

The Influence of Person Job Fit, Work Environment, and Job Satisfaction on Employee Turnover Intention at CV Citra Karya Abadi

[Pengaruh Person Job Fit, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan CV Citra Karya Abadi]

Aditya Sendi Pratama¹⁾, Rifdah Abadiyah^{*2)}

¹⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: rifdahabadiyah@umsida.ac.id

Abstract. *This study aims to analyze the influence of person–job fit, work environment, and job satisfaction on employee turnover intention. High employee intention to leave the company creates serious challenges for operational sustainability, making it necessary to examine factors affecting employee retention. This research applied a quantitative causal approach involving all 65 employees through total sampling. Data were collected using closed-ended questionnaires with a five-point Likert scale and analyzed using Partial Least Square–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS 4.0. The study contributes theoretically to human resource management, especially employee retention, and provides practical implications for improving employee management policies. The findings also support the achievement of Sustainable Development Goal (SDG) 8 concerning decent work and sustainable economic growth.*

Keywords - *Person Job Fit, Work Environment, Job Satisfaction, Turnover Intention*

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh person–job fit, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan. Fenomena tingginya niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan menimbulkan permasalahan serius bagi keberlangsungan operasional, sehingga diperlukan kajian empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi retensi karyawan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal, dengan pengambilan sampel melibatkan seluruh populasi sebanyak 65 karyawan melalui teknik total sampling. Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin, sedangkan analisis data dilakukan menggunakan metode Partial Least Square – Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4.0. Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait retensi karyawan, serta manfaat praktis bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan karyawan yang lebih efektif. Temuan ini juga relevan dengan pencapaian Sustainable Development Goal (SDG) 8 mengenai pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi berkelanjutan.*

Kata Kunci - *Person Job Fit, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Turnover Intention*

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era globalisasi saat ini industri konstruksi memiliki urgensi yang sangat tinggi dalam mendukung perekonomian nasional karena berperan sebagai tulang punggung sektor manufaktur yang menghasilkan berbagai komponen, peralatan, dan struktur penting bagi pembangunan infrastruktur maupun pengembangan teknologi. Selain menambah nilai melalui proses produksi, keberadaan industri ini menawarkan peluang kerja, meningkatkan keterampilan pekerja, dan mendorong aliran investasi yang mendukung ekspansi ekonomi [1]. Untuk menjamin produktivitas, efisiensi, dan keberlanjutan industri ini dalam menghadapi dinamika global, penelitian tentang faktor-faktor yang memengaruhi keberlanjutan karyawan di sektor manufaktur sangat relevan secara strategis. [1].

Salah satu aspek krusial yang perlu diperhatikan dalam menjaga keberlangsungan karyawan adalah *turnover intention*, yaitu niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Fenomena ini memiliki signifikansi besar terhadap kemajuan dan keberhasilan industri konstruksi, khususnya di CV Citra Karya Abadi, karena menjadi indikator awal dari potensi keluarnya karyawan yang berpengaruh langsung pada stabilitas operasional perusahaan. Tingginya *turnover intention* dapat menimbulkan biaya tambahan dalam perekrutan, pelatihan, serta adaptasi karyawan baru, yang pada akhirnya mengurangi efisiensi dan produktivitas. Dalam konteks industri konstruksi yang menuntut keterampilan teknis, konsistensi kualitas, dan ketepatan waktu produksi, keberlangsungan karyawan yang kompeten

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This preprint is protected by copyright held by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo and is distributed under the Creative Commons Attribution License (CC BY). Users may share, distribute, or reproduce the work as long as the original author(s) and copyright holder are credited, and the preprint server is cited per academic standards.

Authors retain the right to publish their work in academic journals where copyright remains with them. Any use, distribution, or reproduction that does not comply with these terms is not permitted.

menjadi faktor kunci dalam menjaga daya saing perusahaan. Dengan demikian, memahami dan mengendalikan *turnover intention* bukan hanya penting untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas, tetapi juga strategis dalam memastikan keberlanjutan, inovasi, dan pertumbuhan industri konstruksi di tengah persaingan global [2].

CV Citra Karya Abadi adalah perusahaan kontraktor yang berbasis di Sidoarjo. Dengan pengalaman lebih dari lima tahun di sektor konstruksi, perusahaan ini terkenal karena dedikasinya dalam menawarkan solusi terbaik kepada kliennya. Dengan teknologi mutakhir dan standar kualitas yang ketat, perusahaan terus berkembang untuk memenuhi tuntutan berbagai sektor industri. Kemampuannya untuk menghasilkan hasil yang akurat dan kreatif yang memenuhi standar pasar yang selalu berubah adalah kekuatan utamanya. Dengan bantuan tim ahli yang berpengalaman, bisnis ini memprioritaskan kepuasan klien melalui layanan yang cepat dan hasil yang berkualitas tinggi. Namun, bisnis ini menghadapi kesulitan di sepanjang jalan karena tingkat pergantian karyawan yang tinggi. Tingginya *turnover intention* tersebut tidak terlepas dari masalah kesesuaian antara karakteristik individu dengan tuntutan pekerjaan *Person Job Fit* yang belum optimal, sehingga menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan komitmen kerja. Selain itu, kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung kenyamanan dan produktivitas karyawan turut memperkuat niat untuk meninggalkan perusahaan. Faktor kepuasan kerja juga menjadi aspek krusial, karena ketika karyawan merasa kurang dihargai atau tidak memperoleh pengalaman kerja yang memuaskan, maka kecenderungan untuk mencari peluang di luar perusahaan semakin meningkat. Oleh karena itu, perbaikan strategi manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada peningkatan *Person Job Fit*, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta penguatan kepuasan kerja menjadi langkah penting untuk menekan *turnover intention* dan menjaga keberlanjutan serta daya saing CV Citra Karya Abadi di industri konstruksi. Keinginan karyawan untuk keluar sudah dibuktikan bahwa ada karyawan yang sudah keluar dan ini bisa dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Data keluar masuk karyawan CV Citra Karya Abadi tahun 2024:

Bulan	Jumlah Karyawan Saat Ini	Karyawan Keluar	Karyawan Masuk
Januari	63	2	3
Februari	64	0	4
Maret	68	1	2
April	69	3	2
Mei	68	2	0
Juni	66	0	0
Juli	66	4	3
Agustus	65	1	0
September	64	3	1
Oktober	62	0	2
November	64	2	3
Desember	65	2	2

Sumber: Direktur CV Citra Karya Abadi

Berdasarkan data tabel 1, terlihat adanya fluktuasi jumlah karyawan yang keluar dan masuk setiap bulan nya. Hal ini dapat mengganggu aktivitas produksi dan kinerja perusahaan. Sementara ini jumlah karyawan yang masuk menunjukkan adanya kebutuhan perusahaan untuk menambah karyawan baru, baik sebagai akibat dari ekspansi usaha maupun untuk menggantikan karyawan yang keluar. Jumlah karyawan yang keluar mencerminkan adanya *turnover* yang dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti ketidakpuasan kerja, ketidaksesuaian antara individu dan pekerjaan *person-job fit*, maupun kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung. Jika tingkat pergantian karyawan melebihi jumlah karyawan baru, ini mungkin merupakan tanda masalah retensi yang harus segera ditangani oleh manajemen. Di sisi lain, jika jumlah karyawan baru lebih banyak, perusahaan harus memastikan bahwa prosedur integrasi dan adaptasi berjalan efisien untuk mencegah masalah produktivitas. Untuk memahami pola niat pergantian karyawan dan mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia jangka panjang yang lebih baik, penting untuk menganalisis statistik pergantian karyawan.

Fenomena gap dalam permasalahan *turnover intention* pada industri konstruksi muncul dari adanya kesenjangan antara kebutuhan perusahaan untuk mempertahankan karyawan terampil dengan kenyataan tingginya niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Secara teoritis, faktor-faktor seperti *Person Job Fit*, lingkungan kerja yang kondusif, dan kepuasan kerja seharusnya mampu menekan *turnover intention*. Namun, hasil penelitian terdahulu menunjukkan temuan yang tidak konsisten, ada studi yang menegaskan pengaruh signifikan *Person Job Fit* terhadap niat keluar, sementara penelitian lain menemukan pengaruh yang lemah [3]. Demikian pula, lingkungan kerja dan kepuasan kerja kadang terbukti dominan, tetapi dalam konteks tertentu justru tidak menjadi faktor utama. Kondisi tersebut menegaskan urgensi penelitian lebih lanjut untuk mengisi kekosongan pengetahuan, memberikan bukti empiris yang lebih jelas, serta menawarkan rekomendasi strategis bagi manajemen sumber daya manusia dalam mengendalikan *turnover intention* demi keberlanjutan dan daya saing industri konstruksi.

Person-job fit memiliki kontribusi signifikan terhadap turnover intention karena kesesuaian antara karakteristik individu dengan tuntutan pekerjaan menentukan tingkat kepuasan dan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Ketika kompetensi, nilai, serta preferensi personal selaras dengan deskripsi tugas dan lingkungan kerja, individu cenderung mengalami kepuasan kerja yang lebih tinggi, motivasi intrinsik yang kuat, serta komitmen organisasional yang stabil. Sebaliknya, ketidakselarasan antara kemampuan dan tuntutan pekerjaan dapat menimbulkan stres, ketidakpuasan, dan rasa tidak memiliki, yang pada akhirnya meningkatkan kecenderungan untuk meninggalkan organisasi. Dengan demikian, *person-job fit* berperan sebagai faktor protektif yang menekan *turnover intention* melalui peningkatan kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja yang berkelanjutan [4].

Lingkungan kerja memiliki kontribusi yang substansial terhadap *turnover intention* karena kualitas kondisi kerja, hubungan antar rekan, serta dukungan dari atasan secara langsung memengaruhi kepuasan dan keterikatan karyawan terhadap organisasi [5]. Lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan mendukung perkembangan individu akan menumbuhkan rasa nyaman, loyalitas, serta komitmen yang lebih tinggi, sehingga menekan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang penuh konflik, tidak mendukung kesejahteraan psikologis, atau minim fasilitas dapat menimbulkan stres, ketidakpuasan, dan rasa tidak memiliki, yang pada akhirnya meningkatkan niat untuk keluar [6]. Dengan demikian, lingkungan kerja berperan sebagai faktor penentu dalam membentuk pengalaman kerja yang positif dan menjadi salah satu variabel kunci dalam mengurangi *turnover intention* melalui peningkatan kepuasan serta keterikatan karyawan secara berkelanjutan.

Kepuasan kerja memiliki kontribusi yang krusial terhadap *turnover intention* karena tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan mencerminkan sejauh mana kebutuhan, harapan, dan nilai personal mereka terpenuhi oleh organisasi [7]. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung lebih berdedikasi, loyal, dan termotivasi untuk tetap bekerja di organisasi, yang menurunkan peluang mereka untuk berhenti. Di sisi lain, ketidakpuasan kerja yang disebabkan oleh gaji rendah, hubungan yang tegang dengan rekan kerja, atau prospek kemajuan profesional yang minim dapat menyebabkan stres, rasa keterasingan, dan akhirnya peningkatan rencana untuk meninggalkan perusahaan. Akibatnya, kepuasan kerja berfungsi sebagai faktor psikologis penting yang memediasi hubungan antara kondisi kerja dan niat untuk berhenti, dan merupakan tanda penting dari taktik retensi karyawan jangka panjang.

Hasil pengamatan yang telah dilakukan, penelitian tentang *person job fit* mempunyai pengaruh positif terhadap *turnover intention* [3]. Berdasarkan penelitian lain menunjukkan hasil bahwa *person job fit* mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* [3]. Maka dapat disimpulkan bahwa kedua penelitian tersebut menunjukkan terdapat adanya ketidakkonsisten antara *person job fit* terhadap *turnover intention*. Hasil pengamatan yang telah dilakukan, penelitian tentang lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* [8]. Berdasarkan penelitian lain menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* [9]. Maka dapat disimpulkan bahwa kedua penelitian tersebut menunjukkan terdapat adanya ketidakkonsisten antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Hasil pengamatan yang telah dilakukan, penelitian tentang Kepuasan kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* [10]. Sedangkan menurut penelitian lain menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* [11]. Ketidaksesuaian hasil dari berbagai penelitian sebelumnya mengenai pengaruh *person job fit*, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan menunjukkan adanya inkonsistensi temuan. Hal ini mengindikasikan adanya kesenjangan bukti (empirical gap) yang perlu ditelaah lebih lanjut. Peneliti memandang penting untuk melakukan penelitian lanjutan guna memperoleh pemahaman yang lebih jelas dan mendalam mengenai hubungan ketiga variabel tersebut terhadap *turnover intention*, khususnya di lingkungan CV Citra Karya Abadi Sidoarjo.

B. Rumusan masalah

1. Apakah *person job fit* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan?

C. Pertanyaan Penelitian

Apakah *person job fit*, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja yang terbentuk di CV Citra Karya Abadi dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap *turnover intention* karyawan?

D. Kategori SDGs

Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDG) 8 berfokus pada pentingnya pertumbuhan ekonomi inklusif dan berkelanjutan serta pekerjaan layak dalam kerangka pembangunan berkelanjutan. Ketersediaan lapangan kerja hanyalah salah satu aspek dari pekerjaan layak; faktor lain termasuk tingkat kepuasan kerja yang dialami karyawan, kualitas tempat kerja, dan kesesuaian antara individu dan pekerjaan mereka (kesesuaian individu-pekerjaan). Unsur-unsur ini memiliki dampak besar pada apakah pekerja memilih untuk tetap bekerja di perusahaan atau pergi (niat berhenti kerja). Penelitian tentang dampak kesesuaian individu-pekerjaan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja

terhadap niat berhenti kerja sangat relevan untuk mencapai SDG 8 karena tingkat pergantian karyawan yang tinggi dapat menghambat produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Dengan memahami keterkaitan ini, organisasi dapat merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif, mendukung kesejahteraan karyawan, serta berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan.

E. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *person-job fit*, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan, baik secara parsial maupun simultan, sehingga dapat memberikan gambaran komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi niat karyawan untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan. Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat teoritis berupa kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami hubungan antara kesesuaian pekerjaan, kualitas lingkungan kerja, dan kepuasan kerja dengan retensi karyawan. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi organisasi dalam merumuskan kebijakan dan strategi pengelolaan karyawan yang lebih efektif, menciptakan kondisi kerja yang layak, serta mendukung pencapaian *Sustainable Development Goal* (SDG) 8 mengenai pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi berkelanjutan.

II. LITERATUR REVIEW

Person Job Fit (X1)

Person-Job Fit adalah kesesuaian antara individu dan pekerjaan yang dilakukan, yang melibatkan konsistensi antara kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan individu dengan persyaratan pekerjaan yang diinginkan [12]. Menurut [13] menemukan bahwa *Person-Job Fit* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan ini menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa cocok dengan pekerjaannya, keinginan untuk meninggalkan perusahaan akan menurun. Menurut [14] Faktor yang mempengaruhi *Person Job Fit* yaitu Kompetensi individu meliputi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan merupakan fondasi utama *Person Job Fit*. Karyawan yang kompeten lebih mampu mengatasi tugas dan tuntutan pekerjaan dengan optimal, sehingga meningkatkan kesesuaian antara individu dan pekerjaan.

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur *Person Job Fit* menurut [14] antara lain:

- (1) Kesesuaian antara keterampilan dan pekerjaan.
- (2) Kesesuaian antara pengetahuan dan pekerjaan.
- (3) Kesesuaian antara kemampuan dan pekerjaan.
- (4) Preferensi orang tersebut dan sifat pekerjaan.

Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja adalah keadaan disekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan [15]. Menurut [16] terdapat faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, yaitu warna, kebersihan lingkungan kerja, penerangan, pertukaran udara, jaminan terhadap keamanan, kebisingan, dan tata ruang.

Menurut [17] indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- (1) Penerangan, Sertakan cahaya yang cukup masuk ke ruang kerja setiap karyawan, yang mempengaruhi kondisi kerja setiap karyawan.
- (2) Suhu udara, Suhu udara disini berkaitan dengan tingkat suhu udara di setiap ruang kerja karyawan. Pengaturan suhu udara di ruang kerja yang benar memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
- (3) Kebisingan, Sertakan seberapa sensitif karyawan terhadap suara di sekitar tempat kerja, yang dapat memengaruhi aktivitas mereka.
- (4) Ruang yang dibutuhkan Ruang adalah proses pengaturan posisi kerja antar karyawan, termasuk alat bantu kerja seperti meja dan kursi.
- (5) Kebersihan, Lingkungan bersih meningkatkan kenyamanan dan mengurangi risiko penyakit.

Kepuasan Kerja (X3)

Menurut [18] kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan sebagainya. Menurut [19] Kepuasan kerja dapat dicapai apabila harapan pekerja dapat dipenuhi oleh sebuah perusahaan dan faktor-faktor yang mengukur kepuasan kerja terdiri dari sifat pekerjaan, gaji, peluang promosi dan rekan kerja.

Adapun lima indikator kepuasan kerja menurut [20] yaitu,

- (1) Pekerjaan, isi dari tugas yang dijalankan oleh seseorang apakah memiliki unsur yang memuaskan. Isi pekerjaan harus sejalan atas deskripsi kerja yang dimiliki setiap karyawan.

- (2) Upah/Gaji, pendapatan upah yang didapat seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya apakah sesuai pada kebutuhan dan merasakan keadilan.
- (3) Promosi, adanya peluang yang didapatkan untuk kenaikan jabatan dalam pelaksanaan kerja.
- (4) Pengawas, seorang pemimpin yang memberikan tugas dan arahan selama bekerja.
- (5) Rekan kerja, ini elemen yang berkaitan diantara satu pegawai dengan pegawai yang lain selama menjalankan pekerjaan. Seorang pegawai bisa merasa apakah rekannya karyawan yang satu dan karyawan yang lainnya dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang bisa merasakan apakah rekan kerjanya memuaskan atau menyebalkan.

Turnover intention (Y)

Menurut [21] adalah merupakan keinginan keluar atau berhenti dan menjadi karyawan perusahaan lain agar mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi. Selain itu menurut [18] Turnover intention adalah keinginan berpindah yang menggambarkan pikiran individu untuk keluar, mencari pekerjaan di tempat lain, serta keinginan meninggalkan organisasi.

Menurut [22] beberapa faktor penyebab terjadinya turnover intention karyawan yang pertama yaitu : faktor individual, termasuk di dalamnya adalah usia, masa kerja, jenis kelamin, pendidikan, dan status perkawinan. Sedangkan menurut [23] adapun beberapa faktor yang memengaruhi turnover intention yakni: 1. Usia. 2. Lama bekerja/masa jabatan. 3. Komitmen terhadap organisasi. 4. Kepuasan kerja. 5. Iklim etika

Indikator *Turnover intention* Menurut [24] ada 3 indikator untuk mengetahui keinginan berpindah karyawan, yaitu:

- (1) *Intention to quit* (Niat untuk keluar) Karyawan berniat untuk keluar ketika sudah mendapat pekerjaan yang lebih baik dan akan mengakhirinya nanti dengan keputusan karyawan untuk tetap tinggal atau pergi pekerjaannya.
- (2) *Job search* (Pencarian pekerjaan) Mencerminkan keinginan individu untuk mencari pekerjaan di organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar bekerja, karyawan akan berusaha mencari pekerjaan di luar perusahaan yang terasa lebih baik.
- (3) *Thinking of quit* (Memikirkan keluar) Mencerminkan orang berpikir tentang bekerja atau tinggal berada di lingkungan kerja. Dimulai dengan ketidakpuasan kerja dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berpikir untuk keluar tempat kerja saat ini.

Hubungan Person Job Fit dan Turnover Intention

Menurut [25] *Person Job Fit* dapat tercapai melalui dua aspek utama, yaitu kesesuaian tuntutan kemampuan; ketika pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan selaras dengan tuntutan pekerjaan, kesesuaian-persediaan; ketika pekerjaan yang dilakukan memenuhi kebutuhan karyawan. Karyawan yang lebih sesuai dengan pekerjaan mereka berkomitmen dan tetap ingin menjadi bagian dari organisasi, tetapi jika karyawan tidak sesuai dengan pekerjaan mereka, mereka akan cenderung untuk pindah. Dengan kata lain, jika ada kesesuaian, maka akan muncul keinginan dari karyawan untuk keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan lain yang sesuai atau relevan dengan dirinya. Menurut [3] menyatakan bahwa variabel person job fit memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel turnover intention. *Person job fit* terbukti memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

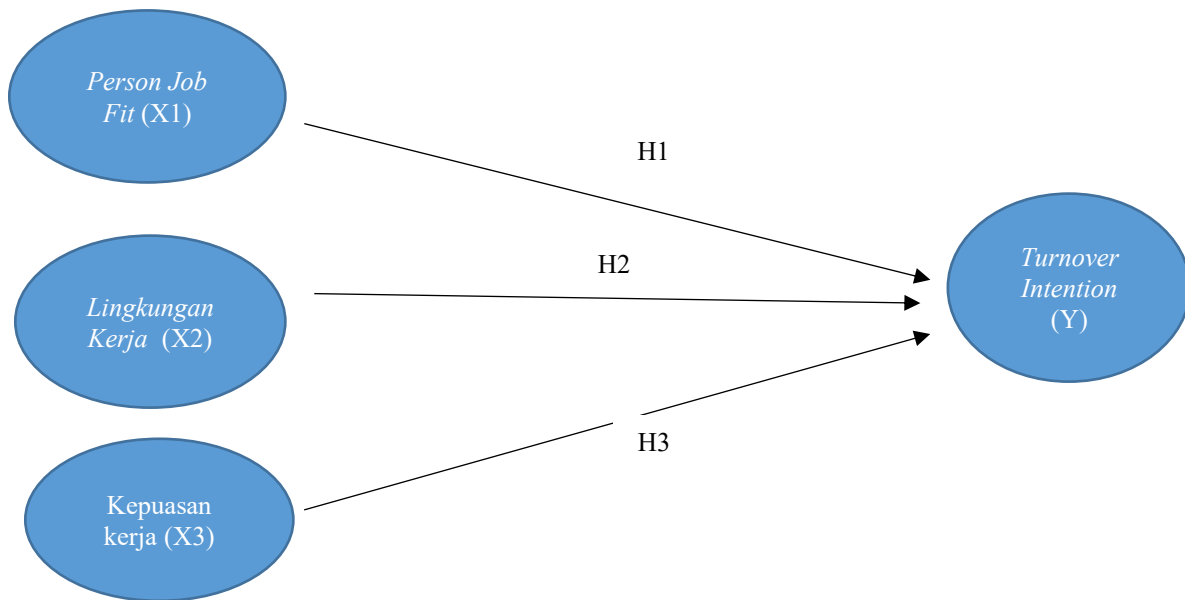
Hubungan Lingkungan Kerja dan Turnover Intention

Menurut [26] Lingkungan kerja sangatlah berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, dikarenakan jika lingkungan kerja yang ada di dalam perusahaan tidak mendukung atau tidak baik maka karyawan akan merasa tidak nyaman dalam menjalankan pekerjaannya yang dapat mengakibatkan munculnya niatan untuk meninggalkan perusahaan atau berpindah ke tempat kerja yang lain. Menurut [9] menemukan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan, semakin baik lingkungan kerja, semakin rendah keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya saat ini.

Hubungan Kepuasan Kerja dan Turnover Intention

Menurut [11] kepuasan kerja mempunyai dampak langsung pada *turnover intention*. Ini memperlihatkan bahwa ketika pegawai puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung tidak keluar. Menurut [11] kepuasan kerja mempunyai dampak pada turnover intention. Ini konsisten terhadap konsep Mobley, menurutnya kepuasan kerja memprediksi turnover intention. Pegawai yang tidak puas dengan pekerjaannya mungkin cenderung mengundurkan diri. Menurut [27] Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Artinya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin tinggi tingkat turnover intention karyawan pada perusahaan tersebut.

Kerangka Konseptual



Hipotesis

H1: *Person job fit* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

H3: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

III. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal untuk menguji pengaruh *person job fit*, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Penelitian ini menggunakan dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang berisi sejumlah pertanyaan dan diberikan langsung kepada karyawan di CV Citra Karya Abadi. Sementara itu, data sekunder berasal dari informasi yang telah diolah oleh pihak perusahaan dan bersifat objektif, seperti dokumen peraturan perusahaan serta laporan terkait data karyawan.

Metode analisis yang digunakan adalah Partial Least Square - Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4.0. yang memiliki kemampuan untuk mengolah data dengan model kompleks, ukuran sampel kecil hingga sedang, serta tidak memerlukan asumsi distribusi normal.

Metode SEM-PLS dipilih untuk menguji pengaruh *Person Job Fit*, *Lingkungan Kerja* dan *Kepuasan Kerja* terhadap *Turnover Intention*. Langkah-langkah analisis data yang digunakan dalam SmartPLS 4.0 adalah sebagai berikut:

1. Pengujian Outer Model (Model Pengukuran)

Pengujian ini bertujuan untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas indikator terhadap konstruk laten. Uji yang dilakukan meliputi:

- Uji Validitas Konvergen,
 - Loading Factor: Menunjukkan kekuatan hubungan antara indikator dengan konstruk. Nilai ideal > 0.7.
 - Average Variance Extracted (AVE): Mengukur proporsi varians indikator yang dijelaskan oleh konstruk. Nilai AVE ≥ 0.5 menunjukkan validitas konvergen yang memadai.
- Uji Validitas Diskriminan,
 - Cross Loading: Indikator seharusnya memiliki loading tertinggi pada konstruk yang diukur dibandingkan dengan konstruk lain.
 - Kriteria Fornell-Larcker: Nilai akar AVE suatu konstruk harus lebih besar daripada korelasi antar konstruk lainnya.

- Latent Variable Correlation: Korelasi antar konstruk laten digunakan untuk memastikan bahwa masing-masing konstruk mengukur konsep yang berbeda.
- Uji Reliabilitas,
 - Cronbach's Alpha: Mengukur konsistensi internal antar indikator. Nilai ≥ 0.7 dianggap reliabel.
 - Composite Reliability (CR): Alternatif Cronbach's Alpha yang lebih akurat dalam SEM-PLS. Nilai ideal ≥ 0.7 .
- Uji Model Fit
 - SRMR (Standardized Root Mean Square Residual): Indeks kesesuaian model; nilai < 0.08 menunjukkan model fit.
 - D-ULS dan d-G: Ukuran ketidaksesuaian model berdasarkan residual; digunakan untuk validasi tambahan.
 - Chi-square dan NFI (Normed Fit Index): Digunakan dalam pendekatan CB-SEM, namun kadang dilaporkan untuk perbandingan.
 - GOF (Goodness of Fit): Indeks gabungan dari validitas dan reliabilitas; nilai > 0.36 menunjukkan model yang baik.
 - Q^2 Predictive Relevance: Menilai kemampuan prediktif model terhadap indikator endogen; nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan relevansi prediktif.

2. Pengujian Inner Model (Model Struktural)

Pengujian ini dilakukan untuk mengevaluasi hubungan antar konstruk laten dan menguji hipotesis structural. Indikator penilaian meliputi:

- **R Square (R^2) dan R^2 Adjusted**
Mengukur proporsi varians konstruk endogen yang dijelaskan oleh konstruk eksogen. R^2 tinggi menunjukkan model yang kuat.
- **Uji Signifikansi**
Dilakukan melalui bootstrapping untuk memperoleh nilai t-statistic dan p-value. Menentukan apakah hubungan antar konstruk signifikan secara statistik.
- **Effect Size (f^2)**
Menilai kontribusi masing-masing konstruk eksogen terhadap konstruk endogen. Nilai f^2 :
 - 0.02 = kecil
 - 0.15 = sedang
 - 0.35 = besar

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Citra Karya Abadi di Sidoarjo yang berjumlah 65 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100, maka penentuan jumlah sampel menggunakan total sampling. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah **65 responden**, Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah **total sampling**, dengan kriteria: (1) merupakan karyawan tetap atau kontrak, (2) bersedia mengisi kuesioner. Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup menggunakan **skala Likert 5 poin** (1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju). Indikator dalam kuesioner diadaptasi dari penelitian terdahulu, yaitu:

Definisi Operasional

Person Job Fit (X1)

Menurut [28] *person job-fit* merupakan kecocokan antara keterampilan yang dimiliki dengan pekerjaan atau tanggung jawab yang dilakukan individu di tempat kerja. *Person job-fit* juga berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan atau tanggung jawab karyawan di perusahaan tersebut.

Indikator *person job fit* menurut [14], [29] merujuk pada:

Tabel 2. Indikator *Person Job Fit*

Indikator	Konteks	Item Pernyataan	Skala
<i>Demands-Abilities Fit</i>	Sejauh mana kemampuan individu memenuhi tuntutan pekerjaan	Saya memiliki keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan saya	Likert

<i>Needs-Supplies Fit</i>	Sejauh mana pekerjaan memenuhi kebutuhan dan preferensi individu	Pekerjaan saya mampu memenuhi kebutuhan pribadi yang saya harapkan	Likert
<i>Objective Fit</i>	Kesesuaian yang dapat diukur secara objektif antara karakteristik individu dan pekerjaan.	Keterampilan yang saya miliki sesuai dengan tuntutan pekerjaan saya	Likert
<i>Subjective Fit</i>	Persepsi individu terhadap kesesuaian antara dirinya dan pekerjaan.	Saya merasa pekerjaan ini sesuai dengan kemampuan dan kepribadian saya	Likert
<i>Knowledge Fit</i>	Kecocokan pengetahuan individu dengan tuntutan pekerjaan	Saya mengetahui langkah-langkah yang harus dilakukan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan benar	Likert

Lingkungan Kerja (X2)

Menurut [30] menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan sekumpulan kondisi fisik di area tempat kerja dan dapat berpengaruh terhadap pegawai baik secara langsung maupun tidak. Lingkungan kerja non-fisik mencakup semua situasi yang berkaitan dengan hubungan profesional, termasuk hubungan dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan. Indikator lingkungan kerja menurut [17] merujuk pada:

Tabel 3. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator	Konteks	Item Pernyataan	Skala
Kebersihan	Lingkungan bersih meningkatkan kenyamanan dan mengurangi risiko penyakit.	Saya merasa kebersihan merupakan bagian dari budaya kerja di lingkungan kerja ini	Likert
Pencahayaan	Cahaya yang cukup membantu karyawan bekerja dengan jelas, mengurangi kelelahan mata.	Pencahayaan di ruang kerja saya membantu mengurangi kelelahan mata	Likert
Ruang	Proses pengaturan posisi kerja antar karyawan, termasuk alat bantu kerja seperti meja, kursi dan mesin	Saya merasa ruang kerja yang tersedia cukup untuk mendukung aktivitas kerja sehari-hari	Likert
Komunikasi	Informasi yang jelas dan terbuka mengurangi konflik serta meningkatkan koordinasi.	Saya merasa atasan dan rekan kerja terbuka dalam menyampaikan informasi yang relevan	Likert
Rasa aman psikologis	Karyawan merasa dihargai, bebas berpendapat, dan tidak takut terhadap tekanan berlebihan.	Saya dapat mengemukakan ide atau gagasan baru tanpa khawatir ditolak atau diremehkan	Likert

Kepuasan Kerja (X3)

Menurut [31] Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi emosional yang positif maupun menyenangkan yang timbul dari penilaian individu terhadap pekerjaannya. Konsep ini mencerminkan sejauh mana harapan, kebutuhan, dan nilai-nilai pribadi karyawan terpenuhi melalui pengalaman kerja yang mereka jalani. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai kesesuaian antara apa yang mereka harapkan dengan apa yang mereka peroleh dari pekerjaan. Indikator kepuasan kerja menurut [20] merujuk pada:

Tabel 4. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator	Konteks	Item Pernyataan	Skala
Upah/Gaji	Tingkat kompensasi yang diterima karyawan sesuai dengan beban kerja dan harapan.	Saya puas dengan kompensasi yang saya terima sesuai dengan beban yang diberikan perusahaan	Likert
Pekerjaan	Isi dari tugas yang dijalankan oleh seseorang apakah memiliki unsur yang memuaskan. Isi pekerjaan harus sejalan atas deskripsi kerja yang dimiliki setiap karyawan.	Saya merasa pekerjaan yang saya jalani sesuai dengan kemampuan dan keterampilan saya	Likert
Rekan Kerja	Kerjasama, solidaritas, dan komunikasi yang baik menciptakan suasana harmonis.	Saya merasa nyaman berinteraksi dengan rekan kerja dalam berbagai situasi	Likert
Promosi	Adanya peluang yang didapatkan untuk kenaikan jabatan dalam pelaksanaan kerja	Saya mengetahui syarat dan prosedur yang harus dipenuhi untuk mendapatkan promosi	
Pengawas	Seorang pemimpin yang memberikan tugas dan arahan selama bekerja.	Saya merasa arahan dari pengawas membantu saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik	Likert

Turnover Intention (Y)

Turnover intention atau niat untuk keluar dari pekerjaan merupakan suatu kecenderungan atau keinginan yang muncul pada diri karyawan untuk meninggalkan organisasi tempat ia bekerja [32]. Konsep ini mencerminkan sejauh mana seorang karyawan memiliki rencana atau keinginan untuk mencari pekerjaan lain, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Indikator *turnover intention* menurut [24], [33] merujuk pada :

Tabel 5. Indikator *Turnover Intention*

Indikator	Konteks	Item Pernyataan	Skala
Niat Untuk Keluar	Karyawan berniat untuk keluar ketika sudah mendapat pekerjaan yang lebih baik dan akan mengakhirinya nanti dengan keputusan karyawan untuk tetap tinggal atau pergi pekerjaannya.	Saya memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi tempat saya bekerja saat ini	Likert

Pencarian Pekerjaan	Mencerminkan keinginan individu untuk mencari pekerjaan di organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar bekerja, karyawan akan berusaha mencari pekerjaan di luar perusahaan yang terasa lebih baik.	Saya menjalin komunikasi dengan perusahaan lain terkait kemungkinan kesempatan kerja	Likert
Memikirkan Keluar	Mencerminkan orang berpikir tentang bekerja atau tinggal berada di lingkungan kerja. Dimulai dengan ketidakpuasan kerja dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berpikir untuk keluar tempat kerja saat ini.	Saya sering berfikir kemungkinan untuk berhenti dari pekerjaan saya saat ini	Likert
Kepuasan kerja rendah	Kondisi ketika seorang karyawan merasa tidak puas, tidak nyaman, atau tidak terpenuhi oleh aspek-aspek pekerjaannya dengan hal ini meningkatkan niat untuk keluar	Pekerjaan saya terasa monoton dan membosankan	Likert
Mengirim lamaran ke perusahaan lain	Tindakan aktif karyawan dalam mencari peluang kerja baru di luar organisasi tempat ia bekerja saat ini	Saya pernah mengirim lamaran pekerjaan ke perusahaan lain	Likert

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

a) Analisis Responden Berdasarkan Karakteristik Responden

Tabel 1. Hasil Analisis Deskriptif

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Laki-Laki	64	98%
2	Perempuan	1	2%
	Total	65	100%

Sumber : Output Smart-PLS data diolah (2025)

Berdasarkan tabel 1. Diatas dari 65 data yang diperoleh, responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 64 responden atau 98%. Sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 1 responden atau 52%. Hal ini menunjukkan bahwa yang bekerja CV Citra Karya Abadi kebanyakan didominasi oleh laki-laki.

Tabel 2. Hasil Analisis Deskriptif

No	Umur	Jumlah Responden	Persentase
1	20-25 Tahun	7	10,8%
2	26-30 Tahun	16	24,6%
3	31-40 Tahun	26	40%
4	>40 Tahun	16	24,6%
	Total	65	100%

Sumber : Output Smart-PLS data diolah (2025)

Berdasarkan tabel 2 diatas dari 96 data yang diperoleh, responden dengan usia 20–25 tahun sebanyak 7 responden atau 10,8%. Kemudian responden dengan usia 26–30 tahun sebanyak 16 responden atau 24,6%. Selanjutnya responden dengan usia 31–40 tahun sebanyak 26 responden atau 40%. Kemudian dilanjut dengan usia >40 tahun sebanyak 16 responden atau 24,6%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di CV Citra Karya Abadi didominasi oleh usia 31-40 tahun.

a. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif dilakukan menginterpretasikan nilai rata-rata / mean dari setiap indikator variabel. Guna untuk memberikan persepsi responden mengenai masing–masingi ndikator. Adapun kategori penilaian atas setiap indikator dengan ketentuan sebagai berikut:

- Rendah: nilai mean 1,00–2,33
- Sedang: nilai mean 2,34–3,67
- Tinggi : nilai mean 3,68–5,00

Jawaban responden dapat dijabarkan pada tabel-tabel berikut ini:

Tabel 3. Jawaban responden variabel *Person Job Fit*

	Indikator	Mean	Kategori
X1.1	Saya memiliki keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan saya	4.323	Tinggi
X1.2	Pekerjaan saya mampu memenuhi kebutuhan pribadi yang saya harapkan	4.446	Tinggi
X1.3	Keterampilan yang saya miliki sesuai dengan tuntutan pekerjaan saya	4.292	Tinggi
X1.4	Saya merasa pekerjaan ini sesuai dengan kemampuan dan kepribadian saya	4.308	Tinggi
X1.5	Saya mengetahui langkah-langkah yang harus dilakukan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan benar	4.108	Tinggi
	<i>Person Job Fit</i>	4.295	Tinggi

Sumber : Output Smart-PLS data diolah (2025)

Berdasarkan respon penilaian pada variabel Lingkungan Kerja diketahui bahwa rata-rata nilai tertinggi terdapat pada pernyataan kedua yaitu “Pekerjaan saya mampu memenuhi kebutuhan pribadi yang saya harapkan” pada indikator *Needs-Supplies Fit* menghasilkan nilai rata-rata 4,446. Hal ini menunjukkan bahwa ketika perusahaan mampu memenuhi kebutuhan dan keinginan dari setiap karyawan maka karyawan merasa nyaman, sehingga hal tersebut menurunkan keinginan karyawan di CV Citra Karya Abadi untuk berhenti bekerja atau malas-malasan. Sedangkan penilaian terendah terdapat pada pernyataan kelima “Intensitas cahaya di coffee shop ini membuat saya merasa nyaman selama bekerja” dan pernyataan kedua “Saya mengetahui langkah-langkah yang harus dilakukan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan benar” pada indikator *Knowledge Fit* dengan nilai rata-rata 4,108. Dan perolehan nilai rata-rata secara keseluruhan variabel *Person Job Fit* sebesar 4.295 dalam kategori tinggi.

Tabel 4. Jawaban responden variabel Lingkungan Kerja

	Indikator	Mean	Kategori
X2.1	Saya merasa kebersihan merupakan bagian dari budaya kerja di lingkungan kerja ini	4.200	Tinggi
X2.2	Pencahayaan di ruang kerja saya membantu mengurangi kelelahan mata	4.308	Tinggi
X2.3	Saya merasa ruang kerja yang tersedia cukup untuk mendukung aktivitas kerja sehari-hari	4.185	Tinggi
X2.4	Saya merasa atasan dan rekan kerja terbuka dalam menyampaikan informasi yang relevan	4.338	Tinggi

X2.5	Saya dapat mengemukakan ide atau gagasan baru tanpa khawatir ditolak atau diremehkan	4.231	Tinggi
	Lingkungan Kerja	4.252	Tinggi

Sumber : Output Smart-PLS data diolah (2025)

Berdasarkan respon penilaian pada variabel Lingkungan Kerja diketahui bahwa rata-rata nilai tertinggi terdapat pada pernyataan keempat “Saya merasa atasan dan rekan kerja terbuka dalam menyampaikan informasi yang relevan” pada indikator Komunikasi dengan nilai rata-rata sebesar 4,338. Hal ini mengindikasikan bahwa keterbukaan informasi baik dari atasan maupun karyawan dapat meningkatkan keselarasan satu sama lain dan hal tersebut sangat berdampak besar ke setiap individu untuk selalu menetap di CV Citra Karya Abadi. Sedangkan penilaian terendah terdapat pada indikator ketiga “Saya merasa ruang kerja yang tersedia cukup untuk mendukung aktivitas kerja sehari-hari” pada indikator ruang dengan nilai rata-rata 4,185. Dan perolehan nilai rata-rata secara keseluruhan variabel Lingkungan Kerja sebesar 4.252 dalam kategori tinggi.

Tabel 5. Jawaban responden variabel Kepuasan Kerja

	Indikator	Mean	Kategori
X3.1	Saya puas dengan jumlah gaji yang saya terima setiap bulan	4.246	Tinggi
X3.2	Saya merasa pekerjaan yang saya jalani sesuai dengan kemampuan dan keterampilan saya	4.308	Tinggi
X3.3	Saya merasa nyaman berinteraksi dengan rekan kerja dalam berbagai situasi	4.154	Tinggi
X3.4	Saya mengetahui syarat dan prosedur yang harus dipenuhi untuk mendapatkan promosi	4.200	Tinggi
X3.5	Saya merasa arahan dari pengawas membantu saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik	4.062	Tinggi
	Kepuasan Kerja	4.194	Tinggi

Sumber : Output Smart-PLS data diolah (2025)

Berdasarkan respon penilaian pada variabel Kepuasan Kerja diketahui bahwa rata-rata nilai tertinggi terdapat pada pernyataan kedua “Saya merasa pekerjaan yang saya jalani sesuai dengan kemampuan dan keterampilan saya” pada pekerjaan dengan nilai rata-rata sebesar 4,308. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang di tempatkan di posisi yang sesuai dengan kemampuan atau keterampilan yang dimiliki, sangat berdampak besar terhadap *turnover intention* di CV Citra Karya Abadi. Sedangkan penilaian terendah terdapat pada indikator kelima “Saya merasa arahan dari pengawas membantu saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik” pada indikator pengawas dengan nilai rata-rata 4.062. Dan perolehan nilai rata-rata secara keseluruhan variabel Kepuasan Kerja sebesar 4.193 dalam kategori tinggi.

Tabel 6. Jawaban responden variabel Turnover Intention

	Indikator	Mean	Kategori
Y1.1	Saya memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi tempat saya bekerja saat ini	3.048	Sedang
Y1.2	Saya menjalin komunikasi dengan perusahaan lain terkait kemungkinan kesempatan kerja	2.292	Rendah
Y1.3	Saya sering berfikir kemungkinan untuk berhenti dari pekerjaan saya saat ini	2.133	Rendah
Y1.4	Pekerjaan saya terasa monoton dan membosankan	2.043	Rendah
Y1.5	Saya pernah mengirim lamaran pekerjaan ke perusahaan lain	3.158	Sedang
	Turnover Intention	2.535	Sedang

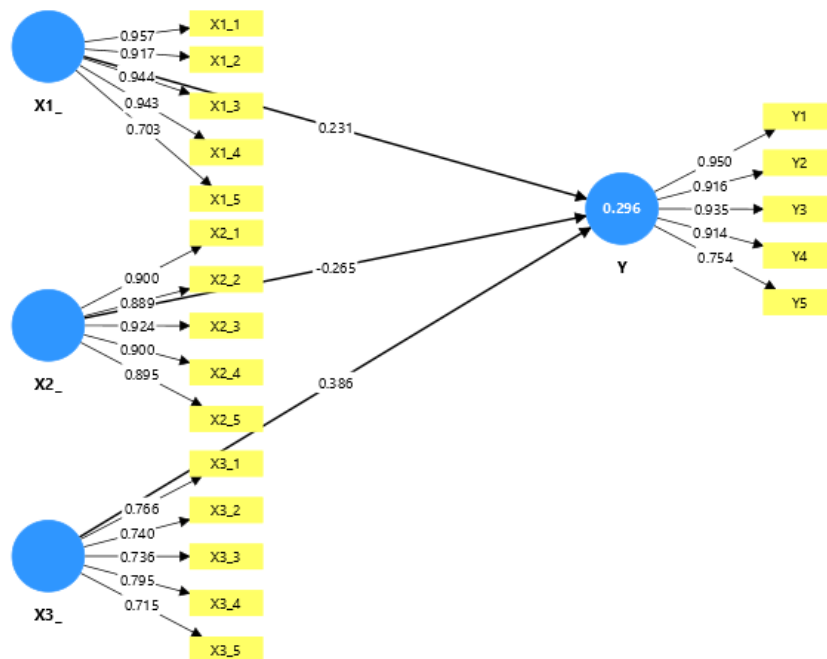
Sumber : Output Smart-PLS data diolah (2025)

Berdasarkan respon penilaian pada variabel Turnover Intention diketahui bahwa rata-rata nilai tertinggi terdapat pada pernyataan kelima “Saya pernah mengirim lamaran pekerjaan ke perusahaan lain” pada indikator Mengirim lamaran ke perusahaan lain dengan nilai rata-rata sebesar 3.158. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan pernah mengajukan lamaran ke perusahaan lain meskipun statusnya masi menjadi karyawan di perusahaan saat ini. Meskipun indikator tersebut memiliki mean tertinggi namun nilai tersebut termasuk kategori sedang. Sedangkan penilaian terendah terdapat pada pernyataan kedua “Pekerjaan saya terasa monoton dan membosankan” pada indikator Kepuasan kerja rendah dengan nilai rata-rata 2.043. Dan perolehan nilai rata-rata secara keseluruhan variabel *Turnover Intention* sebesar 2.535 dalam kategori sedang.

b. Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Outer Model digunakan untuk menilai keabsahan dan keandalan dari pengukuran konstruk atau indikator. Proses pengujian ini melibatkan penilaian konsistensi internal, reliabilitas indikator, validitas konvergen (*average variance extracted*), dan validitas diskriminan. Konsistensi internal dianggap valid jika korelasi antara indikator $> 0,7$ [34]

Gambar 2. Hasil Outer Loading SmartPLS



Berdasarkan gambar 2 diatas terlihat bahwa setiap indikator pada variabel memiliki nilai loading factor yang lebih besar dari 0,7. Hal ini dinyatakan valid karena memenuhi kriteria korelasi yang ditetapkan.

c. Validitas Konvergen (Convergent Validity)

Convergen validity bertujuan untuk mengetahui validitas hubungan antara indikator dengan variabel latennya. Semakin tinggi nilai konvergen, maka semakin tinggi kemampuan indikator dalam menjelaskan variabel latennya. Validitas kovergen model pengukuran dengan indikator refleksi dapat dideteksi dari korelasi antara skor item/indikator dengan skor konstruk. Indikator individual dikatakan reliabel jika mempunyai nilai korelasi diatas 0,70, namun loading 0,50-0,60 masih dapat diterima.

Tabel 7. Nilai Outer Loading

	<i>Person Job Fit</i>	<i>Lingkungan Kerja</i>	<i>Kepuasan Kerja</i>	<i>Turnover Intention</i>
X1_1	0.957			
X1_2	0.917			
X1_3	0.944			
X1_4	0.943			
X1_5	0.703			
X2_1		0.900		
X2_2		0.889		
X2_3		0.924		
X2_4		0.900		
X2_5		0.895		
X3_1			0.766	
X3_2			0.740	
X3_3			0.736	
X3_4			0.795	
X3_5			0.715	
Y1				0.950
Y2				0.916
Y3				0.935
Y4				0.914
Y5				0.754

Sumber : Output Smart-PLS data diolah (2026)

Pada pengujian yang telah dilakukan didapatkan bahwa semua indikator memiliki nilai $> 0,70$. Hasil pengujian yang disajikan pada tabel di atas tersebut menunjukkan bahwa nilai outer loading telah memenuhi uji convergent validity.

d. **Average Variance Extracted (AVE)**

Tabel 8. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Average variance extracted (AVE)	
(X1)	0.806
(X2)	0.813
(X3)	0.564
(Y1)	0.804

Sumber : Output Smart-PLS data diolah (2026)

Average Variance Extracted (AVE) merupakan salah satu metode untuk mengukur *convergent validity*. Kriteria model dapat dikatakan baik apabila setiap konstruk memiliki nilai AVE $> 0,5$ (Rahadi, 2023) Dari hasil di atas terlihat nilai AVE semua variabel sudah berada di atas 0,5 artinya valid dan pengujiannya dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya

e. **Discriminant Validity**

Dalam penelitian ini discriminant validity dilakukan dengan menggunakan nilai cross loading. Suatu indikator dinyatakan memenuhi validitas discriminant apabila nilai cross loading pada variabel tersebut paling besar dibandingkan dengan variabel lainnya. Berdasarkan hasil analisis nilai cross loading pada seluruh indikator sudah sesuai ketentuan nilai Discriminant Validity.

Tabel 9. Nilai Cross Loading

	<i>Person Job Fit</i>	<i>Lingkungan Kerja</i>	<i>Kepuasan Kerja</i>	<i>Turnover Intention</i>
X1_1	0.957	-0.071	0.426	0.407
X1_2	0.917	-0.052	0.302	0.412
X1_3	0.944	0.067	0.428	0.384
X1_4	0.943	0.037	0.461	0.334
X1_5	0.703	0.405	0.597	0.181
X2_1	0.050	0.900	0.273	-0.076
X2_2	-0.016	0.889	0.350	-0.151
X2_3	0.019	0.924	0.115	-0.200
X2_4	0.104	0.900	0.301	-0.093
X2_5	0.085	0.895	0.235	-0.069
X3_1	0.619	0.166	0.766	0.400
X3_2	0.445	0.202	0.740	0.368
X3_3	0.102	0.215	0.736	0.203
X3_4	0.127	0.312	0.795	0.230
X3_5	0.180	0.135	0.715	0.286
Y1	0.407	-0.090	0.439	0.950
Y2	0.352	-0.263	0.263	0.916
Y3	0.409	-0.095	0.378	0.935
Y4	0.377	-0.225	0.250	0.914
Y5	0.237	-0.033	0.535	0.754

Sumber : Output Smart-PLS data diolah (2026)

Berdasarkan tabel 10 diatas, hasil analisis cross loading menunjukkan bahwa setiap indikator pada konstruk memiliki nilai loading yang lebih tinggi daripada konstruk liannya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model ini memenuhi syarat validitas diskriminan, sehingga setiap indikator mampu mengukur konstruk yang sesuai secara tepat dan akurat.

f. Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Tabel 10. Hasil Uji Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)
X1_	0.939	0.973
X2_	0.945	1.069
X3_	0.818	0.826

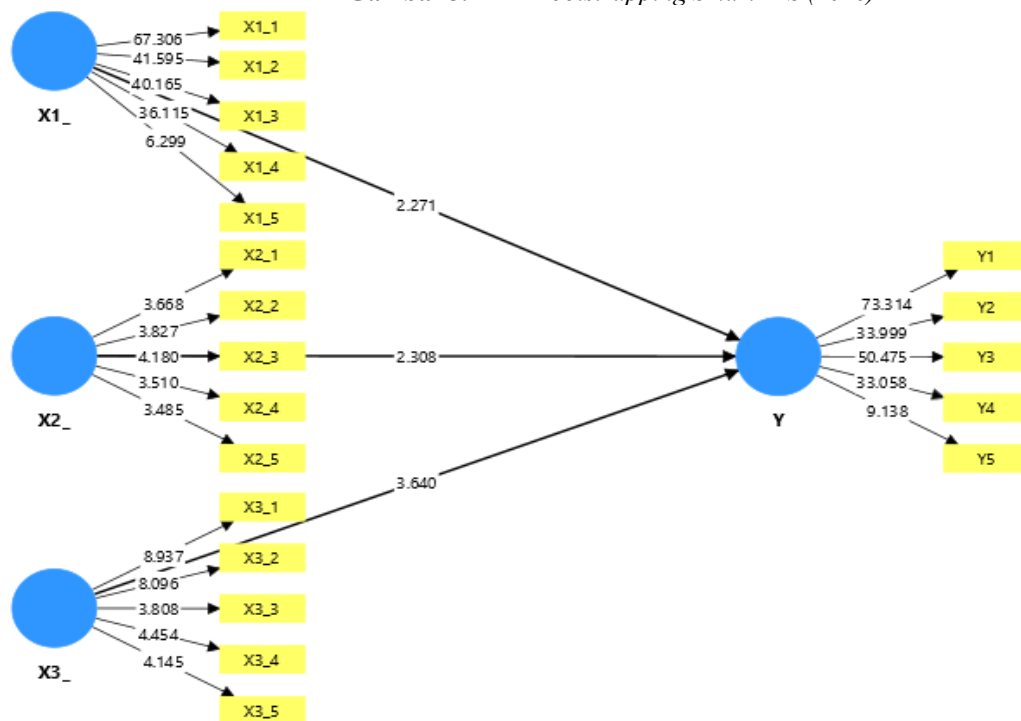
Sumber : Output Smart-PLS data diolah (2026)

Uji reliabilitas digunakan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Apabila nilai *composite reliability*, *rho_a* dan *cronbach's alpha* > 0,7 maka dapat dikatakan reliabel. Output SmartPLS di atas menunjukkan bahwa seluruh nilai Cronbach's Alpha, *rho_a* dan *Composite Reliability* pada setiap variabel di atas 0.70 sehingga dipastikan variabel yang digunakan sudah memenuhi persyaratan Reliabilitas.

g. Pengujian Model Pengukuran (Inner Model)

Inner model adalah suatu kerangka kerja yang digunakan untuk meramalkan hubungan sebab-akibat antara variabel laten. Dengan menggunakan metode *bootstrapping*, nilai statistik uji T parameter dihasilkan untuk memperkirakan keberadaan hubungan tersebut. Inner model menggambarkan kekuatan estimasi antara variabel laten atau konstruk [34].

Gambar 3. Hasil Bootstrapping SmartPLS (2026)



h. Uji R-Square

Koefisien determinasi (R Square) adalah metode untuk mengevaluasi sejauh mana konstruk endogen dapat dijelaskan oleh konstruk eksogen. Rentang nilai koefisien determinasi (R Square) biasanya antara 0 hingga 1. Proses pengujian model struktural dimulai dengan menganalisis nilai R Square untuk setiap variabel laten endogen, yang mengindikasikan kekuatan prediksi dari model.

Tabel 11. Hasil Uji *R-Square*

	R-square	R-square adjusted
Y	0.784	0.762

Sumber : Output Smart-PLS data diolah (2026)

Hasil Koefisien Determinasi atau r-square pada output SmartPLS di atas menunjukkan bahwa nilai R Square pada Turnover Intention adalah sebesar 0,784 yang berarti sebesar 78,4% variabel *Person Job Fit*, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja dapat menjelaskan variasi variabel *turnover intention* sukses, sisanya sebesar 21.6% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

i. Uji F-Square

Uji F-Square digunakan untuk menilai besarnya pengaruh antar variabel dengan effect size. Nilai F-Square kecil apabila $> 0,02$, dikatakan moderat apabila $> 0,15$ dan dikatakan besar apabila $> 0,35$

Tabel 12. Hasil Uji *F-Square*

	Turnover Intention (Y1)
(X1)	0.059
(X2)	0.092
(X3)	0.154

Hasil uji F-Square pada output SmartPLS di atas menunjukkan bahwa penelitian ini memiliki effect size moderat yaitu 0,154 dimiliki pengaruh antara variabel Kepuasan Kerja (X3) dengan Turnover Intention (Y). Sedangkan sisanya variabel *Person Job Fit* (X1) terhadap Keputusan Pembelian (Y) memiliki effect size kecil karena nilai F-Square $> 0,02$ yaitu 0,059. dan 0,092 dimiliki pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja (X2) dengan *turnover intention* (Y).

j. Uji Hipotesis

Path Coefficient

Suatu alat ukur yang dipakai untuk melihat seberapa besar pengaruh dari variabel satu terhadap variabel lainnya. Uji ini dilakukan untuk menentukan apakah hipotesis tentang hubungan antar variabel dapat didukung atau ditolak, dengan mempertimbangkan nilai *path coefficient* (koefisien jalur) dan tingkat signifikansinya.

Tabel 13. Hasil Uji *Path Coefficient*

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values	Hipotesis
X1_ -> Y	0.231	0.227	0.102	2.271	0.023	Diterima
X2_ -> Y	-0.265	-0.266	0.115	2.308	0.021	Diterima
X3_ -> Y	0.386	0.399	0.106	3.640	0.000	Diterima

Sumber : Output Smart-PLS data diolah (2026)

Tujuan uji hipotesis adalah untuk menentukan apakah hipotesis dapat diterima dengan mempertimbangkan nilai signifikansi antara konstruk, nilai t-statistic, dan nilai p. Dalam penelitian ini, aturan statistik $t > 1,99$ digunakan, dengan tingkat signifikansi p 0,05 (5%), dan koefisien beta bernilai positif.

Hasil:

1. *Person Job Fit* -> *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji path coefficient pada tabel di atas menunjukkan nilai original sample adalah positif yaitu sebesar 0,231 yang berarti terdapat pengaruh positif *Person Job Fit* terhadap *Turnover Intention*. Nilai t statistik sebesar $2,271 > 1,99$ dan p value $0,023 < 0,05$. Sehingga dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, maka H1 diterima.

2. Lingkungan Kerja -> *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji path coefficient pada tabel diatas menunjukkan nilai original sample adalah negatif yaitu sebesar -0,265 yang berarti terdapat pengaruh negatif Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*. Nilai t statistik sebesar $2,308 > 1,99$ dan p value $0,021 < 0,05$. Sehingga dapat diketahui bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, maka H2 diterima

3. Kepuasan Kerja -> *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji path coefficient pada tabel diatas menunjukkan nilai original sample adalah positif yaitu sebesar 0,386 yang berarti terdapat pengaruh positif Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*. Nilai t statistik sebesar $3,640 > 1,99$ dan p value $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat diketahui bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, maka H3 diterima

Berdasarkan hasil uji path coefficient diatas dapat disimpulkan bahwa hubungan masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen berpengaruh positif dan signifikan.

Pembahasan

Person Job Fit berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan CV Citra Karya Abadi

Hasil peneliti menunjukkan bahwa *Person Job Fit* berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention*. Jawaban responden juga menunjukkan bahwa *person job fit* dan perusahaan ini tergolong kuat, Karyawan merasa bahwa pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan pribadinya, namun hal ini mempengaruhi pada keinginan untuk berpindah pekerjaan (*turn over intention*). Hal ini dapat dilihat dari jumlah pegawai yang sebagian besar adalah usia 31 – 40 tahun yaitu generasi milenial. Menurut (Ratnaningtyas et al., 2025) karakteristik generasi milenial adalah memiliki ambisi mudah berpindah pekerjaan dengan alasan untuk mengembangkan diri [35] sehingga dengan pekerjaan yang tergolong relatif mapan (dapat memenuhi kebutuhan pribadi) dapat menjadi alasan untuk menetap. Pekerjaan yang mampu memenuhi kebutuhan pribadi seperti harapan karyawan maka dapat membuat karyawan semakin betah untuk bekerja terus di perusahaan tersebut. Kontribusi dan kepuasan karyawan yang selalu dihargai oleh perusahaan terbukti signifikan dapat menurunkan *turnover intention* karyawan di CV Citra Karya Abadi, hal tersebut terbukti adanya komitmen terhadap organisasi dan keterikatan kerja berkelanjutan.

Hal ini sejalan dengan Person-Environment (P-E) Fit Theory yang menyatakan bahwa kesesuaian antara karakteristik individu baik dari kepribadian dengan karakteristik lingkungannya untuk memprediksi kinerja, kepuasan kerja, dan kesejahteraan. kesesuaian yang baik akan meningkatkan kepuasan dan performa, sementara ketidaksesuaian menimbulkan kemungkinan *turnover* [36] Sesuai dengan penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa *person job fit* berpengaruh terhadap *turnover intention*[4]. Sedangkan berbanding terbalik dengan penelitian terdahulu [3] yang menyatakan bahwa *person job fit* negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan CV Citra Karya Abadi

Hasil peneliti menunjukkan bahwa lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin buruk dan tidak baiknya lingkungan kerja di CV Citra Karya Abadi maka akan semakin meningkatkan tingkat *turnover intention*. Menurut Nitisemito dalam Eroy (2020) lingkungan kerja penting untuk diperhatikan dalam meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja[37]. Jawaban responden juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan perusahaan CV Citra Karya Abadi ini tergolong kuat, karyawan merasa atasan dan rekan kerja terbuka dalam menyampaikan informasi yang relevan. Hal ini mengindikasikan bahwa keterbukaan informasi baik dari atasan maupun karyawan dapat meningkatkan keselarasan satu sama lain dan hal tersebut sangat berdampak besar ke setiap individu untuk selalu menetap di CV Citra Karya Abadi. Hal ini dapat dilihat dari jumlah pegawai yang sebagian besar adalah usia 31 – 40 tahun yaitu generasi milenial. Menurut (Ratnaningtyas et al., 2025) karakteristik generasi milenial adalah memiliki ambisi mudah berpindah pekerjaan dengan alasan untuk mengembangkan diri[35], sehingga dengan lingkungan pekerjaan yang tergolong relatif nyaman (saling terbuka dan support satu sama lain) dapat menjadi alasan mereka untuk menetap. Lingkungan kerja yang tidak mendukung karyawan dalam bekerja akan berdampak buruk bagi kenyamanan karyawan tersebut. Rasa tidak nyaman dan tidak aman dapat menimbulkan kecemasan dalam bekerja dan fasilitas yang tidak memadai membuat karyawan tidak betah berada di tempat kerja. Akibatnya akan timbul *turnover intention* karyawan dikarenakan lingkungan kerja yang tidak nyaman dan mendukung.

Hal ini sejalan dengan Social Exchange Theory yang menyatakan bahwasannya ketika lingkungan kerja yang kurang optimal dalam mendukung karyawan dan tertutup, maka karyawan merasa tidak ada nilai yang dipertukarkan, sehingga bisa berdampak terhadap *turnover intention* [38]. lingkungan kerja yang nyaman dapat memungkinkan karyawan tersebut bekerja lebih optimal karena ia merasa nyaman tanpa merasa terbebani. Sesuai dengan penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan[9]. Sedangkan berbanding terbalik dengan penelitian terdahulu [5] yang menyatakan bahwa lingkungan kerja positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan CV Citra Karya Abadi

Hasil peneliti menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan CV Citra Karya Abadi. Jawaban responden juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan perusahaan CV Citra Karya Abadi ini tergolong kuat, karyawan merasa pekerjaan yang mereka jalani sesuai dengan kemampuan dan keterampilannya. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang di tempatkan di posisi yang sesuai dengan kemampuan atau keterampilan yang dimiliki, sangat berdampak besar terhadap *turnover intention* di CV Citra Karya Abadi. Hal ini dapat dilihat dari jumlah pegawai yang sebagian besar adalah usia 31 – 40 tahun yaitu generasi milenial. Menurut (Ratnaningtyas et al., 2025) karakteristik generasi milenial adalah memiliki ambisi mudah berpindah pekerjaan dengan alasan untuk mengembangkan diri[35], sehingga dengan menempatkan pekerjaan yang sesuai kemampuan karyawan dapat menjadi alasan mereka untuk menetap. Sebab semakin besar kepuasan kerja yang oleh karyawan di CV Citra Karya Abadi maka semakin menurunkan niat karyawan untuk *turnover intention* [39]. Implementasi kepuasan kerja tersebut dapat dilakukan dengan screening karyawan untuk mengetahui kemampuan atau keahlian karyawan sesuai dengan bidang pekerjaan yang akan dijalankannya untuk mengurangi *turnover intention*.

Dengan memberikan pekerjaan yang sesuai kemampuan dan keahlian karyawan merupakan bentuk pemenuhan untuk mencegah ketidakpuasan, tapi secara aktif membangun kepuasan yang mendalam, sehingga karyawan betah bertahan di perusahaan. Sesuai dengan penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan [7]. Sedangkan berbanding terbalik dengan penelitian terdahulu [11] yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

V. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dan diuraikan oleh peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa person job fit berpengaruh terhadap turnover intention karyawan di CV Citra Karya Abadi. Hal ini menunjukkan bahwa kesesuaian antara kemampuan, keterampilan, dan karakteristik karyawan dengan tuntutan pekerjaan dapat memengaruhi keinginan karyawan untuk tetap bekerja atau meninggalkan perusahaan. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap turnover intention karyawan di CV Citra Karya Abadi. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, kondusif, serta adanya komunikasi yang baik antara atasan dan rekan kerja dapat menurunkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention karyawan di CV Citra Karya Abadi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Diharapkan pihak CV Citra Karya Abadi dapat mempertahankan dan meningkatkan kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar dapat menekan tingkat turnover intention. Selain itu, perusahaan juga dapat melakukan evaluasi secara berkala seperti program screening atau penilaian karyawan untuk mengetahui kebutuhan, kemampuan, dan karakteristik karyawan sehingga kebijakan yang diterapkan dapat meningkatkan kenyamanan serta loyalitas karyawan. Bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti objek yang sejenis, diharapkan dapat mengkaji lebih dalam mengenai variabel-variabel yang memengaruhi turnover intention serta menambahkan variabel lain yang relevan guna mengembangkan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia.

REFERENSI

- [1] R. Prabowo And A. Hasibuan, “Kontribusi Industri Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Nasional”.
- [2] M. Budun, M. Amberi, And E. Rahmawati, “Turnover Pada Pt. Jasapower Indonesia,” *J. Bisnis Dan Pembang.*, Vol. 10, No. 2, P. 38, Jun. 2021, Doi: 10.20527/Jbp.V10i2.10958.
- [3] A. T. Saputra And I. Djastuti, “Analisis Pengaruh Person Organization Fit Dan Person Job Fit Terhadap Turnover Intention Dengan Work Engagement Sebagai Variabel Intervening,” Vol. 10, 2021.
- [4] A. Afandi, B. Wicaksono, And P. A. Satwika, “Peran Kepemimpinan Autentik Dan Person-Job Fit Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Generasi Z,” *J. Psikol. Teori Dan Terap.*, Vol. 13, No. 3, Pp. 282–293, Oct. 2022, Doi: 10.26740/Jptt.V13n3.P282-293.
- [5] “L Ribkha, G Polli, “Analisis Keterikatan Karyawan Terhadap Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intentions Karyawan Di Rumah Sakit Siloam Manado.””
- [6] N. Kusumawati, “Pengaruh Work-Life Balance Dan Beban Kerja Berlebih Terhadap Turnover Intention Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt. Mandiri Agung Abadi”.
- [7] “M Putri, Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt Puma Jaya Sorowako, 2025.”

- [8] R. D. Rahadyanti And W. Prahiawan, “Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja,” *J. Syntax Admiration*, Vol. 5, No. 5, Pp. 1724–1740, May 2024, Doi: 10.46799/Jsa.V5i5.1152.
- [9] I. Efitriana And L. Liana, “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Yamaha Mataram Sakti Semarang)”.
- [10] H. Hidayati And M. K. Rizalti, “Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Asrindo Citraseni Satria Duri Riau,” *J. Pundi*, Vol. 5, No. 2, Jul. 2021, Doi: 10.31575/Jp.V5i2.353.
- [11] J. Marcella And M. Ie, “Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan,” *J. Muara Ilmu Ekon. Dan Bisnis*, Vol. 6, No. 1, P. 213, Apr. 2022, Doi: 10.24912/Jmieb.V6i1.18321.
- [12] “A Fatimah, M Bethabara, N Emilisa, Pengaruh Perceived Organizational, Person Job Fit, Dan Meaningfulness Of Work Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Work Engagement.”
- [13] N. K. Pramesti And D. P. Astiti, “Peran Komitmen Organisasi Dan Person Job Fit Terhadap Turnover Intention Generasi Y Pada Karyawan Di Indonesia,” *J. Psikol. Udayana*, Vol. 7, No. 2, P. 66, Nov. 2020, Doi: 10.24843/Jpu.2020.V07.I02.P07.
- [14] L. Lutfiyah, H. W. Oetomo, And S. Suhermin, “Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Person Job Fit Dan Kinerja Karyawan Pada Pt. Andromedia,” *J. Ilmu Manaj.*, Vol. 8, No. 3, P. 684, May 2020, Doi: 10.26740/Jim.V8n3.P684-699.
- [15] S. Aisyah And R. Maming, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai Tuuk Tea Kota Palopo Universitas Muhammadiyah Palopo”.
- [16] I. P. C. W. Antara, I. M. Widiantara, R. N. Fakhrurozi, And I. M. Suidarma, “Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Di Klapa Resort,” *J. Ilm. Akunt. Dan Bisnis*, Vol. 9, No. 1, Pp. 33–45, Jun. 2024, Doi: 10.38043/Jiab.V9i1.5272.
- [17] A. Madjidu, “Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai,” Vol. 5, No. 1, 2022.
- [18] I. N. T. Sutagana, R. Ernayani, F. E. R. I. Liow, C. S. Octiva, And R. Setyawasih, “Analisis Pengaruh Paket Remunerasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan,” *Budg. J. Bus. Manag. Account.*, Vol. 4, No. 1, Pp. 183–203, Jan. 2023, Doi: 10.31539/Budgeting.V4i1.4687.
- [19] P. R. S. Sundari And L. Meria, “Pengaruh Beban Kerja Melalui Burnout Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention,” *Adi Bisnis Digit. Interdisiplin J.*, Vol. 3, No. 2, Pp. 14–29, Sep. 2022, Doi: 10.34306/Abdi.V3i2.785.
- [20] Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, Jakarta Selatan, K. Maulidah, S. Ali, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, Jakarta Selatan, D. C. Pangestuti, And Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, Jakarta Selatan, “Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Rsu ‘Abc’ Jakarta Selatan,” *J. Akunt. Keuang. Dan Manaj.*, Vol. 3, No. 2, Pp. 159–176, Mar. 2022, Doi: 10.35912/Jakman.V3i2.611.
- [21] I. Efitriana And L. Liana, “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Yamaha Mataram Sakti Semarang)”.
- [22] Rafa Fitria And Lingga Yuliana, “Analisis Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intentions Pada Karyawan Pt. Spesial Gold,” *Masman Master Manaj.*, Vol. 3, No. 2, Pp. 01–10, May 2025, Doi: 10.59603/Masman.V3i2.808.
- [23] N. P. Nainggolan, “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada Pt Bintang Sejahtera Batam Group”.
- [24] N. N. Egarini And N. L. P. E. Y. Prastiwi, “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Spbu 54.811.05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt,” *Kontan J. Ekon. Manaj. Dan Bisnis*, Vol. 1, No. 3, Sep. 2022, Doi: 10.59818/Kontan.V1i3.236.
- [25] E. Putriani And F. J. Pareke, “Mengurangi Turnover Intention Karyawan Pada Perusahaan Ritel: Peran Person-Job Fit, Person-Organization Fit, Dan Work Engagement”.
- [26] C. A. A. Mangumbahang, R. Tarore, And I. Palandeng, “Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Pelangi Sulut,” *J. Emba J. Ris. Ekon. Manaj. Bisnis Dan Akunt.*, Vol. 11, No. 3, Pp. 1510–1519, Sep. 2023, Doi: 10.35794/Emba.V11i3.51084.
- [27] H. Hidayati And M. K. Rizalti, “Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Asrindo Citraseni Satria Duri Riau,” *J. Pundi*, Vol. 5, No. 2, Jul. 2021, Doi: 10.31575/Jp.V5i2.353.
- [28] F. Y. Sari, K. D. H. Saraswati, And D. Lie, “Pengaruh Person Job-Fit Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Di Industri Manufaktur Pt.,” Vol. 1, No. 1.

- [29] H. D. Sayuga, A. Ambarwati, And R. Fatmawati, “Pengaruh Person-Job Fit Dan Person-Organization Fit Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sumatraco Langgeng Makmur,” *J. Ilm. Adm. Bisnis Dan Inov.*, Vol. 7, No. 2, Pp. 145–163, Jan. 2024, Doi: 10.25139/Jiabi.V7i2.5772.
- [30] E. R. Mawey, S. Moniharapon, And R. Saerang, “The Influence Of Physical Work Environment And Non-Physical Work Environment On Turnover Intention Among Employees Of Pt. Rajawali Nusindo Branch Manado,” 2024.
- [31] E. Monalis, W. Rumawas, And T. M. Tumbel, “Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” Vol. 1, No. 3, 2020.
- [32] H. Margareta And I. G. Riana, “Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Fastrata Buana Denpasar,” *E-J. Manaj. Univ. Udayana*, Vol. 9, No. 3, P. 1149, Mar. 2020, Doi: 10.24843/Ejmunud.2020.V09.I03.P17.
- [33] L. Ilmia, R. Abadiyah, And K. A. Kusuma, “Work Engagement As An Variabel Intervening Person Job Organization And Person Job Fit On Turnover Intention”.
- [34] D. R. Rahadi, “Pengantar Partial Least Squares Structural Equation Modeling (Pls-Sem),” 2023.
- [35] A. Ratnaningtyas, D. A. B. Barus, And D. Prastyani, “Job Hopping Intention Ditinjau Dari Job Demand-Resources (Jd-R) Pada Pekerja Generasi Milenial,” *Jurnal Diversita*, Vol. 11, No. 2, Pp. 330–338, Dec. 2025, Doi: 10.31289/Diversita.V11i2.16234.
- [36] R. De Cooman And W. Vleugels, “Person–Environment Fit: Theoretical Perspectives, Conceptualizations, And Outcomes,” In *Oxford Research Encyclopedia Of Business And Management*, Oxford University Press, 2022. Doi: 10.1093/Acrefore/9780190224851.013.377.
- [37] I. Y. Kurniawati And A. P. Surya, “Dampak Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Generasi Milenial Di Perusahaan Startup,” *Teropong : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, Vol. 11, No. 1, P. 16, Apr. 2022, Doi: 10.22441/Teropong.V11i1.17147.
- [38] K. S. Cook, “Social Exchange Theory,” 2006.
- [39] M. Akmal And S. Wirawan, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda),” *Jurnal Mahasiswa Administrasi Publik Dan Administrasi Bisnis*, Vol. 8, No. 1, Pp. 900–916, 2025.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.