

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting bagi kesuksesan perusahaan. Meskipun, teknologi dan informasi terus berkembang serta modal dan bahan tersedia, namun keberhasilan perusahaan tetap sulit dicapai jika SDM tidak memadai (Lestiani & Emilisa, 2024). Oleh karena itu, langkah pertama yang harus diambil oleh perusahaan untuk meraih kesuksesan adalah dengan mengelola SDM dengan baik. Handayani dan Suharnomo (2023) menjelaskan bahwa perusahaan saat ini semakin memprioritaskan upaya untuk mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan dikarenakan hal tersebut dapat menjadi tantangan dalam manajemen SDM serta menimbulkan kerugian, terutama dalam biaya rekrutmen dan pengembangan karyawan baru.

Lazzari et al. (2022) menjelaskan bahwa *turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dalam jangka waktu tertentu yang dianggap menjadi salah satu faktor penyebab *turnover* karyawan yang sebenarnya (*actual turnover*). Mobley (dalam Kartika dan Rositawati, 2023) menjelaskan bahwa *turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk mengundurkan diri atau berpindah kerja atas dasar keputusan pribadi yang dibuat secara sadar dan disengaja sebelum benar-benar meninggalkan perusahaan. Sedangkan, Sari et al. (2024) mendefinisikan *turnover intention* sebagai keinginan individu untuk keluar secara sukarela atau terpaksa dari perusahaan dan berpindah ke tempat lainnya dikarenakan kurangnya kepuasan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik. Berdasarkan definisi-definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* merupakan keinginan atau niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan tempat ia bekerja baik secara sukarela maupun terpaksa dan berpindah ke tempat kerja lainnya dalam jangka waktu tertentu yang menjadi penyebab *actual turnover*.

Turnover dibagi menjadi dua, yaitu *involuntary turnover* dan *voluntary turnover*. *Involuntary turnover*, yaitu *turnover* yang dilakukan secara terpaksa dan bukan karena dirinya sendiri. *Voluntary turnover*, yaitu *turnover* yang dilakukan secara sukarela oleh karyawan dan atas keinginan dirinya sendiri (An, 2019). Sari et al. (2024) menjelaskan bahwa sebelum karyawan benar-benar keluar dari perusahaan, *turnover intention* dapat dikenali melalui berbagai perilaku karyawan, seperti meningkatnya absensi, menurunnya motivasi kerja, meningkatnya pelanggaran terhadap peraturan, semakin seringnya protes terhadap atasan, serta perubahan drastis dalam perilaku positif yang tidak seperti biasanya. Laporan Analisis Mobilitas Tenaga Kerja Hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) 2022 mengungkapkan bahwa sebanyak 43,4% dari angkatan kerja berusia 15–24 tahun memilih untuk meninggalkan pekerjaannya dengan alasan-alasan internal, seperti ketidaksesuaian dengan lingkungan kerja yang berarti cenderung ke arah

voluntary turnover. Jika dihitung dari tahun 2022, maka angkatan kerja berusia 15–24 tahun merupakan karyawan Generasi Z.

Generasi Z dikenal sebagai kelompok individu yang lahir antara tahun 1997 sampai 2013 (Schroth., 2019). Generasi ini merupakan generasi global pertama yang tumbuh dalam lingkungan yang penuh ketidakpastian dan kompleksitas, sehingga membentuk perspektif terhadap pekerjaan, pembelajaran, dan kehidupan (Wijoyo, dalam Nurhalizah & Mulyani, 2024). Pada beberapa tahun ke depan, generasi ini diperkirakan akan mencapai 20% dari total angkatan kerja yang menghasilkan perubahan besar pada budaya kerja dan lingkungan kerja di era digital (Atieq, 2020).

Masuknya Generasi Z ke dalam dunia kerja menghadirkan tantangan unik bagi organisasi terutama di lingkungan perusahaan karena membawa pola perilaku baru yang berbeda dari generasi sebelumnya (Schroth, 2019). Generasi Z memiliki pemikiran untuk memperhitungkan sesuatu sesuai dengan kemampuan mereka dan membutuhkan adanya keadaan serta kestabilan di tempat kerja (Dwidienawati & Gandasari, 2018). Berdasarkan penelitian oleh Zadel et al., (2023) menunjukkan bahwa Generasi Z memiliki perilaku yang positif, kemandirian, kecenderungan untuk menghindari risiko, progresif, peduli sosial, terhubung satu sama lain, teliti, rajin, dan memiliki kesadaran yang kuat tentang masa depan. Namun, berdasarkan penelitian lain oleh Nurhalizah dan Mulyani (2024) menjelaskan bahwa Generasi Z cenderung melakukan pekerjaan sesuai kemauan mereka, kurang loyal dengan memutuskan untuk mengundurkan diri dan beralih ke organisasi lain yang dapat memberikan kepuasan pribadi, bahkan tanpa memiliki rencana cadangan.

Data oleh Badan Pusat Statistik Kota Makassar (2024) menunjukkan terdapat 582.708 jiwa dengan jumlah pekerja yang berada pada rentang usia 15–29 tahun telah mencapai 160.389. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat sekitar 27,5% dari Generasi Z di Kota Makassar yang telah bekerja berdasarkan lapangan pekerjaan utama di Kota Makassar. Dengan demikian, dalam menghadapi tantangan pada karyawan di generasi ini, perusahaan khususnya di Kota Makassar perlu menyadari urgensi untuk memperhatikan kembali karyawan Generasi Z agar mereka tetap bertahan di perusahaan serta tidak berkeinginan untuk pindah. Oleh karena itu, untuk mengurangi *turnover intention*, pentingnya perusahaan mengetahui faktor yang memengaruhinya agar kestabilan perusahaan tetap terjaga.

Turnover intention memiliki 3 aspek atau dimensi, yaitu *thinking of quitting*, *intention to search for alternatives*, dan *intention to quit* (Mobley et al., 1978; Sari et al., 2024). *Thinking of quitting* mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Hidayanti et al. (2024) menjelaskan bahwa *thinking of quitting* merupakan indikator utama dalam *turnover intention*. Dalam fase ini, karyawan mulai mempertimbangkan kemungkinan untuk meninggalkan pekerjaannya, meskipun belum mengambil tindakan nyata. Mereka mungkin sering membayangkan bekerja di tempat lain atau membicarakan kemungkinan berpindah pekerjaan dalam percakapan sehari-hari.

Intention to search for alternatives merupakan keinginan individu untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan telah sering berpikir untuk

keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan di luar perusahaannya yang dirasa lebih baik. Adapun indikasi dari dimensi *intention to search for alternatives*, yakni keinginan sebagian karyawan untuk mencari peluang kerja baru dengan sungguh-sungguh meninggalkan perusahaan saat ini. Hal ini mencakup upaya mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan, serta mengajukan lamaran ke perusahaan lain jika mereka menemukan peluang yang dianggap lebih baik dan sesuai. *Intention to quit* merupakan kondisi ketika karyawan telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk bertahan atau keluar dari pekerjaannya. Adapun indikasi dari dimensi *intention to quit*, yakni mempertimbangkan berbagai tawaran pekerjaan dari perusahaan lain yang telah menerima lamarannya, serta keputusan untuk meninggalkan perusahaan saat ini.

Terdapat faktor-faktor yang dapat memengaruhi *turnover intention*, yaitu karakteristik individu, seperti usia, pendidikan, dan keluarga (Mobley et al., 1978; Handayani & Suharnomo, 2023; Sari et al., 2024). Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, kepuasan kerja, komitmen, dan *person-organization fit* (Nimah, dalam Harefa dan Dirbawanto, 2024). Kristof (1996) mendefinisikan *person-organization fit* sebagai kesesuaian antara individu dan organisasi yang terjadi ketika: (a) satu entitas menyediakan hal yang dibutuhkan, atau (b) individu dan organisasi memiliki karakteristik dasar yang serupa, atau (c) keduanya. Octaviana dan Setyaningrum (2024) menjelaskan bahwa *person-organization fit* merupakan keselarasan antara individu yang bekerja dalam suatu organisasi dengan karakteristik, nilai, budaya, dan lingkungan kerja organisasi tersebut. Penyelarasan ini penting karena dapat berdampak pada kepuasan, kinerja, dan retensi karyawan. Berdasarkan definisi-definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa *person-organization fit* merupakan kesesuaian antara nilai individu dan nilai organisasi, karakteristik individu dan organisasi, serta kebutuhan karyawan dengan dukungan yang ada dalam lingkungan kerja yang berdampak pada kepuasan, kinerja, dan retensi karyawan.

Person-organization fit merupakan salah satu tipe dari *person-environment fit*. Adapun yang juga masuk ke dalam *person-environment fit*, yaitu *person-job fit*, *person-vocation fit*, *person-survivor fit*, dan *person-group fit* (Subramanian et al., 2023). *Person-organization fit* dibentuk oleh interaksi aspek-aspek penting dari karyawan (*person*) dan pemberi kerja (*organization*). Interaksi keduanya dikonseptualisasikan ke dalam dua bentuk, yaitu *supplementary fit* dan *complementary fit* (Kristof, 1996).

Supplementary fit menilai kesamaan karakteristik, seperti nilai, tujuan, dan kepribadian individu dan organisasi. *Value congruence* merupakan *supplementary fit* yang paling banyak dipelajari, yaitu menguji kesesuaian nilai-nilai karyawan dengan nilai-nilai organisasi dan dampaknya terhadap karyawan, organisasi, atau keduanya (Subramanian et al., 2023). Sedangkan, *complementary fit* merujuk pada sejauh mana aspek dari salah satu entitas (P dan O) cocok dengan yang lain. *Complementary fit* dibagi menjadi dua, yaitu *need supplies (NS)* dan *demand abilities (DA)*. Kesesuaian NS terjadi ketika organisasi menyediakan hal yang dibutuhkan

individu dan kesesuaian DS terjadi ketika individu memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diminta organisasi dari mereka (Kristof, 1996).

Need supplies merujuk pada penilaian terhadap kesesuaian antara kebutuhan individu dan imbalan yang diperoleh sebagai bentuk kompensasi atas jasa serta kontribusi mereka dalam suatu pekerjaan, seperti gaji, tunjangan, atau pelatihan. Aspek ini dianggap krusial karena menjadi salah satu motivasi utama individu dalam memasuki pasar tenaga kerja atau menerima pekerjaan untuk mendapatkan imbalan yang diberikan organisasi sebagai bentuk timbal balik. Sedangkan, *demand abilities* mengacu pada kemampuan yang dimiliki oleh individu, yaitu KSA (*Knowledge, Skill, Ability*) yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan organisasi. Dari perspektif individu, *need supplies* mungkin menjadi faktor yang paling berpengaruh. Sebaliknya, dari sudut pandang organisasi, *demand abilities* dianggap sebagai faktor utama agar individu mampu memenuhi kebutuhan perusahaan (Rachmat, 2024).

Kristof (1996) membagi *person-organization* menjadi empat aspek, yaitu *value congruence*, *goal congruence*, *employee need fulfillment*, dan *culture personality congruence*. *Value congruence* atau kesesuaian antara nilai atau prinsip individu dan organisasi, yaitu kesesuaian nilai intrinsik individu dengan organisasi. Artinya, individu menyesuaikan karakteristiknya dengan karakteristik organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja (Yakin, 2022). Individu yang memiliki nilai yang selaras dengan organisasi merasa lebih nyaman, terlibat, dan termotivasi dalam pekerjaan. Mereka akan cenderung mengikuti norma dan etika organisasi (Octaviana & Setyaningrum, 2024).

Goal congruence, yaitu kesesuaian antara tujuan individu dengan organisasi dalam hal ini ialah pemimpin dan rekan kerja (Jayanti, 2022). Karyawan yang memiliki tujuan yang sesuai dengan organisasi cenderung lebih terlibat dalam mencapai tujuan organisasi. Mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja keras dan berkolaborasi dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama (Octaviana & Setyaningrum, 2024).

Employee need fulfillment atau pemenuhan kebutuhan karyawan. Artinya, yaitu kesesuaian antara kebutuhan-kebutuhan karyawan dan kekuatan yang terdapat dalam lingkungan kerja dengan sistem dan struktur organisasi (Jayanti, 2022). Pemenuhan kebutuhan karyawan dapat menciptakan suasana kerja yang positif dan mendukung perkembangan individu (Octaviana & Setyaningrum, 2024).

Culture personality congruence atau kesesuaian karakteristik individu dan organisasi. Artinya, yaitu keselarasan kepribadian individu dan budaya organisasi yang berlaku. Keselarasan ini mengacu pada kesesuaian pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan terhadap kebutuhan perusahaan (Jayanti, 2022).

Person-organization fit sangat dibutuhkan dalam menjaga keberlanjutan karyawan di perusahaan, apabila karyawan tidak merasakan kesesuaian antara nilai diri dengan perusahaan, maka dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan berdampak pada keputusan untuk keluar dari perusahaan (Jayanti, 2022). Tingginya *turnover intention* menjadi tantangan serius bagi perusahaan karena tingkat

pergantian karyawan yang tinggi dapat mengancam daya saing strategis, terutama jika melibatkan karyawan terlatih yang memegang peran penting. Masalah ini dapat memengaruhi stabilitas perusahaan dan menimbulkan berbagai kendala operasional (Lua & Kristianingsih, 2022).

Hubungan *person-organization fit* dan *turnover intention* dijelaskan dalam *Attraction Selection Attrition (ASA) Model* oleh Schneider (1987), yaitu proses organisasi untuk menarik (*attract*) dan memilih (*select*) individu yang memiliki nilai dan tujuan yang sama dengan organisasi. Individu yang tidak sesuai dengan nilai dan tujuan organisasi akan cenderung meninggalkan organisasi (*attrition*) yang akan berdampak pada rendahnya retensi karyawan (Leong & Said, 2024). Handayani dan Suharnomo (2023) menjelaskan bahwa ketika individu merasakan kesesuaian antara dirinya dengan organisasi maka akan meningkatkan keterikatan individu dengan organisasi serta berniat untuk tetap berada di dalamnya. Namun, jika individu tidak memiliki kesesuaian nilai dengan organisasi maka akan cenderung memiliki keinginan untuk berpindah dan meninggalkan organisasi.

Organisasi hanya menarik calon karyawan tertentu dalam dua tahap pertama model ASA, memilih individu yang diyakini kompatibel dengan pencapaian tujuan bersama dan membentuk tenaga kerja yang homogen untuk mengurangi pergantian karyawan. Organisasi memilih individu yang paling memenuhi tuntutan pekerjaan dan calon karyawan ingin menemukan organisasi yang memanfaatkan kemampuan khusus dan memenuhi kebutuhan mereka (Leong & Said, 2024). Oleh karena itu, Schneider (1987) menunjukkan dalam implikasi ASA Model bahwa proses seleksi dan pemilihan karyawan merupakan hal yang krusial bagi keberlanjutan perusahaan jangka panjang.

Karyawan dikatakan memiliki *person-organization fit* jika ia memiliki keselarasan nilai, tujuan, atau prinsip dengan organisasinya (Kristof, 1996). Berdasarkan penelitian oleh Pawestri dan Dewi (2023) menunjukkan bahwa *person-organization fit* berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* yang berarti karyawan perlu memiliki keselarasan dengan organisasi tersebut. Lingkungan kerja yang sesuai akan menurunkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan tersebut. Rasa aman dan keharmonisan yang terjalin dengan baik pada lingkungan kerja akan membuat karyawan lebih menyatu dengan organisasi dan meningkatkan kesesuaian karakteristik pribadi dengan organisasi (*culture personality congruence*).

Berdasarkan penelitian oleh Octaviana dan Setyaningrum (2024) juga menunjukkan bahwa *person-organization fit* berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Hal tersebut membuktikan bahwa keselarasan penting antara individu yang bekerja dalam suatu perusahaan dengan karakteristik, prinsip, budaya, dan lingkungan kerja organisasi. Penyelarasan nilai individu dan organisasi terbukti berdampak pada kepuasan, kinerja, dan retensi karyawan. Penelitian lainnya oleh Chandra (2018) menunjukkan bahwa variabel *person-organization fit* terbukti memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap variabel *turnover intention*. Penelitian tersebut membuktikan bahwa semakin baik *person-organization fit*, semakin kecil keinginan karyawan untuk berhenti atau keluar dari organisasi.

Person-organization fit terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* juga dibuktikan pada penelitian oleh Saputra dan Djastuti (2021). Hal tersebut ditandai dengan semakin baik persepsi mengenai *person-organization fit* karyawan BPR maka akan semakin mampu untuk menurunkan *turnover intention* karyawan. Namun, pada penelitian oleh Wikaningtyas (2023) pada perawat rumah sakit pada saat pandemi Covid-19 menunjukkan hasil yang berbanding terbalik, yaitu *person-organization fit* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Meskipun lingkungan kerja mereka tidak nyaman dan aman, gaji dikurangi, dan ketidakseimbangan beban tugas dengan imbalan yang diterima, namun para perawat tetap bekerja karena merasa berperan penting dan bermanfaat di situasi tidak menentu, seperti pandemi Covid 19. Oleh karena itu, diketahui bahwa *person-organization fit* dapat tidak berdampak pada *turnover intention* di beberapa situasi tertentu.

Pada penelitian oleh Ilmia et al. (2024) juga menunjukkan bahwa *person-organization fit* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini didukung dengan distribusi rendahnya frekuensi karyawan yang merasa benar-benar cocok dengan tempat bekerja saat ini, yaitu di perusahaan PT. XYZ. Pada penelitian ini dijelaskan bahwa *person-organization fit* akan berdampak pada *turnover intention* jika dimediasi oleh *work engagement*. Artinya, peningkatan *person-organization fit* secara langsung maupun tidak langsung akan menurunkan *turnover intention* dari perusahaan dengan melibatkan *work engagement* sebagai mediator.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat kesenjangan karakteristik Generasi Z dalam dunia kerja. Generasi Z menunjukkan karakteristik unik dalam dunia kerja, seperti perhitungan berdasarkan kemampuan, kebutuhan akan kestabilan, serta kesadaran masa depan. Meskipun mereka memiliki banyak sifat positif seperti kemandirian dan kepedulian sosial, penelitian menunjukkan bahwa mereka cenderung berpindah kerja jika tidak puas dan seringkali tanpa rencana cadangan. Hal ini menunjukkan pentingnya *person-organization fit* dalam mengurangi *turnover intention*. Terdapat pula inkonsistensi hasil penelitian mengenai *person-organization fit* terhadap *turnover intention*, yaitu *person-organization fit* tidak selalu berpengaruh pada *turnover intention*, terutama dalam situasi tertentu seperti pandemi. Hal ini dipengaruhi oleh faktor lain, misalnya internalisasi peran dan dedikasi profesional menjadi lebih dominan serta membutuhkan variabel lain untuk menjadi mediator. Selain itu, keterbatasan hasil penelitian mengenai kontribusi *person-organization fit* terhadap *turnover intention* yang berfokus pada Generasi Z pun menjadi alasan penting untuk melakukan penelitian ini.

Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti *person-organization fit* dan *turnover intention* karyawan, terutama dalam konteks Generasi Z di Kota Makassar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi *person-organization fit* terhadap *turnover intention* karyawan Generasi Z di Kota Makassar. Berdasarkan hipotesis penelitian, diasumsikan bahwa *person-organization fit* berkontribusi signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Generasi Z di Kota Makassar. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan

yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi retensi karyawan di lingkungan kerja saat ini. Selain itu, penelitian lebih lanjut juga diperlukan untuk mengembangkan strategi yang efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang sesuai dengan nilai-nilai dan harapan karyawan Generasi Z, guna meningkatkan produktivitas dan kepuasan mereka dalam perusahaan.

1.2. Tujuan dan Manfaat

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi *person-organization fit* terhadap *turnover intention* karyawan Generasi Z di Kota Makassar. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wawasan dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya terkait dengan *person-organization fit* dan *turnover intention*, serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman bagi pembaca mengenai hubungan antara *person-organization fit* dan *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Kota Makassar. Bagi organisasi atau perusahaan, temuan penelitian ini dapat menjadi wawasan dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi niat karyawan Generasi Z untuk bertahan atau berpindah kerja, sehingga perusahaan dapat mengambil langkah strategis untuk meningkatkan retensi karyawan berbakat. Selain itu, temuan dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan dalam merancang program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif guna meningkatkan keterikatan karyawan Generasi Z terhadap organisasi dan mendorong keterlibatan mereka dalam pekerjaan.

BAB II

METODE PENELITIAN

2.1. Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif. Azwar (2019) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif berfokus pada analisis data numerik yang diperoleh melalui proses pengukuran dan diolah dengan metode analisis statistik dalam rangka menguji suatu hipotesis. Dengan demikian, dapat mengungkapkan kontribusi *person-organization fit* terhadap *turnover intention* karyawan Generasi Z di Kota Makassar.

Adapun desain penelitian yang digunakan pada penelitian ini, yaitu penelitian korelasional. Penelitian korelasional digunakan untuk mengukur sejauh mana hubungan antara dua variabel yang diteliti tanpa melakukan intervensi atau manipulasi terhadap variabilitas masing-masing variabel. Desain ini tidak dapat menentukan sebab-akibat, tetapi dapat mengukur hubungan dan kontribusi secara umum variabel satu terhadap yang lain (Azwar, 2019). Dengan demikian, peneliti menggunakan desain penelitian korelasional untuk dapat mengungkapkan kontribusi atau pengaruh *person-organization fit* terhadap *turnover intention* karyawan Generasi Z di Kota Makassar.

2.2. Variabel Penelitian

Variabel merupakan suatu atribut, karakteristik, atau nilai yang diperoleh dari individu, objek, atau aktivitas yang memiliki variasi tertentu dan setidaknya terdiri dari dua kategori dengan nilai berbeda. Variabel ini ditentukan oleh peneliti untuk dianalisis atau disimpulkan (Ulfa, 2021). Pada penelitian ini terdapat dua variabel yang diteliti, yaitu variabel bebas (variabel X) dan variabel terikat (variabel Y). Variabel bebas (variabel X) merupakan variabel yang variasinya memengaruhi atau menyebabkan perubahan pada variabel lain. Sedangkan, variabel terikat (variabel Y) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (Azwar, 2019). *Person-organization fit* merupakan variabel X dan *turnover intention* sebagai variabel Y. Pada penelitian ini, variabel X dipandang sebagai prediktor yang memengaruhi variabel Y.

Person-organization fit merupakan kesesuaian antara nilai individu dan nilai organisasi, karakteristik individu dan organisasi, serta kebutuhan karyawan dengan dukungan yang ada dalam lingkungan kerja yang berdampak pada kepuasan, kinerja, dan retensi karyawan. Kristof (1996) membagi *person-organization* menjadi empat aspek, yaitu *value congruence*, *goal congruence*, *employee need fulfillment*, dan *culture personality congruence*. Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi tingkat *person-organization fit*. Sebaliknya, jika semakin rendah skor yang diperoleh maka semakin rendah pula tingkat *person-organization fit*.

Turnover intention merupakan keinginan atau niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan tempat ia bekerja baik secara sukarela maupun terpaksa

dan berpindah ke tempat kerja lainnya dalam jangka waktu tertentu yang menjadi penyebab *actual turnover*. Mobley (dalam Sari et al., 2024) menjelaskan bahwa terdapat 3 aspek atau dimensi untuk mengukur *turnover intention*, yaitu *thinking of quitting*, *intention to search for alternatives*, dan *intention to quit*. Semakin tinggi skor yang diperoleh maka *turnover intention* karyawan akan semakin tinggi. Sebaliknya, jika semakin rendah skor yang diperoleh maka *turnover intention* karyawan semakin rendah.

2.3. Responden Penelitian

Populasi penelitian merupakan sekumpulan subjek yang menjadi sasaran generalisasi hasil penelitian. Sebagai sebuah populasi, subjek-subjek tersebut harus memiliki karakteristik atau ciri tertentu yang membedakannya dari kelompok lainnya. Karakteristik tersebut dapat menekankan pada ciri demografis ataupun karakteristik individual (Azwar, 2019). Populasi pada penelitian ini, yaitu Karyawan Generasi Z di Kota Makassar yang telah bekerja minimal selama 1 tahun rentang tahun kelahiran Generasi Z (1997–2013), berdomisili di Kota Makassar, dan masa kerja minimal 1 tahun. Kriteria tersebut atas pertimbangan bahwa karyawan dengan masa kerja minimal 1 tahun telah memahami dan merasakan lebih jelas tentang kondisi di perusahaan tersebut (Harefa & Dirbawanto, 2024).

Sampel merupakan bagian dari data yang diambil dari keseluruhan objek penelitian dan dianggap dapat merepresentasikan seluruh populasi (Abdullah et al., 2023). Metode yang digunakan adalah teknik *non probability sampling*, yaitu teknik *sampling* yang tidak memberi peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Jenis *non probability sampling* yang digunakan adalah *accidental sampling*, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat dijadikan sebagai sampel, bila memenuhi kriteria dan cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2013).

Peneliti menggunakan aplikasi *G*Power* untuk menghitung ukuran sampel yang diperlukan. Berdasarkan parameter yang telah ditentukan, yaitu *effect size* sedang ($f^2 = 0,15$), *error probability* sebesar 0,05, dan *statistical power* 0,80, *G*Power* merekomendasikan ukuran sampel sebesar 55 responden. Dalam penelitian ini awalnya melibatkan 233 responden. Namun, setelah proses pembersihan data untuk uji validitas dan reliabilitas, jumlah sampel yang memenuhi kriteria berkurang menjadi 209 responden. Selanjutnya, dalam uji normalitas ditemukan beberapa data *outlier* yang kemudian dihapus, sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam analisis akhir adalah 199 responden.

2.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini, yaitu pengisian kuesioner secara *offline* dan *online*. Kuesioner merupakan bentuk instrumen pengumpulan data penelitian yang sangat fleksibel dan relatif mudah untuk digunakan. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu skala sikap. Skala sikap dirancang untuk mengungkap sikap pro dan kontra, positif dan negatif,

atau setuju dan tidak setuju terhadap suatu objek sosial (Azwar, 2019). Penelitian menggunakan tipe skala likert yang merupakan skala untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau sekelompok tentang suatu fenomena tertentu di masyarakat. Skala Likert menggunakan serangkaian pernyataan dengan lima alternatif jawaban, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N) Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS) (Abdullah et al., 2023). Berikut merupakan instrumen skala yang digunakan dalam penelitian ini:

2.4.1 Skala Person-Organization Fit

Person-organization fit diukur menggunakan skala pengukuran yang dikonstruk oleh Pratami (2017) dengan merujuk pada teori oleh Kristof (1996). Skala tersebut didasarkan pada empat aspek, yaitu *value congruence*, *goal congruence*, *employee need fulfillment*, dan *culture personality congruence*. Alat ukur *person-organization fit* berjumlah 39 aitem yang terdiri dari 21 aitem *favorable* dan 18 aitem *unfavorable*.

Skala *person-organization fit* yang dikonstruk oleh Pratami (2017) telah melalui tahap uji coba kepada 60 karyawan. Uji daya beda yang digunakan memiliki batasan 0,3 artinya aitem yang memiliki koefisien korelasi di bawah batasan yang telah ditentukan maka akan dianggap gugur atau tidak layak dan memiliki daya beda yang rendah. Berdasarkan hal tersebut, skala *person-organization* yang semula memiliki 46 aitem menjadi 39 aitem karena terdapat 7 aitem yang digugurkan, yaitu aitem 1, 4, 9, 17, 22, 30, dan 35. Pada penelitian oleh Pratami (2017) terdapat 39 aitem dengan nilai *corrected item-total correlation* bergerak antara 0,329–0,781.

Skala *person-organization fit* yang lolos uji daya beda memiliki jumlah aitem sebanyak 39 aitem. Skala ini menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,939 yang mengindikasikan tingkat reliabilitas yang sangat tinggi. Dengan nilai koefisien reliabilitas tersebut, skala ini dinyatakan sangat reliabel dan dapat diandalkan dalam mengukur kesesuaian antara individu dan organisasi (Pratami, 2017).

Berdasarkan penelitian pada sampel karyawan Generasi Z di Kota Makassar, analisis *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) menggunakan R Studio menunjukkan bahwa model yang diuji memiliki kecocokan yang cukup baik, dengan nilai SRMR sebesar 0,052, RMSEA sebesar 0,066, CFI sebesar 0,918, dan TLI sebesar 0,901. Seluruh aitem dalam *person-organization fit* memiliki validitas faktorial yang baik, ditunjukkan oleh *factor loading* > 0,50. Selain itu, konstruk ini juga menunjukkan konsistensi internal yang tinggi, sebagaimana dibuktikan oleh nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,90. Berikut merupakan tabel distribusi aitem pada skala *person-organization fit*:

Tabel 2.1

Blueprint Alat Ukur Person-Organization Fit

No	Aspek	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	<i>Value Congruence</i>	20, 27, 33	1, 7, 14, 21, 28, 34	9
2.	<i>Goal Congruence</i>	2, 8, 15, 22, 35	9, 16, 23	8

3.	<i>Employee Need Fulfillment</i>	3, 10, 17, 24, 29, 36,	4, 11, 30, 37	10
4.	<i>Culture Personality Congruence</i>	5, 12, 18, 25, 31, 38, 39	6, 13, 19, 26, 32	12
Total Aitem		21	18	39

Terdapat lima alternatif jawaban dalam skala likert yang digunakan, yaitu sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), netral (N), setuju (S), sangat setuju (SS). Nilai yang diberikan untuk masing-masing respon, yakni STS = 1, TS = 2, N = 3, S = 4, dan SS = 5. Adapun untuk aitem *unfavorable* diberikan nilai, yakni STS = 5, TS = 4, N = 3, S = 2, dan SS = 1.

2.4.2 Skala *Turnover Intention*

Tingkat *turnover intention* individu dalam penelitian ini diukur menggunakan skala *turnover intention* yang telah diadaptasi oleh Sari (2023) yang sebelumnya telah dikonstruksi oleh Debora (2018) dengan merujuk pada teori Mobley et al. (1978). Skala alat ukur tersebut didasarkan pada tiga aspek, yaitu *thinking of quitting*, *intention to search for alternatives*, dan *intention to quit*. Alat ukur *turnover intention* berjumlah 14 aitem yang terdiri dari 9 aitem *favorable* dan 5 aitem *unfavorable*.

Uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui ketepatan skala tentang hal yang sebenarnya diukur. Pada penelitian sebelumnya oleh Sari (2023) menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) pada program *LISREL* (*Linear Structural Relations*) dengan mengacu pada nilai *t-value* > 1,96 dan nilai *RMSEA* < 0,05. Berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan pada penelitian sebelumnya, jumlah aitem sebanyak 14 yang diketahui semua aitem valid dan tidak ada aitem yang gugur.

Adapun nilai *factor loading* aitem yang diperoleh pada penelitian oleh Sari (2023) ada pada rentang 0,32 – 0,92 dengan nilai *factor loading* yang direkomendasikan, yaitu > 0,3. Hasil pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa nilai *factor loading* dari 14 aitem sesuai dengan batasan yang ditentukan. Dengan demikian, skala *turnover intention* yang digunakan dapat dikatakan valid. Skala ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,952 yang menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat tinggi.

Berdasarkan penelitian pada sampel karyawan generasi Z di Kota Makassar, analisis uji *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) menggunakan *software R Studio* menunjukkan bahwa model yang diuji memiliki kecocokan yang cukup baik, dengan nilai *SRMR* sebesar 0,068, *RMSEA* sebesar 0,083, *CFI* sebesar 0,981, dan *TLI* sebesar 0,964. Aitem-aitem *turnover intention* memiliki validitas faktorial yang baik dengan *factor loading* di atas 0,50, serta konsistensi internal yang tinggi, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,88. Berikut merupakan tabel distribusi aitem pada skala *turnover intention*:

Tabel 2.2*Blueprint Alat Ukur Turnover Intention*

No	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	<i>Thinking of quitting</i>	Adanya pemikiran untuk meninggalkan organisasi	2, 3, 5	1,4	5
		Adanya keinginan mencari pekerjaan alternatif	6	-	1
2.	<i>Intention to search for alternatives</i>	Mencari pekerjaan alternatif	7,8,9	11	4
		Mengevaluasikan pekerjaan yang susah didapatkan	-	10	1
3.	<i>Intention to quit</i>	Keinginan untuk meninggalkan organisasi	12,13	14	3
Total Aitem			9	5	14

Terdapat empat alternatif jawaban dalam skala likert yang digunakan, yaitu sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), setuju (S), dan sangat setuju (SS). Nilai yang diberikan untuk masing-masing respon, yakni STS = 1, TS = 2, S = 3, dan SS = 4. Adapun untuk aitem *unfavorable* diberikan nilai, yakni STS = 4, TS = 3, S = 2, dan SS = 1.

2.5. Teknik Analisis Data

Teknis analisis data penelitian, yaitu analisis deskriptif, uji asumsi, dan uji hipotesis. Analisis deskriptif merupakan metode yang digunakan untuk memberikan deskripsi mengenai data dari variabel yang diperoleh dari kelompok subjek penelitian (Azwar, 2019). Cresswell (2014) menjelaskan bahwa analisis deskriptif meliputi penggambaran hasil melalui rata-rata (*mean*), standar deviasi, dan rentang skor. Pada penelitian ini, analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data mengenai kontribusi *person-organization fit* terhadap *turnover intention*. Analisis uji deskriptif pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS IBM *Statistics* versi 26.

Uji asumsi, yaitu dengan metode uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas merupakan uji yang bertujuan untuk mengetahui bahwa data berdistribusi normal atau tidak (Nugraha, 2022). Uji ini merupakan metode yang paling umum digunakan dalam analisis statistik parametrik karena distribusi normal data adalah syarat utama dalam pelaksanaan tes parametrik. Data yang berdistribusi normal menunjukkan bahwa sebarannya mengikuti pola distribusi normal (Rodliyah, 2021).

Metode uji normalitas, yaitu dengan menggunakan tes *Kolmogorov-Smirnov* untuk melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik normal *Q-Q Plots*. Indikasi data terdistribusi normal jika pola data (titik-titik) pada *Q-Q plots* berkumpul dan mengikuti garis diagonal. Selain itu, dapat juga dilakukan dengan melihat nilai

signifikansi pada tabel tes *Kolmogorov-Smirnov*, jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka data dikatakan terdistribusi normal (Priyatno, 2023).

Kemudian, uji linearitas merupakan uji yang bertujuan untuk mengetahui hubungan linear suatu model yang dibentuk. Uji linearitas digunakan untuk mengonfirmasi hubungan linear antara dua variabel yang diidentifikasi secara teori sesuai atau tidak dengan hasil observasi yang diperoleh (Rodliyah, 2021). Dengan demikian, uji linearitas membantu peneliti untuk memastikan konsistensi antara teori dan data empiris. Uji linearitas dilakukan menggunakan bantuan aplikasi SPSS IBM *Statistics* versi 26 dengan melalui analisis variansi (ANOVA). Data yang diuji dikatakan linear apabila nilai signifikansi *deviation from linearity* di atas 0.05 (Sari, 2023).

Setelah melakukan uji asumsi, dilakukan uji hipotesis yang merupakan suatu prosedur dalam analisis statistik dengan tujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya bukti dalam sampel data untuk mendukung atau menolak suatu pernyataan atau klaim tentang populasi (Nugraha, 2022). Uji hipotesis dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang telah dirumuskan oleh peneliti. Uji hipotesis yang digunakan, yakni analisis regresi linear sederhana.

Analisis regresi linear sederhana merupakan analisis untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap satu variabel dependen, mengidentifikasi arah pengaruhnya (positif atau negatif), mengukur besarnya pengaruh tersebut, serta memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan variabel independen (Priyatno, 2023). Hipotesis dapat diterima ketika nilai signifikansi berada di atas 0,05 (Nuryadi et al., 2017).

2.6. Prosedur Penelitian

Tahapan pertama yang dilakukan oleh peneliti, yaitu persiapan penelitian. Pada tahap ini, peneliti mempersiapkan hal-hal yang dibutuhkan dalam penelitian. Peneliti menentukan *area concern* dan tema penelitian berdasarkan fenomena dan karakteristik karyawan pada masa ini, yaitu pada Generasi Z. Peneliti membaca berbagai jenis penelitian yang berkaitan dengan karakteristik karyawan Generasi Z dan akhirnya menemukan topik terkait dengan *person-organization* dan *turnover intention*. Selanjutnya, peneliti memperdalam bacaan terkait variabel penelitian, menyusun pendahuluan, tinjauan pustaka, hingga metode penelitian, dan melakukan konsultasi pada dosen pembimbing.

Tahapan penelitian yang kedua, yaitu pengumpulan data. Tahapan ini dilakukan dengan mengumpulkan data sesuai dengan jumlah sampel yang diperlukan. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang berisi skala dari variabel *person-organization fit* dan *turnover intention*. Penyebaran kuesioner dilakukan secara *offline* dan *online* kepada subjek yang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan.

Tahapan berikutnya yang akan diambil oleh peneliti setelah mengumpulkan data adalah melakukan analisis data. Pada tahap ini, peneliti akan memeriksa dan

