentang skala} : \frac{250 - 50}{5} = 40$$

Tabel 4.4 Kriteria Interpretasi Skor

Rentang Skor	Kriteria
50 – 90	Sangat Rendah
91 – 131	Rendah
132 – 172	Sedang
173 – 213	Tinggi
214 – 254	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil Olahan Data 2024

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 50 responden yang ditetapkan sebagai sampel seperti pada tabel berikut:

1. *Person Organization Fit (X1)*

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel *Person Organization Fit* (X1) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Tentang *Person Organization Fit* (X1)

Bobot	Item											
	X1.1			X1.2			X1.3			X1.4		
	F	Skor	%									
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	1	3	2,0	1	3	2,0	1	3	2,0	0	0	0,0
4	16	64	32,0	21	84	42,0	17	68	34,0	19	76	38,0
5	33	165	66	28	140	56	32	160	64	31	155	62
Σ	50	232	100	50	227	100	50	231	100	50	231	100
Kategori	Sangat Tinggi											

Sumber: Hasil Olahan Data 2024

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa dari 50 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel *Person Organization Fit*, yaitu item pernyataan X1.1: nilai-nilai pribadi sudah sesuai dengan kondisi tempat bekerja, berada pada kategori *sangat tinggi* dengan skor sebesar 232, item pernyataan X1.2: tujuan bekerja sudah sesuai dengan tujuan perusahaan, berada pada kategori *sangat tinggi* dengan skor sebesar 227, item pernyataan X1.3: perusahaan memenuhi kebutuhan karyawan sudah sesuai dengan sistem dan struktur organisasi yang terdapat dalam lingkungan kerja, berada pada kategori *sangat tinggi* dengan skor sebesar 231, dan item pernyataan X1.4: karakter pribadi sudah sesuai dengan pola lingkungan tempat bekerja, berada pada kategori *sangat tinggi* dengan skor sebesar 231.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel *Person Organization Fit*, keseluruhan item berada pada kategori *sangat tinggi*. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua item yang terdapat pada variabel tersebut mampu memberikan pengaruh terhadap variabel dependen yakni *Turnover Intention*.

2. ***Job Embeddedness (X2)***

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator variabel ***Job Embeddedness (X2)*** menurut tinjauan responden sebagai berikut.

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Variabel *Job Embeddedness (X2)*

Bobot	Item								
	X2.1			X2.2			X2.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	1	3	2,0	9	27	18	2	6	4,0
4	18	72	36,0	24	96	48,0	24	96	48,0
5	31	155	62	17	85	34	24	120	48
Σ	50	230	100	50	208	100	50	222	100
Kategori	Sangat Tinggi			Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2024

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa dari 50 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel *Job Embeddedness* yaitu item pernyataan X2.1: saya merasa nyaman bekerja di PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango, karena memiliki kecocokan dengan perusahaan dan lingkungan kerjanya, berada pada kategori *sangat tinggi* dengan skor sebesar 230, item pernyataan X2.2: saya memiliki hubungan yang baik

secara formal ataupun secara informal dengan lingkungan perusahaan, rekan-rekan kerja serta atasan, berada pada kategori *tinggi* dengan skor sebesar 208, dan item pernyataan X2.3: saya rela mengorbankan yang saya miliki jika meninggalkan pekerjaan saya di PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango, berada pada kategori *sangat tinggi* dengan skor sebesar 222.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel *Job Embeddedness*, hampir keseluruhan item berada pada kategori *sangat tinggi*. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hamper semua item yang terdapat pada variabel tersebut mampu memberikan pengaruh terhadap variabel dependen yakni *Turnover Intention*.

3. Variabel *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator variabel *Turnover Intention* (Y) menurut tinjauan responden sebagai berikut.

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Variabel *Turnover Intention* (Y)

Bobot	Item														
	Y.1			Y.2			Y.3			Y.4			Y.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	2	6	4,0	9	27	18	3	9	6,0	3	9	6,0	2	6	4,0
4	16	64	32,0	24	96	48,0	15	60	30,0	15	60	30,0	16	64	32,0
5	32	160	64	17	85	34	32	160	64	32	160	64	32	160	64
Σ	50	230	100	50	208	100	50	229	100	50	229	100	50	230	100
Kategori	Sangat Tinggi			Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2024

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa dari 50 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel *Turnover Intention* yaitu item pernyataan Y1.1:

saya berfikir untuk berhenti bekerja di PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango, berada pada kategori *sangat tinggi* dengan skor sebesar 230, item pernyataan Y1.2: saya ingin bekerja di perusahaan lain yang lebih mumpuni dalam pemenuhan segala keinginan saya, berada pada kategori *tinggi* dengan skor sebesar 208, dan item pernyataan Y1.3: saya senantiasa berada diluar tempat kerja disaat jam kerja berjalan, berada pada kategori *sangat tinggi* dengan skor sebesar 229, dan item pernyataan Y1.4: saya melaksanakan aksi protes menyangkut kebijakan organisasi yang diputuskan oleh pimpinan, berada pada kategori *sangat tinggi* dengan skor sebesar 229, dan item pernyataan Y1.5: saya menunjukkan sikap positif yang berlebihan karena adanya keinginan saya untuk melaksanakan pengunduran diri, berada pada kategori *sangat tinggi* dengan skor sebesar 230.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa hampir seluruh item variabel *Turnover Intention*, berada pada kategori *sangat tinggi*. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa item-item yang terdapat pada variabel *Turnover Intention* dapat memberikan dampak yang saling memberikan pengaruh terhadap variabel independen, yaitu *Person Organization Fit* dan *Job Embeddedness*.

4.2.3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara masing-masing daftar pernyataan dengan skor totalnya. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan itu layak (dapat dipercaya). Untuk uji dapat dilakukan dengan cara melihat nilai

Cronbach's Alpha pada hasil output pengujian realibilitas. Pengujian instrumen penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 50 responden.

1. Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel *Person Organization Fit* (X1)

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas & Reliabilitas *Person Organization Fit* (X1).

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
X1.1	0,859	0,3	Valid	0,724	> 0,6 = reliable
X1.2	0,788	0,3	Valid		
X1.3	0,861	0,3	Valid		
X1.4	0,443	0,3	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2024

Tabel 4.8 menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel *Person Organization Fit* (X1), semua instrumen menunjukkan hasil yang **valid** dan **reliable**. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r Hitung untuk seluruh item $> r_{table}$ (0,3). Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,724 > 0,6$, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk *Person Organization Fit* adalah **valid** dan **reliable**.

2. Uji validitas dan reliabilitas variabel *Job Embeddedness* (X2)

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas & Reliabilitas *Job Embeddedness* (X2).

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
X2.1	0,507	0,3	Valid	0,773	> 0,6 = reliable
X2.2	0,639	0,3	Valid		
X2.3	0,625	0,3	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2024

Tabel 4.9 menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel *Job Embeddedness* (X2), semua instrumen menunjukkan hasil yang **valid** dan

reliable. Keputusan ini diambil karena nilai koefisien korelasi r_{hitung} untuk seluruh item $> r_{tabel} (0,3)$. Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,773 > 0,6$ dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk *Job Embeddedness* adalah **valid** dan **reliable**.

3. Uji validitas dan reliabilitas variabel *Turnover Intention* (Y)

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas & Reliabilitas *Turnover Intention* (Y).

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r_{Hitung}	r_{table}	Ket	Alpha	Ket
Y1.1	0,605	0,3	Valid	0,752	$> 0,6 =$ reliable
Y1.2	0,328	0,3	Valid		
Y1.3	0,642	0,3	Valid		
Y1.4	0,642	0,3	Valid		
Y1.5	0,605	0,3	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2024

Tabel 4.10 menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel *Turnover Intention* (Y), menunjukkan hasil yang **valid** dan **reliable**. Keputusan ini diambil karena nilai koefisien korelasi r_{hitung} untuk seluruh item $> r_{tabel} (0,3)$. Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,752 > 0,6$ dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk *Turnover Intention* adalah **valid** dan **reliable**.

4.2.4. Analisis Data Statistik

Untuk mengetahui pengaruh *Person-Organization Fit* dan *Job Embeddedness* terhadap *Turnover Intention* pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango, maka berikut ini akan dikemukakan analisis hasil statistik. Hasil analisis tersebut akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (*independen*) memberikan pengaruh yang

nyata (*signifikan*) terhadap variabel terikat (*dependen*). Berdasarkan hasil olahan data atas 50 orang karyawan sebagai responden, dengan menggunakan analisis jalur, maka diperoleh persamaan struktural sebagai berikut:

$$\boxed{Y = 0,493X_1 + 0,560X_2 + 0,095\epsilon \quad R^2=0,905}$$

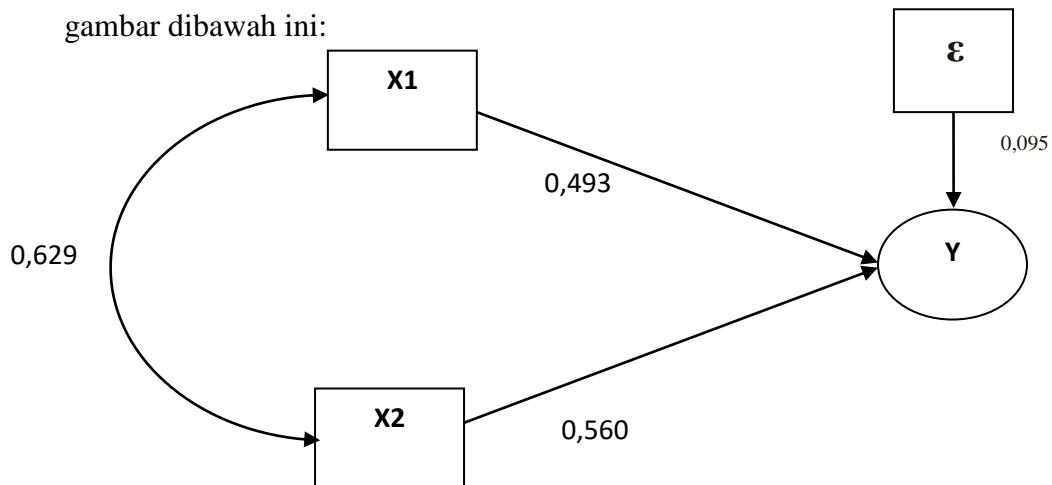
Hasil persamaan diatas merupakan hasil olahan data, yang dapat dijelaskan bahwa hasil tersebut telah menunjukkan adanya koefisien antara variabel independen yakni *Person-Organization Fit* (X1) yang diukur terhadap variabel dependen yakni *Turnover Intention* (Y), hasilnya memiliki pengaruh positif dan signifikan. Besarnya pengaruh dari variabel *Person-Organization Fit* (X1) secara langsung terhadap *Turnover Intention* (Y), sebesar 0,493 atau 49,3%. Hal ini bermakna bahwa, jika *Person-Organization Fit* (X1) meningkat 1 satuan maka *Turnover Intention* (Y) turut meningkat sebesar 0,493 atau 49,3%.

Berdasarkan hasil olahan data untuk variabel *Job Embeddedness* (X2), dapat dijelaskan bahwa hasil tersebut telah menunjukkan adanya koefisien antara variabel independen yakni *Job Embeddedness* (X2) yang diukur terhadap variabel dependen yakni *Turnover Intention* (Y), hasilnya memiliki pengaruh positif dan signifikan. Besarnya pengaruh dari variabel *Job Embeddedness* (X2) secara langsung terhadap *Turnover Intention* (Y), sebesar 0,560 atau 56%. Hal ini bermakna bahwa, jika *Job Embeddedness* (X2) meningkat 1 satuan maka *Turnover Intention* (Y) turut meningkat sebesar 0,560 atau 56%.

Sedangkan ϵ (episelon), adalah variabel luar yang tidak diteliti tetapi memberikan pengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y), menunjukkan nilai sebesar 0,095 atau 9,5%. Variabel yang dimaksud seperti; budaya perusahaan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, karakteristik individu, karakteristik usia, tingkat pendidikan, peningkatan karir, dan kebutuhan pribadi dalam Akhsanu (2012;5).

Hasil olahan data dengan menggunakan analisis jalur diperoleh Nilai Koefisien Determinasi (R Square) yakni sebesar 0,905 atau 90,5% (Terlampir). Nilai tersebut memberikan makna bahwa, terdapat nilai pengaruh secara bersama-sama (*simultan*) sebesar 90,5% terhadap *Turnover Intention* (Y), melalui variabel *Person-Organization Fit* (X1) dan *Job Embeddedness* (X2). Serta masih terdapat nilai dari hasil olahan data sebesar 9,5% yang ditentukan pengaruhnya oleh variabel lain serta masih dapat dilakukan penelitian selanjutnya.

Untuk mengetahui hubungan antara variabel dapat diketahui dari gambar dibawah ini:



Gambar 4.2 Hasil Hubungan antara X1 dan X2 Terhadap Y

Hasil analisis jalur di atas menunjukkan hubungan antara variabel, dimana *Person-Organization Fit* (X1) dan *Job Embeddedness* (X2) sebesar 0,629 atau 62,9% dengan tingkat hubungan yang **tinggi** atau **kuat** (**Tabel 3.4. Koefisien korelasi**). Sedangkan hasil analisis jalur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11 Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total dan pengaruh X1 dan X2 secara simultan dan parsial terhadap variabel Y

Variabel	Koefisien Jalur	Langsung	Pengaruh tidak langsung melalui		Tidak Langsung	Kontribusi Bersama (R ² yx1x2)
			X1	X2		
X1	0,493	0,243	-	0,174	0,174	0,417
X2	0,560	0,314	0,174	-	0,174	0,488
X1 dan X2						0,905/90,5%

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian, 2024

Tabel 4.12 Uji Signifikansi Variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y

Pengaruh Antar Variabel	Nilai Sig	Alpha (α)	Keputusan
Y ← X1, X2	0,000	0,05	Signifikan
Y ← X1	0,000	0,05	Signifikan
Y ← X2	0,005	0,05	Signifikan

Keterangan : Jika Nilai Sig < Nilai Alpha (α), maka Signifikan

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian, 2024

4.2.5. Pengujian Hipotesis

1. *Person-Organization Fit* (X1), dan *Job Embeddedness* (X2) secara simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia, Kabupaten Bone Bolango

Hasil uji F_{hitung} menunjukkan hasil sebesar 10,124 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,20 dengan taraf signifikan adalah 0,000. Berdasarkan uji F tersebut menunjukkan bahwa F_{hitung} > F_{tabel} (10,124 > 3.20) dan tingkat signifikan sebesar 0,000 < α = 0,05. Dari hasil olahan data diperoleh nilai

sig F sebesar 0,000 dengan nilai probabilitas 0,05. Karena nilai sig lebih kecil dari pada nilai probabilitas 0,05. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa *Person-Organization Fit* (X1), *Job Embeddedness* (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia, Kabupaten Bone Bolango, **Diterima.**

2. *Person-Organization Fit* (X1) secara parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia, Kabupaten Bone Bolango

Hasil olahan data diperoleh bahwa *Person-Organization Fit* (X1) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,493 atau 49,3% dengan nilai sig sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar daripada nilai probabilitas sig atau ($0,000 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa *Person-Organization Fit* (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia, Kabupaten Bone Bolango, **Diterima.**

3. *Job Embeddedness* (X2) secara parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia, Kabupaten Bone Bolango

Hasil olahan data diperoleh bahwa *Job Embeddedness* (X2) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,560 atau 56% dengan nilai sig sebesar 0,005, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,005 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa *Job*

Embeddedness (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia, Kabupaten Bone Bolango, **Diterima.**

4.3. Pembahasan Hasil Penelitian

- 1. *Person-Organization Fit* (X1) dan *Job Embeddedness* (X2) secara simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia, Kabupaten Bone Bolango.**

Temuan penelitian yang dapat dikemukakan adalah adanya pengaruh langsung positif dan signifikan secara simultan antara variabel *Person Organization Fit* (X1) dan *Job Embeddedness* (X2) secara simultan terhadap *Turnover intention* (Y) pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia, Kabupaten Bone Bolango. Hasil uji persamaan struktural menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan berperan menjelaskan adanya makna pengaruh terhadap *Turnover intention* yang dialami para karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa, perusahaan sudah seharusnya memperhatikan peran dari *Person-Organization Fit* dan *Job Embeddedness*. Karena kedua hal ini dapat membantu perusahaan untuk memastikan bahwa karyawan merasa sesuai dengan organisasi dan terikat dengan pekerjaan mereka. Dengan memperhatikan dan mengelola *Person-Organization Fit* dan *Job Embeddedness*, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi karyawan untuk tetap tinggal dan berkontribusi secara positif, mengurangi tingkat turnover, dan meningkatkan produktivitas serta keberlanjutan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa, faktor keinginan karyawan menyangkut fikiran untuk berhenti bekerja, adanya keinginan untuk bekerja di perusahaan lain yang dianggap lebih baik, serta adanya kebiasaan selalu berada diluar tempat kerja disaat jam kerja berjalan, juga sering melakukan protes menyangkut kebijakan perusahaan yang kurang memihak kepada karyawan, dan terkadang menunjukkan sikap positif yang berlebihan karena adanya keinginan untuk pindah kerja. Hal ini telah memberikan pengaruh pada tingkat *Turnover* karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya.Tbk Gorontalo. Hal ini sesuai dengan fakta dilapangan, bahwa pada umumnya responden yang bekerja dengan level manajemen menengah kebawah dalam struktur serta posisi kerjanya adalah yang memiliki dampak *turnover* lebih banyak dialami oleh karyawan yang levelnya didalam perusahaan sebagai pekerja operasional yang bersinggungan secara langsung dilapangan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kristof (Sari,2020), bahwa *Person organization Fit (P-O fit)* merupakan tingkat kecocokan/kesesuaian diantara nilai-nilai individu serta perusahaan, bila kesesuaian nilai tersebut tidak sesuai harapan individu akan berdampak pada *Turnover intention*. Sedangkan pendapat yang dikemukakan oleh Donald dan Pandey (Sari,2020), mengatakan *person-organization fit* ialah dimilikinya kecocokan atau kesesuaian diantara perusahaan dan karyawan, yaitu organisasi memiliki kemauan dalam memenuhi kebutuhan individu dan memiliki karakter dasar yang sama, dan jika hal tersebut tidak terpenuhi

akan berakibat pada *Turnover* karyawan. Selanjutnya Mitchell & Lee (Sari,2020), mengatakan bila rendahnya *job embeddedness* terlihat dimana para karyawan merasakan tidak saling terikat diantara mereka, merasakan tidak mempunyai kelekatan yang kuat dengan komunitas serta perusahaannya, akibatnya karyawan tersebut tidak merasa nyaman dan berdampak pada *Turnover intention*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Heny Octaviany dan Yanki Hartijasti (2016), bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel *Person- Organization Fit* dan *job embeddedness*, terhadap intensi *turnover intention* karyawan.

2. *Person-Organization Fit (X1)* secara parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap *Turnover Intention (Y)* pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia, Kabupaten Bone Bolango.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial variabel *Person Organization Fit* (X1) terhadap *Turnover intention* (Y) pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia, Kabupaten Bone Bolango. Hasil penelitian ini dapat diasumsikan bahwa fakta yang terjadi pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia, Kabupaten Bone Bolango, dimana semakin tinggi pengaruh *Person Organization Fit*, akan berdampak pada mengurangi tingkat *turnover intention*, hal ini sesuai jawaban yang diberikan para responden yang merupakan para karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Selain itu, dapat diinformasikan bahwa variabel *Person Organization Fit* memiliki pengaruh lebih kecil jika dibandingkan dengan variabel *job embeddedness*.

Kecilnya pengaruh tersebut sesuai dengan sesuai dengan fakta yang ada dilapangan dan juga merupakan hasil tanggapan responden yang menunjukkan bahwa faktor *Person Organization Fit* merupakan suatu hal yang harus mendapat perhatian besar, dikarenakan faktor *Person Organization Fit* pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia, Kabupaten Bone Bolango dirasakan belum sepenuhnya memberikan kenyamanan bekerja kepada karyawan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa, faktor *Person Organization Fit* menyangkut kesesuaian nilai, kesesuaian tujuan, kesesuaian karakter pribadi, serta pemenuhan kebutuhan karyawan dirasakan belum sesuai harapan para karyawan, dimana persepsi karyawan yang merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan saat ini belum sesuai dengan nilai-nilai yang dimiliki, akibatnya nilai-nilai pribadi tidak dapat dikembangkan, ditambah lagi dengan sulitnya untuk mencapai tujuan karir serta perencanaan masa depan yang dirasakan sulit diwujudkan sesuai keinginan karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Donald dan Pandey (Sari,2020), mengatakan jika tidak dimilikinya kecocokan atau kesesuaian diantara perusahaan dan karyawan, dan bila perusahaan tidak memiliki kemauan dalam memenuhi kebutuhan karyawannya maka hal tersebut akan berakibat pada *turnover* karyawan. Selanjutnya pendapat Kristof (Sari,2020), bahwa *Person organization Fit (P-O fit)* merupakan tingkat kecocokan/kesesuaian diantara nilai-nilai individu serta perusahaan,

bila kesesuaian nilai tersebut tidak sesuai harapan individu akan berdampak pada *Turnover intention*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Heny Octaviany dan Yanki Hartijasti (2016), bahwa secara parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel *Person- Organization Fit* terhadap intensi *turnover intention* karyawan.

3. *Job Embeddedness* (X2) secara parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia, Kabupaten Bone Bolango

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial *Job Embeddedness* (X2) terhadap *Turnover intention* (Y) pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia, Kabupaten Bone Bolango. Hasil penelitian ini dapat diasumsikan bahwa fakta yang terjadi pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia, Kabupaten Bone Bolango, dimana bila tingkat *Job Embeddedness* yang kuat cenderung akan berdampak pada mengurangi tingkat *turnover intention*, hal ini sesuai jawaban yang diberikan para responden yang merupakan para karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut.

Selain itu, dapat diinformasikan bahwa variabel *Job Embeddedness* memiliki pengaruh lebih besar jika dibandingkan dengan variabel *Person-Organization Fit*. Besarnya pengaruh *Job Embeddedness* terhadap *turnover intention* karyawan sesuai dengan fakta yang ada dilapangan dan juga hasil tanggapan responden yang menunjukkan bahwa faktor *Job Embeddedness* merupakan suatu hal yang sangat penting bagi karyawan yang bekerja pada

PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia, Kabupaten Bone Bolango, dikarenakan faktor *Job Embeddedness* tersebut sudah seharusnya dapat memberikan kenyamanan bekerja kepada karyawan. Hal ini menyangkut kecocokan antara keinginan karyawan dengan kebijakan yang ada dalam perusahaan dan lingkungannya, juga terciptanya hubungan yang harmonis antara sesama karyawan dan juga dengan atasan yang tercipta karena komunikasi yang baik, serta pengorbanan yang harus diberikan bila karyawan meninggalkan pekerjaan dan pindah ke perusahaan lain, hal ini menyangkut pendapatan atau materi yang belum pasti lebih baik diperoleh di tempat lain.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Mitchell & Lee (Sari,2020), bahwasannya bila *job embeddedness* rendah terlihat dimana para karyawan merasakan tidak saling terikat diantara mereka, merasakan tidak mempunyai kelekatan yang kuat dengan komunitas serta perusahaannya, akibatnya karyawan tersebut tidak merasa nyaman dan berdampak pada *Turnover intention*. Selanjutnya pendapat yang dikemukakan oleh Erichh., et al (Khairul Anam,2016), bahwasannya bila seseorang tidak memperoleh kepuasan didalam organisasi akan menyebabkan orang tersebut akan mempunyai pikiran untuk meninggalkan organisasi tersebut dan akan pindah ke organisasi yang dianggap lebih menjanjikan. Akan tetapi sebaliknya, bila organisasi memenuhi ekspektasi karyawannya, akan dapat membuat sikaryawan tetap bersitegh dalam organisasi tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Damas Aunul dan Miftahuddin (2017), bahwa bahwa secara parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel *job embeddedness*, terhadap intensi *turnover* karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil olahan data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara simultan *Person Organization Fit* (X1), dan *Job Embeddedness* (X2), berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention* (Y) pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango.
2. Secara parsial *Person Organization Fit* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention* (Y) pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango.
3. Secara parsial *Job Embeddedness* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention* (Y) pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan maka dapat di sarankan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango agar dalam menurunkan tingkat *turnover* karyawan, maka harus memperhatikan *Person Organization Fit* dan *Job Embeddedness* yang ada. Karena kasus *turnover* tidaklah tercipta jika seseorang memperoleh hasil sesuai dengan tingkat pengorbanan yang mereka berikan serta dapat menggali rasa nyaman dan memperoleh kesesuaian/kecocokan diri dengan

lingkungan kerja pada perusahaan, menciptakan hubungan yang harmonis antara para karyawan serta dengan atasan, dengan demikian mampu menciptakan pribadinya bisa berkembang secara perlahan dan pasti pada perusahaan.

2. Disarankan juga kepada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango, agar agar memperhatikan faktor *Person Organization Fit*, karena pengaruhnya lebih kecil terhadap tingginya tingkat *turnover* karyawan yang terjadi, yaitu dengan terlebih dahulu mengenal tipe kepribadian seorang individu sebagai dasar untuk promosi dalam hal penempatan individu tersebut pada bagian yang cocok dengan pribadinya. Bila pencapaian ini berhasil maka individu tersebut bisa memperoleh kenyamanan serta mudah bergaul didalam lingkungan perusahaan, dan pada titik tersebut seorang individu tidak akan terfikir untuk meninggalkan perusahaannya.
3. Disarankan juga kepada peneliti selanjutnya untuk lebih memperdalam kajian tentang *turnover intention* dengan meneliti variabel lain seperti budaya perusahaan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, karakteristik individu, karakteristik usia, tingkat pendidikan, peningkatan karir, dan kebutuhan pribadi dalam Akhsanu (2012;5).

DAFTAR PUSTAKA

- Annisa Noviani Rachmah (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan HOTEL MUTIARA MERDEKA PEKANBARU. Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Fakultas Ekonomi Universitas Riau. Vol.4, No.1 Februari 2017
- Damas Aunul dan Miftahuddin (2017). *Efect Of Job Embeddedness, Job Satisfaction, and Organizational Commitment On Employe Turnover Intention.* TAZKIYA Journal of Psychology Vol. 22 No. 1 April 2017.
- Ghozali, (2005), *Aplikasi Statistika Untuk Penelitian.* Penerbit CV Alfabeta, Bandung
- Garnita, Ni Made Ayu., I WayanSuana. (2014). *Pengaruh Job Embeddedness Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention.* E-jurnal Manajemen Universitas Udayana.Vol.3, No.9.
- Heny Octaviany dan Yanki Hartijasti (2016). Pengaruh *Person- Organization Fit* dan Budaya Organisasi terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Moderator. Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Fakultas Ekonomi Universitas Riau. Vol.2, No.2 Juni 2016
- Husein, Umar (2011). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis.* Edisi 11. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Ida Ayu Putrid Rarasanti Dan I Wayan Suana (2016). Pengaruh *Embeddedness, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention* Karyawan. E-jurnal Manajemen Universitas Udayana.Vol.5, No.7.
- Khairul Anam dan Fairuzzabadi (2016). Pengaruh *Job Embeddedness* terhadap Kualitas Kehidupan Kerja dan Perilaku Kewargaan Organisasional (Studi pada Kantor Administrasi Biro Universitas Syiah Kuala). Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen Vol. 1, No. 2, November 2016: 81-90
- Muhammad Alfani (2018). Pengaruh *Person-Job Fit* dan *Person-Organization Fit* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan Kinerja Karyawan Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjarmasin. Jurnal Riset Inspirasi manajemen dan Kewirausahaan. Volume 2, No.02 Edisi September 2018

- Makmur, M.H. (2019). *Pengaruh Person-Organization Fit dan Job Embeddedness terhadap Turnover Intention* pada PT. Maruki International Indonesia. Skripsi.(ditertibkan). Makassar : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Universitas Islam Negeri Alauddin Makasar
- Rivai, Veithzal Dan Ella Jauvani Sagala.(2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo. 2011.
- Rossalia M.Tanuwijaya dan D.Harjanti (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention Karyawan HIGH POINT SERVICED APARTMENT Surabaya. Jurnal AGORA Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra Vol. 4, No. 2, (2016).
- Ridwan, (2008). *Metode dan Teknik Menyusun Skripsi dan Tesis*. Penerbit Alfabeta
- (2010). *Metode dan Teknik Menyusun Skripsi dan Tesis*. Penerbit Alfabeta-
- (2014). *Metode dan Teknik Menyusun Skripsi dan Tesis*. Penerbit Alfabeta
- Qalbi, SitiNur, Muhammad Jufri dan Nur Afni Indihari. (2016). Pengaruh Job Embeddedness Terhadap Intensi Turnover Karyawan *Caroline Officer* PT. Infomedia Nusantara.Jurnal Psikologi Jambi. Vol. 1, No. 1
- Sari, Lindah Puspita dan Irfan Helmy.(2020). Pengaruh *Person-Organization Fit, Job Embeddedness* dan *Religiusitas* Terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Guru Lembaga Pendidikan Yayasan Al Kahfi Somalangu Kebumen). Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA) STIE Putra bangsa Kebumen Vol. 2, No. 2, April 2020
- Sugiyono. (2010). *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2014). *Statistika Untuk Penelitian*. Penerbit CV Alfabeta, Bandung
- _____.(2016).*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung :Alfabeta
- Zidny Ilma Setiawan dan Nurlina. (2022). *Pengaruh Person Organizational Fit dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention yang dimediasi oleh Komitmen Organisasi PT.Pertamina Banda Aceh*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen Vol. 7, No. 1, 2022 Februari : 202-214

Lampiran 1:**Kuisisioner/Angket Penelitian**

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i

Di

Tempat

Dengan hormat,

Disela-sela kesibukan Bapak/Ibu sdr(i), perkenakan kami memohon Bantuan untuk meluangkan sedikit waktu guna mengisi kuisisioner/angket yang telah kami sediakan. Kuisisioner/angket ini dibuat semata-mata untuk kepentingan ilmiah dalam rangka penyusunan Tugas Akhir (Skripsi) yang merupakan syarat kelulusan Progam S1 Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Ichsan Gorontalo.

Kuisisioner ini di maksud untuk mengetahui bagaimana “**Pengaruh Person Organization Fit dan Job Embeddedness terhadap Turnover Intention pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia, Kabupaten Bone Bolango**”. Kerahasiaan data penelitian akan dijamin dan peneliti mengharapkan informasi dan jawaban yang sesungguhnya dari Bapak/Ibu sdr(i)

Atas kesediaan dan kerjasama anda, kami ucapan terima kasih.

Hormat Saya

Peneliti

KUISIONER PENELITIAN

A. Data Respondent Dan Petunjuk Pengisian Kuisioner

1. Data Responden

Indentitas Responden

a. Jenis Kelamin

Pria : Wanita :

b. Usia :

c. Masa Kerja :

d. Pendidikan Terakhir :

SMA/Sederajat : Strata 2 : Strata 1 : Strata 3 :

2. Petunjuk pengisian Kuisioner

Isilah daftar pernyataan berikut sesuai dengan pendapat anda dengan memberikan tanda silang (X) pada pernyataan yang tersedia.

Keterangan

- A. Selalu
- B. Sering
- C. Kadang-Kadang
- D. Jarang
- E. Tidak Pernah

DAFTAR PERNYATAAN/PERTANYAAN KUISIONER

A. Pernyataan untuk *Person Organization Fit* (X1);

1. Saya merasa nilai-nilai pribadi saya sesuai dengan tempat saya bekerja:
 - a. Selalu merasa nilai-nilai pribadi sesuai dengan tempat bekerja
 - b. Sering merasa nilai-nilai pribadi sesuai dengan tempat bekerja
 - c. Kadang-kadang merasa nilai-nilai pribadi sesuai dengan tempat bekerja
 - d. Jarang merasa nilai-nilai pribadi sesuai dengan tempat bekerja
 - e. Tidak pernah merasa nilai-nilai pribadi sesuai dengan tempat bekerja
2. Saya merasa tujuan saya bekerja sejalan dengan tujuan perusahaan:
 - a. Selalu merasa tujuan bekerja sejalan dengan tujuan perusahaan
 - b. Sering merasa tujuan bekerja sejalan dengan tujuan perusahaan
 - c. Kadang-kadang merasa tujuan bekerja sejalan dengan tujuan perusahaan
 - d. Jarang merasa tujuan bekerja sejalan dengan tujuan perusahaan
 - e. Tidak pernah merasa tujuan bekerja sejalan dengan tujuan perusahaan
3. Perusahaan dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sesuai dengan sistem dan struktur organisasi yang terdapat dalam lingkungan kerja:
 - a. Selalu sesuai dengan sistem dan struktur organisasi yang terdapat dalam lingkungan kerja
 - b. Sering sesuai dengan sistem dan struktur organisasi yang terdapat dalam lingkungan kerja
 - c. Kadang-kadang sesuai dengan sistem dan struktur organisasi yang terdapat dalam lingkungan kerja
 - d. Jarang sesuai dengan sistem dan struktur organisasi yang terdapat dalam lingkungan kerja
 - e. Tidak pernah sesuai dengan sistem dan struktur organisasi yang terdapat dalam lingkungan kerja
4. Saya merasa karakter pribadi saya sesuai dengan pola lingkungan tempat saya bekerja:

- a. Selalu merasa karakter pribadi sesuai dengan pola lingkungan tempat saya bekerja
- b. Sering merasa karakter pribadi sesuai dengan pola lingkungan tempat saya bekerja
- c. Kadang-kadang merasa karakter pribadi sesuai dengan pola lingkungan tempat saya bekerja
- d. Jarang merasa karakter pribadi sesuai dengan pola lingkungan tempat saya bekerja
- e. Tidak pernah merasa karakter pribadi sesuai dengan pola lingkungan tempat saya bekerja

B. Pernyataan untuk *Job Embeddedness* (X2);

- 1. Saya merasa nyaman bekerja di PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango, karena memiliki kecocokan dengan perusahaan dan lingkungan kerjanya:
 - a. Selalu merasa memiliki kecocokan dengan perusahaan dan lingkungan kerjanya
 - b. Sering merasa memiliki kecocokan dengan perusahaan dan lingkungan kerjanya
 - c. Kadang-kadang merasa memiliki kecocokan dengan perusahaan dan lingkungan kerjanya
 - d. Jarang merasa memiliki kecocokan dengan perusahaan dan lingkungan kerjanya
 - e. Tidak pernah merasa memiliki kecocokan dengan perusahaan dan lingkungan kerjanya
- 2. Saya merasa memiliki hubungan yang baik secara formal ataupun secara informal dengan lingkungan perusahaan, rekan-rekan kerja serta atasan:
 - a. Selalu memiliki hubungan yang baik secara formal ataupun secara informal dengan lingkungan perusahaan, rekan-rekan kerja serta atasan
 - b. Sering memiliki hubungan yang baik secara formal ataupun secara informal dengan lingkungan perusahaan, rekan-rekan kerja serta atasan

- c. Kadang-kadang memiliki hubungan yang baik secara formal ataupun secara informal dengan lingkungan perusahaan, rekan-rekan kerja serta atasan
 - d. Jarang memiliki hubungan yang baik secara formal ataupun secara informal dengan lingkungan perusahaan, rekan-rekan kerja serta atasan
 - e. Tidak pernah memiliki hubungan yang baik secara formal ataupun secara informal dengan lingkungan perusahaan, rekan-rekan kerja serta atasan
3. Saya rela mengorbankan yang saya miliki jika meninggalkan pekerjaan saya di PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango:
- a. Selalu rela mengorbankan yang dimiliki jika meninggalkan pekerjaan di PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango
 - b. Sering rela mengorbankan yang dimiliki jika meninggalkan pekerjaan di PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango
 - c. Kadang-kadang rela mengorbankan yang dimiliki jika meninggalkan pekerjaan di PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango
 - d. Jarang rela mengorbankan yang dimiliki jika meninggalkan pekerjaan di PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango
 - e. Tidak pernah rela mengorbankan yang dimiliki jika meninggalkan pekerjaan di PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango

C. Pernyataan untuk *Turnover Intention (Y)*:

1. Saya berfikir untuk berhenti bekerja di PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango:
 - a. Selalu berfikir untuk berhenti bekerja di PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango

- b. Sering berfikir untuk berhenti bekerja di PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango
 - c. Kadang-kadang berfikir untuk berhenti bekerja di PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango
 - d. Jarang berfikir untuk berhenti bekerja di PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango
 - e. Tidak pernah berfikir untuk berhenti bekerja di PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango
2. Saya ingin bekerja di perusahaan lain yang lebih mumpuni dalam pemenuhan segala keinginan saya:
- a. Selalu ingin bekerja di perusahaan lain yang lebih mumpuni dalam pemenuhan segala keinginan
 - b. Sering ingin bekerja di perusahaan lain yang lebih mumpuni dalam pemenuhan segala keinginan
 - c. Kadang-kadang ingin bekerja di perusahaan lain yang lebih mumpuni dalam pemenuhan segala keinginan
 - d. Jarang ingin bekerja di perusahaan lain yang lebih mumpuni dalam pemenuhan segala keinginan
 - e. Tidak pernah ingin bekerja di perusahaan lain yang lebih mumpuni dalam pemenuhan segala keinginan
3. Saya senantiasa berada diluar tempat kerja disaat jam kerja berjalan:
- a. Selalu berada diluar tempat kerja disaat jam kerja berjalan
 - b. Sering berada diluar tempat kerja disaat jam kerja berjalan
 - c. Kadang-kadang berada diluar tempat kerja disaat jam kerja berjalan
 - d. Jarang berada diluar tempat kerja disaat jam kerja berjalan
 - e. Tidak pernah berada diluar tempat kerja disaat jam kerja berjalan
4. Saya melaksanakan aksi protes menyangkut kebijakan organisasi yang diputuskan oleh pimpinan:
- a. Selalu melaksanakan aksi protes menyangkut kebijakan organisasi yang diputuskan oleh pimpinan

- b. Sering melaksanakan aksi protes menyangkut kebijakan organisasi yang diputuskan oleh pimpinan
 - c. Kadang-kadang melaksanakan aksi protes menyangkut kebijakan organisasi yang diputuskan oleh pimpinan
 - d. Jarang melaksanakan aksi protes menyangkut kebijakan organisasi yang diputuskan oleh pimpinan
 - e. Tidak pernah melaksanakan aksi protes menyangkut kebijakan organisasi yang diputuskan oleh pimpinan
5. Saya menunjukkan sikap positif yang berlebihan karena adanya keinginan saya untuk melaksanakan pengunduran diri:
- a. Selalu menunjukkan sikap positif yang berlebihan karena adanya keinginan untuk melaksanakan pengunduran diri
 - b. Sering menunjukkan sikap positif yang berlebihan karena adanya keinginan untuk melaksanakan pengunduran diri
 - c. Kadang-kadang menunjukkan sikap positif yang berlebihan karena adanya keinginan untuk melaksanakan pengunduran diri
 - d. Jarang menunjukkan sikap positif yang berlebihan karena adanya keinginan untuk melaksanakan pengunduran diri
 - e. Tidak pernah menunjukkan sikap positif yang berlebihan karena adanya keinginan untuk melaksanakan pengunduran diri

Lampiran 2: Data Ordinal dan Data Interval

Data Ordinal

No Res.	Person Organization Fit (X1)				Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	
1	4	4	4	4	16
2	5	5	5	5	20
3	4	4	4	5	17
4	5	5	5	4	19
5	5	5	5	5	20
6	4	4	4	5	17
7	5	5	5	5	20
8	5	5	5	5	20
9	5	4	5	4	18
10	3	4	3	5	15
11	4	4	4	5	17
12	5	5	5	4	19
13	5	5	5	5	20
14	4	4	4	4	16
15	5	5	5	5	20
16	5	5	5	5	20
17	5	4	5	4	18
18	5	5	5	5	20
19	4	4	4	4	16
20	5	5	5	5	20
21	4	4	4	4	16
22	5	5	5	5	20
23	4	5	4	4	17
24	5	5	5	5	20
25	5	5	5	5	20
26	4	4	4	4	16
27	5	5	5	5	20
28	5	5	5	5	20
29	5	4	5	4	18
30	5	5	4	4	18
31	5	5	5	5	20
32	5	4	5	4	18
33	5	5	5	5	20
34	4	4	4	5	17
35	5	5	5	4	19
36	4	4	4	5	17
37	5	5	5	5	20
38	4	4	4	5	17
39	5	5	5	4	19
40	5	3	5	5	18

Successive Interval

x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	Total
2,427	2,597	2,463	1,000	8,487
3,976	4,125	4,005	2,616	14,723
2,427	2,597	2,463	2,616	10,103
3,976	4,125	4,005	1,000	13,107
3,976	4,125	4,005	2,616	14,723
2,427	2,597	2,463	2,616	10,103
3,976	4,125	4,005	2,616	14,723
3,976	4,125	4,005	2,616	14,723
3,976	2,597	4,005	1,000	11,579
1,000	2,597	1,000	2,616	7,213
2,427	2,597	2,463	2,616	10,103
3,976	4,125	4,005	1,000	13,107
3,976	4,125	4,005	2,616	14,723
2,427	2,597	2,463	1,000	8,487
3,976	4,125	4,005	2,616	14,723
3,976	4,125	4,005	2,616	14,723
3,976	2,597	4,005	1,000	11,579
3,976	4,125	4,005	2,616	14,723
2,427	2,597	2,463	1,000	8,487
3,976	4,125	4,005	2,616	14,723
2,427	2,597	2,463	1,000	8,487
3,976	4,125	4,005	2,616	14,723
2,427	4,125	2,463	1,000	10,015
3,976	4,125	4,005	2,616	14,723
3,976	4,125	4,005	2,616	14,723
2,427	2,597	2,463	1,000	8,487
3,976	4,125	4,005	2,616	14,723
3,976	4,125	4,005	2,616	14,723
3,976	2,597	4,005	1,000	11,579
3,976	4,125	2,463	1,000	11,564
3,976	4,125	4,005	2,616	14,723
3,976	2,597	4,005	1,000	11,579
3,976	4,125	4,005	2,616	14,723
2,427	2,597	2,463	2,616	10,103
3,976	4,125	4,005	1,000	13,107
2,427	2,597	2,463	2,616	10,103
3,976	4,125	4,005	2,616	14,723
2,427	2,597	2,463	2,616	10,103
3,976	4,125	4,005	1,000	13,107
3,976	1,000	4,005	2,616	11,598

41	4	4	4	5	17	2,427	2,597	2,463	2,616	10,103
42	5	5	5	4	19	3,976	4,125	4,005	1,000	13,107
43	5	5	5	5	20	3,976	4,125	4,005	2,616	14,723
44	5	4	5	4	18	3,976	2,597	4,005	1,000	11,579
45	4	5	4	5	18	2,427	4,125	2,463	2,616	11,631
46	4	4	4	4	16	2,427	2,597	2,463	1,000	8,487
47	5	5	5	5	20	3,976	4,125	4,005	2,616	14,723
48	4	4	4	5	17	2,427	2,597	2,463	2,616	10,103
49	5	5	5	5	20	3,976	4,125	4,005	2,616	14,723
50	5	4	5	4	18	3,976	2,597	4,005	1,000	11,579

Data Ordinal

No Res.	Job Embeddedness (X2)			Total
	X2.1	X2.2	X2.3	
1	4	4	5	13
2	5	3	4	12
3	3	4	5	12
4	4	5	5	14
5	5	3	4	12
6	5	5	5	15
7	4	4	4	12
8	5	5	5	15
9	4	4	4	12
10	5	3	4	12
11	5	4	5	14
12	4	5	5	14
13	5	3	4	12
14	5	5	5	15
15	4	4	5	13
16	5	4	5	14
17	4	4	4	12
18	5	3	5	13
19	4	5	4	13
20	5	4	5	14
21	5	4	4	13
22	4	4	5	13
23	5	5	4	14
24	4	4	4	12
25	5	5	3	13
26	5	3	4	12
27	4	4	5	13
28	5	5	5	15
29	5	5	5	15
30	5	4	4	13

Succesive Interval

x2 . 1	x2 . 2	x2 . 3	Total
2,498	2,241	3,984	8,723
4,035	1,000	2,504	7,539
1,000	2,241	3,984	7,226
2,498	3,535	3,984	10,018
4,035	1,000	2,504	7,539
4,035	3,535	3,984	11,555
2,498	2,241	2,504	7,243
4,035	3,535	3,984	11,555
2,498	2,241	2,504	7,243
4,035	1,000	2,504	7,539
4,035	2,241	3,984	10,261
2,498	3,535	3,984	10,018
4,035	1,000	2,504	7,539
4,035	2,241	3,984	11,555
2,498	2,241	3,984	8,723
4,035	2,241	3,984	10,261
2,498	2,241	2,504	7,243
4,035	1,000	3,984	9,019
2,498	3,535	2,504	8,537
4,035	2,241	3,984	10,261
4,035	2,241	2,504	8,780
2,498	2,241	3,984	8,723
4,035	3,535	2,504	10,074
2,498	2,241	2,504	7,243
4,035	3,535	1,000	8,570
4,035	1,000	2,504	7,539
2,498	2,241	3,984	8,723
4,035	3,535	3,984	11,555
4,035	3,535	3,984	11,555
4,035	2,241	2,504	8,780

31	5	4	5	14	4,035	2,241	3,984	10,261
32	4	4	4	12	2,498	2,241	2,504	7,243
33	5	5	5	15	4,035	3,535	3,984	11,555
34	5	3	4	12	4,035	1,000	2,504	7,539
35	4	4	5	13	2,498	2,241	3,984	8,723
36	5	5	4	14	4,035	3,535	2,504	10,074
37	5	5	5	15	4,035	3,535	3,984	11,555
38	5	4	4	13	4,035	2,241	2,504	8,780
39	5	5	4	14	4,035	3,535	2,504	10,074
40	4	4	4	12	2,498	2,241	2,504	7,243
41	5	5	3	13	4,035	3,535	1,000	8,570
42	5	3	4	12	4,035	1,000	2,504	7,539
43	5	5	5	15	4,035	3,535	3,984	11,555
44	4	4	4	12	2,498	2,241	2,504	7,243
45	5	4	5	14	4,035	2,241	3,984	10,261
46	4	4	4	12	2,498	2,241	2,504	7,243
47	5	3	5	13	4,035	1,000	3,984	9,019
48	4	5	4	13	2,498	3,535	2,504	8,537
49	5	4	5	14	4,035	2,241	3,984	10,261
50	4	4	4	12	2,498	2,241	2,504	7,243

Data Ordinal

No Res.	<i>Turnover Intention(Y)</i>					Total
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	
1	5	4	4	4	5	22
2	4	3	5	5	4	21
3	5	4	4	4	5	22
4	5	5	5	5	5	25
5	5	3	5	5	5	23
6	3	5	4	4	3	19
7	4	4	5	5	4	22
8	5	5	5	5	5	25
9	5	4	5	5	5	24
10	4	3	3	3	4	17
11	5	4	4	4	5	22
12	5	5	5	5	5	25
13	5	3	5	5	5	23
14	5	5	4	4	5	23
15	4	4	5	5	4	22
16	5	4	5	5	5	24
17	4	4	5	5	4	22
18	5	3	5	5	5	23

19	4	5	4	4	4	21
20	5	4	5	5	5	24
21	5	4	4	4	5	22
22	4	4	5	5	4	22
23	5	5	4	4	5	23
24	4	4	5	5	4	22
25	5	5	5	5	5	25
26	4	3	4	4	4	19
27	5	4	5	5	5	24
28	5	5	5	5	5	25
29	4	5	5	5	4	23
30	5	4	3	3	5	20
31	5	4	5	5	5	24
32	5	4	5	5	5	24
33	3	5	5	5	3	21
34	5	3	4	4	5	21
35	5	4	5	5	5	24
36	5	5	4	4	5	23
37	4	5	5	5	4	23
38	5	4	4	4	5	22
39	4	5	5	5	4	23
40	5	4	5	5	5	24
41	4	5	4	4	4	21
42	5	3	5	5	5	23
43	5	5	5	5	5	25
44	4	4	5	5	4	22
45	5	4	3	3	5	20
46	5	4	4	4	5	22
47	4	3	5	5	4	21
48	5	5	4	4	5	23
49	5	4	5	5	5	24
50	4	4	5	5	4	22

Succesive Interval

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Total
3,739	2,241	2,135	2,135	3,739	13,990
2,255	1,000	3,570	3,570	2,255	12,649
3,739	2,241	2,135	2,135	3,739	13,990
3,739	3,535	3,570	3,570	3,739	18,153
3,739	1,000	3,570	3,570	3,739	15,618
1,000	3,535	2,135	2,135	1,000	9,806
2,255	2,241	3,570	3,570	2,255	13,890
3,739	3,535	3,570	3,570	3,739	18,153
3,739	2,241	3,570	3,570	3,739	16,859
2,255	1,000	1,000	1,000	2,255	7,509

3,739	2,241	2,135	2,135	3,739	13,990
3,739	3,535	3,570	3,570	3,739	18,153
3,739	1,000	3,570	3,570	3,739	15,618
3,739	3,535	2,135	2,135	3,739	15,284
2,255	2,241	3,570	3,570	2,255	13,890
3,739	2,241	3,570	3,570	3,739	16,859
2,255	2,241	3,570	3,570	2,255	13,890
3,739	1,000	3,570	3,570	3,739	15,618
2,255	3,535	2,135	2,135	2,255	12,315
3,739	2,241	3,570	3,570	3,739	16,859
3,739	2,241	2,135	2,135	3,739	13,990
2,255	2,241	3,570	3,570	2,255	13,890
3,739	3,535	2,135	2,135	3,739	15,284
2,255	2,241	3,570	3,570	2,255	13,890
3,739	3,535	3,570	3,570	3,739	18,153
2,255	1,000	2,135	2,135	2,255	9,780
3,739	2,241	3,570	3,570	3,739	16,859
3,739	3,535	3,570	3,570	3,739	18,153
2,255	3,535	3,570	3,570	2,255	15,184
3,739	2,241	1,000	1,000	3,739	11,719
3,739	2,241	3,570	3,570	3,739	16,859
3,739	2,241	3,570	3,570	3,739	16,859
1,000	3,535	3,570	3,570	1,000	12,675
3,739	1,000	2,135	2,135	3,739	12,749
3,739	2,241	3,570	3,570	3,739	16,859
3,739	3,535	2,135	2,135	3,739	15,284
2,255	3,535	3,570	3,570	2,255	15,184
3,739	2,241	2,135	2,135	3,739	13,990
2,255	3,535	3,570	3,570	2,255	15,184
3,739	2,241	3,570	3,570	3,739	16,859
2,255	3,535	2,135	2,135	2,255	12,315
3,739	1,000	3,570	3,570	3,739	15,618
3,739	3,535	3,570	3,570	3,739	18,153
2,255	2,241	3,570	3,570	2,255	13,890
3,739	2,241	1,000	1,000	3,739	11,719
3,739	2,241	2,135	2,135	3,739	13,990
2,255	1,000	3,570	3,570	2,255	12,649
3,739	3,535	2,135	2,135	3,739	15,284
3,739	2,241	3,570	3,570	3,739	16,859
2,255	2,241	3,570	3,570	2,255	13,890

Lampiran 3: Deskriptif Variabel Penelitian

Frequency Table

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.0	2.0
	4.00	16	32.0	32.0
	5.00	33	66.0	66.0
	Total	50	100.0	100.0

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.0	2.0
	4.00	21	42.0	42.0
	5.00	28	56.0	56.0
	Total	50	100.0	100.0

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.0	2.0
	4.00	17	34.0	34.0
	5.00	32	64.0	64.0
	Total	50	100.0	100.0

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	19	38.0	38.0
	5.00	31	62.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0

Frequency Table

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.0	2.0
	4.00	18	36.0	36.0
	5.00	31	62.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	18.0	18.0
	4.00	24	48.0	66.0
	5.00	17	34.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	4.0	4.0
	4.00	24	48.0	48.0
	5.00	24	48.0	48.0
	Total	50	100.0	100.0

Frequency Table

Y1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	4.0	4.0
	4.00	16	32.0	36.0
	5.00	32	64.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0

Y1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	18.0	18.0
	4.00	24	48.0	66.0
	5.00	17	34.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0

Y1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	6.0	6.0
	4.00	15	30.0	36.0
	5.00	32	64.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0

Y1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	6.0	6.0
	4.00	15	30.0	36.0
	5.00	32	64.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0

Y1.5					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	3.00	2	4.0	4.0	4.0
	4.00	16	32.0	32.0	36.0
	5.00	32	64.0	64.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Lampiran 4

UJI VALIDITAS DAN REALIBILITAS

```
CORRELATIONS
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 Total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.551**	.964**	.015	.859**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.917	.000
	N	50	50	50	50	50
X1.2	Pearson Correlation	.551**	1	.512**	.248	.788**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.083	.000
	N	50	50	50	50	50
X1.3	Pearson Correlation	.964**	.512**	1	.063	.861**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.663	.000
	N	50	50	50	50	50
X1.4	Pearson Correlation	.015	.248	.063	1	.443**
	Sig. (2-tailed)	.917	.083	.663		.001
	N	50	50	50	50	50
Total	Pearson Correlation	.859**	.788**	.861**	.443**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	
	N	50	50	50	50	50

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

```

RELIABILITY
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 Total
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.724	4

```
CORRELATIONS
/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 Total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

		Correlations			
		X2.1	X2.2	X2.3	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	-.036	-.013	.507**
	Sig. (2-tailed)		.804	.928	.000
	N	50	50	50	50
X2.2	Pearson Correlation	-.036	1	.120	.639**
	Sig. (2-tailed)	.804		.407	.000
	N	50	50	50	50
X2.3	Pearson Correlation	-.013	.120	1	.625**
	Sig. (2-tailed)	.928	.407		.000
	N	50	50	50	50
Total	Pearson Correlation	.507**	.639**	.625**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 Total
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's

Alpha	N of Items
.773	3

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 Total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

		Correlations					
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Total
Y1.1	Pearson Correlation	1	-.082	-.088	-.088	1.000**	.605**
	Sig. (2-tailed)		.570	.541	.541	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50
Y1.2	Pearson Correlation	-.082	1	.002	.002	-.082	.328*
	Sig. (2-tailed)	.570		.987	.987	.570	.020
	N	50	50	50	50	50	50
Y1.3	Pearson Correlation	-.088	.002	1	1.000**	-.088	.642**
	Sig. (2-tailed)	.541	.987		.000	.541	.000
	N	50	50	50	50	50	50
Y1.4	Pearson Correlation	-.088	.002	1.000**		-.088	.642**
	Sig. (2-tailed)	.541	.987	.000		.541	.000
	N	50	50	50	50	50	50
Y1.5	Pearson Correlation	1.000**	-.082	-.088	-.088	1	.605**
	Sig. (2-tailed)	.000	.570	.541	.541		.000
	N	50	50	50	50	50	50
Total	Pearson Correlation	.605**	.328*	.642**	.642**	.605**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.020	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

```

RELIABILITY
/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases	Valid	50 100.0
	Excluded ^a	0 .0
	Total	50 100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's

Alpha	N of Items
.752	5

Lampiran 5

KORELASI ANTAR VARIABEL X

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=X1 X2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Correlations

		X1	X2
X1	Pearson Correlation	1	.629*
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
X2	Pearson Correlation	.629*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 6:**HASIL UJI HIPOTESIS**

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y

/METHOD=ENTER X1 X2.

```

Regression**Variables Entered/Removed^a**

Model	Variables		Method
	Entered	Removed	
1	X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of the Estimate
			Square	
1	.917 ^a	.905	.826	1.47772

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	127.855	2	73.928	10.124	.000 ^b
	Residual	270.225	47	4.643		
	Total	498.080	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

		Coefficients^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.271	2.947		3.185	.003
	X1	.484	.122	.493	3.952	.000
	X2	.247	.192	.560	1.285	.005

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 7: R Tabel dan F Tabel

R-Tabel

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

F-Tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05																
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89	
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88	
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88	
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88	
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87	
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87	
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86	
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86	
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86	
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85	
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85	
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85	
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84	
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84	
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84	
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83	
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83	
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83	
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83	
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82	
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82	
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82	
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82	
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81	
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81	
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81	
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81	
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81	
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80	
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80	
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80	
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80	



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
LEMBAGA PENELITIAN**

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 4919/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/XII/2023

Lampiran :-

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala PT. Davinci Airindo Boneva

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM
NIDN : 0929117202
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Meilan Husain
NIM : E2120062
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Lokasi Penelitian : PT. DAVINCHI AIRINDO BONEVA TILONGKABILA,
KABUPATEN BONE BOLANGO
Judul Penelitian : PENGARUH PERSON ORGANIZATION FIT, JOB
EMBEDDEDNESS TERHADAP TURNOVER INTERNATION
PADA PT. DAVINCHI AIRINDO BONEVA TILONGKABILA
KABUPATEN BONE BOLANGO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 12 December 2023
Ketua



Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM
NIDN 0929117202

+



SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor :096/SK-P.03/I/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	:	Ir. Irwan Hala
Pekerjaan	:	Swasta
Jabatan	:	Manager
Alamat	:	Kec. Tilong kabilia, Kab. Bone Bolango Gorontalo

Dengan ini menyatakan bahwa:

Nama	:	Meilan Husain
Nim	:	E21.20.062
Program Studi	:	Manajemen – Fakultas Ekonomi
Universitas	:	Universitas Ichsan Gorontalo

Bahwa Mahasiswa tersebut telah melakukan penelitian di PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango dengan judul penelitian, **“Pengaruh Person Organization Fit dan Job Embeddedness terhadap Turnover Intention pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango”**.

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenar-benarnya agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Gorontalo, 11 Januari 2024

Ir. Ibrahim Yusus



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO

FAKULTAS EKONOMI

SK. MENDIKNAS NOMOR 84/D/O/2001 STATUS TERAKREDITASI BAN-PT.DIKTI

Jalan : Achmad Nadjamuddin No.17 Telp/Fax.(0435) 829975 Kota Gorontalo. www.fe.unisan.ac.id

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 023/SRP/FE-UNISAN/V/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN : 092811690103
Jabatan : Dekan

Dengan ini menerangkan bahwa

Nama Mahasiswa : Meilan Husain
NIM : E2120062
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Person Organization Fit Dan Job Embeddedness Terhadap Turnover Intention Pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 29%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendekripsi Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujian. Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya



Gorontalo, 08 Mei 2024
Tim Verifikasi,

Nurhasmi, S.KM



● 29% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 26% Internet database
- Crossref database
- 9% Submitted Works database
- 5% Publications database
- Crossref Posted Content database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

Rank	Source	Category	Similarity (%)
1	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-16	Submitted works	9%
2	journal.iaisambas.ac.id	Internet	7%
3	repository.pelitabangsa.ac.id:8080	Internet	3%
4	docplayer.info	Internet	1%
5	repositori.uin-alauddin.ac.id	Internet	1%
6	eprints.ubhara.ac.id	Internet	<1%
7	jtebr.unisan.ac.id	Internet	<1%
8	konsultasiskripsi.com	Internet	<1%



Similarity Report ID: oid:25211:58576424

9	jim.unsyiah.ac.id	<1%
	Internet	
10	repository.umy.ac.id	<1%
	Internet	
11	jurnal.unigo.ac.id	<1%
	Internet	
12	123dok.com	<1%
	Internet	
13	repository.usd.ac.id	<1%
	Internet	
14	repository.unpas.ac.id	<1%
	Internet	
15	repository.stimykpn.ac.id	<1%
	Internet	
16	repository.unj.ac.id	<1%
	Internet	
17	repositori.usu.ac.id	<1%
	Internet	
18	bajangjournal.com	<1%
	Internet	
19	eprints.unmas.ac.id	<1%
	Internet	
20	repository.upi.edu	<1%
	Internet	

- 21 devotion.greenvest.co.id <1%
Internet
- 22 researchgate.net <1%
Internet
- 23 I Made Hedy Wartana. "Analisis Faktor –faktor Yang Menjadi Pertimbangan Dalam Pemilihan Tempat Tinggal Mahasiswa Di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung" Crossref <1%

CURRICULUM VITAE

1. Identitas pribadi



Nama : MEILAN HUSAIN
NIM : E2120062
TEMPAT/TGL LAHIR : TAPA, 08 JUNI 2001
Jenis kelamin : PEREMPUAN
Fakultas : EKONOMI
Jurusan : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SDM
Agama : ISLAM
Alamat : DESA BANDUNGAN

2. Riwayat hidup

- A 2009 -2014 SDN 02 BULANGO UTARA
- B 2014-2017 SMP NEGERI 03 TELAGA
- C 2017-2020 SMA NEGRI 01 TELAGA