

**PENGARUH *PERSON-ORGANIZATION FIT* DAN *FLEXTIME* TERHADAP  
*JOB SATISFACTION* DAN *INTENTION TO STAY***

(Studi Pada Guru Produktif SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen)

Dewi Fatmawati Ratnasari, Gunarso Wiwoho  
Manajemen S1, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa  
Email : Dewiratnasari0897@gmail.com

**ABSTRACT**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *person-organization fit* dan *flextime* terhadap *job satisfaction* dan *intention to stay* guru produktif SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *non probability sampling* dengan sampel jenuh yaitu mengambil sampel secara keseluruhan atau semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Responden pada penelitian ini adalah guru produktif SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen yang berjumlah 60 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan analisis statistika dengan bantuan program SPSS 25 *for windows*. Dalam metode statistika dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, analisis jalur, uji korelasi, uji t, perhitungan pengaruh, dan koefisien determinasi. Pengujian hipotesis dalam uji t menunjukkan bahwa *person-organization fit* berpengaruh terhadap *job satisfaction* guru produktif SMK TKM Teknik Kebumen. *Flextime* berpengaruh terhadap *job satisfaction* guru produktif SMK TKM Teknik Kebumen. *Person-organization fit* berpengaruh terhadap *intention to stay* guru produktif SMK TKM Teknik Kebumen. *Flextime* berpengaruh terhadap *intention to stay* guru produktif SMK TKM Teknik Kebumen. *Job satisfaction* memediasi *person-organization fit* dan *flextime* terhadap *intention to stay* guru produktif SMK TKM Teknik Kebumen

**Kata Kunci:** *person-organization fit, flextime, job satisfaction, intention to stay.*

**Abstract**

This study aimed to examine the effect of *person-organization fit* and *flextime* on *job satisfaction* and *intention to stay* productive teachers of SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen. The sampling method used is a *non probability sampling* technique that is saturated sampling which is taking the sample as a whole or all members of the population used as samples. Respondents in this study were 60 productive teachers of SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen. This study uses descriptive and statistical analysis methods with the help of SPSS 25 for Windows. In the statistical method, the validity test, reliability test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, normality test, path analysis, correlation test, t test, calculation of influence and coefficient of determination were tested. Testing the hypothesis in the t test shows that the *person-organization fit* influences the *job satisfaction* of productive teachers of SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen. *Flextime* affects the *job satisfaction* of productive teachers of SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen. *Person-organization fit* influences the *intention to stay* productive teacher of SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen. *Flextime* has an effect on *intention to stay* productive teachers of SMK Taman Karya Teknik Kebumen. *Job satisfaction* influences the *intention to stay* productive teacher of SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen.

**Keywords:** *person-organization fit, flextime, job satisfaction, intention to stay*

## PENDAHULUAN

Semakin disadari bahwa aspek sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang sangat penting bagi suatu organisasi. Sumberdaya manusia adalah sumber kekayaan utama suatu organisasi karena tanpa adanya sumberdaya manusia aktivitas perusahaan tidak akan berjalan dengan lancar dan tujuan organisasi tidak akan dapat tercapai dengan semestinya. Pengelolaan sumberdaya manusia yang baik yaitu apabila organisasi memberikan kepuasan kerja terhadap sumberdaya yang dimilikinya sehingga dapat memiliki daya saing dan keinginan karyawan untuk tetap bekerja di organisasi.

SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen merupakan salah satu sekolah swasta yang menjadi favorit di Kabupaten Kebumen yang berada dibawah yayasan Perguruan Tamansiswa Yogyakarta. SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen berusaha menjadi sekolah yang lebih kompeten dan memiliki tingkat kepuasan pelayanan standar agar kepercayaan masyarakat tidak berubah. Dengan demikian, sekolah juga memerlukan sumber daya manusia yang berkompeten pula. Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan faktor penentu organisasi, maka kompetensi menjadi aspek yang menentukan keberhasilan organisasi. Dengan SDM yang berkompeten, maka organisasi perlu memperhatikan tiap SDM yang dimilikinya, memberikan apa yang sekiranya dibutuhkan karyawan baik dari adanya keseimbangan kehidupan pekerjaan, budaya organisasi, hubungan baik sesama karyawan, dan diberikannya kesempatan peningkatan karir. Hal ini dapat mengakibatkan karyawan dalam organisasi memiliki keinginan menetap (*intention to stay*) yang tinggi dan meningkatkan loyalitas karyawan sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi dapat dengan mudah dicapai.

**Tabel 1.1**  
**Data Guru SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen**

Tahun	Guru Masuk	Guru Keluar	Total
2015	6	0	108

2016	3	1	112
2017	7	0	119
2018	8	2	125

Sumber : Data guru SMK TKMT Kebumen Tahun pelajaran 2018/2019

Berdasarkan data Guru SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen diatas, dapat diketahui bahwa guru di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen memiliki rasa loyalitas yang tinggi hal ini dapat dilihat dari tabel jumlah Guru keluar yang berjumlah sangat sedikit. Bahkan pada tahun 2015 dan 2017 Guru SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen tidak ada yang keluar, pada tahun 2016 jumlah tenaga pendidik yang keluar ialah 1 orang dan pada tahun 2018 tenaga pendidik yang keluar ialah 2 orang. Guru yang keluar dari SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen disebabkan karena adanya *rolling /* pemindahan untuk mengajar di SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen. Pada awalnya tenaga pendidik tersebut mengajar di 2 Sekolah, dan pada akhirnya diputuskan untuk hanya mengajar di SMK Taman Karya Madya Pertambangan saja.

Keinginan karyawan untuk tetap bekerja merupakan kebalikan dari keinginan karyawan untuk keluar (Kim et. al ; 1996, dalam Widyawati; 2013). Keinginan karyawan untuk tetap bekerja berarti karyawan bersedia untuk tetap bekerja bersama dengan organisasi tersebut. Mempertahankan karyawan untuk tetap bertahan bekerja dalam organisasi (*intention to stay*) merupakan hal yang sangat penting karena apabila keinginan karyawan untuk tetap bertahan di organisasi menurun, akan terjadi perputaran karyawan, karyawan lebih memilih keluar dari organisasi tersebut. Perputaran karyawan dapat menjadi masalah besar bagi suatu organisasi, karena organisasi akan kehilangan karyawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan bakat, hal ini dapat memicu terjadinya kegagalan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Untuk dapat mempertahankan karyawannya tetap bekerja di organisasi maka organisasi perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi *intention to stay*. Salah satu

faktor yang dianggap sebagai determinan adalah faktor kepuasan kerja. Menurut Handoko (2006) Kepuasan kerja merupakan respon emosional yang menunjukkan perasaan yang menyenangkan berkaitan dengan pandangan karyawan terhadap pekerjaannya. Apabila kepuasan kerja terjadi, pada umumnya kondisi kerja yang menyenangkan akan membuat karyawan menjadi merasa nyaman, bekerja dengan sikap positif, menyenangkan dan akan merasa betah dalam bekerja. Studi empiris yang dilakukan oleh Agi Syarif (2018) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap tingkat *turnover* karyawan, hal ini memiliki makna bahwa semakin meningkatnya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka akan berdampak pada semakin menurunnya keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya.

Faktor lain yang harus diperhatikan oleh organisasi untuk membuat karyawannya tetap bertahan bekerja yaitu organisasi harus memperhatikan faktor *person-organization fit*, dimana dibutuhkan adanya kesesuaian antara karyawan dengan organisasi yang dapat berupa kesesuaian nilai yang di anut karyawan dengan nilai yang diterapkan dalam suatu organisasi. Organisasi berusaha memenuhi semua kebutuhan yang di butuhkan oleh karyawannya sehingga karyawan memiliki rasa kepuasan, dan karyawan akan memberikan timbal balik berupa komitmen, tingkat loyalitas karyawan, dan kinerja karyawan meningkat yang dapat membantu dalam keberhasilan tujuan organisasi. Dengan adanya kesesuaian antara karyawan dengan organisasi maka diharapkan akan meningkatkan tingkat loyalitas karyawan dan mengurangi tingkat keluarnya karyawan dari Organisasi. Menurut Kristof-Brown, Zimmerman dan Johnson (2005) *person-organization fit* merupakan kesesuaian antara karyawan dan organisasi yang terjadi ketika terdapat entitas yang menyediakan apa yang dibutuhkan oleh kedua belah pihak. Peningkatan *person-organization fit* dapat pula meningkatkan kepuasan kerja dalam rangka mengurangi tingkat keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi. Semakin tinggi kesesuaian antara karyawan dengan organisasi, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang

dimiliki oleh karyawan dan semakin meningkat pula keinginan karyawan untuk tetap bekerja di organisasi tersebut.

Penelitian rahmi khalida dan nurul safitri (2016) menyatakan bahwa *person-organization fit* yang di mediasi oleh kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *person-organization fit* maka semakin rendahnya tingkat karyawan untuk keluar dari organisasi. Semakin rendahnya *person-organization fit*, maka akan semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan dan semakin rendah pula keinginan karyawan untuk bertahan bekerja di organisasi.

Keinginan karyawan untuk tetap bertahan di organisasi dapat pula disebabkan dengan adanya pengaturanjam kerja fleksibel (*flexitime*) yang diterapkan di organisasi. Pengaturan kerja secara fleksibel berarti adanya pengaturan pemilihan tempat dan waktu untuk bekerja, baik secara formal maupun informal, yang memberikan fasilitas kepada karyawan dalam kebijakan waktu (*time flexibility*), kapan (*timing flexibility*), dan tempat karyawan bekerja (*place flexibility*) (Abednego et. al, 2015). Dengan adanya *flexitime* ini diharapkan dapat dengan mudah mengelola dan membagi aktivitasnya antara kehidupan dan pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen kerja, mengurangi *turnover*, meningkatkan rasa loyalitas karyawan, menyeimbangkan keseimbangan kehidupan karyawan antara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan karyawan (*work-life balance*). Menurut Munandar, 2011 (dalam Kezia et. al, 2018) menyatakan bahwa dalam aspek-aspek yang menentukan kepuasan kerja karyawan, salah satu indikatornya adalah adanya jam kerja, adanya kemudahan / kebebasan dalam pengaturan jadwal kerja. Dengan demikian, apabila *flexitime* yang diterapkan, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi, dan tingkat keinginan karyawan tetap bertahan di organisasi semakin tinggi pula. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kezia et. al, 2018 yang menyatakan bahwa *schedule flexibility* yang diterapkan di Surabaya Plaza Hotel secara positif dan signifikan mempengaruhi kepuasan

kerja karyawan serta berpengaruh dalam menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan.

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang masalah diatas, maka penulis berfokus pada keinginan bertahan karyawan di organisasi yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang karyawan dapatkan, kesesuaian antara karyawan dengan organisasi, dan jam kerja fleksibel yang membuat karyawan bekerja dengan jumlah jam tertentu. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh *Person-Organization Fit* dan *Flexitime* Terhadap *Job Satisfaction* dan *Intention To Stay*** (Studi Pada Guru Produktif SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen).

Berdasarkan latar belakang dan uraian di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut;

- a. Bagaimanakah pengaruh *person-organization fit* terhadap kepuasan kerja pada Guru Produktif SMK TKM Teknik Kebumen ?
- b. Bagaimanakah pengaruh *flexitime* terhadap kepuasan kerja pada Guru Produktif SMK TKM Teknik Kebumen ?
- c. Bagaimanakah pengaruh *person-organization fit* terhadap *intention to stay* pada Guru Produktif SMK TKM Teknik Kebumen ?
- d. Bagaimanakah pengaruh *flexitime* terhadap *intention to stay* pada Guru Produktif SMK TKM Teknik Kebumen ?
- e. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap *intention to stay* pada Guru Produktif SMK TKM Teknik Kebumen ?
- f. Bagaimanakah pengaruh *person-organization fit* terhadap *intention to stay* yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada Guru Produktif SMK TKM Teknik Kebumen ?
- g. Bagaimanakah pengaruh *flexitime* terhadap *intention to stay* yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada Guru Produktif SMK TKM Teknik Kebumen ?

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Mengetahui pengaruh *person-organization fit* terhadap kepuasan kerja Guru produktif SMK TKM Teknik Kebumen.

- b. Mengetahui pengaruh *flexitime* terhadap kepuasan kerja Guru produktif SMK TKM Teknik Kebumen.
- c. Mengetahui pengaruh *person-organization fit* terhadap *intention to stay* Guru produktif SMK TKM Teknik Kebumen.
- d. Mengetahui pengaruh *flexitime* terhadap *intention to stay* Guru produktif SMK TKM Teknik Kebumen.
- e. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *intention to stay* Guru produktif SMK TKM Teknik Kebumen.
- f. Mengetahui pengaruh *person-organization fit* terhadap *intention to stay* yang dimediasi oleh kepuasan kerja Guru produktif SMK TKM Teknik Kebumen.
- g. Mengetahui pengaruh *flexitime* terhadap *intention to stay* yang dimediasi oleh kepuasan kerja Guru produktif SMK TKM Teknik Kebumen.

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah penelitian ini dapat menambah wawasan, pengetahuan yang berhubungan dengan keinginan karyawan untuk tetap bertahan dalam suatu organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan referensi bagi peneliti-peneliti lain yang ingin meneliti mengenai pengaruh *person-organization fit*, *flexitime*, kepuasan kerja dan *intention to stay*.

Manfaat Praktis dari penelitian ini adalah penelitian ini diharapkan dapat memberi gambaran bagi SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan tetap bertahan bekerja yang diantaranya adalah kecocokan antar karyawan dengan organisasi, dan pengaturan jam kerja fleksibel. Dan sebagai masukan atau pertimbangan bagi SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen dalam mempertahankan karyawan yang dimilikinya guna mempermudah tercapainya tujuan organisasi.

## LANDASAN TEORI

### *Intention To Stay*

Niat untuk tetap bekerja di organisasi merupakan kebalikan dari niat seorang karyawan untuk keluar yang didefinisikan sebagai keinginan individu untuk tetap loyal kepada perusahaan. Keinginan karyawan untuk tetap tinggal di perusahaan dalam jangka waktu yang panjang menunjukkan adanya komitmen

terhadap perusahaan dan kesediaan untuk tetap tinggal di perusahaan (Widyawati, 2013).

Menurut Castle et al (2007) dalam siahan (2014) keinginan karyawan untuk tinggal diperusahaan dipengaruhi oleh karakteristik personal, karakteristik yang berhubungan dengan peran dalam perusahaan, karakteristik fasilitas perusahaan, peluang terjadinya perputaran karyawan, dan karakteristik pekerjaan.

Indikator pengukuran variabel *intention to stay* menurut Konovsky dan Cropanzano, 1991 (dalam Mahdani dan Haekal, 2016), yakni sebagai berikut :

- Niat untuk tetap pada organisasi tanpa batas
- Niat untuk berhenti pada organisasi
- Niat untuk mendapatkan pekerjaan baru

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap lazim yang ditunjukkan seseorang terhadap pekerjaannya, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerjaan dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins & Coulter, 2016:63).

Menurut Robbins (2008) ketidakpuasan kerja pada tenaga kerja atau karyawan dapat diungkapkan ke dalam berbagai macam cara misalnya, selain meninggalkan pekerjaan, karyawan dapat mengeluh, membangkang, mencuri barang milik organisasi, menghindari sebagian dari tanggung jawab pekerjaan mereka. Indikator kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah (Robbins,2008) :

- Kepuasan terhadap gaji
- Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri
- Kepuasan terhadap rekan sekerja
- Kepuasan terhadap atasan
- Kepuasan terhadap promosi

### Pengertian *Person-Organization Fit*

Menurut Kristof, 1996 (dalam Ibrahim & Mubarak, 2016)Kesesuaian Individu dengan Organisasi secara luas didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu. Selama ini organisasi dalam merekrut karyawan didasarkan pada pendekatan antara individu dengan pekerjaan yang ditawarkan. Kristof (1996) dan Sekiguchi (2004) berpendapat bahwa pendekatan *person-job fit* kurang baik dalam proses seleksi

karyawan, karena efektivitas organisasi tidak hanya didukung oleh kesuksesan tugas pekerjaan tetapi juga perlu memperhatikan perilaku karyawan secara luas.

Indikator variabel *person-organization fit* menurut Kristof 1996 (dalam Fatmasari, 2017), adalah sebagai berikut :

- Kesesuaian nilai (*value congruence*)
- Kesesuaian tujuan (*goal congruence*)
- Pemenuhan kebutuhan karyawan (*employee need fulfilment*)
- Kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian (*culture personality-congruence*)

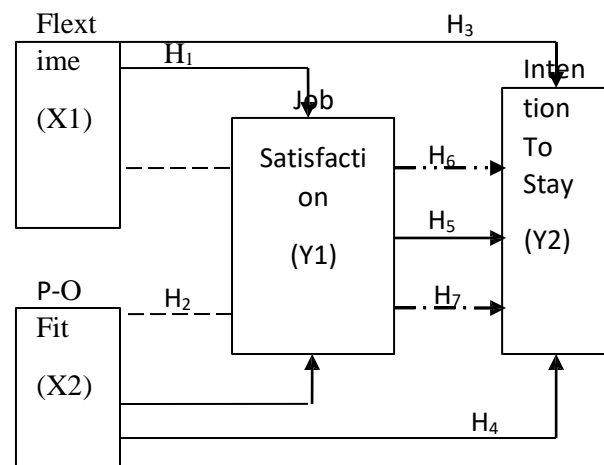
### *Flextime*

*Flextime* merupakan salah satu bentuk praktik *flexible work arrangement* dimana karyawan diarahkan untuk bekerja dengan jumlah jam kerja tertentu dengan fleksibilitas yang lebih besar (Hook dan Higgs, 2000).

Indikato variabel *flextime* dalam penelitian ini adalah (Rothausen, 1994 dalam Abednego et. al 2015) :

- Akomodasi kebutuhan karyawan untuk mengurus keluarganya tanpa konsekuensi negatif.
- Kesempatan bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik sekaligus mengurus tugas rumah tangga secara seimbang.
- Kemudahan untuk mendapatkan libur untuk keperluan keluarga.
- Kesempatan untuk melakukan pekerjaan paruh waktu tanpa dikenakan peringatan.
- Besarnya fleksibilitas dalam penjadwalan kerja.

### KERANGKA TEORITIS



## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2006:72). Populasi dari penelitian ini adalah guru produktif SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 60 orang yang merupakan guru produktif.

Sampel adalah bagian (subset) dari populasi yaitu sejumlah orang, peristiwa, benda atau obyek tertentu yang dipilih dari populasi untuk mewakili populasi tersebut (Mulyanto & Wulandari, 2010: 100). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan sampel jenuh agar dapat membantu penulis dalam perhitungan statistik untuk menentukan ke empat variabel yang akan diteliti. Dimana pemilihan anggota sampel dengan mempertimbangkan syarat-syarat yaitu tenaga pendidik yang mengajar di mata pelajaran produktif, sudah bekerja di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen dalam kurun waktu minimal 2 tahun.

### **Data dan Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data kuantitatif dimana data yang ada adalah data yang berupa angka atau bilangan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini merupakan hasil dari jawaban responden atas pertanyaan yang diajukan melalui penyebaran kuesioner. Pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis, yaitu:

#### **a. Data Primer**

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, 2006:16).Data ini diperoleh langsung dari subjek yang diteliti yaitu Guru di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen dengan cara memberikan kuesioner atau daftar pertanyaan kepada responden mengenai *Person-Organization Fit*, *Flexitime*,kepuasan kerja dan *Intention To Stay*.

#### **b. Data Sekunder**

Data sekunder merupakan data primer yang diperoleh oleh pihak lain atau data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan oleh

pengumpulan data primer atau pihak lain. Data sekunder pada umumnya digunakan oleh peneliti untuk memberikan gambaran tambahan, gambaran pelengkap, ataupun untuk diproses lebih lanjut (Siagian dan Sugiarto, 2006:17).Data sekunder dalam penelitian ini adalah data atau catatan yang diperoleh dari SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

#### **a. Kuesioner**

Kuesioner adalah suatu metode pengumpulan data dengan cara membagikan daftar pertanyaan kepada responden agar responden tersebut memberikan jawabannya untuk mendapatkan data empiris yang berhubungan dengan hipotesis yang diajukan dengan menggunakan *Skala Likert*. Pada penelitian ini kuesioner yang disebarakan secara personal kepada seluruh responden yang sesuai dengan karakteristik yang ditentukan.

#### **b. Studi Pustaka**

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

#### **c. Wawancara**

Metode wawancara digunakan untuk memudahkan peneliti berkomunikasi dengan guru, dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara langsung kepada beberapa responden untuk memperoleh informasi yang berguna bagi penelitian.

#### **Teknik Analisis Data**

Dalam perhitungan pengolahan data, peneliti menggunakan alat bantu yang berupa program aplikasi komputer yaitu *SPSS for windows* versi 25.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Validitas**

Uji validitas menunjukkan seberapa jauh suatu tes atau suatu set dari operasi-operasi mengukur apa yang seharusnya diukur (Ghiselli et al, 1981: 266 dalam Jogiyanto, 2008: 164). Pengujian ini menggunakan asumsi bahwa apabila nilai korelasi lebih tinggi dengan metode *Person Product Moment* tinggi maka dikatakan valid (Sugiyono, 2002: 137)

***Person-Organization Fit***

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
01	0,470	0,2542	Valid
02	0,288	0,2542	Valid
03	0,364	0,2542	Valid
04	0,537	0,2542	Valid
05	0,683	0,2542	Valid
06	0,734	0,2542	Valid
07	0,718	0,2542	Valid
08	0,625	0,2542	Valid
09	0,604	0,2542	Valid

***Flexitime***

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
01	0,317	0,2542	Valid
02	0,481	0,2542	Valid
03	0,568	0,2542	Valid
04	0,545	0,2542	Valid
05	0,614	0,2542	Valid
06	0,739	0,2542	Valid
07	0,773	0,2542	Valid
08	0,724	0,2542	Valid
09	0,685	0,2542	Valid

***Job Satisfaction***

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
01	0,491	0,2542	Valid
02	0,431	0,2542	Valid
03	0,404	0,2542	Valid
04	0,464	0,2542	Valid
05	0,428	0,2542	Valid
06	0,297	0,2542	Valid
07	0,494	0,2542	Valid
08	0,457	0,2542	Valid

09	0,435	0,2542	Valid
10	0,729	0,2542	Valid
11	0,616	0,2542	Valid
12	0,635	0,2542	Valid
13	0,605	0,2542	Valid
14	0,603	0,2542	Valid
15	0,731	0,2542	Valid
16	0,770	0,2542	Valid
17	0,477	0,2542	Valid
18	0,557	0,2542	Valid
19	0,430	0,2542	Valid

***Intention To Stay***

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
01	0,587	0,2542	Valid
02	0,677	0,2542	Valid
03	0,549	0,2542	Valid
04	0,627	0,2542	Valid
05	0,651	0,2542	Valid
06	0,745	0,2542	Valid
07	0,780	0,2542	Valid
08	0,735	0,2542	Valid

Dari hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai korelasi pada kolom  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  (0,2542), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument pernyataan variabel *person-organization fit*, *flexitime*, *job satisfaction* dan *intention to stay* dalam kuesioner dinyatakan valid.

**Uji Reliabilitas**

Variabel	r alpha	r kritis	Status
<i>Person-Organization Fit</i>	0,740	0,60	Reliabel
<i>Flexitime</i>	0,782	0,60	Reliabel

<i>Job Satisfaction</i>	0,849	0,60	Reliabel
<i>Intention To Stay</i>	0,824	0,60	Reliabel

Berdasarkan analisis diatas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena r alpha lebih besar dari 0,6.

**UJI ASUMSI KLASIK**

**Uji Multikolinieritas**

**Substruktural I**

Variabel	Colinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
<i>Person-Organization Fit</i>	0,884	1,131
<i>Flexitime</i>	0,884	1,131

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan VIF tidak lebih dari 10. Berdasarkan hasil uji multikolinieritas dapat diketahui bahwa model regresi substruktural I tidak terjadi multikolinieritas sehingga model dapat dipakai.

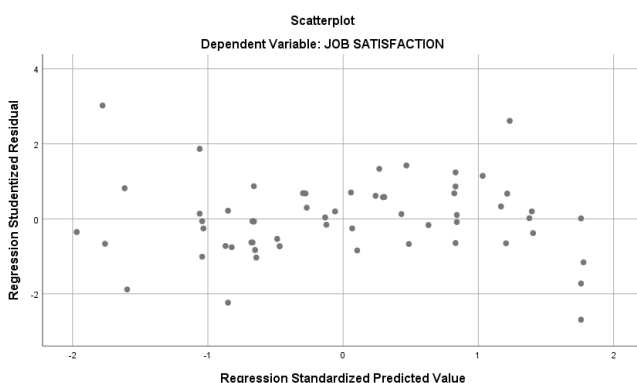
**Substruktural II**

Variabel	Colinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
<i>Person-Organization Fit</i>	0,825	1,212
<i>Flexitime</i>	0,801	1,248
<i>Job Satisfaction</i>	0,791	1,263

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan VIF tidak lebih dari 10. Berdasarkan hasil uji multikolinieritas dapat diketahui bahwa model regresi substruktural II tidak terjadi multikolinieritas sehingga model dapat dipakai.

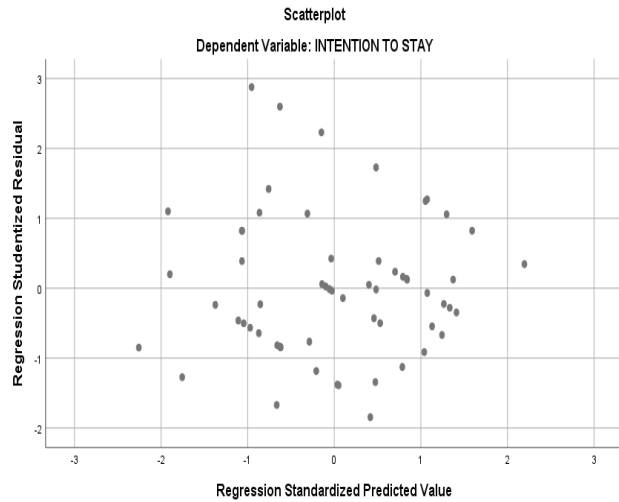
**UJI HETEROSKEDASTISITAS**

**Substruktural I**



Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi substruktural I dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

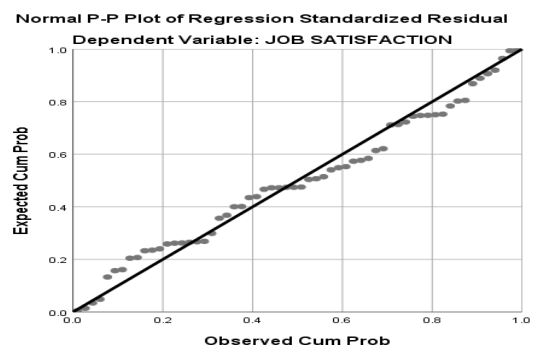
**Substruktural II**



Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi substruktural II dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Uji Normalitas**

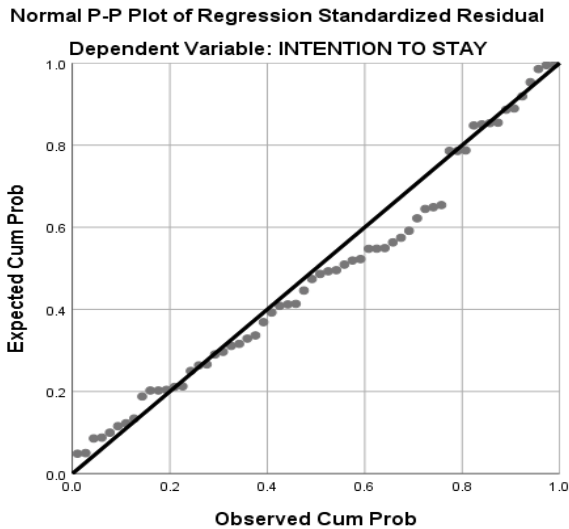
**Substruktural I**



Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis. Hal tersebut menunjukkan bahwa pola terdistribusi normal dan model regresi substruktural I dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.



### Substruktural II



Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis. Hal tersebut menunjukkan bahwa pola terdistribusi normal dan model regresi substruktural II dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

### UJI HIPOTESIS

#### Uji Parsial (Uji t)

#### Substruktural I

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	29.503	7.764		3.800	.000
PERSON-ORGANIZATION FIT	.494	.245	.253	2.019	.048
FLEXTIME	.519	.214	.304	2.422	.019

a. Dependent Variable: JOB SATISFACTION

Dari uji t yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa *Person-Organization fit* (X1) dan

*Flexitime* (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap *job satisfaction*.

### Substruktural II

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	3.976	3.808		1.044	.301
PERSON-ORGANIZATION FIT	.243	.111	.249	2.192	.033
FLEXTIME	.228	.099	.267	2.317	.024
JOB SATISFACTION	.158	.058	.317	2.725	.009

a. Dependent Variable: INTENTION TO STAY

Dari uji t yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa *Person-Organization fit* (X1), *Flexitime* (X2) dan *Job satisfaction* (Y1) mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap *Intention To Stay*.

### Koefisien Determinasi

#### Substruktural I

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.457 <sup>a</sup>	.209	5.385

a. Predictors: (Constant), FLEXTIME, PERSON-ORGANIZATION FIT

b. Dependent Variable: JOB SATISFACTION

Berdasarkan tabel diatas besarnya R Square adalah 0,209 hal ini berarti 20,9% *Job satisfaction* dapat dijelaskan oleh *Person-organization fit* dan *flexitime*. Sedangkan sisanya 79,1% dijelaskan oleh faktor lain diluar model.

**Substruktural II**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.634 <sup>a</sup>	.402	.370	2.359

a. Predictors: (Constant), *JOB SATISFACTION*, *PERSON-ORGANIZATION FIT*, *FLEXTIME*

b. Dependent Variable: *INTENTION TO STAY*

Berdasarkan tabel diatas besarnya R Square adalah 0,402 hal ini berarti sebesar 40,2% *intention to stay* dapat dijelaskan oleh *person-organization fit*, *flexitime* dan *job satisfaction*. Sedangkan sisanya 59,8% dijelaskan oleh faktor lain diluar model.

**Analisis Korelasi**

**Correlations**

		PERSON-ORGANIZATION FIT	FLEXTIME
PERSON-ORGANIZATION FIT	Pearson Correlation	1	.341**
	Sig. (2-tailed)		.008
	N	60	60
FLEXTIME	Pearson Correlation	.341**	1
	Sig. (2-tailed)	.008	
	N	60	60

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa *person-organization fit* dengan *flexitime* memiliki angka koefisien korelasi sebesar 0,341 dengan nilai signifikan 0,008 < 0,05 yang dapat diartikan bahwa terdapat hubungan korelasi yang kuat dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila terdapat peningkatan *person-organization fit* maka akan diikuti oleh *flexitime* dan sebaliknya.

**Analisis Jalur**

Substruktural I

$$Y_1 = PY_1 X_1 + PY_1 X_2 + \epsilon_1$$

Dimana :

$Y_1$  = Kepuasan kerja

$X_1$  = *Flexitime*

$X_2$  = *Person-Organization Fit*

$\epsilon_1$  = eror

Dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,253 X_1 + 0,304 X_2 + \epsilon_1$$

$$\text{Dimana } \epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,209} = \sqrt{0,791}$$

$$= 0,889$$

Penjelasan :

- a. Nilai koefisien variabel *person-organization fit* 0,253 menjelaskan bahwa setiap tambahan satu satuan *person-organization fit* akan meningkatkan kepuasan kerja guru produktif SMK Taman Karya Madya Kebumen sebesar 0,253 dengan asumsi variabel yang lain adalah tetap.
- b. Nilai koefisien variabel *flexitime* 0,304 menjelaskan bahwa setiap tambahan satu satuan *flexitime* akan meningkatkan kepuasan kerja guru produktif SMK Taman Karya Madya Kebumen sebesar 0,304 dengan asumsi variabel yang lain adalah tetap.
- c. Nilai residu atau error yaitu sebesar 0,889 menunjukkan kepuasan kerja yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel *person-organization fit* ( $X_1$ ) dan *flexitime* ( $X_2$ ) diabaikan atau sama dengan 0 (nol)

## Substruktural II

$$Y_2 = \beta_{Y_2X_1}X_1 + \beta_{Y_2X_2}X_2 + \beta_{Y_2Y_1}Y_1 + \epsilon_2$$

Dimana :

$Y_1$  = Kepuasan Kerja

$Y_2$  = *Intention To Stay*

$X_1$  = *Flexitime*

$X_2$  = *Person-Organization Fit*

$\epsilon_2$  = eror

Dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y_2 = \beta_{Y_2X_1}X_1 + \beta_{Y_2X_2}X_2 + \beta_{Y_2Y_1}Y_1 + \epsilon_2$$

$$\text{Dimana : } \epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,402} = \sqrt{0,598}$$

=  
0,773

Penjelasan :

- Nilai koefisien variabel *person-organization fit* 0,249 menjelaskan bahwa setiap tambahan satu satuan *person-organization fit* akan meningkatkan kepuasan kerja guru produktif SMK Taman Karya Madya Kebumen sebesar 0,249 dengan asumsi variabel yang lain adalah tetap.
  - Nilai koefisien variabel *flexitime* 0,267 menjelaskan bahwa setiap tambahan satu satuan *flexitime* akan meningkatkan kepuasan kerja guru produktif SMK Taman Karya Madya Kebumen sebesar 0,267 dengan asumsi variabel yang lain adalah tetap.
  - Nilai koefisien variabel *job satisfaction* 0,317 menjelaskan bahwa setiap tambahan satu satuan *job satisfaction* akan meningkatkan kepuasan kerja guru produktif SMK Taman Karya Madya Kebumen sebesar 0,317 dengan asumsi variabel yang lain adalah tetap.
- Nilai residu atau error yaitu sebesar 0,773 menunjukkan kepuasan kerja yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel *person-organization fit* ( $X_1$ ), *flexitime* ( $X_2$ ) dan *job satisfaction* ( $Y_1$ ) diabaikan atau sama dengan 0 (nol)

## PENUTUP

### Simpulan

Simpulan Berdasarkan hasil analisis data yang terkumpul dari kuesioner mengenai pengaruh *person-organization fit* dan *flexitime*

terhadap *job satisfaction* dan *intention to stay* studi pada guru produktif SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *person-organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan *intention to stay* pada guru produktif SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.
- Flexitime* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan *intention to stay* pada guru produktif SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.
- Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay* pada guru produktif SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.
- Berdasarkan hasil analisis dari nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) variabel kepuasan kerja guru produktif SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen belum sepenuhnya dipengaruhi oleh *person-organization fit* dan *flexitime*. Dan variabel *intention to stay* juga belum sepenuhnya dipengaruhi oleh *person-organization fit*, *flexitime*, dan kepuasan kerja.
- Kepuasan kerja merupakan variabel yang memediasi antara variabel *Person-organization fit* dan *flexitime* terhadap *intention to stay*. Ketika tingkat kesesuaian guru dan organisasi / *flexitime* semakin tinggi akan memberikan pengaruh yang signifikan dan memiliki peranan penting terhadap kepuasan kerja guru. Tingkat kepuasan kerja yang semakin tinggi, maka akan meningkatkan pula niat seorang guru untuk tetap bertahan bekerja di Sekolah.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka penulis memberikan beberapa saran kepada pimpinan dan guru di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen berupa upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan *intention to stay* guru, saran-

saran yang dapat peneliti sampaikan sehubungan dengan penelitian ini antara lain :

1. *Person-organization fit* terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru produktif SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen. Oleh karena itu, Sekolah perlu memperhatikan hubungan yang terjalin antara guru, staf dan lingkungan sekitar baik itu internal maupun eksternal. Ada baiknya apabila sekolah mampu meningkatkan *person-organization fit* guru dari segi kecakapan personal, pemenuhan kebutuhan kedua belah pihak yakni guru dan organisasi baik dari segi fasilitas yang terdapat dalam lingkungan kerja dan kebutuhan intrinsik yang lainnya. Ketika guru merasakan kecocokan dengan organisasi sekolah, kepuasan kerja yang dirasakan tinggi, maka akan meningkatkan *intention to stay* pada guru tersebut.
2. *Flexitime* terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru produktif SMK Taman Karya Kebumen. Kebijakan *flexitime* yang diterapkan telah baik, namun perlu diadakannya pengawasan dari atasan baik itu dari pihak wakil kepala sekolah ataupun langsung dari kepala sekolah.
3. *Job satisfaction* memberikan pengaruh signifikan terhadap *intention to stay* guru produktif SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen. Oleh karena itu, Sekolah perlu lebih memperhatikan gaji yang didapatkan oleh Guru, pemenuhan fasilitas yang membuat Guru merasa nyaman baik itu fasilitas untuk praktek mengajar dan fasilitas untuk beristirahat, menempatkan Guru sesuai dengan *passionnya*, suasana yang nyaman untuk bekerja, hubungan yang terjalin antar sesama rekan kerja dan atasan.
4. Bagi Peneliti yang akan datang, penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk menambah pengetahuan dan sekaligus sebagai bahan perbandingan untuk penelitian serupa dan juga mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lain karena masih banyak faktor yang mempengaruhi *intention to stay*.
5. Bagi peneliti yang akan datang, penelitian dapat dilakukan di organisasi atau

perusahaan lain selain sekolah dan atau dengan responden dan subyek penelitian yang berbeda.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abednego, Kezia S, Eunike Allind G, Deborah C.W. 2018. Pengaruh Schedule Flexibility Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Perantara Di Surabaya Plaza Hotel.
- Carlson, D. S., Grzywacz, G.J, & Kacmar, K.M. 2010. The Relationship Of Schedule Flexibility and Outcomes Via The Work-Family Interface. Journal of Managerial Psychology, Vol. 25 No. 4, 330-355.
- Chatman, J.S. 1989. Improving Interactional Organizational Research : A Mode Of Person-Organization Fit. Academy Of Management Review, Vol. 1 No. 3, pp 333-349.
- Clarke, Sharon & Lynn Holdsworth. 2017. Flexibility in the Workplace: Implications of flexible work arrangements for individuals, teams and organisations. Manchester
- Ghiselli, R.F, La Lopa J, dan Bar B. 2001. Job Satisfaction, Life Satisfasfaction and Turnover Intention Among Food Service Managers Cornell Hotel & Restaurant Administration Quartely, April, Hal 28-32.
- Ghozali, Imam 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS* Cetakan ke-3. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- \_\_\_\_\_. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS Edisi Keempat.* Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- \_\_\_\_\_. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi.* Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T. H. 2006. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi kedua.* Yogyakarta : BHFE

- Hidayat, Agi S. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Turnover Intention. Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa, Vol. 11, No. 1, 51-66.
- Ibrahim, Mahdani, & M. Haekal Mubarak. 2016. Budaya Etika, Niat Untuk Bertahan Dalam Organisasi dan Kesesuaian Individu dengan Organisasi Sebagai Mediator (Studi pada PT. Garuda Indonesia Medan). Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi.
- Jogiyanto. 2008. *Metodologi Penelitian Sistem Informasi*. Yogyakarta : Penerbit ANDI Yogyakarta
- Khalida, Rahmi, & Nurul Safitri. 2016. The Effect Of Person-Organization Fit On Turnover Intention With Job Satisfaction As Mediating Variable, Vol. 23, N. 3, `20-130.
- Krackhard, D.J & L. Porter. 1986. The Snowball Effect : Turnover Embedded In Communication Networks. Journal Of Applied Psychology, 71, 50-55.
- Kreitner, Robert dan Kinicki Angelo. 2014. *Perilaku Organisasi (Terjemahan)*. Jakarta : Salemba Empat
- Kristof-Brown, A.L, Zimmerman, R.D, & Johnson, E.C. 2005. Consequences Of Individuals' Fit Of Work : A Meta Analysis of Person-Job, Person-Organization, Person-Group, and PersonSupervisor Fit. Personal Psychology, 58, 181-342.
- Luthans, F. 2005. *Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyanto, Heru & Anna Wulandari. 2010. *Penelitian Metode & Analisis*. Semarang : CV Agung
- Munandar, A. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : UI Press
- Putra, Made Surya. 2012. Pengaruh Nepotisme Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Intention To Stay. Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol. 10, No. 3
- Octaviani, Heny dan Yanti Hartijasti. 2016. Pengaruh Person-Organization Fit dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator Analisis Pada Karyawan Generasi Y Di PT X, PT Y, dan PT Z.
- Priyatno, Duwi. 2012. *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Robbins, Stephen P. 1998. *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Robbins, Stephen P, & Judge, T. A. 2008. *Perilaku Organisasi Vol. 12*. Jakarta : Salemba Empat
- \_\_\_\_\_. 2009. *Perilaku Organisasi Vol. 13*. Jakarta : Salemba Empat
- Siahaan, Yohana Fransiska. 2014. Pengaruh Human Resources Managemebt Practice terhadap Employee Intention To Stay Pada PT. SINDO. Jurnal Manajemen, vol. 11, No. 2, 52-72
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung : CV. Alfabeta
- \_\_\_\_\_. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatis Dan R&D*. Bandung : Penerbit Alfabeta
- \_\_\_\_\_. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV Alfabeta
- \_\_\_\_\_. 2013. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung : CV Alfabeta
- Widyawati, Fransisca. 2013. Pengaruh Keadilan Distributif dan Career Plateau terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya Pada Intention To Stay.
- Yaghi, Nizar. 2016. Work Flexibility and Job Satisfaction: The Mediating Role of Employee Empowerment. Georgia State University