

Pengaruh Person-Job Fit, Person-Organization Fit, Perceived Supervisor Support dan Thriving terhadap Keinginan Pengunduran Diri dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi = The Impact of Person-Job Fit, Person Organization-Fit, Perceived Supervisor Support, Thriving towards Turnover Intention mediated by Job Satisfaction

Vania Imanuella Krinsty, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=9999920557553&lokasi=lokal>

Abstrak

Perkembangan bisnis di dunia berkembang secara cepat dan memberikan pengaruh terhadap sumber daya manusia. Perusahaan harus mampu mendapatkan dan mengelola sumber daya manusia agar dapat memberikan kontribusi yang baik kepada perusahaan sehingga mampu bersaing di dunia bisnis. Tingkat keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan merupakan salah satu nilai kualitas perusahaan, maka dari itu penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat keinginan karyawan keluar dari perusahaan (turnover intention) yaitu kecocokan karyawan dengan pekerjaan (person-job fit), kecocokan karyawan dengan organisasi (person-organization fit), Dukungan dari atasan (perceived supervisor support) dan kepuasan kerja (job satisfaction). Responden dalam penelitian ini merupakan 158 karyawan swasta di industri keuangan DKI Jakarta dengan menggunakan metode Structural Equation Modelling (SEM) untuk pengolahan data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara person-organization fit dan perceived supervisor support terhadap turnover intention, namun tidak ditemukan adanya hubungan antara person-job fit, thriving dan job satisfaction terhadap turnover intention.

.....Business developments in the world are growing rapidly and have an impact on human resources. Companies nowadays have to obtain and manage human resources in order to make a good contribution to the company, so that they can compete in the business world. The level of employee turnover intention in the company is the one who represent the company's quality values, therefore, this study aims to analyze the factors that can affect the level of employee turnover intention, such as person-job fit, person-organization fit, perceived supervisor support, and job satisfaction. The sample in this study were 158 private employees in the financial industry of DKI Jakarta using the Structural Equation Modeling (SEM) method for data processing. In this study we find out that there is a significant relationship between Person-Job Fit and Turnover Intention, but there is insignificant relationship between Person-Organization Fit, Perceived Supervisor Support, Thriving and Job Satisfaction to Turnover Intention.