

Dwi Ratnasari

Mahasiswa S1 Manajemen Universitas Putra Bangsa Kebumen

Email : ratnasaridwi2710@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari *person-job fit*, beban kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan CSO PT. Indosat Ooredoo Hutchison Tbk. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Penelitian ini menggunakan 43 responden sebagai sampel penelitian yang ditarik berdasarkan *sampling jenuh*. Pengambilan data menggunakan kuesioner berdasarkan skala *likert* yang telah dimodifikasi dengan 4 skala. Metode analisis data menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan program *SPSS 26 for windows*.

Hasil penelitian berdasarkan uji t menunjukkan bahwa *person-job fit*, dan beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan CSO PT. Indosat Ooredoo Hutchison, sedangkan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian secara simultan atau uji f menunjukkan bahwa secara bersama – sama (simultan) *person-job fit*, beban kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap karyawan CSO PT. Indosat Ooredoo Hutchison Tbk. Hasil pengujian koefisien determinasi nilai R Square menunjukkan bahwa nilai Adjusted R² sebesar 0,606 artinya 60,6% variabel keterikatan karyawan CSO dapat dijelaskan oleh variabel *person-job fit*, beban kerja dan kompensasi, sedangkan sisanya 39,4% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

Kata Kunci: *Person-Job Fit, Beban Kerja, Kompensasi dan Turnover Intention.*

Abstract

This study was conducted to determine the effect of person-job fit, workload and compensation on the turnover intention of CSO employees of PT. Indosat Ooredoo Hutchison Tbk. The data used in this study is primary data. This study used 43 respondents as the research sample drawn based on saturated sampling. Collecting data using a questionnaire based on a Likert scale that has been modified with 4 scales. The data analysis method used multiple regression analysis with the help of SPSS 26 for windows program.

The results of the study based on the t-test showed that person-job fit, and workload had an effect on the turnover intention of CSO employees of PT. Indosat Ooredoo Hutchison, while compensation has no significant effect on turnover intention. Simultaneous research results or f test shows that simultaneously (simultaneous) person-job fit, workload and compensation have an effect on CSO employees of PT. Indosat Ooredoo Hutchison Tbk. The test results of the coefficient of determination of the R Square value show that the Adjusted R² value of 0.606 means that 60.6% of the CSO employee engagement variable can be explained by the person-job fit, workload and compensation variables, while the remaining 39.4% can be explained by other variables that are not exist in this research model

Keywords: *Person-Job Fit, Workload, Compensation and Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Suatu organisasi atau perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi atau perusahaan dipengaruhi oleh perilaku dan sikap Sumber Daya Manusia (SDM) yang terdapat dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan faktor penentu untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Sidharta & Margaretha, 2011). Karena itu maka perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas. Perusahaan harus dapat mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin (Waspodo, Handayani, & Paramita, 2013).

Salah satu masalah yang berpengaruh dengan karyawan yaitu tingkat *turnover* yang tinggi. *Turnover* atau keluar masuknya karyawan pada suatu perusahaan merupakan wujud nyata dari *turnover intention*. Hal ini dapat menjadi masalah serius bagi perusahaan atau organisasi, apabila yang keluar adalah karyawan atau tenaga kerja yang mempunyai keahlian, kemampuan, terampil dan berpengalaman. Keadaan tersebut tentunya dapat mengganggu efektivitas jalannya perusahaan. Berikut data yang diterima dari PT. Indosat Ooredoo Hutchison Tbk Cluster Banjarnegara dari Juli 2020 – Oktober 2021:

DATA MASUK DAN KELUAR KARYAWAN CSO

PT.INDOSAT OOREDOO HUTCHISON TBK

PERIODE 2020-2021

NO	NIK	CABANG PENEMPAT AN	TANGGAL		Masa Kerja
			MASUK	RESIGN	
1	B001893	Banjarnegara	27-Jul-20	6-Nov-20	4 Bulan
2	B001904	Purworejo	13-Jul-20	6-Nov-20	4 Bulan
3	B001879	Kebumen	17-Apr-20	14-Nov-20	7 Bulan
4	B001892	Banjarnegara	27-Jul-20	21-Dec-20	5 Bulan
5	B001907	Banjarnegara	2-Sep-20	5-Jan-21	4 Bulan
6	B001910	Purworejo	2-Oct-20	30-Jan-21	3 Bulan
7	B001906	Banjarnegara	25-Aug-20	30-Jan-21	5 Bulan
8	B001905	Purworejo	14-Jul-20	30-Jan-21	6 Bulan
9	B001903	Purworejo	17-Jun-20	6-Mar-21	8 Bulan
10	B001912	Kebumen	6-Oct-20	2-Mar-21	5 Bulan
11	B001981	Kebumen	5-Feb-21	22-May-21	3 Bulan
12	B001980	Purworejo	1-Feb-21	1-Jun-21	4 Bulan
13	B001878	Kebumen	11-Jan-20	1-Jul-21	5 Bulan
14	B002010	Purbalingga	21-May-21	1-Aug-21	3 Bulan
15	B001858	Purbalingga	4-Nov-19	11-Aug-21	2 Bulan
16	B001942	Banjarnegara	1-Feb-21	22-Aug-21	6 Bulan
17	B001982	Banjarnegara	4-Feb-21	1-Sep-21	7 Bulan
18	B002077	Banjarnegara	5-Aug-21	1-Oct-21	2 Bulan

Sumber : Data Internal 2020-2021

Berdasarkan dari data diatas dapat dilihat bahwa tingkat keluar masuknya karyawan CSO PT. Indosat Ooredoo Hutchison Tbk Cluster Banjarnegara masih ditemukan bahwa hampir setiap bulannya perusahaan mengalami *turnover*. *Turnover intention* merupakan pergerakan tenaga kerja keluar dari suatu organisasi atau meninggalkan pekerjaannya (Ningsih & Arsanti, 2014). Mobley (2015) mengatakan intensi *turnover* pada karyawan adalah penghentian keanggotaan dalam organisasi oleh individu yang memiliki niat untuk berpindah kerja dengan menerima upah moneter organisasi. Contoh tindakan *Turnover* adalah pengunduran diri, perpindahan divisi, PHK, atau kematian (Robbins, & Timothy, 2013).

Dalam situasi pandemi yang dialami PT. Indosat Ooredoo Hutchison Tbk Cluster Banjarnegara saat ini harus berpikir kritis dan berkoordinasi dengan manajemen bagaimana mengantisipasi dan mencegah *turnover* yang tinggi pada karyawan, karena ditengah pandemi seperti ini merupakan waktu paling rawan bagi karyawan untuk pergi dari perusahaan. Ada banyak alasan yang melatarbelakangi karyawan PT. Indosat Ooredoo Hutchison Tbk Cluster Banjarnegara keluar, diantaranya ketidak kecocokan dengan pekerjaan, beban kerja yang terlalu berat, dan kompensasi yang tidak sebanding sehingga mereka memutuskan untuk keluar dari perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention* di PT. Indosat Ooredoo Hutchison Tbk Cluster Banjarnegara salah satunya adalah *person-job fit*. Teori *person-job fit* yang dikemukakan oleh Holland (dalam Robbins & Judge, 2008) didasarkan pada gagasan tentang kesesuaian karakteristik karyawan dengan pekerjaan mereka. *Person-job fit* diartikan sebagai cocoknya kemampuan dari individu dengan tuntutan dari sebuah pekerjaan. *Person-job fit* didefinisikan sebagai kompatibilitas antara individu dan pekerjaan atau tugas yang mereka lakukan di tempat kerja.

Person-job fit bagi CSO PT. Indosat Ooredoo Hutchison Tbk Cluster Banjarnegara sangatlah penting karena *person job fit* yang tinggi memiliki dampak positif termasuk tingginya kepuasan kerja, motivasi, kehadiran serta komitmen organisasi. Kepuasan dan kecenderungan seseorang untuk meninggalkan pekerjaan tergantung pada sejauh mana individu tersebut bisa menyesuaikan kepribadian dengan pekerjaan. Karena dengan kepuasan kerja, motivasi, kehadiran serta komitmen organisasi, mereka akan merasa nyaman dalam menjalankan kewajiban. Karyawan CSO yang cocok dengan posisi yang sedang mereka jalani, cenderung akan memiliki *engagement* atau keterlibatan yang lebih tinggi saat bekerja. Keterlibatan yang ditunjukkan yaitu dengan adanya komitmen secara emosional terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Artinya mereka peduli terhadap pekerjaannya dan perusahaan tempat mereka bekerja. *Turnover* yang tinggi diakibatkan karena tujuan karyawan

bekerja belum sesuai dengan tujuan perusahaan. Dengan adanya *person-job fit* yang baik maka hal-hal mengenai latar belakang, kecocokan pekerjaan dengan kemampuan serta pengalaman yang dimiliki dapat mengurangi *turnover intention* sebab karyawan CSO tersebut memiliki tujuan yang sama dengan perusahaan di tempatnya bekerja. Hal tersebut sesuai dengan penelitian Pramesti dan Astiti (2020) menyatakan bahwa *person-job fit* berpengaruh terhadap *turnover intention*, yang dapat memenuhi kebutuhan serta keinginannya.

Selain pengaruh *person-job fit* terhadap *turnover intention*, beban kerja yang melebihi batas sehingga mengakibatkan keinginan untuk pergi dan berpindah merupakan faktor penyebab *turnover intention*. Tidak adanya perbedaan jumlah pembebanan pekerjaan antara karyawan lama dan baru merupakan salah satu penyebab terjadinya *turnover* yang tinggi. Masa training karyawan yang singkat serta jumlah beban kerja yang sama rata antara karyawan baru dan lama mengakibatkan karyawan harus bekerja keras beradaptasi terhadap pembebanan yang diberikan sehingga mengakibatkan *overstress*. Oleh karena itu dapat mengakibatkan angka *turnover* yang tinggi dengan masa kerja yang relatif singkat. Menurut Sunyoto, (2017) beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini dapat menimbulkan penurunan kinerja pegawai yang disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja terlalu tinggi, volume kerja terlalu banyak dan sebagainya. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda.

Kompensasi adalah segala bentuk bayaran yang diberikan untuk karyawan, sehingga timbul hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan (Dessler, 2015). Kompensasi juga segala sesuatu yang di terima karyawan sebagai balas jasa perusahaan untuk kinerja dan usaha dari karyawan tersebut, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial (Handoko, 2008; Andriani, & Onsandi, (2020).

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, diketahui bahwa *turnover intention* diduga dipengaruhi oleh *person-job fit*, beban kerja dan kompensasi, maka rumusan masalah yang akan di kaji pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *person-job fit* berpengaruh terhadap *turnover intention* Karyawan CSO PT. Indosat Ooredoo Hutchison Tbk Cluster Banjarnegara?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* Karyawan CSO PT. Indosat Ooredoo Hutchison Tbk Cluster Banjarnegara?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* Karyawan CSO PT. Indosat Ooredoo Hutchison Tbk Cluster Banjarnegara?
4. Apakah *person-job fit*, beban kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* Karyawan CSO PT. Indosat Ooredoo Hutchison Tbk Cluster Banjarnegara?

Batasan Masalah

Agar penelitian tidak menyimpang dari tujuan penelitian maka penulis menetapkan batasan masalah sebagai berikut:

1. Populasi pada penelitian adalah keseluruhan karyawan CSO PT. Indosat Ooredoo Hutchison Tbk Cluster Banjarnegara.
2. Masalah penelitian ini adalah membahas tentang *person-job fit*, beban kerja, kompensasi dan *turnover intention*

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Person-Job Fit* terhadap *Turnover Intention* Karyawan CSO PT. Indosat Ooredoo Hutchison Tbk Cluster Banjarnegara.
2. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap terhadap *Turnover Intention* Karyawan CSO PT. Indosat Ooredoo Hutchison Tbk Cluster Banjarnegara.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap terhadap *Turnover Intention* Karyawan CSO PT. Indosat Ooredoo Hutchison Tbk Cluster Banjarnegara.
4. Untuk mengetahui apakah *Person-Job Fit*, Beban Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention* Karyawan CSO PT. Indosat Ooredoo Hutchison Tbk Cluster Banjarnegara.

Manfaat Penelitian

Secara Teoritis

1. Mengembangkan kemampuan dan penguasaan ilmu-ilmu yang pernah diperoleh peneliti selama mengikuti pendidikan dan pembelajaran di Program Studi Manajemen Universitas Putra Bangsa Kebumen.
2. Dapat dijadikan sebagai bahan informasi dan referensi bagi pembaca dan bagi peneliti selanjutnya.

Secara Praktis

1. Secara teoritis penelitian ini berguna untuk memperluas pengetahuan terhadap teori-teori pada hubungannya dengan pengaruh "*Person-Job Fit*, Beban Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan CSO PT. Indosat Ooredoo Hutchison Tbk Cluster Banjarnegara."
2. Dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa dalam pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Turnover Intention

Turnover intention merupakan pergerakan tenaga kerja keluar dari suatu organisasi atau meninggalkan pekerjaannya (Ningsih & Arsanti, 2014). Menurut Sanjeev (dalam Hidayat, 2018) belakangan ini kecenderungan keluar-masuk karyawan mengalami peningkatan. Munculnya intensi atau keinginan untuk meninggalkan organisasi merupakan pemicu awal terjadinya *Turnover* (Firth *et al.*, 2004; Irvianti dan

Verina, 2015). *Turnover Intention* merupakan keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intention*) terlihat pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum terwujud dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi (Rachmah, 2017).

Person-Job Fit

Teori *person-job fit* yang dikemukakan oleh Holland (dalam Robbins & Judge, 2008) didasarkan pada gagasan tentang kesesuaian karakteristik karyawan dengan pekerjaan mereka. Holland (dalam Robbins & Judge, 2008) dalam riset yang dilakukan menyatakan bahwa jika kepribadian dan pekerjaan karyawan sesuai, kepuasan kerja akan meningkat, komitmen akan tinggi dan *turnover* akan berkurang. *Person-Job Fit* merupakan keadaan dimana ketidaksesuaian latar belakang karyawan dengan pekerjaan yang diperoleh. Berarti tidak memenuhi salah satu aspek dalam *person-job fit* yaitu *demand abilities*. *Demand abilities* diartikan sebagai kesesuaian kemampuan mengacu pada pengetahuan, keahlian, dan kemampuan karyawan terhadap karakteristik pekerjaan (Cable & DeRue, 2002).

Beban Kerja

Menurut Sunyoto (2017) beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Sedangkan menurut (Moekijat, 2008) beban kerja adalah *volume* dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan *volume* yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu.

Kompensasi

Kompensasi adalah segala bentuk bayaran yang diberikan untuk karyawan, sehingga timbul hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan (Dessler, 2015). Kompensasi juga segala sesuatu yang di terima karyawan sebagai balas jasa perusahaan untuk kinerja dan usaha dari karyawan tersebut, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial (Handoko, 2008; Andriani, & Onsandi, (2020).

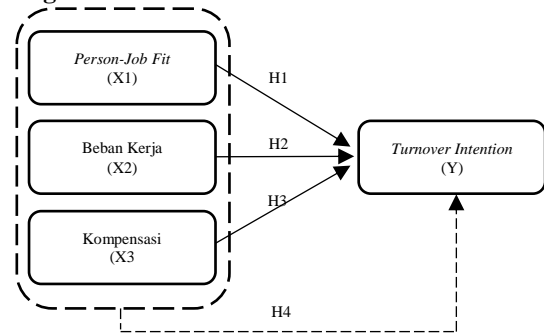
Penelitian Terdahulu

1. Pramesti dan Astiti (2020), tentang Peranan Komitmen Organisasi Dan *Person-Job Fit* Terhadap *Turnover Intention* Generasi Y Pada Karyawan Di Indonesia. yang menyatakan bahwa komitmen organisasi dan *person-job fit* berpengaruh terhadap *turnover intention* dan komitmen organisasi dan *person job-fit* berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention*.
2. Lubis dan Orsardi (2021) tentang Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu, yang menyatakan bahwa. kompensasi, komitmen organisasi, dan kepuasan berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Kompensasi, komitmen organisasi, dan kepuasan berpengaruh bersama sama terhadap *turnover intention*.

3. Zaki dan Marzolina (2016), tentang Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Adira Quantum Multifinance Cabang Pekanbaru yang mengatakan beban kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Beban kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Kerangka Teoritis



Gambar 2. Kerangka Teoritis

Hipotesis

- H1 : *Person-job fit* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan CSO PT. Indosat Tbk Cluster Banjarnegara.
- H2 : Beban Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan CSO PT. Indosat Tbk Cluster Banjarnegara.
- H3 : Kompensasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan CSO PT. Indosat Tbk Cluster Banjarnegara
- H4 : *Person-job fit*, Beban kerja dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention* Karyawan CSO PT. Indosat Tbk Cluster Banjarnegara.

METODE

Subjek dan Objek Penelitian

Subjek Penelitian

Subyek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CSO PT. Indosat Ooredoo Hutchison Tbk cluster Banjarnegara.

Objek Penelitian

Obyek penelitian ini adalah variabel *person-job fit*, beban kerja, kompensasi sebagai variabel bebas atau independen dan variabel dependennya yaitu *turnover intention* pada karyawan CSO PT. Indosat Ooredoo Hutchison Tbk cluster Banjarnegara.

Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen atau alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui kuesioner. Teknik ini merupakan tehnik pengumpulan data melalui sejumlah pertanyaan yang disusun sedemikian rupa sehingga mudah dijawab. Skala yang digunakan adalah berdasarkan pada model skala Likert yang telah dimodifikasi dengan jawaban aernatif: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Data dan Teknik Pengumpulan Data

Data

Data Primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama dari individu seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti (Siagian dan Sugiarto,2006).

Data sekunder merupakan data yang didapat dari sumber-sumber lain (Simamora, 2004). Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari buku-buku pustaka dan publikasi internet untuk memperoleh dasar teori yang berhubungan dengan *person-job fit*, beban kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention*. .

Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner

Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang mencakup semua pertanyaan dan pertanyaan yang akan digunakan untuk mendapatkan data.

Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan cara pengumpulan data dengan sumber data dari buku pustaka, jurnal dan internet yang berhubungan dengan penelitian.

Wawancara

Merupakan tehnik pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab secara langsung dengan karyawan CSO PT. Indosat Ooredoo Hutchison Tbk *cluster* Banjarnegara.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah *generalisasi* yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan menurut Sugiyono (2005). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan (CSO) PT. Indosat Ooredoo Hutchison Tbk *cluster* Banjarnegara.

Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang dipergunakan sebagai sumber data. Didalam penelitian ini tehnik penentuan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* adalah tehnik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, atau penelitian yang ingin membuat *generalisasi* dengan kesalahan yang sangat kecil. Sampel dalam

penelitian ini adalah karyawan CSO yang berjumlah 43 karyawan CSO secara keseluruhan.

Metode Analisis Data

Analisis Deskriptif

Sugiyono (2009:169), mendefinisikan analisis deskriptif adalah menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya dengan maksud tanpa membuat kesimpulan yang akan berlaku untuk umum atau generalisasi

Analisis Statistika

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur kualitas data dengan mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuisioner (Ghozali, 2011:52). Butir pertanyaan dalam instrumen dinyatakan valid apabila perolehan indeks korelasi skor butir dengan skor total (r Hitung) lebih besar atau sama dengan r tabel dan signifikansi lebih kecil dari 0,05.

b. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dilakukan realibel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:45). Suatu lembar *coding* dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6 atau $> 60\%$, sedangkan dinyatakan tidak reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih kecil dari 0,6 atau $< 60\%$.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2009), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residu memiliki distribusi normal, menurut Ghozali (2009), cara untuk mengetahui normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residunya.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Jika terjadi korelasi antar variabel bebas (*independen*), maka model regresi tersebut terdapat problem multikolinieritas (*multikol*), sedangkan model regresi yang baik seharusnya dalam model regresi tidak terjadi diantara variabel *independen* (Ghozali,2011:95). tinggi rendahnya korelasi variabel-variabel bebas dilakukan dengan uji *variance inflation factor* (VIF), tidak terjadi multikolinieritas jika nilai VIF lebih kecil 10,00 dan *tolerance* lebih besar 0,10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas/ tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2011:125). Mendeteksi terjadinya heterokedastisitas digunakan metode *scatterplot* dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SPESID (nilai residualnya).

3. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2014), analisis regresi linier berganda, yaitu: analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor preditor dimanipulasi (dinaikturunkan nilainya). Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t mempengaruhi pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat *person-job fit*, beban kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention*. Dalam penelitian ini ditentukan tingkat signifikan sebesar 5% ($\alpha = 5\%$).

b. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap besarnya perubahan nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh perubahan nilai semua variabel independen yaitu pengaruh *person-job fit*, beban kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention*.

5. Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2006:87), koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki-laki	42	97,67%
2	Perempuan	1	2,33%

Jumlah	43	100%
--------	----	------

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	18 – 25	8	18,61%
2	26 - 30	25	58,14%
3	31 – 35	6	13,95%
4	>35	4	9,30%
Jumlah		43	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	SMA	33	76,74
2	D3	1	2,33%
3	S1	9	20,93%
Jumlah		43	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	1 – 6 bulan	16	37,21%
2	7 – 12 bulan	6	13,95%
3	1 – 2 tahun	12	27,91%
4	> 2 tahun	9	20,93%
Jumlah		43	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Analisis Statistika

Uji Validitas

Tabel 5. Hasil Uji Validitas *Person-Job Fit*

Butir	r hitung	r tabel	Status
X1.1	0,832	0,2542	Valid
X1.2	0,771	0,2542	Valid
X1.3	0,647	0,2542	Valid
XI.4	0,852	0,2542	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Beban Kerja

Butir	r hitung	r tabel	Status
X2.1	0,819	0,2542	Valid
X2.2	0,804	0,2542	Valid
X2.3	0,756	0,2542	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Kompensasi

Butir	r hitung	r tabel	Status
X3.1	0,774	0,2542	Valid
X3.2	0,760	0,2542	Valid
X3.3	0,690	0,2542	Valid
X3.4	0,692	0,2542	Valid
X3.5	0,526	0,2542	Valid
X3.6	0,656	0,2542	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Tabel 8. Hasil Uji Validitas *Turnover Intention*

Butir	r hitung	r tabel	Status
Y1.1	0,776	0,2542	Valid
Y1.2	0,784	0,2542	Valid
Y1.3	0,714	0,2542	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Uji Reliabilitas

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Person-Job Fit	0,776	Reliabel
Beban Kerja	0,701	Reliabel
Kompensasi	0,764	Reliabel
Turnover Intention	0,628	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

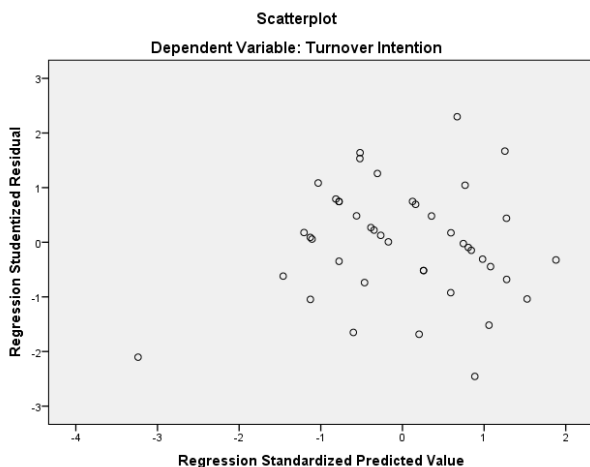
Tabel 10. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Person-Job Fit	0,421	2,377
Beban Kerja	0,791	1,264
Kompensasi	0,412	2,427

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 10 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* diatas 0,10 dan VIF dibawah angka 10, sehingga model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 ^a	.606	.575	.93509

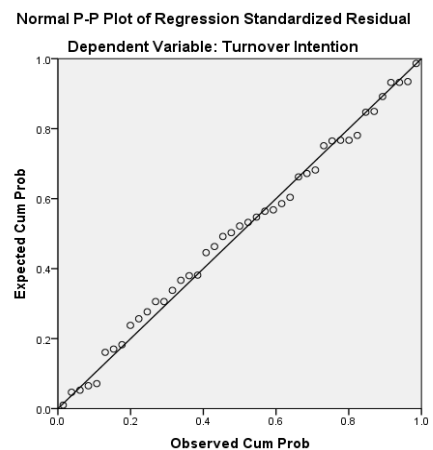
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Beban Kerja, Person - Job Fit

b. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 1 di atas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu yang jelas sehingga dapat disimpulkan model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Normalitas



Sumber : Data Primer Diolah 2022

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas dengan Grafik P-P Plot

Berdasarkan gambar 3 diatas (*Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*) diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 12. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1.558	.905			1.721	.093
Person-Job Fit	.196	.085	.358		2.309	.026
Beban Kerja	.525	.122	.485		4.293	.000
Kompensasi	.043	.074	.092		.588	.560

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel IV-11, maka dapat dibuat persamaan regresinya sebagai berikut ini:

$$Y = 1,558 + 0,196X_1 + 0,525X_2 + 0,043X_3 + e$$

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 13. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a				Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.558	.905		1.721	0.93
Person-Job Fit	.196	.085	.358	2.309	0.26
Beban Kerja	.525	.122	.485	4.293	.000
Kompensasi	.043	.074	.092	.588	.560

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 13 variabel *person-job fit*, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan CSO PT. Indosat Ooredoo Hutchison Tbk cluster Banjarnegara. Hal ini dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ 2,023 dan nilai signifikansi $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *person-job fit* dan beban kerja, berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention*. Kemudian untuk variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan CSO PT. Indosat Ooredoo Hutchison Tbk cluster Banjarnegara. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} 0,588 $< t_{tabel}$ 2,023 dan nilai signifikansi 0,560 $> 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention*.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 14. Uji Simultan (Uji F)

1) ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	52.410	3	17.470	19.979	.000 ^b
	Residual	34.102	39	.874		
	Total	86.512	42			

a. Dependent Variable: Turnover Intention.

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Beban Kerja, Person-Job Fit.

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 14 nilai F_{hitung} 19,979 $> F_{tabel}$ 2,61 dan nilai signifikansi 0,000 $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa *person-job fit*, beban kerja, dan kompensasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap *turnover intention*.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 15. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	Model Summary ^b		
		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778a	.606	.575	.93509

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Beban Kerja, Person - Job Fit

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 15 menunjukkan hasil uji koefisien determinasi (R²) dengan nilai *Adjusted R²* sebesar 0,606 yang berarti bahwa variabel *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variabel *person-job fit*, beban kerja, dan kompensasi sebesar 60,6% sedangkan sisanya 39,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

PENUTUP

Simpulan

1. *Person-Job Fit* berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan CSO PT. Indosat Ooredoo Hutchison Tbk Cluster Banjarnegara. Artinya semakin baik *Person-Job fit*, akan menyebabkan penurunan *turnover intention* bagi Karyawan CSO PT. Indosat Ooredoo Hutchison Tbk Cluster Banjarnegara.
2. Beban Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan CSO PT. Indosat Ooredoo Hutchison Tbk Cluster Banjarnegara. Artinya semakin tinggi beban kerja maka *Turnover Intention* juga akan meningkat.
3. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan CSO PT. Indosat Ooredoo Hutchison Tbk Cluster Banjarnegara. Artinya tinggi / rendahnya kompensasi, tidak serta merta menyebabkan *Turnover Intention* bagi Karyawan CSO PT. Indosat Ooredoo Hutchison Tbk Cluster Banjarnegara
4. *Person-Job Fit*, Beban Kerja, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan CSO PT. Indosat Ooredoo Hutchison Tbk Cluster Banjarnegara.

Saran

1. *Person-job fit* yang dimiliki sudah sesuai akan tetapi perlunya pelatihan agar tingkat dan kualitas karyawan akan menjadi lebih baik. Keahlian juga harus dikelola dengan baik, pengetahuan yang luas dan relasi yang luas membantu karyawan dapat memperluas jangkauan pasar serta karyawan menyukai karakteristik pekerjaan yang dimilikinya sehingga komitmen karyawan CSO terhadap tanggungjawab pekerjaannya sesuai tujuan perusahaan dan dapat tercapai dengan baik.
2. Untuk meminimalisir beban kerja pada karyawan CSO PT. Indosat Ooredoo Hutchison Tbk Cluster Banjarnegara yang berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pihak manajemen

bisa melakukan *redesign job* agar karyawan CSO tidak merasa beban pekerjaannya terlalu berat. Mengurangi tambahan pekerjaan di luar waktu jam kerja serta tidak memberikan pekerjaan yang tidak sesuai dengan *jobdesk* karyawan CSO agar dapat bekerja sesuai target perusahaan.

3. Kompensasi yang sesuai dan bahkan lebih akan berdampak kesejahteraan terhadap karyawan CSO. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan *Turnover Intention* Karyawan CSO PT. Indosat Ooredoo Hutchison Tbk Cluster Banjarnegara. Kompensasi yang sesuai dan diimbangi dengan reward serta insentif maka akan menurunkan tingkat *Turnover Intention*..

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bagun, Supartha dan Made Subudi (2017). *Pengaruh Person-Job Fit dan Person-Organization Fit Terhadap Komitmen organisasional dan Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Bali: Universitas Udayana Bali.
- Bennet, Mick & Bell, Andrew 2004. *Leadership and Talent in Asia*, Hewitt, John Wiley and Sons (Asia) Pvt. Ltd., Singapore.
- Chandra dan Indriyani. 2018. *Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen*. Universitas Kristen Petra Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya
- Griffin dan Moorhead. 2014. *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. USA: South-Western
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Methodology Research. Jilid 3*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Lubis dan Orsardi (2021) *Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu*. Vol.2.No.2.
- Mahendrawan dan Indrawati (2015). *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja* PT. Panca Dewata Denpasar. Vol.4 No.11, 2015: 3936-3961.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Ningrum, N.A.S., Abdurahman, D., Irfani, A. 2017. *Pengaruh Komunikasi Internal dan Imbalan terhadap Employee Engagement*. Manajemen, Gelombang 2,
- Nurjati, Syahroni dan Kartono. 2019. *Pengaruh Person-Job Fit dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Agen Asuransi*. Vol.3.No.2.
- Northouse, Peter G. 2013. *Kepemimpinan Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Indeks.
- Novel dan Marchyta. 2021. *Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen*. Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra Jl. Siwalankerto 121–131, Surabaya 60236.
- Pramesti dan Astiti. 2020. *Peranan Komitmen Organisasi Dan Person-Job Fit Terhadap Turnover Intention Generasi Y Pada Karyawan Di Indonesia*. Jurnal Psikologi Udayana 2020, Vol.7, No.2, 66-76.
- Robbins, S dan Judge. 2002. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, Stephen, 2006, “*Perilaku Organisasi*”, Prentice Hall, edisi kesepuluh.
- Sabardini, 2006, “*Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional*”, Telaah Bisnis, Vol.7, No.1.
- Robbins, Stephen and Judge, Timothy 2008. *Organization Al Behavior* , 12th Edition (perilaku organisasi edii ke 12. Alih bahasa Diana Angelica, Jakarta : Salemba empat.
- Robbins, Stephen P dan Coulter, M. 2010. *Manajemen* Edisi ke-10. Jakarta: PT. Erlangga.
- Robbins, S dan Judge, T.A. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Ratna, Febriella. 2015. *Perilaku Organisasi*, ed.16. Jakarta : Salemba Empat.
- Sugiyono, 2013, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA).
- Zaki dan Marzolina (2016). *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Adira Quantum Multifinance Cabang Pekanbaru*, Vol.8, No.3.