

PENGARUH *PERSON-ORGANIZATION FIT* DAN *JOB EMBEDDEDNESS* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT.SUMBER ALFARIA TRIJAYA.TBK GORONTALO

OLEH
NADIA ASTRIFANI TRIONO
E.21.17.200

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
Guna memperoleh gelar sarjana



PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
2021

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH PERSON ORGANIZATION FIT DAN
JOB EMBEDDEDNESS TERHADAP TURNOVER
INTENTION PADA PT. SUMBER ALFARIA
TRIJAYA, Tbk GORONTALO**

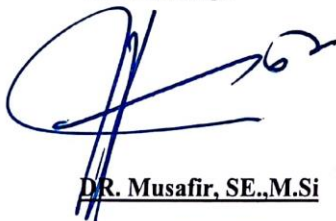
OLEH
NADIA ASTRIFANI TRIONO
E.21.17.200

SKRIPSI

untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar sarjana
dan telah disetujui oleh tim pembimbing Pada tanggal
Gorontalo, 01 Desember 2021

Menyetujui,

Pembimbing I



DR. Musafir, SE., M.Si

NIDN : 0928116901

Pembimbing II



Syaiful Pakava, SE., MM

NIDN: 0904017201

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH PERSON ORGANIZATION FIT DAN
JOB EMBEDDEDNESS TERHADAP TURNOVER
INTENTION PADA PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA
Tbk, GORONTALO

Oleh

NADIA ASTRIFANI TRIONO
E2 117.200

Diperiksa Oleh Panitia Ujian Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo

Tim Penguji :

1. Rahmisyari, SE., M.Si
2. Sri Meike Jusup, SE., MM
3. Anggriani Husain, SE., MM
4. Dr. Musafir, SE., M.Si
5. Syaiful Pakaya, SE., MM



Mengetahui :



Dekan Fakultas Ekonomi
Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN: 0928116901



Ketua Program Studi Manajemen
Syaiful, 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 di sebutkan nama pengarang dan di cantumkan 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, 1 Desember 2021
Yang membuat pernyataan



Nadia Astrifani Triono
E21.17.200

ABSTRACT

NADIA ASTRIFANI TRIONO. E2117200. THE EFFECT OF PERSON-ORGANIZATION FIT AND JOB EMBEDDEDNESS ON THE TURNOVER INTENTION AT PT. SOURCE ALFARIA TRIJAYA TBK GORONTALO

This study aims to find the effect of person-organization Fit (X1) and job embeddedness (X2) on turnover intention (Y) at PT. Source Alfaria Trijaya Tbk Gorontalo. The primary data collection is through a list of statements tested for validity and reliability tests. The analytical 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. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Gorontalo, which is 0.345 or 34.5%. The results of testing the second hypothesis show that person-organization fit (X1) partially has a positive and significant effect on turnover intention (Y) at PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Gorontalo, which is 0.538 or 53.8%. The results of testing the third hypothesis indicate that the job embeddedness (X2) variable partially has a positive and significant effect on turnover intention (Y) at PT. Source Alfaria Trijaya Tbk Gorontalo, which is 0.203 or 20.3%.

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

ABSTRAK

NADIA ASTRIFANI TRIONO. E2117200. PENGARUH PERSON ORGANIZATION FIT DAN JOB EMBEDDEDNESS TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA Tbk GORONTALO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh Person Organization Fit (X1), dan Job Embededdness (X2) terhadap Turnover Intention (Y) pada PT. Sumber Alfaria Trijaya.Tbk Gorontalo. 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 Embededdness (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention (Y) pada PT. Sumber Alfaria Trijaya.Tbk Gorontalo, yaitu sebesar 0,345 atau 34,5%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Person Organization Fit (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention (Y) pada PT. Sumber Alfaria Trijaya.Tbk Gorontalo, yakni sebesar 0.538 atau 53,8%. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa variabel Job Embededdness (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention (Y) pada PT. Sumber Alfaria Trijaya.Tbk Gorontalo, yakni sebesar 0.203 atau 20,3%.

Kata kunci: person organization fit, job embededdness, turnover intention

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

- ❖ *Jika kita sanggup bermimpi, sejatinya kita juga sanggup mewujudkannya*
- ❖ *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*
- ❖ *Berubahlah selagi punya kesempatan, karena suatu saat kita ingin berubah, disaat itu kesempatan tidak sedang menghampiri kita*
- ❖ *Tancapkan karir kita setinggi langit dalam harapan, esok kita pasti berusaha mewujudkannya*
- ❖ *Tetap bersyukur kepada Allah SWT, apapun kondisi kita saat ini*

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.....

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan keharidat Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi ini dengan judul “**Pengaruh *Person Organization Fit dan Job Embededdness* terhadap *Turnover Intention* pada PT. Sumber Alfaria Trijaya.Tbk Gorontalo**”, sesuai dengan yang direncanakan. Dan tak lupa salam dan taslim penulis haturkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Strata Satu (S1) di jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, Skripsi ini tidak dapat penulis selesaikan.

Pada kesempatan ini izinkan penulis untuk menghaturkan banyak terima kasih kepada: Bapak Muh. Ichsan Gaffar, SE.,M.Ak, 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. Sumber Alfaria Trijaya.Tbk Gorontalo, yang telah memberi izin untuk melakukan rencana 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 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, 1 Desember 2021

Nadia Astrifani Triono

DAFTAR ISI

| | |
|--|------|
| HALAMAN JUDUL..... | i |
| HALAMAN PENGESAHAN..... | ii |
| LEMBAR PERSETUJUAN..... | iii |
| PERNYATAAN..... | iv |
| ABSTRAK | vi |
| <i>ABSTRACT</i> | vii |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN..... | v |
| KATA PENGANTAR..... | viii |
| DAFTAR ISI..... | x |
| DAFTAR TABEL..... | xiv |
| DAFTAR GAMBAR..... | xv |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xvi |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1 Latar Belakang Penelitian | 1 |
| 1.2 Batasan Masalah..... | 9 |
| 1.3 Rumusan Masalah | 9 |
| 1.4 Maksud dan tujuan Penelitian | 10 |
| 1.5 Manfaat Penelitian..... | 10 |
| 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 Faktor-Faktor <i>Person Organization Fit</i> | 14 |
| 2.1.1.4 Dimensi-dimensi <i>Person Organization Fit</i> | 15 |
| 2.1.2 <i>Job Embededdnes</i> | 16 |
| 2.1.2.1 Pengertian <i>Job Embededdnes</i> | 16 |

| | |
|---|----|
| 2.1.2.2 Dimensi-Dimensi <i>Job Embeddedness</i> | 18 |
| 2.1.2.3 Indikator-indikator <i>Job Embeddedness</i> | 18 |
| 2.1.2.4 Faktor-faktor <i>Job Embeddedness</i> | 20 |
| 2.1.3 <i>Turnover Intention</i> | 20 |
| 2.1.3.1. Pengertian <i>Turnover Intention</i> | 20 |
| 2.1.3.2. Indikator-indikator Terjadinya <i>Turnover Intention</i> | 23 |
| 2.1.3.3. Faktor Yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> | 24 |
| 2.1.4. Hubungan Antara Variabel Penelitian..... | 25 |
| 2.1.4.1. Hubungan antara <i>Person Organization Fit</i> dan <i>Job Embeddedness</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> | 25 |
| 2.1.4.2. Hubungan antara <i>Person Organization Fit</i> terhadap <i>Turnover</i> <i>Intention</i> | 26 |
| 2.1.4.3. Hubungan <i>Job Embeddedness</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> | 27 |
| 2.1.5. Penelitian Terdahulu | 27 |
| 2.2 Kerangka Pemikiran..... | 29 |
| 2.3 Hipotesis..... | 29 |

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

| | |
|---|----|
| 3.1. Objek Penelitian | 31 |
| 3.2 Metode Penelitian..... | 31 |
| 3.2.1 Operasional Variabel Penelitian | 32 |
| 3.2.2 Populasi Dan Sampel | 34 |
| 3.2.3 Jenis Dan Sumber Data | 36 |
| 3.2.4 Teknik Pengumpulan Data..... | 37 |
| 3.2.5 Pengujian Instrument Penelitian | 38 |
| 3.2.6 Metode Analisis Data..... | 41 |
| 3.2.7 Pengujian Hipotesis | 43 |
| 3.2.8 Jadwal Penelitian | 44 |

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|--|----|
| 4.1 Gambar umum lokasi Penelitian | 45 |
| 4.1.1 Sejarah singkat PT.Sumber Alfaria Trijaya.Tbk Gorontalo..... | 45 |

| | | |
|-----------------------------|--|-----------|
| 4.1.2 | Visi dan Misi | 46 |
| 4.1.3 | Tugas dan Fungsi | 46 |
| 4.1.4 | Struktur organisasi | 47 |
| 4.2 | Hasil penelitian | 49 |
| 4.2.1 | Deskriptif karakteristik responden | 49 |
| 4.2.2 | Deskriptif karakteristik variabel penelitian | 52 |
| 4.2.3 | Hasil uji Validitas dan Realibilitas | 56 |
| 4.2.4 | Analisis data statistik | 58 |
| 4.2.5 | Pengujian hipotesis | 59 |
| 4.3 | Pembahasan hasil penelitian | 61 |
| BAB V PENUTUP | | |
| 5.1 | Kesimpulan | 67 |
| 5.2 | Saran | 67 |
| DAFTAR PUSTAKA | | 69 |
| LAMPIRAN..... | | 71 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 1.1. Kasus Turnover Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya.Tbk Wilayah Kota Gorontalo (Tahun 2017, 2018, 2019 dan 2020) | 6 |
| Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu | 27 |
| Tabel 3.1. Operasional Variabel Penelitian..... | 32 |
| Tabel 3.2. Daftar Pilihan Kuisisioner | 34 |
| Tabel 3.3. Koefisien Korelasi..... | 39 |
| Tabel 3.4. Jadwal Penelitian..... | 44 |
| Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan..... | 49 |
| Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 50 |
| Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Usia..... | 50 |
| Tabel 4.4. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja..... | 51 |
| Tabel 4.5 Kriteria Interpretasi Skor..... | 52 |
| Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang <i>Person Organization Fit</i> (X1)..... | 53 |
| Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang <i>Job Embededness</i> (X2)..... | 54 |
| Tabel 4.8 Tanggapan Responden Tentang <i>Turnover intention</i> (Y)..... | 55 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas <i>Person Organization Fit</i> (X1)... | 56 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas <i>Job Embededness</i> (X2)..... | 57 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas <i>Turnover intention</i> (Y)..... | 57 |
| Tabel 4.12 Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total dan pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap <i>Turnover intention</i> (Y)..... | 59 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran..... | 29 |
| Gambar 3.1. Struktur Path Analisis | 42 |
| Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT.Sumber Alfaria Trijaya.Tbk..... | 48 |
| Gambar 4.2. Hasil Hubungan antara X1 dan X2 Terhadap Y..... | 58 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|---|----|
| Lampiran 1 Kuesioner/Angket penelitian | 71 |
| Lampiran 2 Data ordinal dan data interval..... | 77 |
| Lampiran 3 Deskriptif variabel penelitian | 85 |
| Lampiran 4 Uji validitas dan reliabilitas..... | 89 |
| Lampiran 5 Korelasi antara variabel X | 95 |
| Lampiran 6 Uji hipotesis | 96 |
| Lampiran 7 R table dan F table..... | 98 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Bidang ilmu manajemen SDM merupakan suatu ilmu yang diperuntukkan dalam hal menata peran serta hubungan sumber daya manusia secara efektif serta efisien guna memperoleh hasil yang maksimal untuk pencapaian tujuan perusahaan (S.P.Hasibuan, 2007). Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengkajian dibidang manajerial dengan melakukan penggabungan teori-teori sosiologi, psikologi serta teori ilmu lain. Pelaksanaan penerapan terdiri dari pendesaian serta pelaksanaan rencana atau schedule, penempatan tenaga kerja, mengelola karir, pengembangan tenaga kerja, pengevaluasian hasil kinerja serta hubungan ketenaga-kerjaan. Hal ini memerlukan keputusan serta kebijakan yang mempunyai pengaruh pada sumber daya manusia, Mitchell & Lee dalam Linda Puspita (2020).

Para ahli yang berkecimpung pada bidang ilmu manajemen memberikan penjelasan terkait pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain seperti Anwar Prabu Mangkunegara (2009), menjelaskan bahwasannya manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian remunerasi, integrasi, perawatan, serta penempatan tenaga-kerja untuk mewujudkan cita-cita organisasi.

Sebagai seni dan ilmu manajemen dalam mewujudkan tujuan organisasi dengan perantara orang lain. Maksudnya adalah tujuan organisasi dapat

diwujudkan bila dilaksanakan oleh beberapa orang. Disisi lain, manajemen SDM merupakan sebuah bidang manajemen yang secara khusus menitik beratkan pada peranan serta hubungan individu pada sebuah organisasi (Hasibuan, 2007).

Turnover intention merupakan dorongan untuk memperoleh pekerjaan lainnya, menganalisa peluang dalam memperoleh pekerjaan yang diinginkan pada perusahaan lain. *Turnover* bisa diartikan sebagai perpindahan atau pengunduran diri karyawan pada perusahaan atau pemberhentian 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.

Turnover bisa diartikan sebagai perpindahan ke perusahaan 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 Linda Puspita (2020). Sedangkan Donald dan Pandey dalam Linda 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 memiliki pada individu (*job embeddedness*) adalah merupakan hal yang penting. Mitchell & Lee dalam Linda 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 ketidak-cocokan, 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 Linda 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 dengan pendapat yang telah diuraikan 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 berimbas 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. Sumber Alfaria Trijaya.Tbk wilayah Kota Gorontalo yang menjadi tempat atau lokasi dilakukannya penelitian ini tidak terlepas dari permasalahan fenomena *turnover* karyawan. Untuk memudahkan penelitian yang akan dilakukan, maka peneliti membatasi penelitian hanya pada wilayah kota Gorontalo saja dengan jumlah mini market yang tersebar sebanyak 50 mini market (di tahun 2019 dan tahun 2020).

Pada tahun 2017 jumlah mini market yang tersebar di wilayah kota Gorontalo sebanyak 40 buah dengan memiliki jumlah karyawan sebanyak 360

karyawan (setiap 1 mini market memiliki 9 karyawan), tahun 2018 jumlah mini market bertambah menjadi 45 buah dengan jumlah karyawan sebanyak 405 karyawan (setiap 1 mini market memiliki 9 karyawan), dan pada tahun 2019 jumlah mini market bertambah menjadi 50 buah dengan jumlah karyawan sebanyak 450 karyawan (setiap 1 mini market memiliki 9 karyawan), akan tetapi pada tahun tersebut terjadi penurunan jumlah karyawan menjadi 403 karyawan sehingga 1 mini market hanya memperkerjakan 8 orang karyawan, serta pada tahun 2020 menurun lagi menjadi 300 karyawan, sehingga 1 mini market hanya memperkerjakan 6 orang karyawan.

Didalam beberapa tahun terakhir, perusahaan yang bergerak dalam bidang distribusi eceran produk konsumen dengan mengoperasikan jaringan mini market, dengan nama "**Alfamart**" ini sudah dihadapkan pada permasalahan *turnover* dengan 150 kasus dalam kurun waktu 2 tahun, yaitu 47 kasus *turnover* pada tahun 2019 serta 103 kasus pada tahun 2020.

Tabel.1.1: Kasus Turnover Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya.Tbk Wilayah Kota Gorontalo (Tahun 2017, 2018, 2019 dan 2020).

| No. | Tahun | Jumlah Mini Market | Jumlah Karyawan Yang Masuk | Jumlah Karyawan Yang Keluar(<i>Resign</i>) | Total Karyawan Sesudah <i>Resign</i> |
|-----|-------|--------------------|----------------------------|--|--------------------------------------|
| 1. | 2017 | 40 | - | - | 360 |
| 2. | 2018 | 45 | 45 | - | 405 |
| 3. | 2019 | 50 | 45 | 47 | 403 |
| 4. | 2020 | 50 | - | 103 | 300 |

Sumber : *Bagian Umum PT. Sumber Alfaria Trijaya.Tbk Gorontalo 2021*

Berdasarkan pada tabel diatas, situasi yang timbul pada perusahaan PT. Sumber Alfaria Trijaya.Tbk wilayah kota Gorontalo, untuk tahun 2020 didasarkan

data tersebut terlihat besarnya tingkat *turnover intention* jika dibandingkan dengan tahun 2019, yang mana untuk tahun 2019 tingkat *turnover intention* yang dialami oleh PT. Sumber Alfaria Trijaya.Tbk Gorontalo hanyalah sebanyak 47 karyawan, akan tetapi untuk tahun 2020 tingkat *turnover intention*nya mengalami lonjakan tinggi dari perkiraan perusahaan yaitu sebanyak 103 karyawan. Sepanjang tahun 2019 s/d tahun 2020 merupakan peristiwa *turnover* yang sangat besar, yaitu : 33,3%.

Hal ini mengindikasikan bahwa keinginan perusahaan dalam mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja pada perusahaan tersebut tidak sesuai harapan, begitu besarnya tingkat *turnover* berimbas pada tidak stabilnya kondisi perusahaan, dan selanjutnya mempengaruhi produktivitas serta efektivitas perusahaan secara keseluruhan. Berdasarkan observasi awal dan wawancara secara langsung terhadap beberapa karyawan senior, terungkap permasalahan yang mengakibatkan besarnya tingkat *turnover intention* yang dialami PT. Sumber Alfaria Trijaya.Tbk Gorontalo, 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 individu. 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. Sumber Alfaria Trijaya.Tbk Gorontalo karena beberapa penyebab, antara lain ialah adanya

tawaran sukarela mengikuti suatu program perusahaan untuk memutasi para karyawan, tawaran pensiun dini karena ketidakmampuan perusahaan membiayai gaji karyawan akibat 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 di atas membuat PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Gorontalo mengalami defisit karyawan dalam kurun waktu 2 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. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Gorontalo**”.

1.2. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini dimaksudkan untuk membatasi masalah pada pokok permasalahan yang akan diteliti. Ruang lingkup dalam permasalahan yang akan diteliti yaitu pada mini market "**Alfamart**" yang berada pada wilayah kota Gorontalo sebanyak 50 minimarket. Pembatasan masalah dilakukan dengan alasan: luasnya wilayah penelitian, keterbatasan waktu, dan keterbatasan biaya yang dimiliki.

1.3. Rumusan Masalah

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

1. Seberapa besar Pengaruh *Person-Organization Fit* (X1), *Job Embeddedness* (X2) secara simultan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada PT.Sumber Alfaria Trijaya.Tbk Gorontalo.
2. Seberapa besar Pengaruh *Person-Organization Fit* (X1), secara parsial terhadap *Turnover Intention* (Y) pada PT.Sumber Alfaria Trijaya.Tbk Gorontalo.
3. Seberapa besar Pengaruh *Job Embeddedness* (X2), secara parsial terhadap *Turnover Intention* (Y) pada PT.Sumber Alfaria Trijaya.Tbk Gorontalo.

1.4. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.4.1. Maksud Penelitian

Adapun maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh suatu data analisis mengenai *Person-Organization Fit* (X1) dan *Job Embeddedness*

(X2), terhadap *Turnover Intention* (Y) pada PT.Sumber Alfaria Trijaya.Tbk Gorontalo.

1.4.2. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh *Person-Organization Fit* (X1) dan *Job Embeddedness* (X2), secara simultan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada PT.Sumber Alfaria Trijaya.Tbk Gorontalo.
2. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh *Person-Organization Fit* (X1), secara parsial terhadap *Turnover Intention* (Y) pada PT.Sumber Alfaria Trijaya.Tbk Gorontalo
3. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh *Job Embeddedness* (X2), secara parsial terhadap *Turnover Intention* (Y) pada PT.Sumber Alfaria Trijaya.Tbk Gorontalo

1.5. Manfaat penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1.5.1 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*

1.5.2 Manfaat Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat diperoleh informasi dan data secara aktual sebagai bahan rekomendasi untuk upaya kemajuan serta

perkembangan organisasi utamanya pada PT. Sumber Alfaria Trijaya.Tbk
Gorontalo.

1.5.3 Manfaat Bagi Peneliti

Dari hasil penelitian ini diharapkan bisa memperkaya wawasan dengan mengaplikasikan pengetahuan yang didapatkan saat dilapangan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

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 Linda 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 Linda Puspita (2020).

Didasarkan pada pengertian *person-organization fit*, dapat ditarik kesimpulan bahwa harus tercipta sinkronisasi nilai-nilai antara seorang karyawan dengan institusi juga karakteristik individu dengan organisasi. Karakter individu yang ada di *Person-organization fit* dijadikan acuan untuk menempatkan karyawan pada sebuah institusi, contohnya jika seorang karyawan dimutasikan dari kantor pusat ke kantor cabang, maka karyawan tersebut terlebih dahulu dilakukan penilaian karakter. Akankah karakter karyawan tersebut cocok dengan teman sejawatnya pada kantor cabang. Hal ini dimaksudkan agar menghindari terjadinya lingkungan kerja yang tidak produktif dan untuk membuat lingkungan kerja yang lebih nyaman dalam melaksanakan aktivitas.

2.1.1.2. Indikator *Person Organization Fit*

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

- a. Kesesuaian nilai (*value congruence*), adalah kesesuaian antara nilai intrinsik 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 pegawai (*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 Faktor-Faktor *Person Organization Fit*

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 pengelompokan 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-tahuan 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.

2.1.1.4 Dimensi-dimensi *Person Organization Fit*

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

- 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 Linda 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 ditarik keatas permukaan dan selalu dipergunakan sebagai literatur oleh para ilmuwan ialah pendapat oleh Mitchell. *Job embeddedness* adalah suatu fenomena atau pola baru berfungsi meningkatkan dorongan setiap individu agar bisa mantap tetap berada pada perusahaan Mitchell, 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 tersambung 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.

2.1.2.2. Dimensi-Dimensi *Job Embeddedness*

Pendapat yang dikemukakan oleh Mitchell 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 dikesankan 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. *Sacrifice* (pengorbanan) ;

Sacrifice 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 menyenangkan pekerjaan yang dilaksanakan.

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 (*with- drawl-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 pada 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 ke perusahaan 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.

2.1.3.2. Indikator-indikator Terjadinya *Turnover Intention*

Indikator penyebab yang dikemukakan oleh Harnotto dalam Rossalia M.Tanuwijaya dan D.Harjanti (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. Peri-laku positif yang terlihat berbeda dari biasanya.

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

2.1.3.3. Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Mobley.et.,al didalam Qalbi, dkk (2016), berpendapat bahwasannya banyak faktor sebagai penyebab individu pindah ke perusahaan lain, akan tetapi faktor penentu hasrat untuk pindah ialah sebagai berikut;

- a. Kepuasan Kerja

Dalam level individu, kepuasan adalah variable psikologis serta paling selalu dilakukan penelitian pada bentuk *intention-to-leave*. Aspek kepuasan dijadikan dasar, berkorelasi dengan hasrat seorang karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan, seperti kepuasan terhadap gaji dan promotion, kepuasan terhadap surprise yang didapatkan, kepuasan terhadap teman sejawat, serta kepuasan terhadap pekerjaan serta isinya.

- b. Komitment-organisasi

Disebabkan korelasi antara kepuasan-kerja dengan hasrat meninggalkan pekerjaan hanyalah menjelaskan bagian terkecil versi, untuk

itu jelaslah konsep *intention-to-leave* pegawai haruslah melibatkan variable lain diluar kepuasan-kerja sebagai variabel tunggal yang berfungsi sebagai penjelas. Selanjutnya perkembangan didalam *study intention-to-leave* melibatkan konstruksi komitmen organisasi sebagai variabel membantu memberikan penjelasan proses itu seumpama model peri-laku, komitmen organisasi bisa terlihat beda dengan kepuasan-kerja. Komitmen mengarah kepada respont-emosional (*affective*) seseorang untuk seluruh perusahaan, sedangkan kepuasan mengarah pada respont-emosional terhadap perspektif yang eksklusif dari pekerjaan.

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* pegawai atau 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 factor 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 dengan lingkungan kerja pada perusahaan, dengan demikian mampu menciptakan pribadinya bisa berkembang secara perlahan dan pasti pada perusahaan. Dengan begitu terlihat tanda bahwasannya terdapat *job-embeddedness* dan *person-organization fit* didalam diri individu.

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.

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 ekspekstasi karyawannya, akan dapat membuat sikaryawan tetap bersiteguh dalam organisasi tersebut.

2.1.5. Penelitian terdahulu

Tabel 2.1.

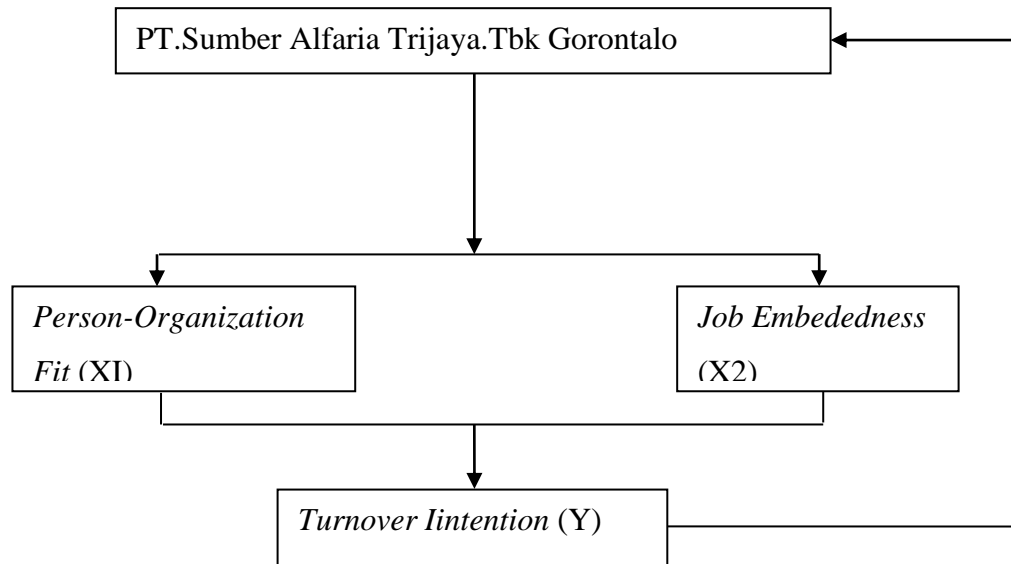
Penelitian Terdahulu

| No | Nama (Tahun) | Judul | Tujuan Penelitian | Hasil Penelitian | Perbedaan dan Persamaan |
|----|--|---|--|---|--|
| 1 | Ida Ayu Putrid Rarasanti Dan I Wayan Suana (2016). | Pengaruh <i>Embeddedness</i> , Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan | Untuk mengetahui Pengaruh <i>Embeddedness</i> , Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan | Berdasarkan hasil penelitian diketahui variabel <i>on the job embeddedness</i> mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan. | <p>Persamaan : Memiliki variabel yang sama yaitu <i>Embeddedness</i>, <i>Turnover Intention</i> Jumlah populasi dalam penelitian ini sama-sama 300 orang</p> <p>Perbedaan : 1.Tempat penelitian adalah Bali sedangkan tempat peneliti adalah Gorontalo 2. Analisis yang digunakan penelitian regresi linier sedangkan peneliti menggunakan path analisis</p> |

| | | | | | |
|---|--|---|--|---|--|
| 2 | Damas Aunul dan Miftahuddin (2017) | <i>Efect Of Job Embeddedness, Job Satisfaction, and Organizational Commitment On Employee Turnover Intention</i> | Untuk mengetahui pengaruh <i>job embeddedness</i> , <i>job satisfaction</i> , dan <i>organizational commitment</i> terhadap intensi <i>turnover</i> karyawan | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel <i>job embeddedness</i> , terhadap intensi <i>turnover</i> karyawan. | <p>Persamaan : Memiliki variabel yang sama yaitu <i>job embeddedness</i> dan <i>turnover</i></p> <p>Perbedaan : 1.Tempat penelitian adalah Tangerang Selatan sedangkan tempat peneliti adalah kota Gorontalo 2.Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 402 orang sedangkan peneliti jumlah populasi sebanyak 300 orang 3. Analisis yang digunakan penelitian adalah regresi linier sedangkan peneliti menggunakan path analisis</p> |
| 3 | Heny Octaviany dan Yanki Hartijasti (2016) | Pengaruh <i>Person-Organization Fit</i> dan <i>job embeddedness</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Moderator | Untuk mengetahui Pengaruh <i>Person-Organization Fit</i> dan <i>job embeddedness</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Moderator | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel <i>Person-Organization Fit</i> dan <i>job embeddedness</i> , terhadap intensi <i>turnover intention</i> . | <p>Persamaan : Memiliki variabel yang sama yaitu <i>person organization fit</i>, <i>Turnover Intention</i> dan <i>job embeddedness</i></p> <p>Perbedaan : 1.Tempat penelitian adalah Jakarta sedangkan tempat peneliti adalah kota Gorontalo 2.Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 46 orang sedangkan peneliti jumlah populasi sebanyak 300 orang 3. Analisis yang digunakan penelitian adalah analisis regresi linier berganda sedangkan peneliti menggunakan path analisis</p> |

2.2. Kerangka Pemikiran

Kerangka pikir yang bisa dijabarkan seperti dibawah ini;



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 positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention (Y)* pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Gorontalo.
2. *Person-Organization Fit (X1)*, secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention (Y)* pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Gorontalo.

3. *Job Embeddedness* (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada PT. Sumber Alfaria Trijaya.Tbk Gorontalo.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Berdasarkan dari penjelasan sebelumnya, maka yang menjadi objek dari penelitian adalah yaitu Pengaruh *Person-Organization Fit* (X1) dan *Job Embeddedness* (X2) Terhadap *Turnover Intention* (Y) Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya. Tbk Gorontalo.

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 Oprasionalisasi 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*) yaitu *Person-Organization Fit* (X1) dan *Job Embededness* (X2)
2. Variabel tidak bebas (*dependent*) yaitu *Turnover Iintention* (Y).

Variabel diatas dapat dilihat lebih jelas pada tabel berikut ini:

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian

| Variabel | Dimensi | Indikator | Skala |
|-------------------------------------|---------------------------------------|--|---------|
| <i>Person Organization Fit</i> (X1) | Ukuran <i>Person Organization Fit</i> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kesesuaian nilai (<i>value congruence</i>). 2. Kesesuaian tujuan (<i>goal congruence</i>) 3. Pemenuhan kebutuhan karyawan (<i>employee needfulfilment</i>). 4. Kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian (<i>culture personality congruence (Vancauver)</i>) | Ordinal |
| <i>Job Embededness</i> (X2) | Ukuran <i>Job Embededness</i> | <ol style="list-style-type: none"> 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 |

Sumber (X1): Kisrof, (Sari, 2020)

Sumber (X2): Mitchell, dalam Khairul Anam (2016)

| Variabel | Dimensi | Indikator | Skala |
|----------|---------|-----------|-------|
|----------|---------|-----------|-------|

| | | | |
|--------------------------------------|----------------------------------|--|---------|
| <i>Turnover intention</i> (Y) | Ukuran <i>Turnover intention</i> | 1. Absensi yang meningkat 2. Mulai malasbekerja 3. Peningkatan terhadap pelanggaran tertib kerja 4. Peningkatan protes terhadap atasan 5. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya | Ordinal |
|--------------------------------------|----------------------------------|--|---------|

Sumber : Hartono, dalam Rossalia M.Tanuwijaya dan D.Harjanti (2016)

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

1. Untuk variabel Independen *Person-Organization Fit* (X1) dan *Job Embeddedness* (X2), serta variabel dependent *Turnover Intention* (Y) yang akan diukur menggunakan instrument kuisisioner yang menggunakan skala *likert (likert;s type item)* .
2. Jawaban dari setiap item instrument yang menggunakan skala *likert* mempunyai *grade* dari sangat positif sampai sangat negatif.
3. Kuisisioner di susun dengan menyiapkan 5 pilihan (*option*), setiap pilihan akan diberikan bobot yang berbeda pada tabel berikut:

Tabel 3.2 Daftar Pilihan Kuisisioner

| PILIHAN | BOBOT |
|------------------------------------|-------|
| Sangat setuju / Selalu | 5 |
| Setuju / Sering | 4 |
| Cukup setuju / 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.

Berdasarkan pengertian populasi tersebut maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada PT.Sumber Alfaria Trijaya.Tbk untuk wilayah Kota Gorontalo sebanyak 300 orang karyawan yang tersebar pada 50 mini market di Kota Gorontalo.

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 memperoleh sampel yang mencerminkan karakteristik populasi secara tepat, dalam hal ini tergantung oleh dua faktor metode penarikan

sampel dan penentu penarikan sampel. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode *Random sampling* adalah cara pengambilan sampel dengan memilih langsung dari populasi dan besar peluang setiap anggota populasi untuk menjadi sampel sangat besar.

Pelaksanaan sampel *random sampling* disebabkan anggota populasi penelitian ini dianggap homogen karena sampel yang diambil adalah karyawan yang tersebar pada 50 minimarket yang berada di ruang kerja PT.Sumber Alfaria Trijaya.Tbk di wilayah kota Gorontalo. Maka dalam menentukan jumlah sampel, menggunakan rumus Slovin sebagaiberikut:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan :

n : Ukuran Sampel
 N : Ukuran Populasi
 e : Batas Toleransi Kesalahan (10 %)

Berdasarkan rumus di atas maka kita dapat menarik sampel sebagai

berikut:

$$n = \frac{300}{1 + 300 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{300}{4}$$

$$n = 75$$

Dari rumusan di atas maka didapat besarnya jumlah sampel yang akan di teliti. Dari jumlah populasi sebesar 300 dan menggunakan batas kesalahan sebesar 10% maka, jumlah sampel yang akan diteliti sebanyak 75 orang.

3.2.3 Jenis Dan Sumber Data

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data diperlukan di kelompokkan 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 kuisioner dengan menggunakan skala likert yang disebarkan 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 pada PT. Sumber Alfaria Trijaya.Tbk Gorontalo

2. Sumber data

Sumber data yang digunakan penelitian ini adalah :

- a. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebaran kuisioner 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 dilihat penggunaannya melalui Ridwan (2014 :97:98):

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 karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya.Tbk Gorontalo
3. Kuesioner dilakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan-pernyataan kepada responden.
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 presentase 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 dikonstruksikan 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 ditabulasika, maka pengujian validitas kontruksi 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:

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

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

Kriteria korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) dapat dilihat pada tabel

berikut:

Tabel 3.3 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 renda / Sangat Lemah |

Sumber : Ridwan (2008 : 280)

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas menunjuk 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 di ambil, tetap akan sama. Untuk menghitung Uji Reabilitas penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* menurut (Ghozali, 2005:45) 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.
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 skala 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.

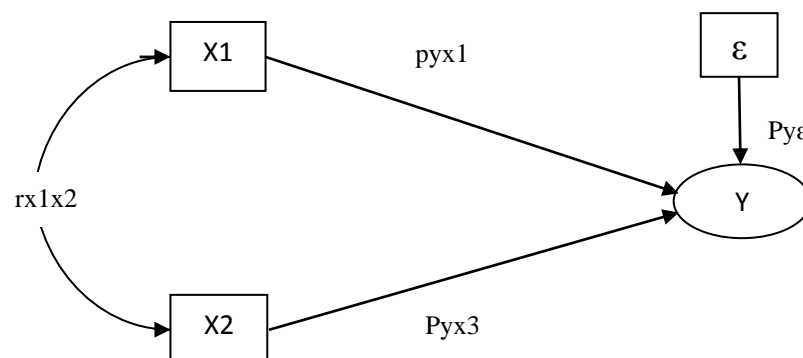
3.2.6 Metode Analisis Data

Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh *Person-Organization Fit* dan *Job-Embeddedness* terhadap *Turnover-Intention* karyawan,

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 Strukur Path Analisis



Dari gambar tersebut diatas dapat dilihat dalam persamaan berikut ini :

$$Y = PY_{x1} + PY_{x2} + PY_{\epsilon}$$

Dimana :

$X1$: *Person-Organization Fit*

$X2$: *Job Embededness*

Y : *Turnover Iintention*

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.

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 : $Y = \beta_{YX_1} X_1 + \beta_{YX_2} X_2 + \beta_{Y\epsilon} \epsilon$
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 β_{YX_i} ($i=1$ dan 2)
6. Menghitung R^2 yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X_1 dan X_2 terhadap Y
7. Hitung pengaruh variabel lain ($\beta_{Y\epsilon}$)
8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen sebagai berikut :

a. Pengaruh langsung :

$$Y \longleftarrow X_1 \longrightarrow Y = (\beta_{YX_i}) (\beta_{YX_j}) \text{ dimana } i = 1 \text{ dan } 2$$

b. Pengaruh tidak langsung :

$$Y \longleftarrow X_1 \longrightarrow Y = (\beta_{YX_i}) (\beta_{YX_1X_j}) (\beta_{YX_i}) \text{ dimana } i = \text{yang}$$

berpengaruh, dan $j = \text{yang dilalui}$. Besarnya pengaruh total untuk setiap

variabel = pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung atau dengan rumus

$$= P_{yX_i}^2 + \sum P_{yX_i} r_{X_1 X_j}$$

9. Menguji Koefisien Jalur dengan bantuan alat statistik SPSS versi 20

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat PT.Sumber Alfaria Trijaya.Tbk Gorontalo.

PT. Sumber Alfaria Trijaya.Tbk Gorontalo merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang ritel minimarket dengan nama Alfamart. Alfamart merupakan sebuah brand minimarket yang menyediakan kebutuhan hidup sehari-hari yang dibutuhkan oleh konsumen. Alfamart menyediakan jenis barang-barang kebutuhan pokok dengan harga yang dapat dijangkau untuk semua kalangan, penataan toko yang nyaman, juga lokasi toko yang mudah dijangkau, bahkan dapat memberikan pelayanan selama 24 jam. Alfamart berusaha untuk memberikan kepuasan terhadap kebutuhan-kebutuhan konsumen dengan berusaha memenuhi kesesuaian barang-barang terhadap harga, tempat, waktu yang diinginkan konsumen.

PT. Sumber Alfaria Trijaya.Tbk hadir di Gorontalo pada tanggal 26 April 2016. Untuk mengembangkan usahanya di Gorontalo, maka pada saat itu dibukalah minimarket Alfamart yang tersebar hampir diseluruh wilayah perkotaan. Seiring berjalannya waktu, dalam pengembangannya minimarket Alfamart tidak hanya fokus pada wilayah perkotaan saja, akan tetapi juga menyebar di wilayah kabupaten-kabupaten yang ada di wilayah Provinsi Gorontalo. Untuk saat ini, jumlah minimarket Alfamart yang tersebar di wilayah Provinsi Gorontalo berjumlah 90 buah. Untuk wilayah Kota Gorontalo berjumlah 50 buah minimarket.

4.1.2 Visi dan Misi

Visi:

“Menjadi jaringan distribusi ritel terkemuka yang dimiliki oleh masyarakat luas, berorientasi pada pemberdayaan pengusaha kecil, pemenuhan kebutuhan serta **harapan konsumen, serta mampu bersing secara global**”.

Misi:

1. Memberikan kepuasan kepada pelanggan / konsumen dengan berfokus pada produk dan pelayanan yang berkualitas unggul
2. Selalu menjadi yang terbaik dalam segala hal yang dilakukan dan selalu menegakkan tingkah-laku / etika bisnis yang tinggi
3. Ikut berpartisipasi dalam membangun negara dengan menumbuhkan kembangkan jiwa wirausaha dan kemitraan usaha
4. Membangun organisasi global yang terpercaya, sehat, dan terus tumbuh dan bermanfaat bagi pelanggan, pemasok, karyawan, pemegang saham dan masyarakat pada umumnya.

4.1.3 Tugas dan Fungsi

a. Board of Commisioners, tugas dan fungsinya antara lain;

1. Mengawasi jalannya usaha dan memberikan nasehat kepada direktur.
2. Dalam melakukan tugas dewan direksi berdasarkan pada kepentingan perusahaan dan sesuai dengan maksud dan tujuan perusahaan.

3. Membuat risalah rapat dewan komisaris dan menyimpan salinan rapat
4. Mengadakan pemeriksaan terhadap seluruh kegiatan operasional perusahaan.
5. Memberikan laporan tentang tugas pengawasan yang telah dilakukan.

b. Audit Committe, tugas dan fungsinya antara lain;

1. Menelaah informasi keuangan yang diterbitkan perusahaan
2. Menelaah atas ketaatan perusahaan terhadap peraturan perundang-undangan dibidang pasar modal dan bidang lain yang relevan.
3. Menelaah independensi dan objektivitas akuntan publik.
4. Menelaah kecukupan pemeriksaan yang dilakukan oleh akuntan publik, untuk memastikan temuan risiko yang penting telah dipertimbangkan.
5. Menelaah jika terdapat pengaduan yang berkaitan dengan perusahaan.

c. Board of Directors, tugas dan fungsinya antara lain;

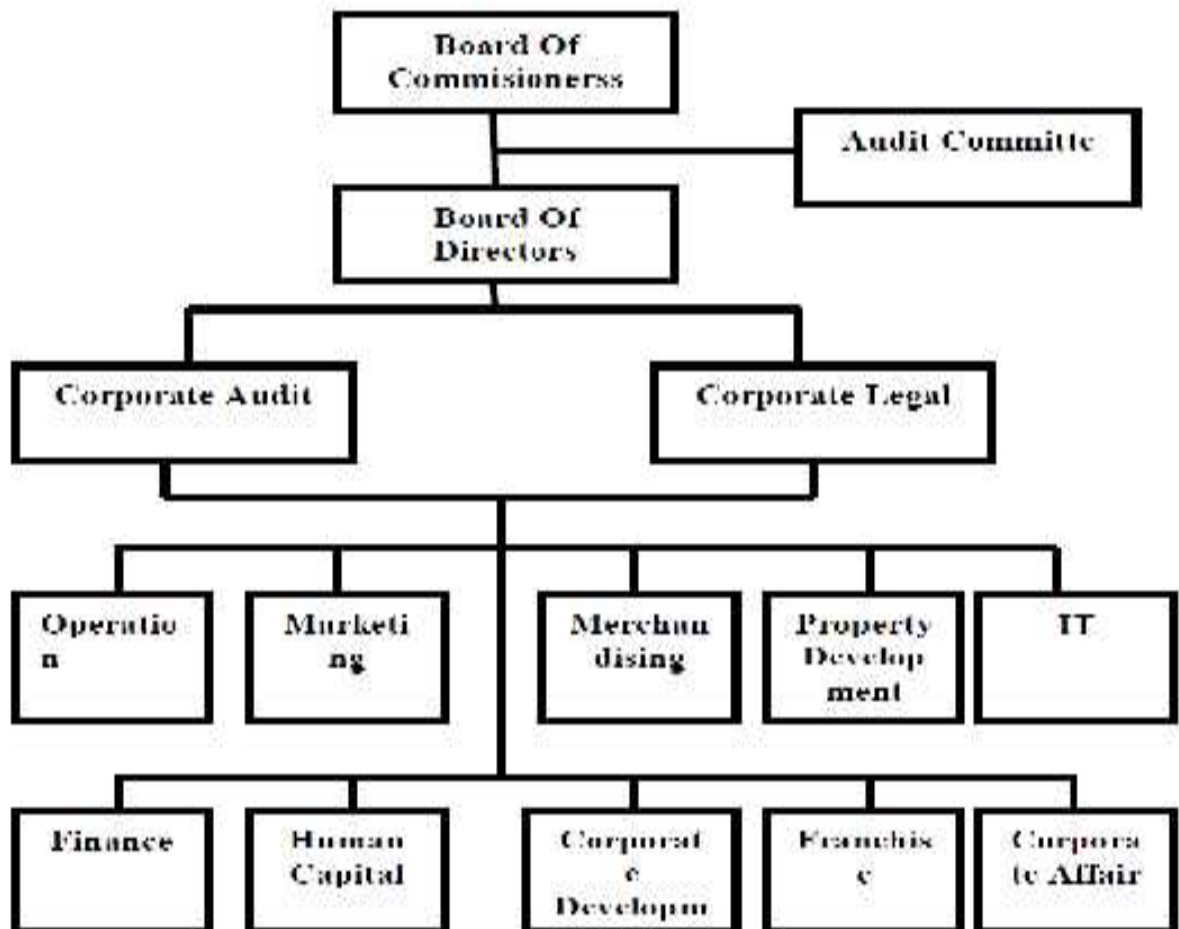
1. Memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan.
2. Memilih, menetapkan, mengawasi tugas-tugas dari karyawan dan kepala bagian (manajer).
3. Menyetujui anggaran tahunan perusahaan.

4. Menyampaikan laporan kepada pemegang saham atas kinerja perusahaan.

4.1.4. Struktur Organisasi

Untuk memudahkan pelaksanaan tugas masing-masing bagian dan untuk memudahkan pengambilan keputusan yang ada didalam perusahaan maka harus dibuat struktur organisasi perusahaan.

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT.Sumber Alfaria Trijaya.Tbk



4.2. Hasil Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini pada PT. Sumber Alfaria Trijaya.Tbk Gorontalo dengan mengisi pernyataan yang telah dibuat oleh peneliti serta didistribusikan kepada 75 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 | 56 | 74,7 |
| D3 | 5 | 6,7 |
| S1 | 14 | 18,6 |
| S2 | 0 | 0,0 |
| S3 | 0 | 0,0 |
| Total | 75 | 100 |

Sumber: Data diolah, 2021

Dari tabel 4.1, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan, dimana tingkat pendidikan SMA sebanyak 56 orang atau 74,7%, D3 sebanyak 5 orang atau 6,7%, S1 sebanyak 14 orang atau 18,6%, 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 | 40 | 53,3 |
| Perempuan | 35 | 46,7 |
| Total | 75 | 100 |

Sumber: Data diolah, 2021

Dari tabel 4.2, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki yaitu 40 orang atau sekitar 53,3%, sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 35 orang atau 46,7%. Hal ini menunjukkan bahwa antara 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

| Jenis Kelamin | Frekwensi (Σ) | Persentase (%) |
|----------------------|--|-----------------------|
| < 20 tahun | 19 | 25,3 |
| 20-30 tahun | 40 | 53,3 |
| >31 tahun | 16 | 21,4 |
| Total | 75 | 100 |

Sumber: Data diolah, 2021

Dari tabel 4.3, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden yang umurnya < 20 tahun yaitu 19 orang atau sekitar 25,3% jumlah responden yang umurnya antara 20-30 tahun sebanyak 40 orang atau 53,3%, jumlah responden yang umurnya >31 tahun sebanyak 16 orang atau sekitar 21,4%. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang umurnya antara 20-30 tahun lebih banyak.

d. Masa Kerja

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

Tabel 4.4. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

| Jenis Kelamin | Frekwensi (Σ) | Presentase (%) |
|---------------|------------------------|----------------|
| < 1 tahun | 8 | 10,7 |
| 1 - 4 tahun | 42 | 56 |
| > 4 tahun | 25 | 33,3 |
| Total | 75 | 100 |

Sumber: Data diolah, 2021

Dari tabel 4.4, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden yang memiliki masa kerja < 1 tahun yaitu 8 orang atau sekitar 10,7%, jumlah responden yang memiliki masa kerja antara 1 - 4 tahun sebanyak 42 orang atau 56%, jumlah responden yang memiliki masa kerja > 4 tahun sebanyak 25 orang atau sekitar 33,3%. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang memiliki masa kerja antara 1-4 tahun lebih banyak.

4.2.2. Deskriptif Karakteristik Variabel Penelitian

Semua variabel bebas yang menjadi objek penelitian adalah variabel yang dapat mempengaruhi *Turnover* 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: $5 \times 1 \times 75 = 375$

Bobot Jumlah skor tertinggi: $1 \times 1 \times 75 = 75$

Rentang skala : $\frac{375 - 75}{5} = 60$

Tabel 4.5 Kriteria Interpretasi Skor

| Rentang Skor | Kriteria |
|--------------|---------------|
| 75 – 135 | Sangat Rendah |
| 136 – 196 | Rendah |
| 197 – 257 | Sedang |
| 258 – 318 | Tinggi |
| 319 – 379 | Sangat Tinggi |

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 75 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 4.6 Tanggapan Responden Tentang *Person Organization Fit (X1)*

| Bobot | Item | | | | | | | | | | | |
|----------|---------------|------|------|---------------|------|------|---------------|------|------|---------------|------|------|
| | X1.1 | | | X1.2 | | | X1.3 | | | X1.4 | | |
| | F | Skor | % | F | Skor | % | F | Skor | % | 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 | 4 | 12 | 5.3 | 6 | 18 | 8.0 | 4 | 12 | 5.3 | 3 | 9 | 4.0 |
| 4 | 23 | 92 | 30.7 | 33 | 132 | 44.0 | 23 | 92 | 30.7 | 26 | 104 | 34.7 |
| 5 | 48 | 240 | 64 | 36 | 180 | 48 | 48 | 240 | 64 | 46 | 230 | 61.3 |
| Σ | 75 | 344 | 100 | 75 | 330 | 100 | 75 | 344 | 100 | 75 | 343 | 100 |
| Kategori | Sangat Tinggi | | | Sangat Tinggi | | | Sangat Tinggi | | | Sangat Tinggi | | |

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa dari 75 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel *Person Organization Fit* yaitu item pernyataan X1.1 berada pada kategori

sangat tinggi dengan skor sebesar 344, item pernyataan X1.2 berada pada kategori **sangat tinggi** dengan skor sebesar 330, item pernyataan X1.3 berada pada kategori **sangat tinggi** dengan skor sebesar 344, dan item pernyataan X1.4 berada pada kategori **sangat tinggi** dengan skor sebesar 343. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel *Person Organization Fit* berada pada kategori **sangat tinggi**, yang menunjukkan bahwa *Person Organization Fit* yang menyangkut kesesuaian nilai, kesesuaian tujuan, kesesuaian karakter pribadi, serta pemenuhan kebutuhan karyawan dirasakan tidak sesuai harapan para karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya.Tbk Gorontalo.

2. Variabel *Job Embeddedness* (X2)

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

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang 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 | 5 | 15 | 6.7 | 13 | 39 | 17.3 | 7 | 21 | 9.3 |
| 4 | 28 | 112 | 37.3 | 35 | 140 | 46.7 | 49 | 196 | 65.3 |
| 5 | 42 | 210 | 56 | 27 | 135 | 36 | 19 | 95 | 25.3 |
| Σ | 75 | 337 | 100 | 75 | 314 | 100 | 75 | 312 | 100 |
| Kategori | Sangat Tinggi | | | Tinggi | | | Tinggi | | |

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa dari 75 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel *Job Embeddedness* yaitu item pernyataan X2.1 berada pada kategori **sangat tinggi** dengan skor sebesar 337, item pernyataan X2.2 berada pada

kategori **tinggi** dengan skor sebesar 314, dan item pernyataan X2.3 berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 312. Hal ini terlihat bahwa variabel *Job Embeddedness* berada pada kategori **tinggi**, yang menunjukkan bahwa *Job Embeddedness* pada PT. Sumber Alfaria Trijaya.Tbk Gorontalo dirasakan belum sepenuhnya memberikan kenyamanan bekerja kepada karyawan. Hal ini menyangkut kurangnya kecocokan karyawan dengan perusahaan dan lingkungannya, juga hubungan yang kurang harmonis antara sesama karyawan dan juga dengan atasan, serta pengorbanan yang harus diberikan bila meninggalkan pekerjaan.

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 4.8 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 | 4 | 12 | 5.3 | 13 | 39 | 17.3 | 4 | 12 | 5.3 | 4 | 12 | 5.3 | 4 | 12 | 5.3 |
| 4 | 22 | 88 | 29.3 | 35 | 140 | 46.7 | 23 | 92 | 30.7 | 23 | 92 | 30.7 | 22 | 88 | 29.3 |
| 5 | 49 | 245 | 65.3 | 27 | 135 | 36 | 48 | 240 | 64 | 48 | 240 | 64 | 49 | 245 | 65.3 |
| Σ | 75 | 345 | 100 | 75 | 314 | 100 | 75 | 344 | 100 | 75 | 344 | 100 | 75 | 345 | 100 |
| Kategori | Sangat Tinggi | | | Tinggi | | | Sangat Tinggi | | | Sangat Tinggi | | | Sangat Tinggi | | |

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa dari 75 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel *Turnover intention* yaitu item pernyataan Y.1 berada pada kategori **sangat tinggi** dengan skor sebesar 345, item pernyataan Y.2 berada pada kategori

tinggi dengan skor sebesar 314, dan item pernyataan Y.3 berada pada kategori **sangat tinggi** dengan skor sebesar 344, dan item pernyataan Y.4 berada pada kategori **sangat tinggi** dengan skor sebesar 344, dan item pernyataan Y.5 berada pada kategori **sangat tinggi** dengan skor sebesar 345. Hal ini menunjukkan bahwa *Turnover intention* tergolong **sangat tinggi**, yang berarti bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Sumber Alfaria Trijaya.Tbk Gorontalo memperlihatkan tingginya keinginan mereka untuk berhenti bekerja dan pindah bekerja ke tempat lain.

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 75 responden.

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

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas *Person Organization Fit* (X1).

| Item | Uji Validitas | | | Uji Reliabilitas | |
|------|---------------|---------|-------|------------------|------------------|
| | r Hitung | r table | Ket | Alpha | Ket |
| X1.1 | 0,869 | 0,227 | Valid | 0,760 | > 0,6 = reliable |
| X1.2 | 0,620 | 0,227 | Valid | | |
| X1.3 | 0,869 | 0,227 | Valid | | |
| X1.4 | 0,301 | 0,227 | Valid | | |

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Tabel 4.9 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 $> r_{\text{table}}$ (0,227). Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,760 > 0,6$, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk *Person Organization Fit* adalah *valid* dan *reliable*.

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

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas *Job Embeddedness* (X2).

| Item | Uji Validitas | | | Uji Reliabilitas | |
|------|---------------------|--------------------|-------|------------------|-----------------------|
| | r_{Hitung} | r_{table} | Ket | Alpha | Ket |
| X2.1 | 0,333 | 0,227 | Valid | 0,691 | $> 0,6 =$ reliable |
| X2.2 | 0,729 | 0,227 | Valid | | |
| X2.3 | 0,328 | 0,227 | Valid | | |

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Tabel 4.10 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 $> r_{\text{tabel}}$ (0,227). Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,691 > 0,6$ dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk *Job Embeddedness* adalah *valid* dan *reliable*.

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

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas *Turnover intention* (Y).

| Item | Uji Validitas | | | Uji Reliabilitas | |
|------|---------------------|--------------------|-------|------------------|-----------------------|
| | r_{Hitung} | r_{table} | Ket | Alpha | Ket |
| Y.1 | 0,592 | 0,227 | Valid | 0,712 | $> 0,6 =$ reliable |
| Y.2 | 0,362 | 0,227 | Valid | | |
| Y.3 | 0,649 | 0,227 | Valid | | |
| Y.4 | 0,649 | 0,227 | Valid | | |
| Y.5 | 0,592 | 0,227 | Valid | | |

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Tabel 4.11 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 $> r_{tabel}$ (0,227). Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,712 > 0,6$ dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk *Turnover intention* adalah *valid dan reliable*.

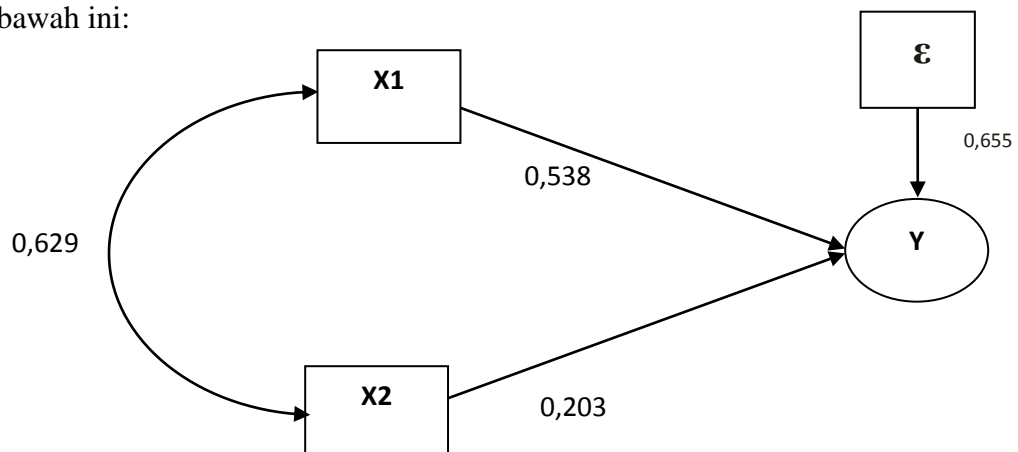
4.2.4. Analisis Data Statistik

Untuk mengetahui pengaruh *Person Organization Fit* dan *Job Embeddedness* terhadap *Turnover intention* pada PT. Sumber Alfaria Trijaya.Tbk Gorontalo, 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*). Hasil olahan data kerangka hubungan kausal antara X1 dan X2 terhadap Y dapat dibuat melalui persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y = 0,538X_1 + 0,203X_2 + 0,655\varepsilon$$

Jika X1 naik 1 satuan maka Y naik 0,538 atau 53,8% dan jika X2 naik 1 satuan maka Y naik 0,203 atau 20,3%.

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 hubungan antara *Person Organization Fit* (X1) dengan *Job Embeddedness* (X2) sebesar 0.629 atau 62.9% dengan tingkat hubungan **tinggi atau kuat (Tabel 3.3. Koefisien korelasi)**. Sedangkan hasil analisis jalur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.12 Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total dan pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap *Turnover intention* (Y)

| Variabel | Koefisien Jalur | Kontribusi | | Kontribusi Bersama (R ² _{y.x1x2x3x4x5}) |
|-----------|-----------------|------------|-------|---|
| | | Langsung | Total | |
| X1 | 0.538 | 0.538 | 53,8% | - |
| X2 | 0.203 | 0.203 | 20,3% | |
| ε | 0.655 | 0.655 | 65,5% | |
| X1 dan X2 | - | - | - | 0,345/ 34,5% |

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian, 2021

4.2.5. Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh *Person Organization Fit* (X1), dan *Job Embeddedness* (X2) secara simultan Berpengaruh Positif dan signifikan terhadap *Turnover intention* (Y) pada PT.Sumber Alfaria Trijaya.Tbk Gorontalo

Besar Pengaruh *Person Organization Fit* (X1) dan *Job Embeddedness* (X2) secara simultan terhadap *Turnover intention* (Y) pada PT.Sumber Alfaria Trijaya.Tbk Gorontalo, dimana *Person Organization Fit* (X1) dan *Job Embeddedness* (X2) dengan nilai kontribusi sebesar 0,345 atau 34,5%. dan variabel lain yang mempengaruhi *Turnover* karyawan tetapi tidak diteliti sebesar 0,655 atau 65,5%.

Hasil uji F_{hitung} menunjukkan hasil sebesar 18.921 sedangkan F_{tabel} sebesar 3.120 dengan taraf signifikan adalah 0,000. Berdasarkan uji F tersebut menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($18.921 > 3.120$) dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. 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) dan *Job Embeddedness* (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention* (Y) pada PT.Sumber Alfaria Trijaya.Tbk Gorontalo, **Diterima.**

2. Pengaruh *Person Organization Fit* (X1) secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap *Turnover intention* (Y) pada PT.Sumber Alfaria Trijaya.Tbk Gorontalo

Hasil olahan data diperoleh bahwa *Person Organization Fit* (X1) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.538 atau 53,8% 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.Sumber Alfaria Trijaya.Tbk Gorontalo, **Diterima.**

3. Pengaruh *Job Embeddedness* (X2) secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap *Turnover intention* (Y) pada PT. Sumber Alfaria Trijaya.Tbk Gorontalo

Hasil olahan data diperoleh bahwa *Job Embeddedness* (X2) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.203 atau 20,3% dengan nilai sig sebesar 0,008, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih

besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,008 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa *Job Embeddedness* (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention* (Y) pada PT.Sumber Alfaria Trijaya.Tbk Gorontalo, **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.Sumber Alfaria Trijaya.Tbk Gorontalo.

Temuan penelitian yang dapat dikemukakan adalah adanya pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara variabel *Person Organization Fit* (X1) dan *Job Embeddedness* (X2) secara simultan terhadap *Turnover intention* (Y) pada PT. Sumber Alfaria Trijaya.Tbk Gorontalo. Hasil uji persamaan struktural menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan berperan menjelaskan adanya makna pengaruh terhadap *Turnover* karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa, faktor *Person Organization Fit* menyangkut kesesuaian nilai, kesesuaian tujuan, kesesuaian karakter pribadi, serta pemenuhan kebutuhan karyawan dirasakan tidak sesuai harapan para karyawan serta didukung oleh faktor *Job Embeddedness* menyangkut kurangnya kecocokan karyawan dengan perusahaan dan lingkungannya, juga hubungan yang kurang harmonis antara sesama karyawan dan juga dengan atasan, serta pengorbanan yang harus diberikan bila meninggalkan pekerjaan. Hal ini telah memberikan pengaruh pada tingkat *Turnover* karyawan pada PT.Sumber Alfaria Trijaya.Tbk Gorontalo. Hal ini sesuai dengan fakta dilapangan, dengan menjadikan responden dalam penelitian ini adalah para karyawan yang bekerja

dengan level manajemen menengah kebawah dalam struktur serta posisi kerjanya. Sesuai temuan awal bahwa, 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. Sumber Alfaria Trijaya.Tbk Gorontalo.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara *Person Organization Fit* (X1) terhadap *Turnover intention* (Y) pada PT. Sumber Alfaria Trijaya.Tbk Gorontalo. Besarnya pengaruh variabel *Person Organization Fit* terhadap *Turnover intention* mengindikasikan bahwa, faktor *Person Organization Fit* yang dirasakan tidak sesuai harapan para karyawan. Selain itu, *Person Organization Fit* merupakan variabel yang memiliki pengaruh yang lebih tinggi bila dibandingkan dengan variabel *Job Embeddedness*.

Tingginya pengaruh *Person Organization Fit* terhadap *Turnover intention* mengartikan bahwa hal ini merupakan suatu hal yang sangat penting bagi karyawan yang bekerja pada PT. Sumber Alfaria Trijaya.Tbk Gorontalo. Sesuai dengan fakta yang ada dilapangan dan juga hasil tanggapan responden yang menunjukkan bahwa, faktor *Person Organization Fit* menyangkut kesesuaian nilai, kesesuaian tujuan, kesesuaian karakter pribadi, serta pemenuhan kebutuhan karyawan dirasakan tidak sesuai harapan para karyawan, dimana persepsi karyawan yang merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan saat ini tidak 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. Sumber Alfaria Trijaya.Tbk Gorontalo

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara *Job Embeddedness* (X2) terhadap *Turnover intention* (Y) pada PT. Sumber Alfaria Trijaya.Tbk Gorontalo. Besarnya pengaruh variabel *Job Embeddedness* terhadap *Turnover intention* mengindikasikan bahwa, *Job Embeddedness* atau keterikatan kerja sangat berpengaruh terhadap tingkat *Turnover* karyawan. Selain itu, *Job Embeddedness* merupakan variabel yang memiliki pengaruh yang lebih kecil bila dibandingkan dengan variabel *Person Organization Fit*. Kecilnya 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 harus mendapat perhatian besar, dikarenakan *Job*

Embeddedness pada PT. Sumber Alfaria Trijaya.Tbk Gorontalo dirasakan belum sepenuhnya memberikan kenyamanan bekerja kepada karyawan. Hal ini menyangkut kurangnya kecocokan antara keinginan karyawan dengan kebijakan yang ada dalam perusahaan dan lingkungannya, juga terciptanya hubungan yang kurang harmonis antara sesama karyawan dan juga dengan atasan yang dipicu oleh komunikasi yang kurang 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 ditempat 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 ekspekstasi karyawannya, akan dapat membuat sikaryawan tetap bersiteguh 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 dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara simultan *Person Organization Fit* (X1), dan *Job Embeddedness* (X2), berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention* (Y) pada PT. Sumber Alfaria Trijaya.Tbk Gorontalo.
2. Secara parsial *Person Organization Fit* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention* (Y) pada PT. Sumber Alfaria Trijaya.Tbk Gorontalo.
3. Secara parsial *Job Embeddedness* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention* (Y) pada PT. Sumber Alfaria Trijaya.Tbk Gorontalo.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan maka dapat di sarankan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada PT. Sumber Alfaria Trijaya.Tbk Gorontalo 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. Sumber Alfaria Trijaya.Tbk Gorontalo agar memperhatikan faktor *Person Organization Fit*, karena pengaruhnya lebih besar 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
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Akhsanu Ridho, Ilham (2012). *Turnover* karyawan “Kajian Literatur”. Surabaya: PHMovement Publication.
- Drs. H. Malayu, S.P. Hasibuan. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Cetakan ke-9. PT. Bumi Aksara.
- 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.
- Hasibuan, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- 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 Banjari Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi manajemen dan Kewirausahaan*. Volume 2, No.02 Edisi September 2018
- Makmur, M.H. (2019). *Pengaruh Person-Organization Fit turnover 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, Linda 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).*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi(Mixed Methods)*. Bandung :Alfabeta

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 Embededdness terhadap Turnover Intention pada PT. Sumber Alfaria Trijaya.Tbk Gorontalo”**. Kerahasiaan data penelitian akan dijamin dan peneliti mengharapkan informasi dan jawaban yang sesungguhnya dari Bapak/Ibu sdr(i)

Atas kesediaan dan kerjasama anda, kami ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Peneliti

KUISIONER PENELITIAN

A. Data Respondent Dan Petunjuk Pengisian Kuisisioner

1. Data Responden

Identitas Responden

a. Jenis Kelamin

Pria :

Wanita :

b. Usia :

c. Masa Kerja :

d. Pendidikan Terakhir :

SD : Strata 1 :

SMP : Strata 2 :

SMA/Sederajat : Strata 3 :

2. Petunjuk pengisian Kuisisioner

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 tidak sesuai dengan tempat saya bekerja:
 - a. Selalu merasa nilai-nilai pribadi saya tidak sesuai dengan tempat saya bekerja
 - b. Sering merasa nilai-nilai pribadi saya tidak sesuai dengan tempat saya bekerja
 - c. Kadang-kadang merasa nilai-nilai pribadi saya tidak sesuai dengan tempat saya bekerja
 - d. Jarang merasa nilai-nilai pribadi saya tidak sesuai dengan tempat saya bekerja
 - e. Tidak pernah merasa nilai-nilai pribadi saya tidak sesuai dengan tempat saya bekerja
2. Tujuan bekerja saya bertentangan dengan tujuan perusahaan:
 - a. Selalu bertentangan dengan tujuan perusahaan
 - b. Sering bertentangan dengan tujuan perusahaan
 - c. Kadang-kadang bertentangan dengan tujuan perusahaan
 - d. Jarang bertentangan dengan tujuan perusahaan
 - e. Tidak pernah bertentangan dengan tujuan perusahaan
3. Perusahaan membatasi pemenuhan kebutuhan yang saya butuhkan:
 - a. Selalu membatasi pemenuhan kebutuhan yang saya butuhkan
 - b. Sering membatasi pemenuhan kebutuhan yang saya butuhkan
 - c. Kadang-kadang membatasi pemenuhan kebutuhan yang saya butuhkan
 - d. Jarang membatasi pemenuhan kebutuhan yang saya butuhkan
 - e. Tidak pernah membatasi pemenuhan kebutuhan yang saya butuhkan
4. Karakter pribadi saya bertentangan dengan pola lingkungan tempat saya bekerja:
 - a. Selalu bertentangan dengan pola lingkungan tempat saya bekerja
 - b. Sering bertentangan dengan pola lingkungan tempat saya bekerja

- c. Kadang-kadang bertentangan dengan pola lingkungan tempat saya bekerja
- d. Jarang bertentangan dengan pola lingkungan tempat saya bekerja
- e. Tidak pernah bertentangan dengan pola lingkungan tempat saya bekerja

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

1. Saya merasa kurang cocok bekerja di PT. Sumber Alfaria Trijaya.Tbk Gorontalo:
 - a. Selalu merasa kurang cocok bekerja di PT. Sumber Alfaria Trijaya.Tbk Gorontalo
 - b. Sering merasa kurang cocok bekerja di PT. Sumber Alfaria Trijaya.Tbk Gorontalo
 - c. Kadang-kadang merasa kurang cocok bekerja di PT. Sumber Alfaria Trijaya.Tbk Gorontalo
 - d. Jarang merasa kurang cocok bekerja di PT. Sumber Alfaria Trijaya.Tbk Gorontalo
 - e. Tidak pernah merasa kurang cocok bekerja di PT. Sumber Alfaria Trijaya.Tbk Gorontalo
2. Saya merasa memiliki hubungan yang tidak harmonis dengan rekan-rekan kerja serta atasan saya:
 - a. Selalu merasa memiliki hubungan yang tidak harmonis dengan rekan-rekan kerja serta atasan
 - b. Sering merasa memiliki hubungan yang tidak harmonis dengan rekan-rekan kerja serta atasan
 - c. Kadang-kadang merasa memiliki hubungan yang tidak harmonis dengan rekan-rekan kerja serta atasan
 - d. Jarang merasa memiliki hubungan yang tidak harmonis dengan rekan-rekan kerja serta atasan
 - e. Tidak pernah merasa memiliki hubungan yang tidak harmonis dengan rekan-rekan kerja serta atasan

3. Saya rela mengorbankan yang saya miliki jika harus meninggalkan pekerjaan saya di PT. Sumber Alfaria Trijaya.Tbk Gorontalo:
 - a. Selalu rela mengorbankan yang dimiliki jika harus meninggalkan pekerjaan saya di PT. Sumber Alfaria Trijaya.Tbk Gorontalo
 - b. Sering rela mengorbankan yang dimiliki jika harus meninggalkan pekerjaan saya di PT. Sumber Alfaria Trijaya.Tbk Gorontalo
 - c. Kadang-kadang rela mengorbankan yang dimiliki jika harus meninggalkan pekerjaan saya di PT. Sumber Alfaria Trijaya.Tbk Gorontalo
 - d. Jarang rela mengorbankan yang dimiliki jika harus meninggalkan pekerjaan saya di PT. Sumber Alfaria Trijaya.Tbk Gorontalo
 - e. Tidak pernah rela mengorbankan yang dimiliki jika harus meninggalkan pekerjaan saya di PT. Sumber Alfaria Trijaya.Tbk Gorontalo

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

1. Saya berfikir untuk berhenti bekerja di PT. Sumber Alfaria Trijaya.Tbk Gorontalo:
 - a. Selalu berfikir untuk berhenti bekerja di PT. Sumber Alfaria Trijaya.Tbk Gorontalo
 - b. Sering berfikir untuk berhenti bekerja di PT. Sumber Alfaria Trijaya.Tbk Gorontalo
 - c. Kadang-kadang berfikir untuk berhenti bekerja di PT. Sumber Alfaria Trijaya.Tbk Gorontalo
 - d. Jarang berfikir untuk berhenti bekerja di PT. Sumber Alfaria Trijaya.Tbk Gorontalo
 - e. Tidak pernah berfikir untuk berhenti bekerja di PT. Sumber Alfaria Trijaya.Tbk Gorontalo
2. Saya akan mempertimbangkan mengambil pekerjaan lain:
 - a. Selalu mempertimbangkan mengambil pekerjaan lain
 - b. Sering mempertimbangkan mengambil pekerjaan lain
 - c. Kadang-kadang mempertimbangkan mengambil pekerjaan lain

- d. Jarang mempertimbangkan mengambil pekerjaan lain
 - e. Tidak pernah mempertimbangkan mengambil pekerjaan lain
3. Saya berusaha mencari informasi mengenai pekerjaan ditempat lain:
- a. Selalu mencari informasi mengenai pekerjaan ditempat lain
 - b. Sering mencari informasi mengenai pekerjaan ditempat lain
 - c. Kadang-kadang mencari informasi mengenai pekerjaan ditempat lain
 - d. Jarang mencari informasi mengenai pekerjaan ditempat lain
 - e. Tidak pernah mencari informasi mengenai pekerjaan ditempat lain
4. Saya berkeinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain:
- a. Selalu berkeinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain
 - b. Sering berkeinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain
 - c. Kadang-kadang berkeinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain
 - d. Jarang berkeinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain
 - e. Tidak pernah berkeinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain
5. Saya menunjukkan sikap positif karena adanya keinginan saya untuk meninggalkan perusahaan dalam beberapa bulan mendatang:
- a. Selalu menunjukkan sikap positif karena adanya keinginan saya untuk meninggalkan perusahaan dalam beberapa bulan mendatang
 - b. Sering menunjukkan sikap positif karena adanya keinginan saya untuk meninggalkan perusahaan dalam beberapa bulan mendatang
 - c. Kadang-kadang menunjukkan sikap positif karena adanya keinginan saya untuk meninggalkan perusahaan dalam beberapa bulan mendatang
 - d. Jarang menunjukkan sikap positif karena adanya keinginan saya untuk meninggalkan perusahaan dalam beberapa bulan mendatang
 - e. Tidak pernah menunjukkan sikap positif karena adanya keinginan saya untuk meninggalkan perusahaan dalam beberapa bulan mendatang

Lampiran 2: Data Ordinal dan Data Interval

Data Ordinal

| No Res. | <i>Person Organization Fit (X1)</i> | | | | 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 | 3 | 5 | 5 | 18 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 3 | 18 |
| 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 | 3 | 5 | 5 | 18 |
| 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 | 3 | 5 | 5 | 18 |
| 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 | 3 | 5 | 3 | 4 | 15 |
| 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 | 3 | 18 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 |

Successive Interval

| X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | Total |
|-------|-------|-------|-------|--------|
| 2.170 | 2.291 | 2.170 | 2.299 | 8.929 |
| 3.620 | 3.688 | 3.620 | 3.778 | 14.707 |
| 2.170 | 2.291 | 2.170 | 3.778 | 10.408 |
| 3.620 | 3.688 | 3.620 | 2.299 | 13.228 |
| 3.620 | 1.000 | 3.620 | 3.778 | 12.019 |
| 2.170 | 2.291 | 2.170 | 3.778 | 10.408 |
| 3.620 | 3.688 | 3.620 | 3.778 | 14.707 |
| 3.620 | 3.688 | 3.620 | 1.000 | 11.929 |
| 3.620 | 2.291 | 3.620 | 2.299 | 11.830 |
| 1.000 | 2.291 | 1.000 | 3.778 | 8.069 |
| 2.170 | 2.291 | 2.170 | 3.778 | 10.408 |
| 3.620 | 3.688 | 3.620 | 2.299 | 13.228 |
| 3.620 | 1.000 | 3.620 | 3.778 | 12.019 |
| 2.170 | 2.291 | 2.170 | 2.299 | 8.929 |
| 3.620 | 3.688 | 3.620 | 3.778 | 14.707 |
| 3.620 | 3.688 | 3.620 | 3.778 | 14.707 |
| 3.620 | 2.291 | 3.620 | 2.299 | 11.830 |
| 3.620 | 3.688 | 3.620 | 3.778 | 14.707 |
| 2.170 | 2.291 | 2.170 | 2.299 | 8.929 |
| 3.620 | 3.688 | 3.620 | 3.778 | 14.707 |
| 2.170 | 2.291 | 2.170 | 2.299 | 8.929 |
| 3.620 | 3.688 | 3.620 | 3.778 | 14.707 |
| 2.170 | 3.688 | 2.170 | 2.299 | 10.327 |
| 3.620 | 3.688 | 3.620 | 3.778 | 14.707 |
| 3.620 | 1.000 | 3.620 | 3.778 | 12.019 |
| 2.170 | 2.291 | 2.170 | 2.299 | 8.929 |
| 3.620 | 3.688 | 3.620 | 3.778 | 14.707 |
| 3.620 | 3.688 | 3.620 | 3.778 | 14.707 |
| 3.620 | 2.291 | 3.620 | 2.299 | 11.830 |
| 1.000 | 3.688 | 1.000 | 2.299 | 7.987 |
| 3.620 | 3.688 | 3.620 | 3.778 | 14.707 |
| 3.620 | 2.291 | 3.620 | 2.299 | 11.830 |
| 3.620 | 3.688 | 3.620 | 3.778 | 14.707 |
| 2.170 | 2.291 | 2.170 | 3.778 | 10.408 |
| 3.620 | 3.688 | 3.620 | 2.299 | 13.228 |
| 2.170 | 2.291 | 2.170 | 3.778 | 10.408 |
| 3.620 | 3.688 | 3.620 | 1.000 | 11.929 |
| 2.170 | 2.291 | 2.170 | 3.778 | 10.408 |
| 3.620 | 3.688 | 3.620 | 2.299 | 13.228 |

| | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|----|-------|-------|-------|-------|--------|
| 40 | 5 | 3 | 5 | 5 | 18 | 3.620 | 1.000 | 3.620 | 3.778 | 12.019 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 2.170 | 2.291 | 2.170 | 3.778 | 10.408 |
| 42 | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 | 3.620 | 3.688 | 3.620 | 2.299 | 13.228 |
| 43 | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 | 3.620 | 3.688 | 3.620 | 2.299 | 13.228 |
| 44 | 5 | 4 | 5 | 4 | 18 | 3.620 | 2.291 | 3.620 | 2.299 | 11.830 |
| 45 | 3 | 4 | 3 | 5 | 15 | 1.000 | 2.291 | 1.000 | 3.778 | 8.069 |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 2.170 | 2.291 | 2.170 | 2.299 | 8.929 |
| 47 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 3.620 | 3.688 | 3.620 | 3.778 | 14.707 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 2.170 | 2.291 | 2.170 | 3.778 | 10.408 |
| 49 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 3.620 | 3.688 | 3.620 | 3.778 | 14.707 |
| 50 | 5 | 4 | 5 | 4 | 18 | 3.620 | 2.291 | 3.620 | 2.299 | 11.830 |
| 51 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 2.170 | 2.291 | 2.170 | 3.778 | 10.408 |
| 52 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 3.620 | 3.688 | 3.620 | 3.778 | 14.707 |
| 53 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 3.620 | 3.688 | 3.620 | 3.778 | 14.707 |
| 54 | 5 | 5 | 5 | 3 | 18 | 3.620 | 3.688 | 3.620 | 1.000 | 11.929 |
| 55 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 2.170 | 2.291 | 2.170 | 2.299 | 8.929 |
| 56 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 3.620 | 3.688 | 3.620 | 3.778 | 14.707 |
| 57 | 5 | 4 | 5 | 4 | 18 | 3.620 | 2.291 | 3.620 | 2.299 | 11.830 |
| 58 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 3.620 | 3.688 | 3.620 | 3.778 | 14.707 |
| 59 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 2.170 | 2.291 | 2.170 | 3.778 | 10.408 |
| 60 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 3.620 | 3.688 | 3.620 | 3.778 | 14.707 |
| 61 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 2.170 | 2.291 | 2.170 | 2.299 | 8.929 |
| 62 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 3.620 | 3.688 | 3.620 | 3.778 | 14.707 |
| 63 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 2.170 | 2.291 | 2.170 | 3.778 | 10.408 |
| 64 | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 | 3.620 | 3.688 | 3.620 | 2.299 | 13.228 |
| 65 | 5 | 3 | 5 | 5 | 18 | 3.620 | 1.000 | 3.620 | 3.778 | 12.019 |
| 66 | 5 | 3 | 5 | 5 | 18 | 3.620 | 1.000 | 3.620 | 3.778 | 12.019 |
| 67 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 2.170 | 2.291 | 2.170 | 3.778 | 10.408 |
| 68 | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 | 3.620 | 3.688 | 3.620 | 2.299 | 13.228 |
| 69 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 3.620 | 3.688 | 3.620 | 3.778 | 14.707 |
| 70 | 5 | 4 | 5 | 5 | 19 | 3.620 | 2.291 | 3.620 | 3.778 | 13.309 |
| 71 | 3 | 4 | 3 | 5 | 15 | 1.000 | 2.291 | 1.000 | 3.778 | 8.069 |
| 72 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 2.170 | 2.291 | 2.170 | 2.299 | 8.929 |
| 73 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 3.620 | 3.688 | 3.620 | 3.778 | 14.707 |
| 74 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 2.170 | 2.291 | 2.170 | 3.778 | 10.408 |
| 75 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 3.620 | 3.688 | 3.620 | 3.778 | 14.707 |

Data Ordinal

| No Res. | <i>Job Embedddness (X2)</i> | | | Total | Successive Interval | | | |
|---------|-----------------------------|------|------|-------|----------------------------|-------------|-------------|--------|
| | X2.1 | X2.2 | X2.3 | | x2.1 | x2.2 | x2.3 | Total |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 12 | 2.229 | 2.225 | 2.553 | 7.008 |
| 2 | 5 | 3 | 4 | 12 | 3.644 | 1.000 | 2.553 | 7.197 |
| 3 | 3 | 4 | 5 | 12 | 1.000 | 2.225 | 4.051 | 7.276 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 14 | 2.229 | 3.517 | 4.051 | 9.797 |
| 5 | 5 | 3 | 4 | 12 | 3.644 | 1.000 | 2.553 | 7.197 |
| 6 | 5 | 5 | 4 | 14 | 3.644 | 3.517 | 2.553 | 9.714 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 12 | 2.229 | 2.225 | 2.553 | 7.008 |
| 8 | 4 | 5 | 5 | 14 | 2.229 | 3.517 | 4.051 | 9.797 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 12 | 2.229 | 2.225 | 2.553 | 7.008 |
| 10 | 5 | 3 | 4 | 12 | 3.644 | 1.000 | 2.553 | 7.197 |
| 11 | 3 | 4 | 5 | 12 | 1.000 | 2.225 | 4.051 | 7.276 |
| 12 | 4 | 5 | 5 | 14 | 2.229 | 3.517 | 4.051 | 9.797 |
| 13 | 5 | 3 | 4 | 12 | 3.644 | 1.000 | 2.553 | 7.197 |
| 14 | 5 | 5 | 4 | 14 | 3.644 | 3.517 | 2.553 | 9.714 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 12 | 2.229 | 2.225 | 2.553 | 7.008 |
| 16 | 5 | 4 | 4 | 13 | 3.644 | 2.225 | 2.553 | 8.422 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 12 | 2.229 | 2.225 | 2.553 | 7.008 |
| 18 | 5 | 3 | 4 | 12 | 3.644 | 1.000 | 2.553 | 7.197 |
| 19 | 4 | 5 | 4 | 13 | 2.229 | 3.517 | 2.553 | 8.300 |
| 20 | 5 | 4 | 4 | 13 | 3.644 | 2.225 | 2.553 | 8.422 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 12 | 2.229 | 2.225 | 2.553 | 7.008 |
| 22 | 4 | 4 | 5 | 13 | 2.229 | 2.225 | 4.051 | 8.506 |
| 23 | 5 | 5 | 4 | 14 | 3.644 | 3.517 | 2.553 | 9.714 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 12 | 2.229 | 2.225 | 2.553 | 7.008 |
| 25 | 5 | 5 | 3 | 13 | 3.644 | 3.517 | 1.000 | 8.161 |
| 26 | 5 | 3 | 4 | 12 | 3.644 | 1.000 | 2.553 | 7.197 |
| 27 | 4 | 4 | 5 | 13 | 2.229 | 2.225 | 4.051 | 8.506 |
| 28 | 5 | 5 | 3 | 13 | 3.644 | 3.517 | 1.000 | 8.161 |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 15 | 3.644 | 3.517 | 4.051 | 11.212 |
| 30 | 5 | 4 | 4 | 13 | 3.644 | 2.225 | 2.553 | 8.422 |
| 31 | 3 | 4 | 5 | 12 | 1.000 | 2.225 | 4.051 | 7.276 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 12 | 2.229 | 2.225 | 2.553 | 7.008 |
| 33 | 5 | 5 | 3 | 13 | 3.644 | 3.517 | 1.000 | 8.161 |
| 34 | 5 | 3 | 4 | 12 | 3.644 | 1.000 | 2.553 | 7.197 |
| 35 | 4 | 4 | 5 | 13 | 2.229 | 2.225 | 4.051 | 8.506 |
| 36 | 5 | 5 | 3 | 13 | 3.644 | 3.517 | 1.000 | 8.161 |
| 37 | 5 | 5 | 5 | 15 | 3.644 | 3.517 | 4.051 | 11.212 |
| 38 | 5 | 4 | 4 | 13 | 3.644 | 2.225 | 2.553 | 8.422 |

| | | | | | | | | |
|----|---|---|---|----|-------|-------|-------|--------|
| 39 | 5 | 5 | 4 | 14 | 3.644 | 3.517 | 2.553 | 9.714 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 12 | 2.229 | 2.225 | 2.553 | 7.008 |
| 41 | 5 | 5 | 3 | 13 | 3.644 | 3.517 | 1.000 | 8.161 |
| 42 | 5 | 3 | 4 | 12 | 3.644 | 1.000 | 2.553 | 7.197 |
| 43 | 5 | 5 | 4 | 14 | 3.644 | 3.517 | 2.553 | 9.714 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 12 | 2.229 | 2.225 | 2.553 | 7.008 |
| 45 | 5 | 4 | 4 | 13 | 3.644 | 2.225 | 2.553 | 8.422 |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 12 | 2.229 | 2.225 | 2.553 | 7.008 |
| 47 | 5 | 3 | 4 | 12 | 3.644 | 1.000 | 2.553 | 7.197 |
| 48 | 4 | 5 | 4 | 13 | 2.229 | 3.517 | 2.553 | 8.300 |
| 49 | 5 | 4 | 4 | 13 | 3.644 | 2.225 | 2.553 | 8.422 |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 12 | 2.229 | 2.225 | 2.553 | 7.008 |
| 51 | 5 | 3 | 4 | 12 | 3.644 | 1.000 | 2.553 | 7.197 |
| 52 | 3 | 4 | 5 | 12 | 1.000 | 2.225 | 4.051 | 7.276 |
| 53 | 4 | 5 | 5 | 14 | 2.229 | 3.517 | 4.051 | 9.797 |
| 54 | 5 | 3 | 4 | 12 | 3.644 | 1.000 | 2.553 | 7.197 |
| 55 | 5 | 5 | 4 | 14 | 3.644 | 3.517 | 2.553 | 9.714 |
| 56 | 4 | 4 | 4 | 12 | 2.229 | 2.225 | 2.553 | 7.008 |
| 57 | 4 | 5 | 5 | 14 | 2.229 | 3.517 | 4.051 | 9.797 |
| 58 | 5 | 5 | 4 | 14 | 3.644 | 3.517 | 2.553 | 9.714 |
| 59 | 4 | 4 | 4 | 12 | 2.229 | 2.225 | 2.553 | 7.008 |
| 60 | 5 | 4 | 4 | 13 | 3.644 | 2.225 | 2.553 | 8.422 |
| 61 | 4 | 4 | 4 | 12 | 2.229 | 2.225 | 2.553 | 7.008 |
| 62 | 5 | 3 | 4 | 12 | 3.644 | 1.000 | 2.553 | 7.197 |
| 63 | 5 | 3 | 4 | 12 | 3.644 | 1.000 | 2.553 | 7.197 |
| 64 | 4 | 4 | 5 | 13 | 2.229 | 2.225 | 4.051 | 8.506 |
| 65 | 5 | 5 | 3 | 13 | 3.644 | 3.517 | 1.000 | 8.161 |
| 66 | 5 | 5 | 5 | 15 | 3.644 | 3.517 | 4.051 | 11.212 |
| 67 | 5 | 4 | 4 | 13 | 3.644 | 2.225 | 2.553 | 8.422 |
| 68 | 3 | 4 | 5 | 12 | 1.000 | 2.225 | 4.051 | 7.276 |
| 69 | 5 | 5 | 5 | 15 | 3.644 | 3.517 | 4.051 | 11.212 |
| 70 | 5 | 4 | 4 | 13 | 3.644 | 2.225 | 2.553 | 8.422 |
| 71 | 5 | 5 | 4 | 14 | 3.644 | 3.517 | 2.553 | 9.714 |
| 72 | 4 | 4 | 4 | 12 | 2.229 | 2.225 | 2.553 | 7.008 |
| 73 | 5 | 5 | 3 | 13 | 3.644 | 3.517 | 1.000 | 8.161 |
| 74 | 4 | 4 | 5 | 13 | 2.229 | 2.225 | 4.051 | 8.506 |
| 75 | 5 | 5 | 4 | 14 | 3.644 | 3.517 | 2.553 | 9.714 |

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 |
| 51 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 52 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 53 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 54 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 19 |
| 55 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 56 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 57 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 |
| 58 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 59 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 22 |
| 60 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 |
| 61 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 22 |
| 62 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 23 |
| 63 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 64 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 20 |
| 65 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 66 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 67 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 22 |
| 68 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 69 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 |
| 70 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 71 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 19 |
| 72 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 22 |
| 73 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 74 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 22 |
| 75 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 |

Successive Interval

| Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | Total |
|------------|------------|------------|------------|------------|--------------|
| 3.601 | 2.225 | 2.170 | 2.170 | 3.601 | 13.766 |
| 2.147 | 1.000 | 3.620 | 3.620 | 2.147 | 12.535 |
| 3.601 | 2.225 | 2.170 | 2.170 | 3.601 | 13.766 |
| 3.601 | 3.517 | 3.620 | 3.620 | 3.601 | 17.959 |
| 3.601 | 1.000 | 3.620 | 3.620 | 3.601 | 15.441 |
| 1.000 | 3.517 | 2.170 | 2.170 | 1.000 | 9.857 |
| 2.147 | 2.225 | 3.620 | 3.620 | 2.147 | 13.761 |
| 3.601 | 3.517 | 3.620 | 3.620 | 3.601 | 17.959 |
| 3.601 | 2.225 | 3.620 | 3.620 | 3.601 | 16.667 |
| 2.147 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 2.147 | 7.295 |
| 3.601 | 2.225 | 2.170 | 2.170 | 3.601 | 13.766 |
| 3.601 | 3.517 | 3.620 | 3.620 | 3.601 | 17.959 |
| 3.601 | 1.000 | 3.620 | 3.620 | 3.601 | 15.441 |
| 3.601 | 3.517 | 2.170 | 2.170 | 3.601 | 15.058 |
| 2.147 | 2.225 | 3.620 | 3.620 | 2.147 | 13.761 |
| 3.601 | 2.225 | 3.620 | 3.620 | 3.601 | 16.667 |
| 2.147 | 2.225 | 3.620 | 3.620 | 2.147 | 13.761 |
| 3.601 | 1.000 | 3.620 | 3.620 | 3.601 | 15.441 |
| 2.147 | 3.517 | 2.170 | 2.170 | 2.147 | 12.152 |
| 3.601 | 2.225 | 3.620 | 3.620 | 3.601 | 16.667 |
| 3.601 | 2.225 | 2.170 | 2.170 | 3.601 | 13.766 |
| 2.147 | 2.225 | 3.620 | 3.620 | 2.147 | 13.761 |
| 3.601 | 3.517 | 2.170 | 2.170 | 3.601 | 15.058 |
| 2.147 | 2.225 | 3.620 | 3.620 | 2.147 | 13.761 |
| 3.601 | 3.517 | 3.620 | 3.620 | 3.601 | 17.959 |
| 2.147 | 1.000 | 2.170 | 2.170 | 2.147 | 9.634 |
| 3.601 | 2.225 | 3.620 | 3.620 | 3.601 | 16.667 |
| 3.601 | 3.517 | 3.620 | 3.620 | 3.601 | 17.959 |
| 2.147 | 3.517 | 3.620 | 3.620 | 2.147 | 15.053 |
| 3.601 | 2.225 | 1.000 | 1.000 | 3.601 | 11.427 |
| 3.601 | 2.225 | 3.620 | 3.620 | 3.601 | 16.667 |
| 3.601 | 2.225 | 3.620 | 3.620 | 3.601 | 16.667 |
| 1.000 | 3.517 | 3.620 | 3.620 | 1.000 | 12.758 |
| 3.601 | 1.000 | 2.170 | 2.170 | 3.601 | 12.540 |
| 3.601 | 2.225 | 3.620 | 3.620 | 3.601 | 16.667 |
| 3.601 | 3.517 | 2.170 | 2.170 | 3.601 | 15.058 |
| 2.147 | 3.517 | 3.620 | 3.620 | 2.147 | 15.053 |
| 3.601 | 2.225 | 2.170 | 2.170 | 3.601 | 13.766 |
| 2.147 | 3.517 | 3.620 | 3.620 | 2.147 | 15.053 |
| 3.601 | 2.225 | 3.620 | 3.620 | 3.601 | 16.667 |
| 2.147 | 3.517 | 2.170 | 2.170 | 2.147 | 12.152 |
| 3.601 | 1.000 | 3.620 | 3.620 | 3.601 | 15.441 |
| 3.601 | 3.517 | 3.620 | 3.620 | 3.601 | 17.959 |

| | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 2.147 | 2.225 | 3.620 | 3.620 | 2.147 | 13.761 |
| 3.601 | 2.225 | 1.000 | 1.000 | 3.601 | 11.427 |
| 3.601 | 2.225 | 2.170 | 2.170 | 3.601 | 13.766 |
| 2.147 | 1.000 | 3.620 | 3.620 | 2.147 | 12.535 |
| 3.601 | 3.517 | 2.170 | 2.170 | 3.601 | 15.058 |
| 3.601 | 2.225 | 3.620 | 3.620 | 3.601 | 16.667 |
| 2.147 | 2.225 | 3.620 | 3.620 | 2.147 | 13.761 |
| 3.601 | 1.000 | 2.170 | 2.170 | 3.601 | 12.540 |
| 3.601 | 2.225 | 3.620 | 3.620 | 3.601 | 16.667 |
| 3.601 | 3.517 | 3.620 | 3.620 | 3.601 | 17.959 |
| 1.000 | 1.000 | 3.620 | 3.620 | 1.000 | 10.240 |
| 2.147 | 3.517 | 2.170 | 2.170 | 2.147 | 12.152 |
| 3.601 | 2.225 | 3.620 | 3.620 | 3.601 | 16.667 |
| 2.147 | 3.517 | 3.620 | 3.620 | 2.147 | 15.053 |
| 3.601 | 3.517 | 3.620 | 3.620 | 3.601 | 17.959 |
| 3.601 | 2.225 | 2.170 | 2.170 | 3.601 | 13.766 |
| 2.147 | 2.225 | 3.620 | 3.620 | 2.147 | 13.761 |
| 3.601 | 2.225 | 2.170 | 2.170 | 3.601 | 13.766 |
| 3.601 | 1.000 | 3.620 | 3.620 | 3.601 | 15.441 |
| 3.601 | 1.000 | 2.170 | 2.170 | 3.601 | 12.540 |
| 1.000 | 2.225 | 3.620 | 3.620 | 1.000 | 11.466 |
| 3.601 | 3.517 | 3.620 | 3.620 | 3.601 | 17.959 |
| 3.601 | 3.517 | 3.620 | 3.620 | 3.601 | 17.959 |
| 3.601 | 2.225 | 2.170 | 2.170 | 3.601 | 13.766 |
| 3.601 | 2.225 | 3.620 | 3.620 | 3.601 | 16.667 |
| 2.147 | 3.517 | 3.620 | 3.620 | 2.147 | 15.053 |
| 3.601 | 2.225 | 3.620 | 3.620 | 3.601 | 16.667 |
| 2.147 | 3.517 | 1.000 | 1.000 | 2.147 | 9.812 |
| 3.601 | 2.225 | 2.170 | 2.170 | 3.601 | 13.766 |
| 3.601 | 3.517 | 3.620 | 3.620 | 3.601 | 17.959 |
| 3.601 | 2.225 | 2.170 | 2.170 | 3.601 | 13.766 |
| 2.147 | 3.517 | 3.620 | 3.620 | 2.147 | 15.053 |

Lampiran 3: Deskriptif Variabel Penelitian

Frequency Table

X1.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 4 | 5.3 | 5.3 | 5.3 |
| | 4 | 23 | 30.7 | 30.7 | 36.0 |
| | 5 | 48 | 64.0 | 64.0 | 100.0 |
| | Total | 75 | 100.0 | 100.0 | |

X1.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 6 | 8.0 | 8.0 | 8.0 |
| | 4 | 33 | 44.0 | 44.0 | 52.0 |
| | 5 | 36 | 48.0 | 48.0 | 100.0 |
| | Total | 75 | 100.0 | 100.0 | |

X1.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 4 | 5.3 | 5.3 | 5.3 |
| | 4 | 23 | 30.7 | 30.7 | 36.0 |
| | 5 | 48 | 64.0 | 64.0 | 100.0 |
| | Total | 75 | 100.0 | 100.0 | |

X1.4

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 3 | 4.0 | 4.0 | 4.0 |
| 4 | 26 | 34.7 | 34.7 | 38.7 |
| 5 | 46 | 61.3 | 61.3 | 100.0 |
| Total | 75 | 100.0 | 100.0 | |

Frequency Table**X2.1**

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 5 | 6.7 | 6.7 | 6.7 |
| 4 | 28 | 37.3 | 37.3 | 44.0 |
| 5 | 42 | 56.0 | 56.0 | 100.0 |
| Total | 75 | 100.0 | 100.0 | |

X2.2

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 13 | 17.3 | 17.3 | 17.3 |
| 4 | 35 | 46.7 | 46.7 | 64.0 |
| 5 | 27 | 36.0 | 36.0 | 100.0 |
| Total | 75 | 100.0 | 100.0 | |

X2.3

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 7 | 9.3 | 9.3 | 9.3 |
| 4 | 49 | 65.3 | 65.3 | 74.7 |
| 5 | 19 | 25.3 | 25.3 | 100.0 |
| Total | 75 | 100.0 | 100.0 | |

Frequency Table**Y1**

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 4 | 5.3 | 5.3 | 5.3 |
| 4 | 22 | 29.3 | 29.3 | 34.7 |
| 5 | 49 | 65.3 | 65.3 | 100.0 |
| Total | 75 | 100.0 | 100.0 | |

Y2

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 13 | 17.3 | 17.3 | 17.3 |
| 4 | 35 | 46.7 | 46.7 | 64.0 |
| 5 | 27 | 36.0 | 36.0 | 100.0 |
| Total | 75 | 100.0 | 100.0 | |

Y3

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 4 | 5.3 | 5.3 | 5.3 |
| 4 | 23 | 30.7 | 30.7 | 36.0 |
| 5 | 48 | 64.0 | 64.0 | 100.0 |

Y3

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 4 | 5.3 | 5.3 | 5.3 |
| 4 | 23 | 30.7 | 30.7 | 36.0 |
| 5 | 48 | 64.0 | 64.0 | 100.0 |
| Total | 75 | 100.0 | 100.0 | |

Y4

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 4 | 5.3 | 5.3 | 5.3 |
| 4 | 23 | 30.7 | 30.7 | 36.0 |
| 5 | 48 | 64.0 | 64.0 | 100.0 |
| Total | 75 | 100.0 | 100.0 | |

Y5

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 4 | 5.3 | 5.3 | 5.3 |
| 4 | 22 | 29.3 | 29.3 | 34.7 |
| 5 | 49 | 65.3 | 65.3 | 100.0 |
| Total | 75 | 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 | .361** | 1.000** | -.040 | .869** |
| Sig. (2-tailed) | | .001 | .000 | .733 | .000 |
| N | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 |
| X1.2 Pearson Correlation | .361** | 1 | .361** | -.108 | .620** |
| Sig. (2-tailed) | .001 | | .001 | .357 | .000 |
| N | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 |
| X1.3 Pearson Correlation | 1.000** | .361** | 1 | -.040 | .869** |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .001 | | .733 | .000 |
| N | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 |
| X1.4 Pearson Correlation | -.040 | -.108 | -.040 | 1 | .301** |
| Sig. (2-tailed) | .733 | .357 | .733 | | .009 |
| N | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 |
| Total Pearson Correlation | .869** | .620** | .869** | .301** | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .009 | |
| N | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 |

** . 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 | 75 | 100.0 |
| Excluded a | 0 | .0 |
| Total | 75 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .760 | 5 |


```

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 | .010 | -.524** | .333** |
| Sig. (2-tailed) | | .933 | .000 | .003 |
| N | 75 | 75 | 75 | 75 |
| X2.2 Pearson Correlation | .010 | 1 | -.019 | .729** |
| Sig. (2-tailed) | .933 | | .874 | .000 |
| N | 75 | 75 | 75 | 75 |
| X2.3 Pearson Correlation | -.524** | -.019 | 1 | .328** |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .874 | | .004 |
| N | 75 | 75 | 75 | 75 |
| Total Pearson Correlation | .333** | .729** | .328** | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .003 | .000 | .004 | |
| N | 75 | 75 | 75 | 75 |

** . 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 | 75 | 100.0 |
| Excluded a | 0 | .0 |
| Total | 75 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .691 | 4 |

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Correlations

| | | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Total |
|-------|---------------------|---------|--------|---------|---------|---------|--------|
| Y1 | Pearson Correlation | 1 | -.082 | -.099 | -.099 | 1.000** | .592** |
| | Sig. (2-tailed) | | .483 | .397 | .397 | .000 | .000 |
| | N | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 |
| Y2 | Pearson Correlation | -.082 | 1 | .055 | .055 | -.082 | .362** |
| | Sig. (2-tailed) | .483 | | .638 | .638 | .483 | .001 |
| | N | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 |
| Y3 | Pearson Correlation | -.099 | .055 | 1 | 1.000** | -.099 | .649** |
| | Sig. (2-tailed) | .397 | .638 | | .000 | .397 | .000 |
| | N | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 |
| Y4 | Pearson Correlation | -.099 | .055 | 1.000** | 1 | -.099 | .649** |
| | Sig. (2-tailed) | .397 | .638 | .000 | | .397 | .000 |
| | N | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 |
| Y5 | Pearson Correlation | 1.000** | -.082 | -.099 | -.099 | 1 | .592** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .483 | .397 | .397 | | .000 |
| | N | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 |
| Total | Pearson Correlation | .592** | .362** | .649** | .649** | .592** | 1 |

| | | | | | | |
|-----------------|------|------|------|------|------|----|
| Sig. (2-tailed) | .000 | .001 | .000 | .000 | .000 | |
| N | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 |

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

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Total
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 75 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 75 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .712 | 6 |

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 | 75 | 75 |
| X2 | Pearson Correlation | .629* | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |
| | N | 75 | 75 |

*. 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^b**

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|---------------------|-------------------|--------|
| 1 | X2, X1 ^a | . | Enter |

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .587 ^a | .345 | .326 | 1.94035 |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 142.476 | 2 | 71.238 | 18.921 | .000 ^a |
| | Residual | 271.078 | 72 | 3.765 | | |
| | Total | 413.554 | 74 | | | |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 142.476 | 2 | 71.238 | 18.921 | .000 ^a |
| | Residual | 271.078 | 72 | 3.765 | | |
| | Total | 413.554 | 74 | | | |

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 4.494 | 1.901 | | 2.364 | .021 |
| | X1 | .572 | .102 | .538 | 5.622 | .000 |
| | X2 | .392 | .185 | .203 | 2.119 | .008 |

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 7: R Tabel dan F Tabel

R-Tabel

Tabel r untuk df = 51 - 100

| df = (N-2) | Tingkat signifikansi untuk uji satu arah | | | | |
|------------|--|--------|--------|--------|--------|
| | 0.05 | 0.025 | 0.01 | 0.005 | 0.0005 |
| | Tingkat signifikansi untuk uji dua arah | | | | |
| | 0.1 | 0.05 | 0.02 | 0.01 | 0.001 |
| 51 | 0.2284 | 0.2706 | 0.3188 | 0.3509 | 0.4393 |
| 52 | 0.2262 | 0.2681 | 0.3158 | 0.3477 | 0.4354 |
| 53 | 0.2241 | 0.2656 | 0.3129 | 0.3445 | 0.4317 |
| 54 | 0.2221 | 0.2632 | 0.3102 | 0.3415 | 0.4280 |
| 55 | 0.2201 | 0.2609 | 0.3074 | 0.3385 | 0.4244 |
| 56 | 0.2181 | 0.2586 | 0.3048 | 0.3357 | 0.4210 |
| 57 | 0.2162 | 0.2564 | 0.3022 | 0.3328 | 0.4176 |
| 58 | 0.2144 | 0.2542 | 0.2997 | 0.3301 | 0.4143 |
| 59 | 0.2126 | 0.2521 | 0.2972 | 0.3274 | 0.4110 |
| 60 | 0.2108 | 0.2500 | 0.2948 | 0.3248 | 0.4079 |
| 61 | 0.2091 | 0.2480 | 0.2925 | 0.3223 | 0.4048 |
| 62 | 0.2075 | 0.2461 | 0.2902 | 0.3198 | 0.4018 |
| 63 | 0.2058 | 0.2441 | 0.2880 | 0.3173 | 0.3988 |
| 64 | 0.2042 | 0.2423 | 0.2858 | 0.3150 | 0.3959 |
| 65 | 0.2027 | 0.2404 | 0.2837 | 0.3126 | 0.3931 |
| 66 | 0.2012 | 0.2387 | 0.2816 | 0.3104 | 0.3903 |
| 67 | 0.1997 | 0.2369 | 0.2796 | 0.3081 | 0.3876 |
| 68 | 0.1982 | 0.2352 | 0.2776 | 0.3060 | 0.3850 |
| 69 | 0.1968 | 0.2335 | 0.2756 | 0.3038 | 0.3823 |
| 70 | 0.1954 | 0.2319 | 0.2737 | 0.3017 | 0.3798 |
| 71 | 0.1940 | 0.2303 | 0.2718 | 0.2997 | 0.3773 |
| 72 | 0.1927 | 0.2287 | 0.2700 | 0.2977 | 0.3748 |
| 73 | 0.1914 | 0.2272 | 0.2682 | 0.2957 | 0.3724 |
| 74 | 0.1901 | 0.2257 | 0.2664 | 0.2938 | 0.3701 |
| 75 | 0.1888 | 0.2242 | 0.2647 | 0.2919 | 0.3678 |
| 76 | 0.1876 | 0.2227 | 0.2630 | 0.2900 | 0.3655 |
| 77 | 0.1864 | 0.2213 | 0.2613 | 0.2882 | 0.3633 |
| 78 | 0.1852 | 0.2199 | 0.2597 | 0.2864 | 0.3611 |
| 79 | 0.1841 | 0.2185 | 0.2581 | 0.2847 | 0.3589 |
| 80 | 0.1829 | 0.2172 | 0.2565 | 0.2830 | 0.3568 |

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 |

Jadwal Penelitian

| No | Kegiatan | Tahun 2021 | | | | | | | |
|----|---|------------|------|------|-----|------|-----|-----|-----|
| | | Mei | Juni | Juli | Agt | Sept | Okt | Nov | Des |
| 1. | Observasi | | | | | | | | |
| 2. | Usulan judul | | | | | | | | |
| 3. | Pembuatan proposal dan bimbingan | | | | | | | | |
| 4. | Ujian proposal | | | | | | | | |
| 5. | Revisi | | | | | | | | |
| 6. | Pembuatan dan Pengandaan Kuisisioner Penelitian | | | | | | | | |
| 7. | Pengolahan data | | | | | | | | |
| 8. | Ujian skripsi | | | | | | | | |



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 : 3653/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/X/2021
Lampiran :-
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.
Kepala PT. Sumber Alfaria Trijaya TBK. Gorontalo
di,-
Tempat

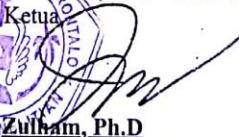
Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zulham, Ph.D
NIDN : 0911108104
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

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

Nama Mahasiswa : Nadia Astrifani Triono
NIM : E2117200
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Lokasi Penelitian : PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA,Tbk, GORONTALO
Judul Penelitian : PENGARUH PERSON ORGANIZATION FIT DAN JOB EMBEDDEDNESS TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA. TBK, GORONTALO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 12 Oktober 2021
Ketua

Zulham, Ph.D
NIDN 0911108104

+



**PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA, Tbk
GORONTALO**

JL. JHON ARYO KATILI, KEL. PAGUYAMAN
KOTA TENGAH, KOTA GORONTALO

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Moh Khoiron
Nik : 08020527
Pekerjaan : Swasta
Jabatan : Area Coordinator

Menerangkan Bahwa :

Nama : Nadia Astrifani Triono
Nim : E2117200
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Penelitian : Pengaruh Person Organization Fit Dan Job Embeddedness Terhadap Turnover Intention

Benar-benar telah melakukan penelitian di perusahaan PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA, Tbk. Terhitung sejak tanggal 29 Oktober 2021 hingga tanggal 20 November 2021 dengan baik.

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa unsur paksaan dari pihak manapun. Dan semoga dapat digunakan sebagai mana mestinya.





**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN
UNIVERSITAS ICHSAN
(UNISAN) GORONTALO**

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/O/2001
Jl. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435) 829976 Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 0967/UNISAN-G/S-BP/XI/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN : 0906058301
Unit Kerja : Pustikom, Universitas Ichsan Gorontalo

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasisw : NADIA ASTRIFANI TRIONO
NIM : E2117200
Program Studi : Manajemen (S1)
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Judul Skripsi : PENGARUH PERSON ORGANIZATION FIT DAN JOB EMBEDDEDNESS TERHADAP TURNOVER INTENTION

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 19%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/IX/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersangkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diolah di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujikan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 26 November 2021

Tim Verifikasi,



Sunarto Taliki, M.Kom

NIDN. 0906058301

Tembusan :

1. Dekan
2. Ketua Program Studi
3. Pembimbing I dan Pembimbing II
4. Yang bersangkutan
5. Arsip

11/23/21, 3:36 PM

Skripsi_NADIA ASTRIFANI TRIONO.docx - E2117200



E2117200+NADIA ASTRIFANI TRIONO+Skripsi.docx

Nov 23, 2021

12347 words / 82412 characters

E2117200

Skripsi_NADIA ASTRIFANI TRIONO.docx

Sources Overview

19%

OVERALL SIMILARITY

| Rank | Source | Similarity |
|------|--|------------|
| 1 | download.garuda.ristekdikti.go.id INTERNET | 3% |
| 2 | repositori.uin-alauddin.ac.id INTERNET | 3% |
| 3 | jtebr.unisan.ac.id INTERNET | 2% |
| 4 | www.scribd.com INTERNET | 2% |
| 5 | e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id INTERNET | 1% |
| 6 | jurnal.unigo.ac.id INTERNET | <1% |
| 7 | jurnal.stiekma.ac.id INTERNET | <1% |
| 8 | journal.umgo.ac.id INTERNET | <1% |
| 9 | pt.slideshare.net INTERNET | <1% |
| 10 | lonsuit.unismuhluwuk.ac.id INTERNET | <1% |
| 11 | text-id.123dok.com INTERNET | <1% |
| 12 | stia-binaruna.e-journal.id INTERNET | <1% |
| 13 | repository.metrouniv.ac.id INTERNET | <1% |
| 14 | docobook.com INTERNET | <1% |
| 15 | repository.radenintan.ac.id INTERNET | <1% |
| 16 | eprints.undip.ac.id INTERNET | <1% |

11/23/21, 3:36 PM

Skripsi_NADIA ASTRIFANI TRIONO.docx - E2117200

| | | | |
|----|------------------------------------|----------|-----|
| 17 | id.123dok.com | INTERNET | <1% |
| 18 | repository.unair.ac.id | INTERNET | <1% |
| 19 | pt.scribd.com | INTERNET | <1% |
| 20 | repository.teknokrat.ac.id | INTERNET | <1% |
| 21 | jimfeb.ub.ac.id | INTERNET | <1% |
| 22 | haris-tambera.blogspot.com | INTERNET | <1% |
| 23 | digilib.uin-suka.ac.id | INTERNET | <1% |
| 24 | lib.unnes.ac.id | INTERNET | <1% |
| 25 | slideplayer.com | INTERNET | <1% |
| 26 | docslide.us | INTERNET | <1% |
| 27 | 123dok.com | INTERNET | <1% |
| 28 | repository.uin-malang.ac.id | INTERNET | <1% |
| 29 | johannessimatupang.wordpress.com | INTERNET | <1% |
| 30 | digilib.unhas.ac.id | INTERNET | <1% |
| 31 | ejournal.stiewidyagalumajang.ac.id | INTERNET | <1% |
| 32 | jurnal.unpand.ac.id | INTERNET | <1% |
| 33 | www.slideshare.net | INTERNET | <1% |
| 34 | eprints.walisongo.ac.id | INTERNET | <1% |

Excluded search repositories:

- Submitted Works

Excluded from document:

- Bibliography
- Quotes
- Small Matches (less than 20 words)

Excluded sources:

- None

CURRICULUM VITAE



1. Indetitas Pribadi

Nama : Nadia Astrifani Triono
 Nim : E2117200
 Tempat/Tgl Lahir : Domisil Moonow, 25 September 1998
 Angkatan : 2017
 Fakultas/Jurusan : Ekonomi / Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Agama : Islam
 Alamat : Jln Rambutan, Buladu Kec. Kota Barat Kab
 Gorontalo

2 . Riwayat Pendidikan

1. Bersekolah SDN Domisil dari kelas 1-6
2. Kemudian melanjutkan ke jenjang Sekolah Menengah Pertama dari kls VII-IX di SMP N 1 Sangkub, Bolaang Mongondow Utara dan lulus di tahun 2013
3. Selanjutnya melanjutkan belajar dari kelas 1-3 di SMK Negeri 1 Kotamobagu dan lulus di tahun 2016
4. Dan melanjutkan pendidikan tinggi di Universitas Icshan Gorontalo dari di tahun 2017 di Fakultas Ekonomi Jurusan manajemen.

ABSTRACT**NADIA ASTRIFANI TRIONO. E2117200. THE EFFECT OF PERSON-ORGANIZATION FIT AND JOB EMBEDDEDNESS ON THE TURNOVER INTENTION AT PT. SOURCE ALFARIA TRIJAYA TBK GORONTALO**

This study aims to find the effect of person-organization Fit (X1) and job embeddedness (X2) on turnover intention (Y) at PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Gorontalo. The primary data collection is through a list of statements tested for validity and reliability tests. The analytical 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. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Gorontalo, which is 0.345 or 34.5%. The results of testing the second hypothesis show that person-organization fit (X1) partially has a positive and significant effect on turnover intention (Y) at PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Gorontalo, which is 0.538 or 53.8%. The results of testing the third hypothesis indicate that the job embeddedness (X2) variable partially has a positive and significant effect on turnover intention (Y) at PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Gorontalo, which is 0.203 or 20.3%.

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



ABSTRAK**NADIA ASTRIFANI TRIONO. E2117200. PENGARUH PERSON ORGANIZATION FIT DAN JOB EMBEDDEDNESS TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA Tbk GORONTALO**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh Person Organization Fit (X1), dan Job Embededdness (X2) terhadap Turnover Intention (Y) pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Gorontalo. 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 Embededdness (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention (Y) pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Gorontalo, yaitu sebesar 0,345 atau 34,5%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Person Organization Fit (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention (Y) pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Gorontalo, yakni sebesar 0.538 atau 53,8%. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa variabel Job Embededdness (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention (Y) pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Gorontalo, yakni sebesar 0.203 atau 20,3%.

Kata kunci: person organization fit, job embededdness, turnover intention

