

Peran Job Person Fit Dalam Menurunkan Turnover Intention Melalui Pengelolaan Stres Kerja Pada Perusahaan Property

Oleh:

Lailatu's Syukriyah,

Dr. Rifdah Abadiyah. S.E., M.S.M., CHCM

Program Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Agustus, 2023



Pendahuluan

Persaingan dunia bisnis di era globalisasi saat ini semakin ketat. Perusahaan yang sukses dipengaruhi oleh kualitas sumber dayanya, karena perusahaan menggerakkan, memperbaiki dan meningkatkan komitmen karyawannya untuk dapat mengembangkan seluruh kemampuan dan mengurangi turnover. Turnover intention mengacu pada tingkat atau intensitas seseorang berniat untuk meninggalkan perusahaan. Ketidakpuasan kerja yang menyebabkan pemutusan hubungan kerja adalah hal yang umum terjadi di tempat kerja. Faktor yang berfluktuasi adalah keinginan untuk pekerjaan yang lebih baik.

Fenomena yang ditemukan penulis mengenai tiap variabel yang berkaitan dengan perusahaan ini terdapat permasalahan terhadap tingginya turnover, oleh karena itu perlu dilakukan pemeriksaan terhadap faktor yang mempengaruhi turnover intention yang masih belum mencapai target turnover yang rendah pada perusahaan.



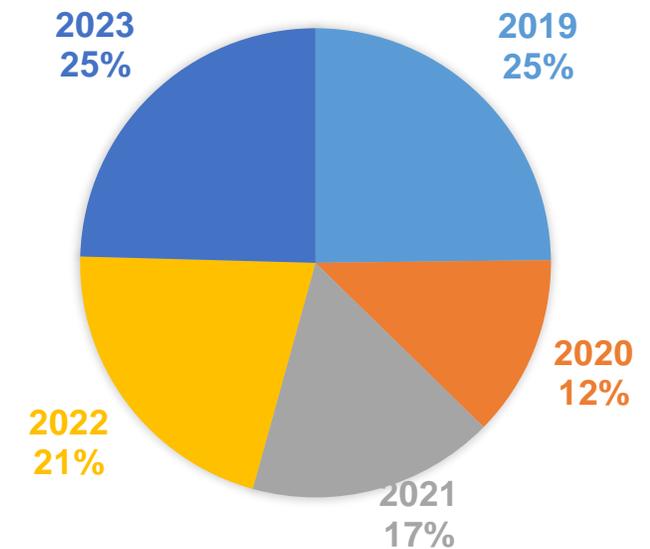
Pendahuluan

Tahun	Total Karyawan Awal	Masuk	Keluar	Total Karyawan Akhir	Presentase
2019	150		49	101	25,00%
2020	101		50	51	12,00%
2021	51	30	12	69	17,00%
2022	69	29	12	86	21,00%
2023	86	14		100	25,00%

Tabel 1. Jumlah Turnover Karyawan

Fenomena yang sering terjadi meningkatnya turnover yang terjadi di perusahaan, dalam tahun ke tahun ini mengidentifikasi bahwa turnover bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor alam, karena tabel menunjukkan bahwa jumlah karyawan mengalami fluktuasi. Namun beberapa tahun belakangan ini perusahaan membutuhkan karyawan untuk mengisi kekosongan posisi karena turnover, tetapi tidak banyak yang direkrutmen (Zainal Amri, 2017).

TURNOVER



Rumusan Masalah

Menganalisis mengapa terjadi pengaruh kepemimpinan dan job person fit terhadap turnover intention dalam mempengaruhi melalui stress kerja pada PT Indraco Sidoarjo.

Rumusan Masalah

Kategori SDGs

Berdasarkan paparan pendahuluan, penelitian ini sesuai pada kategori sustainable development goals pilar pembangunan ekonomi yang meliputi point 8 : pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi.

Metode

Jenis Penelitian
Kuantitatif



Sumber Data
Data Primer dan
Sekunder



Populasi
Karyawan PT
Indraco Sidoarjo



Teknik Pengumpulan Sampel

Menggunakan metode sistematis random sampel. Dimana pengambilan sampel berdasarkan nomer urut dalam pengisian data.



Teknik Analisis Data

Pengujian dilakukan dengan uji instrument, uji asumsi klasik. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t (parsial) dan uji jalur (analisis path)



Jenis Software

Dengan menggunakan alat bantuan perangkat menurut hasil perangkat lunak (PASW) 25.



Teknik Pengumpulan Data

penyebaran kuesioner (angket)



Sampel

Sebanyak 100 karyawan PT Indraco Sidoarjo

Indikator Penelitian

1. Bersikap yang adil kepada semua karyawan
2. Bersikap menghargai atas keputusan setiap pekerja
3. Mendukung Tujuan bersama
4. Menciptakan rasa aman untuk karyawan

Kepemimpinan

1. Kesesuaian antara pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki
2. Kesesuaian antara pekerjaan dengan pengetahuan yang dimiliki
3. Adanya rasa senang terhadap pekerjaan
4. Kesesuaian antara pekerjaan dengan pengalaman yang dimiliki

Job Person Fit

1. Adanya keinginan atau pindah pekerjaan yang baru
2. Mencari pekerjaan lain
3. Benefit yang tidak sesuai
4. Adanya ketidaknyamanan dengan pekerjaan

Turnover Intention

1. Mudah tersinggung oleh rekan kerja
2. Atasan tidak memberikan instruksi yang jelas
3. Pekerjaan beresiko tinggi
4. Beban kerja yang berlebihan

Stres Kerja

Uji Validitas

Variabel	Butir	Rhitung	Rtabel	Signifikansi	Ket
Kepemimpinan	1	0,792	0,196	0,000	Valid
	2	0,835	0,196	0,000	Valid
	3	0,885	0,196	0,000	Valid
	4	0,827	0,196	0,000	Valid

Variabel	Butir	Rhitung	Rtabel	Signifikansi	Ket
Job Person Fit	1	0,703	0,196	0,000	Valid
	2	0,663	0,196	0,000	Valid
	3	0,663	0,196	0,000	Valid
	4	0,690	0,196	0,000	Valid

Variabel	Butir	Rhitung	Rtabel	Signifikansi	Ket
Stres Kerja	1	0,679	0,196	0,000	Valid
	2	0,814	0,196	0,000	Valid
	3	0,805	0,196	0,000	Valid
	4	0,781	0,196	0,000	Valid

Variabel	Butir	Rhitung	Rtabel	Signifikansi	Ket
Turnover Intention	1	0,720	0,196	0,000	Valid
	2	0,843	0,196	0,000	Valid
	3	0,806	0,196	0,000	Valid
	4	0,821	0,196	0,000	Valid

Berdasarkan uji validitas menghasilkan bahwa seluruh butir pernyataan kuesioner dari variabel X (Kepemimpinan, Job Person Fit) variabel Y (Turnover Intention) dan variabel Z (Stres Kerja) memiliki **Rhitung > Rtabel** dengan nilai signifikan 0,05 yaitu 1,966, sehingga dapat dikatakan bahwa butir pernyataan dari variabel X, Y dan Z tersebut dinyatakan valid.

Uji Reliabelitas

Dari hasil uji reliabilitas dapat dijelaskan menurut (Sayuti Sujianto, 2009) bahwa nilai Cronbach Alpha instrumen yang digunakan dalam penelitian ini $>$ rkritis (0,60).

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian tergolong reliabel.

No	Variabel	R kritis	Cronbach Alpha	Ket
1	Kepemimpinan	0,60	0,885	Reliabel
2	Job Person Fit	0,60	0,611	Reliabel
3	Stres kerja	0,60	0,771	Reliabel
4	Turnover Intention	0,60	0,808	Reliabel

Hasil Normalitas & Multikolinearitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,59361397
Most Extreme Differences	Absolute	,240
	Positive	,167
	Negative	-,240
Test Statistic		,240
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel disamping, angka VIF tidak lebih besar dari 10 dan tolerance lebih dari 10, artinya tidak terdapat korelasi antar variabel independennya. Variable kepemimpinan memperoleh nilai $2,949 < 10$, variable job person fit sebesar $5,121 < 10$ dan variable stres kerja memperoleh nilai $2,643 < 10$. Berdasarkan hasil tersebut terlihat bahwa model regresi tidak memiliki multikolinearitas, sehingga model ini dapat digunakan

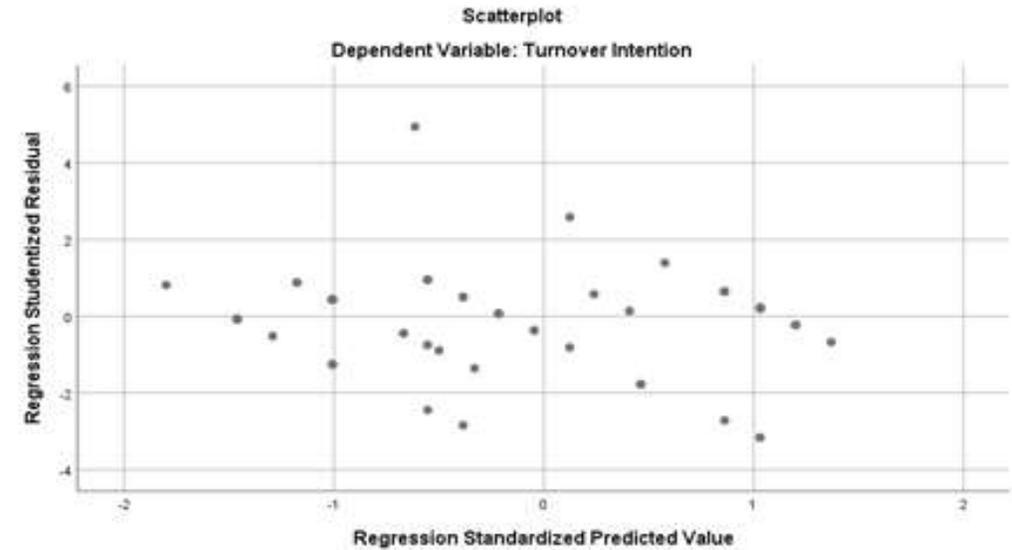
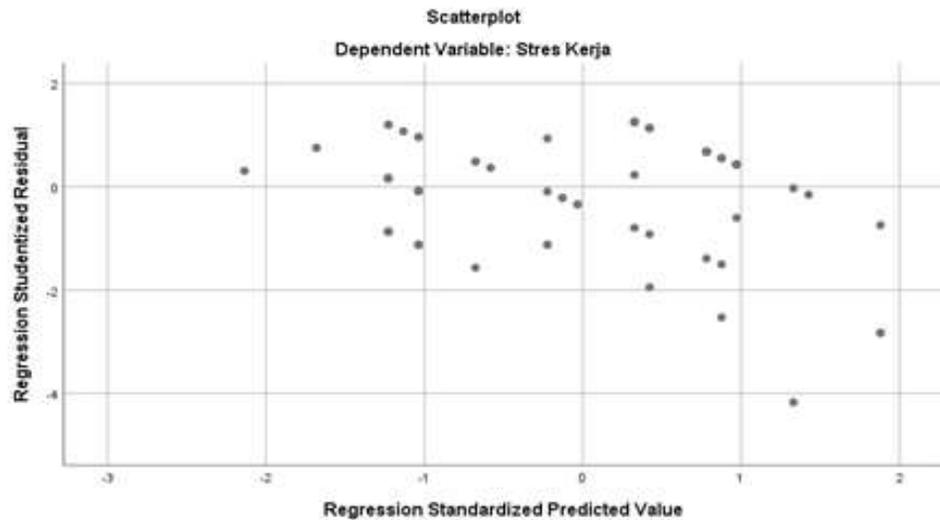


Uji Normalitas dimaksudkan untuk memastikan bahwa residual diregresi berdistribusi normal. Data dianggap berdistribusi normal jika nilai signifikan lebih besar dari alpha 5% atau 0,05.

Berdasarkan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov dari variabel Y diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dianggap normal.

No	Variabel	Collinierity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan	0,339	2,949
2	Job Person Fit	0,195	5,121
3	Stres kerja	0,378	2,643

Hasil Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar diagram titik (scatterplot) heteroskedastisitas dari pengujian kedua persamaan menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu dan tidak ada pola yang jelas, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi penelitian ini.

Hasil Uji Parsial (t)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5,883	1,310		4,491	,000
	Kepemimpinan	-,566	,083	-,602	-6,827	,000
	Job Person Fit	1,251	,101	1,088	12,343	,000

a. Dependent Variable: Stres Kerja

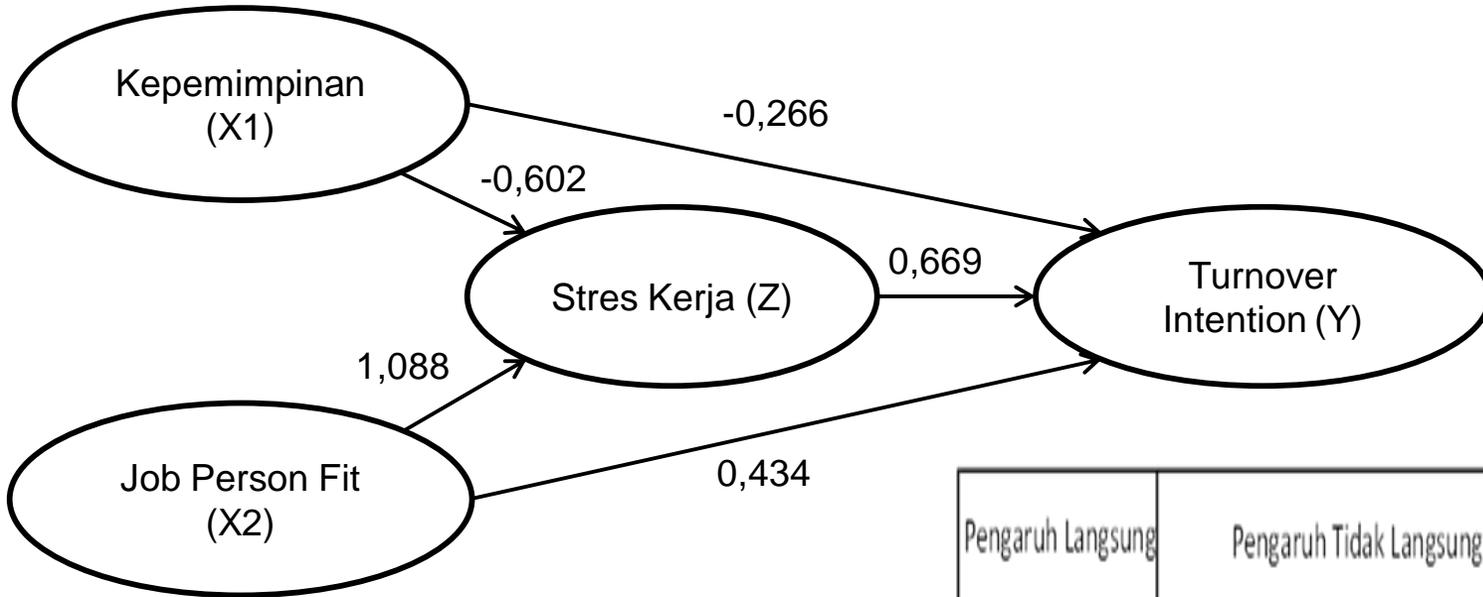
Terlihat bahwa nilai t_{hitung} variabel kepemimpinan ada -6,827 (nilai mutlaknya 6,827) dan variabel job person fit sebesar 12,343, dengan hasil kedua nilai tersebut lebih besar dari t_{tabel} , yang sama dengan 1,661. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis ada pengaruh negatif dan signifikan antara kepemimpinan dengan stres kerja, artinya semakin rendahnya kepemimpinan maka semakin meningkatnya stres kerja (H3 diterima), dan ada pengaruh positif dan signifikan antara job person fit dengan stres kerja, artinya tingginya kesesuaian pekerjaan dengan karakter karyawan maka akan meningkatkan stres kerja (H4 diterima)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	,735	,884		,832	,408
	Kepemimpinan	-,261	,062	-,266	-4,207	,000
	Job Person Fit	,520	,100	,434	5,216	,000
	Stres Kerja	,697	,062	,669	11,186	,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Terlihat nilai t_{hitung} dari variabel kepemimpinan sebesar -4,207 (nilai mutlaknya 4,207), variabel job person fit memiliki hasil t_{hitung} sebesar 5,216 dan variabel stres kerja t_{hitung} sebesar 11,186, dimana ketiga hasil lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,661. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara negatif dan signifikan antara kepemimpinan dengan turnover intention, artinya semakin kepemimpinan tinggi maka akan menurunnya keinginan karyawan keluar dari perusahaan (H1 diterima), pengaruh positif dan signifikan antara job person fit dengan turnover intention, artinya semakin sesuai pekerjaan dengan karakter karyawan akan meningkatkan turnover (H2 diterima), dan pengaruh secara positif dan signifikan stres kerja dengan turnover intention, artinya semakin tinggi karyawan mengalami stres kerja maka meningkatnya turnover pada perusahaan (H5 diterima).

Hasil Analisis Path



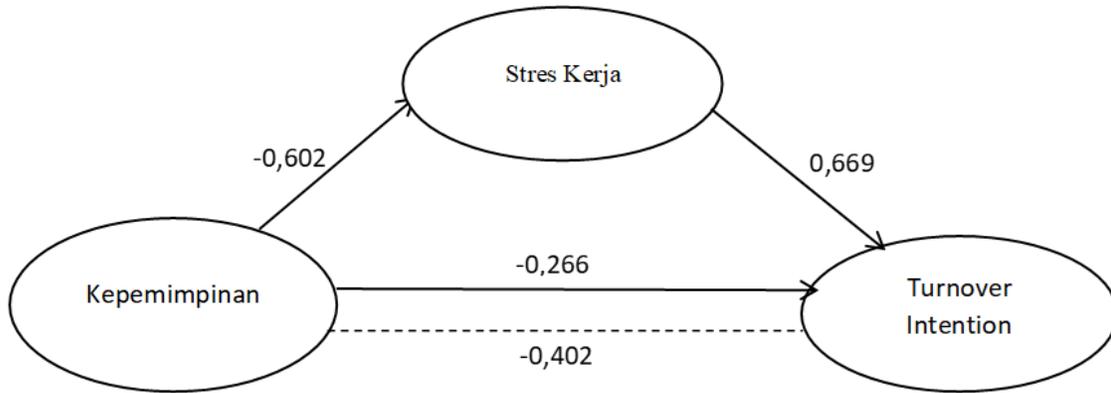
Pengaruh langsung didapatkan dari nilai coefficient beta variabel X terhadap Z dan variabel X terhadap Y.

Sedangkan pengaruh tidak langsung didapatkan dari nilai perkalian anantara coefficient beta dari nilai variabel X terhadap Y dan dari nilai coefficient beta dari nilai variabel Z terhadap Y.

Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total	Nilai Signifikan
X1 ke Y = $-0,266$	X1 ke Z ke Y = $-0,602 \times (0,669) = -0,402$	X1 ke Z ke Y = $-0,602 + (0,669) = -0,601$	X1 ke Y = $0,000$ (Signifikan)
Z ke Y = $0,669$			Z ke Y = $0,000$ (Signifikan)
X1 ke Z = $-0,602$			X1 ke Z = $0,000$ (Signifikan)
X2 ke Y = $0,434$	X2 ke Z ke Y = $1,088 \times (0,669) = 0,727$	X2 ke Z ke Y = $1,088 + (0,669) = 1,757$	X2 ke Y = $0,000$ (Signifikan)
Z ke Y = $0,669$			Z ke Y = $0,000$ (Signifikan)
X2 ke Z = $1,088$			X2 ke Z = $0,000$ (Signifikan)

Hasil Analisis Path

Gambar. Hasil Analisis Jalur Model I

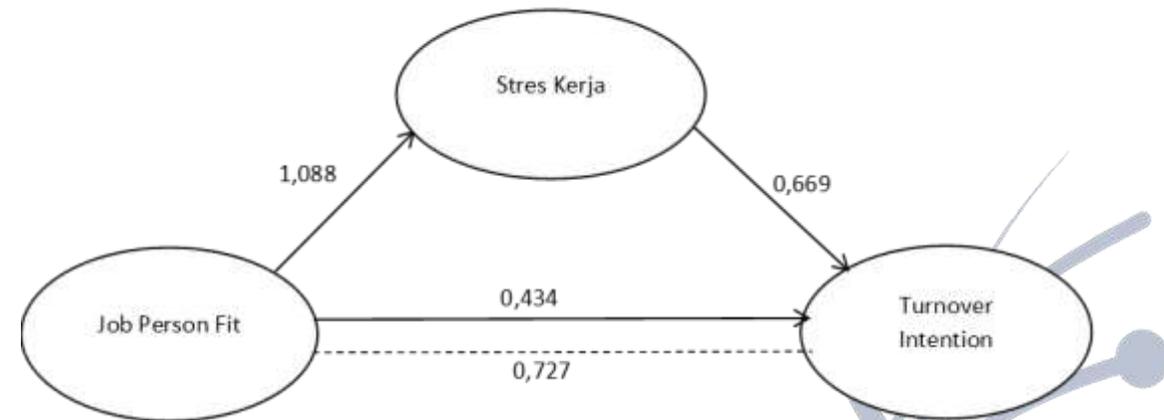


Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Turnover Intention (Y) melalui Stres Kerja (Z)

Hasil dari perhitungan dapat diketahui bahwa pengaruh langsung kepemimpinan (X1) terhadap stres kerja (Z) lebih besar daripada pengaruh tidak langsung lebih kecil ($-0,602 > -0,402$). Dapat disimpulkan bahwa secara tidak langsung kepemimpinan berpengaruh terhadap turnover intention melalui stres kerja. Sehingga hipotesis ke 6 berbunyi “kepemimpinan berpengaruh terhadap turnover intention melalui stres kerja” **diterima**.

Pengaruh Job Person Fit (X2) terhadap Turnover Intention (Y) melalui Stres Kerja (Z)

Hasil dari perhitungan dapat diketahui bahwa pengaruh langsung job person fit (X2) terhadap stres kerja (Z) lebih besar daripada pengaruh tidak langsung lebih kecil ($1,088 > 0,727$). Dapat disimpulkan bahwa secara tidak langsung job person fit berpengaruh terhadap turnover intention melalui stres kerja. Sehingga hipotesis ke 7 berbunyi “job person fit berpengaruh terhadap turnover intention melalui stres kerja” **diterima**.



Gambar. Hasil Analisis Jalur Model II

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Turnover Intention (Y)

Hasil pengujian hipotesis uji t menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Artinya dalam kepemimpinan yang meningkat dapat mempengaruhi penurunan turnover intention pada suatu perusahaan. Hal ini didukung dari hasil penelitian bahwa sebagian responden memberikan tanggapan negatif tertinggi yang disebabkan oleh indikator bersikap adil kepada semua karyawan, berarti jika pemimpin itu meningkatkan keadilan maka akan menurunkan turnover pada perusahaan. Keadilan untuk karyawan harus diperhatikan oleh pemimpin karena menjunjung penurunan turnover intention. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa seorang pemimpin mampu bersikap adil kepada seluruh karyawan pada suatu perusahaan.

Pengaruh Job Person Fit (X2) terhadap Turnover Intention (Y)

Hasil pengujian hipotesis uji t menunjukkan bahwa job person fit berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap turnover intention. Hal ini didukung pada distribusi frekuensi tertinggi responden dalam tanggapan positif tertinggi yang menyatakan bahwa adanya perasaan senang terhadap pekerjaan menyebabkan peningkatan turnover intention. Kecocokan karyawan dengan pekerjaan akan membuat mereka bekerja dengan sepenuh hati sesuai dengan kemampuan yang dimiliki sehingga karyawan akan merasa senang telah bekerja sesuai dengan bidangnya. Dampak positif job person fit pada turnover dimana karyawan yang cenderung merasa cocok dengan perusahaannya berkeinginan untuk menetap sebagai bagian dari perusahaan. Studi empiris yang terjadi pada perusahaan terdapat pada status karyawan yang paling banyak sebagai karyawan kontrak. Adanya karyawan kontrak disebabkan oleh faktor usia. Faktor ini menyebabkan peningkatan turnover intention di perusahaan karena dimana usia yang tidak sesuai kriteria perusahaan minim dapat diterima. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan melakukan demand abilities untuk menentukan sejauh mana karyawan dapat memenuhi kewajiban yang menjadi tanggung jawabnya.

Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Stres Kerja (Z)

Hasil pengujian hipotesis uji t menunjukkan pengaruh variable kepemimpinan terhadap stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan. Dibuktikan dengan pengaruh negatif dan signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap stres kerja, artinya bahwa rendahnya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap peningkatan stress kerja di perusahaan. Ketika didukung oleh distribusi frekuensi terendah dari jawaban responden pada indikator pemimpin dapat mendukung tujuan bersama. Nilai terendah menunjukkan adanya pekerjaan beresiko tinggi untuk karyawan sehingga dapat menyebabkan peningkatan stres kerja.

Pembahasan

Pengaruh Job Person Fit (X2) terhadap Stress kerja (Z)

Hasil uji hipotesis uji t menunjukkan pengaruh variable job person fit langsung positif dan signifikan terhadap stres kerja. Artinya semakin tinggi job person fit maka semakin meningkat stres kerja. Meskipun job person fit umumnya dianggap sebagai pengaruh negatif yang dapat menyebabkan kurangnya stres kerja terhadap perusahaan, ada beberapa alasan mengapa job person fit dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan positif tertinggi disebabkan oleh indikator kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki. Dimana karyawan memiliki kemampuan yang dibutuhkan memiliki hubungan positif dengan stres kerja terhadap perusahaan. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel job person fit terhadap peningkatan stres kerja di perusahaan. Artinya semakin sesuai pekerjaan dengan karakter karyawan maka akan mengakibatkan meningkatnya stres kerja. meskipun mengalami perasaan senang dengan pekerjaan dan merasa sesuai dengan kemampuan dan merasa sesuai dengan pengalaman yang dimiliki, mereka akan tetap mengalami stres pada tekanan pekerjaan.

Pengaruh Stress Kerja (Z) terhadap Turnover Intention (Y)

Hasil uji hipotesis uji t menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap turnover intention. Menurut responden yang mengungkapkan bekerja di perusahaan dalam distribusi tinggi frekuensi terkadang mudah tersinggung jika ada rekan kerja yang menegur. Dari hasil tersebut disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Artinya, tingginya stres kerja karyawan menyebabkan peningkatan pada turnover perusahaan. Dampak adanya stres di tempat kerja dipengaruhi oleh faktor pribadi, lingkungan dan organisasi. hal ini dapat dilihat dari indikator merasakan beban kerja yang diberikan terlalu berlebihan sehingga pekerjaan menjadi bertimbun-timbun, dapat membuat karyawan stres dengan tuntutan pekerjaan dan kemampuan bekerja dengan sangat baik akan menurun. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Artinya stres kerja yang tinggi berpengaruh terhadap peningkatan turnover intention di suatu perusahaan.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Turnover (Y) melalui Stress Kerja (Z) sebagai variabel intervening

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan analisa jalur, yang disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh tidak langsung negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Artinya stres kerja tidak dapat memediasi antara kepemimpinan dengan turnover karyawan. Hasil ini dibuktikan dengan perolehan nilai pengaruh secara tidak langsung lebih kecil dibandingkan pengaruh secara langsung. Dalam hal ini, jika pemimpin memperlakukan karyawan dengan adil akan menghasilkan stres kerja yang rendah. Sehingga juga menghasilkan turnover yang kecil. Dari sini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan melalui stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara tidak langsung terhadap turnover. Artinya jika seorang pemimpin tidak memberikan intruksi yang jelas maka karyawan merasakan adanya pekerjaan beresiko tinggi, sehingga secara tidak langsung mempengaruhi pada peningkatan turnover.

Pengaruh Job Person Fit (X2) terhadap Turnover Intention melalui Stres Kerja sebagai variabel intervening

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan memakai metode analisa jalur yang dapat disimpulkan bahwa stres kerja secara berpengaruh secara tidak langsung positif dan signifikan terhadap turnover intention. Artinya variable stres kerja dapat memediasi antara job person fit dengan turnover karyawan. Hasil ini dibuktikan dengan perolehan nilai pengaruh secara tidak langsung lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh secara langsung lebih besar. Jadi berdasarkan indikator merasa beban kerja yang berlebihan kecil kemungkinan mempengaruhi niat berpindah karena adanya kesesuaian pekerjaan dengan pengetahuan yang dimiliki karyawan. Dalam hal ini dapat menghasilkan stress kerja yang dialami karyawan akan meningkat dan turnover pada perusahaan juga akan meningkat. Dari sini dapat disimpulkan bahwa job person fit secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention melalui stres kerja. Artinya, ketika karyawan merasa mudah tersinggung oleh rekan kerja, maka karyawan sering mencari informasi pekerjaan lain diluar jam kerja yang secara tidak langsung berdampak pada peningkatan turnover intention.

