

## Peranan komitmen organisasi dan person job fit terhadap turnover intention generasi Y pada karyawan di Indonesia

Nadya Karunia Pramesti dan Dewi Puri Astiti

Program Studi Sarjana Psikologi, Fakultas Kedokteran Universitas Udayana  
Astiti22@unud.ac.id

### Abstrak

Sejumlah riset terdahulu sudah memperlihatkan bahwa Generasi Y mempunyai nilai *turnover* yang lebih tinggi dibandingkan generasi lainnya. Pergantian karyawan didahului oleh niat untuk berubah. Nilai *turnover intention* pada karyawan diprediksi dipengaruhi oleh komitmen organisasi, dan *person job fit*. Riset ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menentukan peranan komitmen organisasi dan *person job fit* terhadap *turnover intention* karyawan gen-Y di Indonesia. Subjek terkait dengan riset ialah 176 karyawan generasi Y di Indonesia. Alat pengukuran diterapkan ialah skala komitmen organisasi, skala *person job fit* dan skala *turnover intention*. Temuan uji regresi berganda memperlihatkan koefisien regresi sejumlah 0,598, koefisien determinan 0,357 dan nilai signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ) dengan koefisien beta (standarize) pada variabel komitmen organisasi -0,434 serta variabel *person job fit* 0,259. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa komitmen organisasi dan *person job fit* secara bersama memiliki peran menurunkan tingkat *turnover intention* generasi Y pada karyawan di Indonesia.

*Kata kunci: Generasi Y, komitmen organisasi, person job fit, turnover intention.*

### Abstract

Some previous studies found that Generation Y has a higher *turnover* rate than other generations. Employee *turnover* is preceded by *turnover intention*. The level of *turnover intention* on employees can be influenced by organizational commitment and *person job fit*. This study uses a quantitative approach that aims to determine the role of organizational commitment and *person job fit* toward Y generation *turnover intentions* for employees in Indonesia. The subjects in this study were 176 Y generation employees in Indonesia. The measuring instrument used was the scale of organizational commitment, the scale of *person job fit* and the scale of *turnover intention*. The results of the multiple regression analysis test showed a regression coefficient of 0.598, a coefficient of determination of 0.357 and a significance value of 0.000 ( $p < 0.05$ ) with a standardized-beta coefficient on the organizational commitment variable of -0.434 and a *person job fit* variable of 0.259. These results indicate that organizational commitment and *person job fit* together play a role in reducing the level of *turnover intention* of generation Y employees in Indonesia.

*Keywords: Generation Y, organizational commitment, person job fit, turnover intention.*

## LATAR BELAKANG

Karyawan dan perusahaan yaitu dua komponen persatuan. Karyawan mempunyai peranan signifikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Perusahaan yang sangat sukses, dipengaruhi oleh kualitas sumber daya yang dimiliki. Karenanya, perusahaan harus menggerakkan, memperbaiki dan meningkatkan komitmen karyawannya untuk dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimiliki dan mengurangi *turnover*

Mengacu pada studi kasus yang dilaksanakan dari Oktober 2018 hingga November 2018 untuk karyawan perusahaan gadget X di Denpasar I, responden DT menyatakan bahwa mempunyai keinginan untuk mencari pekerjaan lain tetapi belum memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan dan keluar dari pekerjaan saat ini (Pramesti, 2018). Ini mencerminkan suatu aspek teoritis dari teori *turnover intention* yang dikemukakan oleh Mobley et al. (1978) yaitu *intention of search* dengan tujuan untuk mencari tahu di mana karyawan mulai mempunyai keinginan mencari pekerjaan lain.

*Turnover intention* yang tidak segera diatasi lama-kelamaan akan meningkat dan berwujud menjadi *turnover*, sehingga hal tersebut dapat menjadi masalah bagi perusahaan. *Turnover* dijelaskan sebagai pengunduran diri permanen secara sukarela maupun tidak sukarela dari suatu organisasi (Robbins & Judge, 2013). *Turnover intention* dalam kerja mengacu pada keinginan karyawan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda (Abdillah, 2012). Harnoto (2002) menyatakan bahwa *turnover intention* ialah taraf keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Meski mempunyai *intention of search*, responden tetap ingin terus bekerja di perusahaan. Responden juga menyatakan bahwa sering bekerja lebih banyak lembur dan beban kerja berlebih di tempat kerja meskipun tidak mendapatkan kompensasi untuk hal tersebut. Sejumlah alasan mengapa responden masih ingin tetap di perusahaan X meliputi: lingkungan kerja yang nyaman, tim yang lebih tegas, mobilitas kerja, jam kerja yang lebih fleksibel, gaji yang dirasa cukup aman dan responden tidak merasa lebih nyaman meninggalkan perusahaan atau mungkin dapat merugikan responden.

Perasaan nyaman terhadap lingkungan kerja dan rekan kerja, adanya kemauan untuk berusaha memenuhi tuntutan yang melebihi pekerjaan menunjukkan bahwa responden memiliki komitmen afektif. Komitmen afektif diartikan sebagai komitmen berupa perasaan cinta pada suatu organisasi yang memunculkan kemauan untuk tetap tinggal dan membina hubungan sosial serta menghargai nilai keterkaitan dengan organisasi (Zurnali, 2010). Responden merasa bahwa belum tentu lebih beruntung jika meninggalkan perusahaan dan ada kemungkinan akan rugi jika meninggalkan perusahaan, pernyataan ini menggambarkan komitmen berkelanjutan pada diri responden. Komitmen berkelanjutan ialah perasaan berat untuk meninggalkan organisasi dikarenakan kebutuhan bertahan dengan pertimbangan untung dan rugi (Zurnali, 2010). Responden DT juga menyatakan bahwa responden DT ingin membangun hubungan yang baik dengan kolega di tempat kerja. Hal ini sesuai dengan salah satu bentuk

komitmen menurut Kanter (dalam Sopiah, 2008) yaitu *cohesion commitment*, dimana komitmen anggota dinilai sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi

Komitmen organisasi dapat diterapkan untuk penilaian kecenderungan karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi diartikan sebagai situasi di mana karyawan mempunyai keperihakan terhadap perusahaan dan tujuannya, dan ingin mempertahankan menjadi anggota organisasi (Robbins & Judge, 2013). Kreitner dan Kinicki (2011) berpendapat komitmen organisasi ialah refleksi individu dalam mengidentifikasi organisasi dan terikat pada tujuan-tujuan organisasi. Sedangkan (Luthans, 2006) mengatakan komitmen organisasi ialah cerminan loyalitas karyawan dan proses yang kontinyu ketika karyawan menunjukkan perhatian pada organisasi dan yakin menerima nilai serta tujuan organisasi.

Keinginan responden DT untuk mencari pekerjaan lain muncul ketika ia menjadi *headstore* di Bali. Responden merasa bahwa posisi *headstore* tidak sesuai dengan latar belakang yang dimiliki karena lebih banyak berada di satu tempat. Ketidaksiharian latar belakang responden dengan pekerjaan yang diperoleh berarti tidak memenuhi salah satu aspek dalam *person job fit* yaitu *demand abilities*. *Demand abilities* diartikan sebagai kesesuaian kemampuan mengacu pada pengetahuan, keahlian, dan kemampuan karyawan terhadap karakteristik pekerjaan (Cable & DeRue, 2002).

Teori *person job fit* yang dikemukakan oleh Holland (dalam Robbins & Judge, 2008) didasarkan pada gagasan tentang kesesuaian karakteristik karyawan dengan pekerjaan mereka. Holland (dalam Robbins & Judge, 2008) dalam riset yang dilakukan menyatakan bahwa jika kepribadian dan pekerjaan karyawan sesuai, kepuasan kerja akan meningkat, komitmen akan tinggi dan *turnover* akan berkurang. Robbins (2006) menambahkan, kepuasan dan kecenderungan seseorang untuk meninggalkan pekerjaan tergantung pada sejauh mana individu tersebut mampu menyesuaikan kepribadian dengan pekerjaan.

Ada dua faktor yang diperkirakan dapat memberikan kontribusi terhadap *turnover intention* pada diri karyawan diantaranya komitmen organisasi dan *person job fit*. Riset terdahulu memperlihatkan bahwa suatu faktor yang memengaruhi *turnover intention* ialah komitmen organisasi (Chungtai & Zafar, 2006; Firdaus, 2017). Dengan komitmen organisasi yang lebih tinggi, maka intensitas karyawan meninggalkan perusahaan akan lebih rendah, dan sebaliknya (Chungtai & Zafar, 2006; Firdaus, 2017). Hassan et al. (2012) terkait dengan riset mereka menjelaskan bahwa karyawan yang mempunyai komitmen organisasi tinggi akan mempunyai *turnover intention* yang rendah.

Responden ialah seorang wanita yang lahir pada tahun 1993, yang berarti bahwa saat dilakukan wawancara responden berusia 25 tahun. Menurut Sensus Penduduk Antar Sensus 2015, populasi Indonesia akan mencapai 269,6 juta pada tahun 2020 (Kusnandar, 2019). Badan Pusat Statistik (dalam Kusnandar, 2019) mendokumentasikan komposisi usia produktif tertinggi (15-64 tahun) yaitu 185,34 juta orang. Usia

produktif ini digolongkan sebagai generasi Y yang kini mendominasi dunia kerja di Indonesia (Kusnandar, 2019). Generasi ini sedang menjadi sorotan karena dianggap mempunyai karakteristik yang mudah berganti pekerjaan atau pindah tempat kerja. Hal ini dinyatakan dalam riset yang dilaksanakan oleh Asih dan Zamralita (2017) bahwa generasi Y mempunyai kecenderungan mudah berganti pekerjaan.

Mengacu pada penjelasan di atas, riset ini ingin melihat peranan komitmen organisasi dan *person job fit* terhadap tingkat *turnover intention* generasi Y pada karyawan di Indonesia. Hal ini menarik untuk diteliti dalam rangka mengetahui apakah kecenderungan *turnover intention* generasi Y masih sama tingginya dengan penelitian terdahulu.

## METODE PENELITIAN

### Variabel dan Definisi Operasional

Variabel dependen terkait dengan riset ini ialah *turnover intention*. Variabel independen terkait dengan riset ini ialah komitmen organisasi dan *person job fit*. Definisi operasional masing-masing variabel ini ialah sebagai berikut:

#### Turnover intention

*Turnover intention* ialah keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan dan mencari alternatif pekerjaan lain. Dalam riset ini diukur menggunakan alat ukur yang diadaptasi dari Priambodo (2018) dengan menerapkan model skala Likert 4 segmen. Semakin tinggi skor total yang diperoleh maka semakin tinggi *turnover intention* subjek.

#### Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi ialah keinginan individu untuk Skala yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi dalam penelitian ini menggunakan modifikasi skala komitmen organisasi yang disusun oleh Allen dan Meyer (1990) dengan menerapkan model skala Likert 4 segmen. Semakin tinggi skor total yang diperoleh maka semakin tinggi komitmen organisasi subjek.

#### Person job fit

*Person Job Fit* adalah kesesuaian individu dengan pekerjaan yang dimiliki. Skala yang digunakan untuk mengukur *person job fit* adalah modifikasi dari skala yang telah disusun oleh Amri (2017) dengan menerapkan model skala Likert 4 segmen. Semakin tinggi skor total yang diperoleh maka semakin tinggi *person job fit* subjek.

### Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan di Indonesia yang lahir antara tahun 1981-1995 atau disebut sebagai generasi Y (Lancaster & Stillman, 2002) dan masih berstatus sebagai karyawan perusahaan atau instansi. Subjek sampel yang akan digunakan yaitu beberapa karyawan yang bekerja di perusahaan Swasta, BUMN maupun karyawan honorer di Instansi Pemerintahan. Karyawan yang bekerja sebagai PNS, TNI dan POLRI memiliki masa kerja yang pasti dan diasumsikan memiliki kecenderungan untuk keluar dari pekerjaannya sangatlah rendah, sehingga karyawan tersebut tidak dijadikan sebagai responden dalam penelitian ini. Penetapan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling* insidental. Teknik *sampling* insidental adalah

penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dan memenuhi kriteria responden dapat digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2013).

### Pelaksanaan Penelitian

Riset dilaksanakan dari 4 November 2019 hingga 20 November 2019. Jumlah skala yang terkumpul ialah 176 skala dan semuanya memenuhi syarat untuk analisis data. Riset ini menerapkan kemajuan teknologi untuk menyebarkan skala riset ke subjek riset menerapkan fasilitas *Google Form*.

### Alat Ukur

organisasi, skala *person job fit* dan skala *turnover intention*. Alat ukur *turnover intention* yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi skala yang disusun oleh Priambodo (2018). Alat ukur ini terdiri dari 42 aitem pernyataan yang dikembangkan dari tiga dimensi *turnover intention* yaitu *think of quitting*, *intention of search* dan *intention to quit*. Komitmen organisasi diukur dengan menggunakan skala yang disusun oleh Allen dan Meyer (1990) terdiri dari 24 aitem dan dimodifikasi dengan menambahkan 12 aitem untuk uji *try out* sehingga total terdapat 36 aitem. Pada skala komitmen organisasi terdapat tiga aspek yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. *Person job fit* diukur dengan menggunakan modifikasi skala yang disusun oleh Amri (2017) terdiri dari 16 aitem dan telah dimodifikasi dengan menambahkan 8 aitem untuk uji *try out* sehingga total terdapat 24 aitem. Pernyataan dalam alat ukur ini dikembangkan dari dua aspek *person job fit* yaitu, *demand abilities* dan *need supplies*.

Ketiga skala didistribusikan dalam model skala 4 ruas dengan pilihan jawaban sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Setiap skala terdiri dari pernyataan *favorable* dan *unfavorable*.

Pengukuran terhadap validitas isi dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *professional judgement* dan uji validitas konstruk dapat dilihat dari koefisien korelasi item total sebesar 0,30. Teknik uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan Cronbach Alpha dan akan dikatakan reliabel jika reliabilitasnya lebih dari 0,60

Penyebaran uji coba alat ukur dilaksanakan pada tanggal 17 oktober 2019 sampai 24 oktober 2019. Diberikan kepada karyawan generasi Y di Kota Denpasar.

Hasil uji validitas skala *turnover intention* yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa dari 42 aitem yang diujicobakan, menghasilkan 35 aitem valid dan 7 aitem gugur. Aitem yang valid memiliki koefisien validitas yang bergerak dari 0.350 - 0.829. Hasil uji reliabilitas  $\alpha$  skala *turnover intention* dengan menggunakan teknik *Chronbach's Alpha* menunjukkan koefisien Alpha ( ) adalah sebesar 0,957 menunjukkan bahwa skala *turnover intention* mampu mencerminkan 95,7% variasi skor murni subjek. Hasil tersebut menunjukkan bahwa skala *turnover intention* dapat digunakan untuk mengukur taraf *turnover intention*.

Hasil uji validitas skala komitmen organisasi yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa dari 36 aitem yang diujicobakan, menghasilkan 33 aitem valid dan 3 aitem gugur. Aitem yang valid memiliki koefisien validitas yang bergerak

dari 0.309 - 0.719. Hasil uji reliabilitas  $\alpha$  skala komitmen organisasi dengan menggunakan teknik *Chronbach's Alpha* menunjukkan koefisien Alpha ( ) adalah sebesar 0,937 menunjukkan bahwa skala komitmen organisasi mampu mencerminkan 93,7% variasi skor murni subjek. Hasil tersebut menunjukkan bahwa skala komitmen organisasi dapat digunakan untuk mengukur taraf komitmen organisasi.

Hasil uji validitas skala *Person Job Fit* yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa dari 24 aitem yang diujicobakan, menghasilkan 22 aitem valid dan 2 aitem gugur. Aitem yang valid memiliki koefisien validitas yang bergerak dari 0.339 - 0.689. Hasil uji  $\alpha$  reliabilitas skala *person job fit* dengan menggunakan teknik *Chronbach's Alpha* menunjukkan koefisien Alpha ( ) adalah sebesar 0,914 menunjukkan bahwa skala *person job fit* mampu mencerminkan 91,4% variasi skor murni subjek. Hasil tersebut menunjukkan bahwa skala *person job fit* dapat digunakan untuk mengukur taraf *person job fit*.

### Teknik Analisis Data

Uji hipotesis dilaksanakan apabila data penelitian telah lolos uji normalitas dan uji multikolinearitas. Uji normalitas dalam riset ini menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*, uji linearitas menggunakan uji *Compare Means*, dan uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai VIF dan nilai *tolerance*. Sesudah lolos seluruh uji asumsi, data riset dianalisis menggunakan metode analisis regresi berganda untuk menguji hipotesis hipotesis mayor dan minor.

## HASIL PENELITIAN

### Karakteristik Subjek

Mengacu pada sifat dari subjek data, subjek memperlihatkan 176 dengan jenis kelamin laki-laki 101 laki-laki dan perempuan dari jenis kelamin 75 orang. Mayoritas subjek berusia 24-28 tahun ialah 166 orang, bertatus karyawan kontrak/honorer sebanyak 108, bekerja <2 tahun sebesar 65,91% dan memiliki gaji pada rentang 2-4 juta sebanyak 56 orang.

### Deskripsi Data Penelitian

Hasil deskripsi penelitian variabel komitmen organisasi, *person job fit*, dan *turnover intention* dapat dilihat pada tabel 1 (terlampir).

Temuan uraian riset pada tabel 1 memperlihatkan bahwa variabel *turnover intention* mempunyai mean teoritis yang lebih besar daripada mean empiris (mean teoritis > mean empiris) dengan perbedaan -9,438. Temuan dapat disimpulkan bahwa subjek mempunyai niat *turnover intention* nilai rendah. Kisaran skor subjek riset ialah 60 hingga 102.

Temuan penjelasan riset pada tabel 1 memperlihatkan bahwa variabel komitmen organisasi mempunyai mean teoritis yang lebih kecil daripada mean empiris (mean teoritis < mean

empiris) dengan perbedaan 9,341. Temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa subjek mempunyai komitmen organisasi yang tinggi. Kisaran skor subjek riset berkisar antara 72 hingga 109.

Temuan uraian riset pada tabel 1 memperlihatkan bahwa variabel *person job fit* memiliki mean teoritis yang lebih kecil daripada mean empiris (mean teoritis < mean empiris) dengan perbedaan 8,358. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa subjek memiliki taraf *person job fit* yang tinggi. Kisaran skor subjek riset berkisar antara 50 hingga 75.

### Uji Asumsi

Hasil uji asumsi penelitian variabel komitmen organisasi, *person job fit*, dan *turnover intention* sebagai berikut (tabel terlampir).

Uji normalitas dalam riset ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*. Jika data riset mempunyai probabilitas lebih dari 0,05 ( $p > 0,05$ ) maka distribusi data riset dapat disebut normal, tetapi sebaliknya jika data riset mempunyai probabilitasnya kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ), dapat dikatakan distribusi data tidak normal (Azwar, 2016). Tabel 2 memperlihatkan bahwa data variabel komitmen organisasi berdistribusi normal dengan nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,061 dengan signifikansi 0,200 ( $p > 0,05$ ). Data pada variabel *person job fit* berdistribusi normal dengan nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,065 dengan signifikansi sebesar 0,065 ( $p > 0,05$ ). Serta variabel *turnover intention* dengan nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,058 dengan signifikansi sebesar 0,200 ( $p > 0,05$ ).

Uji linearitas diterapkan untuk mencari tahu keterkaitan antar variabel yang akan dianalisis untuk mempunyai keterkaitan linier atau tidak. Uji linearitas dalam riset ini menggunakan teknik *Test for Linearity*. Hubungan dua variabel dikatakan linear apabila nilai signifikansi *linearity* lebih kecil dari 0.05 ( $p < 0,05$ ) dan nilai *deviation from linearity* diatas 0,05 ( $p > 0,05$ ) (Priyatno, 2012). Pada tabel 3 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel *turnover intention* dengan variabel Komitmen organisasi dengan signifikansi *linearity* sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) dengan signifikansi *deviation from linearity* 0,132 ( $p > 0,05$ ). Variabel *turnover intention* dan *Person job fit* juga memiliki hubungan yang linear dengan signifikansi *linearity* sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) dan signifikansi *deviation from linearity* 0,269 ( $p > 0,05$ ).

Uji multikolinieritas diterapkan untuk menentukan ada tidaknya multikolinieritas antara variabel independen terkait dengan model regresi (Field, 2009). Kehadiran multikolaritas bisa terlihat dari *Variant Inflation Factor (VIF)* pada tabel **Koefisien. Jika nilai VIF ialah  $\leq 10$  dan Nilai toleransi  $\geq 0,1$** , maka dapat dinyatakan bahwa tidak ada multikolinieritas (Field, 2009). Tabel 4 memperlihatkan bahwa komitmen organisasi dan variabel *person job fit* mempunyai toleransi **0,795 ( $\geq 0,1$ ) dan VIF 1,258 ( $\leq 10$ ) sehingga dapat dikatakan** bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara variabel independen terkait dengan riset ini.

Mengacu pada uji asumsi yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa data dalam riset ini berdistribusi normal, linier dan tidak terjadi multikolinearitas sehingga dapat menerapkan regresi berganda sebagai uji hipotesis.

### Uji Hipotesis

Hasil uji regresi berganda variabel komitmen organisasi, *person job fit*, dan *turnover intention* adalah sebagai berikut (tabel terlampir)

Uji hipotesis statistik yang digunakan dalam riset ini adalah analisis regresi dengan uji regresi berganda yang merupakan perpanjangan regresi sederhana di mana suatu variabel dependen diprediksi oleh kombinasi linier dari dua atau lebih oleh variabel independen (Field, 2009). Keputusan dalam pengujian regresi berganda berbasis pada nilai signifikansi, jika  $p < 0,05$  maka variabel independen memainkan peranan signifikan terhadap variabel dependen. Nilai B pada *unstandardized coefficients* menunjukkan seberapa besar peran antara masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen (Field, 2009). Tabel 5 menunjukkan nilai R sebesar 0,598 dengan nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,357. Hal ini menunjukkan komitmen organisasi dan *person job fit* memiliki peran sebesar 35,7% terhadap *turnover intention*.

Tabel 6 memperlihatkan nilai F yang dihitung mempunyai nilai 48,08 dengan nilai signifikan 0,000 ( $p < 0,05$ ), sehingga model regresi dapat diterapkan untuk memprediksi *turnover intention*. Mengacu pada temuan ini dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dan *person job fit* berkontribusi secara bersama-sama pada nilai *turnover intention*.

Tabel 7 memperlihatkan bahwa variabel komitmen organisasi mempunyai nilai beta standar -0,434 dan nilai signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ) sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi memainkan peranan signifikan dengan arah peran negatif terhadap *turnover intention*. Ini berarti berbanding terbalik, semakin tinggi komitmen organisasi maka *turnover intention* akan semakin rendah. Variabel *person job fit* mempunyai nilai beta standar -0,259 dan nilai signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ) sehingga dapat dikatakan bahwa *person job fit* sesuai dengan arah peran negatif. Ini berarti bahwa berbanding terbalik, semakin tinggi *person job fit* maka *turnover intention* akan semakin rendah.

Rumus garis regresi berganda yang diperoleh dari temuan uji regresi berganda dapat ditulis terkait dengan rumus berikut:

$$Y = 147.707 - (0.451) (X1) - (0.446) (X2)$$

Keterangan:

Y = *Turnover intention*

X1 = Komitmen Organisasi

X2 = *Person Job Fit*

- a. Konstanta sebesar 147.707 memperlihatkan bahwa jika tidak ada penambahan atau peningkatan nilai pada komitmen organisasi maupun *person job fit* maka taraf *turnover intention* yang dimiliki ialah 147.707.

- b. Koefisien regresi X1 sebesar (-0,451) menunjukkan bahwa setiap penambahan atau peningkatan satuan nilai pada variabel komitmen organisasi maka akan mengubah taraf *turnover intention* sebesar (-0,451).
- c. Koefisien regresi sebesar (-0,446) menunjukkan bahwa setiap penambahan atau peningkatan satuan nilai pada variabel *person job fit* maka akan mengubah taraf *turnover intention* sebesar (-0,446).

Rangkuman hasil uji hipotesis dalam riset ini dapat dilihat pada rangkuman tabel 8 (terlampir).

## PEMBAHASAN DAN KESIMPULAN

Mengacu pada temuan analisis dapat diketahui bahwa hipotesis peranan komitmen organisasi dan *person job fit* terhadap *turnover intention* generasi Y pada karyawan di Indonesia dapat diterima. Ini dapat terlihat dari temuan koefisien R sejumlah 0,598 dengan F hitung 48,068 dan nilai signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ). Variabel komitmen organisasi dan *person job fit* memiliki peranan senilai 35,3% terhadap *turnover intention* dan variabel lain yang tidak diteliti mempunyai peranan senilai 64,3%.

Mengacu pada temuan koefisien beta standar, dapat terlihat bahwa variabel independen yang memiliki peranan lebih besar terhadap *turnover intention* ialah komitmen organisasi. Komitmen organisasi memengaruhi *turnover intention* terkait dengan identifikasi diri, loyalitas, dan keinginan individu untuk menjalankan kehidupan organisasi. Menurut Dessler (1997) karyawan yang mempunyai komitmen tinggi untuk mempunyai lebih sedikit ketidakhadiran dan mempunyai jam kerja lebih lama, akan bekerja lebih keras dan memperlihatkan kinerja yang lebih baik. Dengan komitmen tinggi karyawan kepada perusahaan, karyawan akan merasa nyaman dan tidak mau meninggalkan perusahaan. Karyawan akan berusaha melakukan segalanya untuk kemajuan perusahaan dan juga karier mereka sendiri

Komitmen organisasi menurut Mondy dan Noe (2000) ialah tingkatan dimana seseorang memposisikan dirinya pada organisasi dan kemauan untuk melanjutkan upaya pencapaian kepentingan organisasi. Karyawan dengan komitmen rendah terhadap perusahaan akan menunggu kesempatan yang baik untuk mengundurkan diri. Pemahaman ini memberikan gambaran tentang komitmen organisasi merupakan pola karyawan yang tinggal di perusahaan dan bagaimana karyawan mempunyai keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dengan perusahaan. Luthans (2006) menggambarkan komitmen organisasi merupakan sikap yang menandakan komitmen tinggi terhadap perusahaan, termasuk: keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan, mencoba menetapkan target perusahaan, menerima nilai-nilai dan tujuan perusahaan.

Variabel *person job fit* terkait dengan riset ini dipahami

memiliki peranan signifikan terkait dengan arah peran negatif terhadap *turnover intention*. Ini berarti berbanding terbalik, semakin tinggi *person job fit* maka *turnover intention* akan semakin rendah. Variabel *person job fit* mempunyai arah yang sama dengan komitmen organisasi untuk mengubah *turnover intention*, tetapi mempunyai peranan yang lebih lemah. Dengan begitu dapat dikatakan bahwa karyawan dengan taraf komitmen organisasi dan *person job fit* yang tinggi maka akan memiliki taraf *turnover intention* yang rendah.

Diketahui bahwa variabel Komitmen organisasi mempunyai nilai beta standar -0,434 dengan nilai t sebesar 6,6,334 dan mempunyai nilai signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ). Ini memperlihatkan bahwa komitmen organisasi berperan secara signifikan dengan arah peran negatif terhadap *turnover intention*. Artinya berbanding terbalik, semakin tinggi komitmen organisasi maka *turnover intention* akan semakin rendah.

Temuan riset ini sejalan dengan riset yang dilakukan oleh Sari (2011) terhadap 40 subjek yang merupakan karyawan hotel di Kota Malang. Riset tersebut memperlihatkan bahwa ada keterkaitan negatif yang signifikan antara komitmen organisasi dan *turnover intention*. Riset lain yang mempunyai temuan yang sama dilaksanakan oleh Sianipar dan Haryanti (2014) terhadap 53 subjek staf produksi CV. X. Riset ini memperlihatkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi, semakin rendah nilai *turnover intention* karyawan. Sejalan dengan temuan riset ini, Wateknya (2016) terkait dengan riset yang dilaksanakan pada 70 karyawan PT. Kharisma Rotan Mandiri juga memperlihatkan bahwa komitmen organisasi mempunyai kontribusi negatif pada *turnover intention*.

Allen dan Meyer (1990) mempunyai definisi bahwa komitmen organisasi merupakan fase di mana karyawan loyal dan mempunyai keterikatan psikologis dengan perusahaan serta tidak mempunyai keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Penjelasan memperlihatkan bahwa komitmen organisasi karyawan dapat menentukan nilai *turnover intention* karyawan. Jadi dapat dikatakan bahwa komitmen karyawan yang lebih tinggi akan mengurangi *turnover intention* pada karyawan.

Suatu faktor yang mendukung individu untuk tetap terkait dengan perusahaan ialah komitmen organisasi yang tinggi. Komitmen organisasi mempunyai tiga dimensi. Komitmen afektif, karyawan dengan afiliasi afektif tinggi akan terikat secara emosional dan cenderung menetap di perusahaan tempat mereka bekerja (Allen & Meyer, 1990). Komitmen berkelanjutan, karyawan akan menganggap bahwa ada kerugian jika mereka meninggalkan perusahaan (Allen & Meyer, 1990). Komitmen normatif, karyawan dengan komitmen normatif tinggi akan merasa bahwa harus ada balasan untuk semua yang sudah diterima dari perusahaan, sehingga individu tersebut akan menetap di perusahaan (Allen & Meyer, 1990).

Riset oleh Jehanzeb et al. (2013) memperlihatkan bahwa komitmen yang rendah terhadap organisasi akan berdampak signifikan pada kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Komitmen organisasi juga mencakup kesetiaan dan

kepemilikan. Ketika karyawan mempunyai nilai loyalitas dan rasa hormat yang tinggi terhadap perusahaan, karyawan akan bersedia untuk merelakan kepentingan pribadi untuk perusahaan, dengan tanpa mengharapkan imbalan yang sesuai. Jika loyalitas dan rasa memiliki rendah, maka karyawan cenderung mundur dari pekerjaan saat ini dan mencari pekerjaan lain.

Sedangkan variabel *person job fit* mempunyai nilai standar beta -0,259 dengan nilai t sebesar -3,788 dan taraf signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ), sehingga dapat dirujuk jika *person job fit* mempunyai peranan signifikan dengan arah negatif terhadap *turnover intention*. Ini berarti berbanding terbalik, semakin naik skor *person job fit*, maka *turnover intention* akan lebih rendah. Temuan ini selaras dengan riset yang dilaksanakan oleh Abbas et al. (2015) dari 161 karyawan yang menyatakan bahwa, *person job fit* memiliki hubungan negatif signifikan dengan *turnover intention*, jika *person job fit* tinggi maka *turnover intention* akan rendah. Temuan yang sama diungkapkan oleh Ardic et al. (2016) dalam risetnya bahwa, *person job fit* berhubungan negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

Amri (2017) melakukan riset terhadap 182 karyawan memperlihatkan bahwa ada keterkaitan negatif antara *person job fit* dan *turnover intention*. Saat individu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan, maka *turnover intention* akan rendah dan sebaliknya (Amri, 2017). Sejalan dengan penjelasan Memon et al. (2015) yang menghubungkan antara *person job fit*, *person organization fit*, dan keterikatan kerja, menyatakan bahwa ketika individu memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidangnya, level *turnover intention* akan semakin rendah atau keinginan untuk bertahan semakin tinggi.

Aspek pertama pada *person job fit* yaitu *demand abilities* yaitu kesesuaian pengetahuan, kemampuan, dan keahlian karyawan dengan karakteristik pekerjaan. Jika tidak cocok, akan muncul keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan serta melakukan pencarian pekerjaan lainnya dimana cocok atau relevan (Hassan et al., 2012). Ini bisa berlangsung karena karyawan tidak mempunyai latar belakang pendidikan, pengetahuan, dan pengalaman yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk bidang yang mereka tempati, sehingga karyawan tidak dapat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Abbas et al. (2015) menambahkan, karyawan yang terkait dengan pekerjaan akan loyal dan memilih untuk tetap bersama perusahaan, tetapi karyawan akan mengubah posisi dalam organisasi jika merasa tidak cocok.

Dari perspektif aspek kedua, *need supplies* memainkan peranan signifikan untuk kepuasan kerja, kepuasan karir, dan komitmen. Peneliti menyatakan bahwa “karyawan akan mempunyai kinerja positif ketika permintaan memenuhi harapan” (Perrewe, 1986). “Gaji, dukungan sosial, dan kenyamanan selama bekerja membuat karyawan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi jika tuntutan materi dan spiritual juga sesuai” (Chilton et al., 2005). Iplik et al. (2011) menggambarkan *need supplies* seperti, ketika kebutuhan keuangan dan kebutuhan lainnya ditentukan oleh organisasi,

mitra yang sesuai, dan kompensasi yang memadai, karyawan akan merasa puas, sehingga dapat tetap menetap di perusahaan”. Dengan pencapaian aspek-aspek ini, itu akan mengurangi keinginan karyawan untuk berganti pekerjaan.

Riset terdahulu memperlihatkan bahwa generasi Y mempunyai kecenderungan untuk dengan mudah berganti pekerjaan (Asih & Zamralita, 2017). Sheahan (2008) menyatakan bahwa “karyawan Generasi Y di wilayah Asia Pasifik mempunyai masa kerja terendah dibandingkan dengan karyawan Generasi X dan baby boomer. Karyawan Generasi Y mempunyai masa kerja 18 bulan, sedangkan karyawan Generasi X dan *baby boomers* dapat mencapai 4 tahun” (Sheahan, 2008). Terkait dengan riset ini, hasilnya memperlihatkan sebagian besar karyawan generasi Y yaitu sebanyak 89 dari 176 orang memiliki nilai *turnover intention* rendah. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa 50,57% generasi Y dalam riset ini tidak mempunyai niat yang kuat untuk melakukan pengunduran diri dari perusahaan.

Ini bisa disebabkan oleh tahap pengembangan karir yang sudah dicapai. Dipaparkan dalam teori pengembangan karir (Super, 1990) bahwa responden terkait dengan riset ini berada dalam tahap *exploration* (15-24 tahun) dan *establishment* (25-44). Individu yang berada dalam tahap eksplorasi (dalam riset ini berusia 24 tahun) akan mengembangkan pemahaman tentang diri mereka sendiri, mengidentifikasi opsi kerja yang sesuai, dan menentukan masa depan yang sementara tetapi dapat diandalkan. Individu pada tahap ini juga akan membuat pilihan melalui kemampuan untuk membuat keputusan dengan memilih antara alternatif pekerjaan yang sesuai. Tahapan selanjutnya ialah *establishment* (dalam riset ini 25-38) dimana individu memulai masuk dunia kerja secara tepat dan berusaha mempertahankan pekerjaan.

Mengacu pada temuan yang dijelaskan, dapat ditarik kesimpulan yaitu komitmen organisasi dan *person job fit* dapat menurunkan *turnover intention* generasi Y pada karyawan di Indonesia. Komitmen organisasi secara independen berperan menurunkan *turnover intention* generasi Y pada karyawan di Indonesia. *Person job fit* juga mempunyai peranan menurunkan *turnover intention* generasi Y pada karyawan di Indonesia. Komitmen organisasi sebesar 54,54% dan *person job fit* sebesar 67,61% masuk dalam kategori tinggi. Sedangkan *turnover intention* generasi Y pada karyawan di Indonesia dalam riset ini sebesar 50,57% termasuk dalam kategori rendah karena mayoritas responden dalam riset ini yaitu sebanyak 89 dari 176 responden mempunyai nilai *turnover intention* yang rendah. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 9.

Mengacu pada kesimpulan di atas, sejumlah saran praktis dapat dibuat untuk berbagai pihak berikut.

Untuk perusahaan diharapkan dapat memahami kemampuan karyawan untuk dapat memberi dan membuat tuntutan sesuai dengan karyawan. Serta perusahaan diharapkan dapat memenuhi harapan karyawan untuk menghindari pengunduran diri karyawan.

Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan riset serupa dengan responden pada generasi yang berbeda dengan tujuan untuk mencapai perbedaan terkait dengan *turnover intention* mengacu pada pada generasi pekerjaan yang berbeda dan berbagai tahap pengembangan karir. Perlu mencari tahu distribusi wilayah dan sektor industri dari karyawan yang merespon. Yang juga diperlukan ialah posisi referensi, latar belakang pendidikan dan kemampuan karyawan untuk melihat kompatibilitas antara karyawan dan pekerjaan yang terkait dengan variabel variabel pekerjaan. Kontribusi efektif terkait dengan riset ini ialah 35,7%, artinya ada 64,3% faktor lain yang menyebabkan dampak *turnover* yang belum diteliti terkait dengan riset ini. Faktor-faktor lain yang terkait dengan *turnover intention* seperti tahap pengembangan karir, kepuasan kerja, peluang kerja dapat dipertimbangkan untuk riset yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, A., Shah, S. H. A., & Deen, K. A. (2015). The effect of person-environment fit on turnover intentions of employees with the mediating role of job satisfaction in banking sector of Pakistan. *European Journal of Busi.Ness and Management*, 7(31).
- Abdillah, F. (2012). Hubungan kohesivitas kelompok dengan intensi turnover pada karyawan. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 1(2), 52–58.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506>.
- Amri, Z. (2017). *Keterkaitan person job fit dengan turnover intention pada karyawan*. (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Malang).
- Ardic, K., Uslu, O., Oymak, O., Ozsoy, E., & T., O. (2016). Comparing person organization fit and person job fit. *Journal of Economics and Management*, 25.
- Asih, A. N., & Zamralita. (2017). Gambaran turnover intention pada karyawan Generasi Y di PT. XYZ (IT SOLUTION COMPANY). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 2(1).
- Azwar, S. (2016). *Metode penelitian* (1st ed.). Pustaka Belajar.
- Cable, M. D., & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 875–884.
- Chilton, M. A., Hardgrave, B. C., & Armstrong, D. J. (2005). Person-job cognitive style fit for software developers: The effect on strain and performance. *Journal of Management Information Systems*, 22(2).
- Chungtai, A. A., & Zafar, S. (2006). Antecedents and consequences of organizational commitment among Pakistani University Teachers. *Applied H.R.M. Research*, 11(1), 39–64.
- Dessler, G. (1997). *Human resource management*. Prentice-Hall.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS* (3rd ed.). SAGE Publisher.
- Firdaus, A. (2017). Faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention (Studi pada karyawan perusahaan Jasa Multi

- Finance di Kota Jambi. *Economics: Jurnal of Economics and Business*, 1(1).
- Harnoto. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Prenhallindo.
- Hassan, M., Naz, S., & Akram, A. (2012). The relationship between person organization fit, person job-fit and turnover intention in banking sector of Pakistan: The mediating role of psychological climate. *International Journal of Human Resource Studies*, 2(3).
- Iplik, F. N., Kilic, C. K., & Yalcin, A. (2011). The simultaneous effects of person organization and person job fit on Turkish Hotel managers. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 23(5).
- Jehanzeb, K., Rasheed, A., & Mazen, F. (2013). Organizational commitment and turnover intentions: Impact of employee's training in private sector of Saudi Arabia. *International Journal of Business and Management*, 8(8), 79–90.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2011). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
- Kusnandar, V. B. (2019). Berapa jumlah penduduk usia produktif Indonesia? *Databoks*.  
<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2019/09/09/berapa-jumlah-penduduk-usia-produktif-indonesia>
- Lancaster, L. C., & Stillman, D. (2002). *When generations collide: Who they are. Why they clash. How to solve the generational puzzle at work*. Collins Business.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi* (V. A. Yuwono (ed.)). Andi.
- Memon, M. A., Salleh, R., & Baharom, M. N. R. (2015). Linking person-job fit, person-organization fit, employee engagement and turnover intention: A three-step conceptual model. *Asian Social Science*, 11(2).
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408–414. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.408>
- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (2000). *Human Resource Management*. McGraw-Hill.
- Perrewe, P. L. (1986). Locus of control and activity level as moderators in the quantitative job demands satisfaction/psychological anxiety relationship: An experimental analysis. *Journal of Applied Social Psychology*, 16(7), 620–632.  
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1559-1816.1986.tb01163.x>
- Pramesti, N. K. (2018). *Gambaran proses pembentukan komitmen kerja pada headstore perusahaan gadget X Wilayah Denpasar I*. (Naskah tidak dipublikasikan, Program Studi Sarjana Psikologi Universitas Udayana Denpasar).
- Priambodo, A. Y. (2018). *Keterkaitan antara kepuasan kerja dan intensi turnover pada karyawan operasional hotel bintang dua*. (Thesis, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta).
- Priyatno, D. (2012). *Belajar praktis analisis parametrik dan non parametrik dengan SPSS*. Gaya Media.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku organisasi* (10th ed.). PT. Indeks.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior*. Pearson.
- Sari, A. E. P. (2011). Keterkaitan komitmen organisasi dan niat berpindah pekerjaan (turnover intention) pada karyawan hotel di Kota Malang. *Jurnal Riset UMM*.
- Sheahan, P. (2008). *Generation-Y In Asia*. The University of Sydney.
- Sianipar, A. R. B., & Haryanti, K. (2014). Keterkaitan komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan intensi turnover pada karyawan bidang produksi CV. X. *Jurnal Psikodimensia*, 13(1), 98–114.
- Sopiah. (2008). *Perilaku organisasi*. Andi Offset.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks, *The Jossey-Bass management series and The Jossey-Bass social and behavioral science series. Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (pp. 197–261). Jossey-Bass.
- Wateknya, Y. (2016). Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention. *Jurnal Student Universitas Negeri Yogyakarta*, 468–480.  
<http://journal.student.uny.ac.id/ojs/index.php/jmbi/article/download/5048/4714>
- Zumali, C. (2010). *Learning organization, competency, organizational commitment, dan customer orientation: Knowledge worker - kerangka riset manajemen sumberdaya manusia pada masa depan*. Unpad Press.  
<http://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=242477>

PERANAN KOMITMEN ORGANISASI DAN PERSON JOB FIT

LAMPIRAN

Tabel 1

Deskripsi data penelitian

Variabel Penelitian	Mean Teoretis	Mean Empiris	Standar Deviasi Teoretis	Standar Deviasi Empiris	Sebaran Teoretis	Sebaran Empiris
Komitmen organisasi	82.5	91.84	16.5	8.972	33 - 132	72-109
<i>Person job fit</i>	55	63.40	11	5.404	22 - 88	50-75
<i>Turnover intention</i>	87.5	78.01	17.5	9.341	35 - 140	60-102

Tabel 2

Uji normalitas data penelitian

Variabel	<i>Kolmogorov Smirnov</i>	Sig.	Kesimpulan
Komitmen organisasi	.061	.200	Data Normal
<i>Person job fit</i>	.065	.065	Data Normal
<i>Turnover intention</i>	.058	.200	Data Normal
Residual	.047	.200	Data Normal

Tabel 3

Uji linearitas data penelitian

Variabel	<i>Linearity</i>	<i>Deviation form linearity</i>	Kesimpulan
<i>turnover intention</i> *Komitmen organisasi	.000	.132	Data linear
<i>turnover intention</i> * <i>Person job fit</i>	.000	.269	Data linear

Tabel 4

Uji multikolinearitas data penelitian

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Komitmen organisasi	.795	1.258	Tidak terjadi multikolinearitas
<i>Person job fit</i>	.795	1.258	Tidak terjadi multikolinearitas

Tabel 5

Besaran sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat

R	R square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.598a	.357	.350	7.513

Tabel 6

Hasil uji regresi berganda

	Sum of square	Df	Mean square	F	Sig.
Regression	5426.271	2	2713.135	48.068	.000b
Residual	9764.723	173	56.443		
Total	15190.994	175			

Tabel 7

Hasil uji regresi berganda nilai koefisien beta dan nilai T variabel komitmen organisasi dan *person job fit* terhadap *turnover intention*

Variabel	Unstandarized coefficients		Standarized coefficients	T	Sig.
	B	Std. error	Beta		
(Constant)	147.707	7.386		19.998	.000
Komitmen organisasi	-.451	.071	-.434	-6.348	.000
<i>Person job fit</i>	-.446	.118	-.259	-3.788	.000

Tabel 8

Rangkuman hasil uji hipotesis penelitian

No.	Hipotesis	Hasil
1	Ha Mayor : komitmen organisasi dan <i>person job fit</i> berperan secara signifikan dalam menurunkan tingkat <i>turnover intention</i> generasi Y pada karyawan di Indonesia.	Diterima
2	Ha Minor : Komitmen organisasi berperan dalam menurunkan tingkat <i>turnover intention</i> generasi Y pada karyawan di Indonesia <i>Person job fit</i> berperan dalam menurunkan tingkat <i>turnover intention</i> generasi Y pada karyawan di Indonesia	Diterima Diterima

Tabel 9

Kategorisasi Turnover Intention

Rentang Nilai	Kategori	Jumlah	Persentase
$X \leq 61,25$	Sangat rendah	2	1,14%
$61,25 < X \leq 78,75$	Rendah	89	50,57%
$78,75 < X \leq 96,25$	Sedang	81	46,02%
$96,25 < X \leq 113,75$	Tinggi	4	2,27%
$113,75 < X$	Sangat tinggi	0	0%
	<b>Total</b>	<b>176</b>	<b>100%</b>

PERANAN KOMITMEN ORGANISASI DAN PERSON JOB FIT

Tabel 10

Kategorisasi Komitmen Organisasi

<b>Rentang Nilai</b>	<b>Kategori</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
$X \leq 57,75$	Sangat rendah	0	0%
$57,75 < X \leq 74,25$	Rendah	2	1,14%
$74,25 < X \leq 90,75$	Sedang	72	40,91%
$90,75 < X \leq 107,25$	Tinggi	96	54,54%
$107,25 < X$	Samgat tinggi	6	3,41%
	<b>Total</b>	<b>176</b>	<b>100%</b>

Tabel 11

Kategorisasi Person Job Fit

<b>Rentang Nilai</b>	<b>Kategori</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
$X \leq 38,5$	Sangat rendah	0	0%
$38,5 < X \leq 49,5$	Rendah	0	0%
$49,5 < X \leq 60,5$	Sedang	48	27,27%
$60,5 < X \leq 71,5$	Tinggi	119	67,61%
$71,5 < X$	Sangat tinggi	9	5,12%
	<b>Total</b>	<b>176</b>	<b>100%</b>