



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

**PENGARUH *PERSON-ORGANIZATION FIT*
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DAN *JOB*
SATISFACTION: TELAAH PADA DEPARTEMEN
*MANUFACTURING PT.XYZ***



SKRIPSI

Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)

Nama : Alfred Henza
NIM : 09130110048
Fakultas : Bisnis
Program Studi : Manajemen

**UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA
TANGERANG
2016**

PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH *PERSON-ORGANIZATION FIT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DAN *JOB SATISFACTION*: TELAAH PADA DEPARTEMEN *MANUFACTURING PT. XYZ*

Oleh :

Nama : Alfred Henza

NIM : 09130110048

Fakultas : Bisnis

Program Studi : Manajemen

Tangerang, 25 Agustus 2016

Ketua Sidang,

Penguji,

Ir. Y. Budi Susanto., M.M.

Anna Riana Putriya, S.E., M.Si.

Pembimbing

Ketua Program Studi Manajemen,

Dewi Wahyu Handayani, S.E., M.M.

Dewi Wahyu Handayani, S.E., M.M.

LEMBAR PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT
DALAM PENYUSUNAN SKRIPSI

Dengan ini saya,

Nama : Alfred Henza

NIM : 09130110048

Fakultas : Bisnis

Program Studi : Manajemen

Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, dan saya tidak melakukan plagiat. Semua kutipan karya ilmiah orang lain atau lembaga lain yang dirujuk dalam laporan skripsi ini telah saya sebutkan sumber kutipannya serta saya cantumkan di Daftar Pustaka

Jika di kemudian hari terbukti ditemukan kecurangan atau penyimpangan dalam pengerjaan tugas akhir ini, maka saya bersedia menerima konsekuensi dinyatakan tidak lulus dalam mata kuliah skripsi yang telah saya tempuh.

Tangerang, 27 Juli 2016

Alfred Henza

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus atas Anugerah dan kasih-Nya, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Person-Organization fit* terhadap *Turnover Intention* dan *Job Satisfaction*: Telaah pada Departemen *Manufacturing PT.XYZ*.”

Dalam pembuatan skripsi ini, tidak terlepas dari dukungan, bimbingan, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis dengan senang hati kepada yang terhormat :

1. Hendrikus Suminta, Suzanna Sudjanti, Marcella Afra Henza, Theresia Susilawati, Sofia Sofianti, dan Magdalena selaku keluarga dan orang terdekat penulis yang senantiasa memberikan doa, dukungan, dan semangat selama proses pembuatan skripsi ini.
2. Ibu Dewi Wahyu Handayani, selaku ketua Program Studi Manajemen Universitas Multimedia sekaligus pembimbing skripsi yang senantiasa membimbing dan memberikan masukan, nasihat, dan saran yang sangat membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Budi Susanto, selaku ketua sidang dan Ibu Anna Riana Putriya, selaku dosen penguji yang memberi penilaian, didikan, dan arahan kepada penulis sehingga penelitian skripsi ini dapat menjadi sedemikian baik.
4. Seluruh jajaran pengajar atau dosen serta staff Universitas Multimedia Nusantara yang telah memberikan ilmu, arahan, serta pelayanan yang baik sampai penulis dapat mengerjakan penelitian skripsi ini.

5. Bpk. Ivan Hendrata selaku Manager *Human Resources*, Bpk. Lukman, Ibu Stella, Bpk. Randy Pratama, Bpk. Boy Sandi Manurung, dan seluruh jajaran *staff* PT. XYZ yang terlibat dalam penelitian ini.
6. Tommy Budiman, Bernard Yonathan, dan Calvin Cornelius selaku teman terdekat penulis yang senantiasa memberikan dukungan dan bantuan selama penulis menyelesaikan skripsi ini.
7. Teman-teman satu bimbingan dan perjuangan : Poespita Ferrary, Agnes Septiani, Marlyn Herlyana, dan Indah Ratna Sari yang menempuh tugas akhir skripsi ini bersama-sama.
8. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada pihak – pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Penulis berharap laporan ini dapat menjadi referensi bagi semua pihak yang membutuhkan informasi mengenai *Person-Organization fit, Turnover Intention, dan Job Satisfaction*, guna mendukung operasional perusahaan.

Tangerang, 27 Juli 2016

Penulis,

Alfred Henza

ABSTRACT

Human Resources Management cannot be escape from the attention of the work values and characteristics between employees and organization inside of the company. Person-Organization fit are the important aspects that need to be investigate, because it involves the company life-cycles. Person-Organization fit could be expected to affected the intensity of the employees turnover intention and employees job satisfaction.

The purpose of this study was to determine the effect of Person-Organization fit to turnover intention and also the job satisfaction from Manufacturing departemen of PT. XYZ. The questionnaires carried out by using non-probability sampling techniques of 47 employees respondent of Manufacturing department PT. XYZ, Tangerang. This research data was processed using SPSS version 20.

The results of this study indicate that the Person-Organization fit has a negative effects on Turnover Intention of Manufacturing department PT. XYZ with .sig value 0.000 and $t_{count} > t_{table}$ in the amount of $6,483 > 1,67943$. While Person-Organization fit has a positive influence on the Job Satisfaction of Manufacturing department PT. XYZ with .sig value 0.000 and $t_{count} > t_{table}$ in the amount of $9,274 > 1,67943$. Based on this research, it is known that the Person-Organization fit have a significant negative impact on turnover intention, and have positive impact on Job Satisfaction.

Person-Organization fit can be increased starting from the recruitment and selection process to candidates in accordance with the characteristics of the company. Furthermore, activities, events, team collaborations, and reward and punishment can play important role in the formation of motivation and loyalty to employees company. By keeping it, the relationship of the company and employees could be harmony and sustainable.

Keywords :

Job Satisfaction, Person-Organization fit, Turnover Intention.

U M N

ABSTRAKSI

Manajemen sumber daya manusia tidak bisa lepas dari perhatian terhadap nilai kerja dan karakteristik organisasi dengan karyawan yang terlibat di dalamnya. Kesesuaian antara karyawan dan perusahaan (*Person-Organization fit*) merupakan hal yang perlu diperhatikan karena menyangkut kelangsungan hidup organisasi. *Person-Organization fit* diduga dapat mempengaruhi intensitas karyawan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*) dan kepuasan kerja karyawan (*job satisfaction*).

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Person-Organization fit* terhadap *turnover intention* dan *job satisfaction* pada departemen *Manufacturing* PT. XYZ. Pada penelitian ini, penyebaran kuesioner dilakukan dengan menggunakan teknik *non-probability sampling* terhadap 47 orang responden karyawan dari departemen *Manufacturing* PT. XYZ, Tangerang. Data penelitian ini diolah menggunakan SPSS versi 20.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Person-Organization fit* memiliki pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* departemen *Manufacturing* PT. XYZ dengan nilai .sig sebesar 0,000 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $6,483 > 1,67943$. Sementara *Person-Organization fit* memiliki pengaruh positif terhadap *Job Satisfaction* departemen *Manufacturing* PT. XYZ dengan nilai .sig sebesar 0,000 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $9,274 > 1,67943$. Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa *Person-Organization fit* memiliki pengaruh yang berdampak negatif terhadap *Turnover intention*, dan juga berdampak positif terhadap *Job Satisfaction*.

Person-Organization fit dapat ditingkatkan mulai dari proses rekrutmen dan seleksi kepada calon karyawan yang sesuai dengan karakteristik perusahaan. Selanjutnya aktivitas, kegiatan, kolaborasi tim, dan pemberian *reward* serta *punishment* dapat berperan penting dalam pembentukan motivasi dan loyalitas bagi para karyawan di dalam perusahaan. Dengan menjaga hal tersebut, kelangsungan hidup organisasi dengan karyawan di dalamnya dapat berjalan harmonis dan semakin baik.

Kata kunci :

Job Satisfaction, Person-Organization fit, Turnover Intention.

DAFTAR ISI

JUDUL	i
PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT	iii
ABSTRACT	vi
ABSTRAKSI.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah.....	13
1.3. Batasan Masalah	13
1.4. Tujuan Penelitian	14
1.5. Manfaat Penelitian	14
1.5.1. Bagi Akademis.....	14
1.5.2. Bagi Perusahaan.....	14
1.5.3. Bagi Peneliti.....	15
1.6. Metode dan Sistematika Penulisan Penelitian.....	15
1.6.1. Metode Penelitian	15

1.6.2.	Sistematika Penulisan Penelitian	16
BAB II LANDASAN TEORI		18
2.1.	Manajemen Sumber Daya Manusia.....	18
2.1.1.	Proses Manajemen Sumber Daya Manusia.....	19
2.2.	<i>Person-Organization Fit</i>	21
2.2.1.	<i>Supplementary dan Complementary Fit</i>	23
2.2.2.	<i>Managing P-O Fit</i>	24
2.3.	<i>Turnover Intention</i>	28
2.3.1.	Penyebab terjadinya <i>Turnover Intention</i>	29
2.4.	<i>Job Satisfaction</i>	30
2.5.	Hubungan antar Variabel	31
2.5.1.	Pengaruh <i>Person-Organization Fit</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	31
2.5.2.	Pengaruh <i>Person-Organization Fit</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i>	32
2.6.	Model dan Hipotesis Penelitian.....	33
2.6.1.	Model Penelitian	33
2.6.2.	Hipotesis Penelitian	33
2.7.	Penelitian Sebelumnya.....	34
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		38
3.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	38
3.1.1.	Visi dan Misi Perusahaan.....	41
3.1.2.	<i>Core Value</i> Perusahaan.....	41

3.1.3.	Stuktur Organisasi.....	42
3.2.	Metodologi Penelitian	42
3.3.	Ruang Lingkup Penelitian.....	43
3.3.1.	Populasi dan Unit Sampel.....	43
3.3.2.	Teknik Pengambilan Sampel	43
3.3.3.	<i>Research Data</i>	44
3.4.	<i>Time Frame Penelitian</i>	44
3.5.	Definisi Operasional Variabel.....	45
3.5.1.	Variabel Bebas (<i>Independent Variable</i>) (X)	45
3.5.2.	Variabel Terikat (<i>Dependent Variable</i>) (Y).....	46
3.6.	Teknik Pengolahan Analisis Data.....	47
3.6.1.	Uji Instrumen	47
3.6.2.	Uji Asumsi Klasik.....	49
3.6.3.	Uji Model.....	50
3.6.4.	Uji Hipotesis	51
3.7.	Definisi Operasional Variabel.....	52
BAB IV ANALISA DAN PEMBAHASAN		55
4.1.	Analisis Deskriptif.....	55
4.1.1.	Analisa Profil Responden	55
4.2.	Analisis Statistik Deskriptif.....	61
4.2.1.	<i>Person-Organization fit</i> (X).....	62

4.2.2. <i>Turnover Intention</i> (Y ₁)	63
4.2.3. <i>Job Satisfaction</i> (Y ₂)	63
4.3. Uji Instrumen	64
4.3.1. Uji Validitas	64
4.3.2. Uji Reliabilitas	70
4.4. Uji Asumsi Klasik.....	74
4.4.1. Uji Heteroskedastisitas.....	74
4.4.2. Uji Normalitas.....	76
4.5. Uji Model	79
4.5.1. Uji Koefisien Determinasi	79
4.6. Uji Hipotesis.....	80
4.7. Implikasi Manajerial	83
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	85
5.1. Simpulan Penelitian	85
5.2. Saran	86
5.2.1. Saran bagi Perusahaan	86
5.2.2. Saran bagi Penelitian Selanjutnya.....	89
LAMPIRAN.....	96

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Data <i>Turnover</i> dan Jumlah Karyawan Januari s/d Mei 2016.....	10
Tabel 2.1. Tabel Penelitian Sebelumnya.....	34
Tabel 3.1. Tabel Definisi Operasional	52
Tabel 4.1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
Tabel 4.2. Data Responden Berdasarkan Usia	56
Tabel 4.3. Data Responden Berdasarkan Status.....	57
Tabel 4.4. Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir	58
Tabel 4.5. Data Responden Berdasarkan Lama Kerja	59
Tabel 4.6. Data Responden Berdasarkan Posisi Jabatan.....	60
Tabel 4.7. Kategori Rata-rata (<i>Mean</i>) Skor Interval Kuesioner.....	62
Tabel 4.8. Penilaian Responden terhadap Variabel <i>Person-Organization fit</i>	62
Tabel 4.9. Penilaian Responden terhadap Variabel <i>Turnover Intention</i>	63
Tabel 4.10. Penilaian Responden terhadap Variabel <i>Job Satisfaction</i>	64
Tabel 4.11. Uji Validitas untuk Variabel <i>Person-Organization fit</i>	65
Tabel 4.12. Uji Validitas untuk Variabel <i>Turnover Intention</i>	66
Tabel 4.13. Uji Validitas untuk Variabel <i>Job Satisfaction</i>	68
Tabel 4.14. Hasil Uji Validitas.....	69
Tabel 4.15. Uji Reliabilitas untuk Variabel <i>Person-Organization fit</i>	70
Tabel 4.16. Uji Reliabilitas untuk Variabel <i>Turnover Intention</i>	71
Tabel 4.17. Uji Reliabilitas untuk Variabel <i>Job Satisfaction</i>	71
Tabel 4.18. Hasil Uji Reliabilitas	72
Tabel 4.19. Tabel Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	73
Tabel 4.20. Uji Model untuk Variabel <i>Person-Organization fit</i> dan <i>Turnover</i>	

<i>Intention</i>	79
Tabel 4.21. Uji Model untuk Variabel <i>Person-Organization fit</i> dan <i>Job Satisfaction</i>	80
Tabel 4.22. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t) untuk Variabel <i>Person-Organization fit</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	87
Tabel 4.23. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t) untuk Variabel <i>Person-Organization fit</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i>	88



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Indeks Harga Properti Residensial 2009-2015.....	2
Gambar 1.2. Contoh Produk MEMORY Furniture.....	6
Gambar 1.3. Core Values PT. XYZ.....	9
Gambar 2.1. Human Resources Management Process.....	20
Gambar 2.2. Konsep Supplementary Fit dan Complementary Fit.....	23
Gambar 2.3. Poin Intervensi.....	26
Gambar 2.4. Respon terhadap Job Dissatisfaction.....	30
Gambar 2.5. Model Penelitian.....	33
Gambar 3.1. Website MEMORY Furniture.....	39
Gambar 3.2. Lokasi kantor dan pabrik pada PT. XYZ.....	40
Gambar 3.3. Struktur Organisasi PT. XYZ.....	42
Gambar 4.1. Data Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
Gambar 4.2. Data Responden berdasarkan Usia.....	57
Gambar 4.3. Data Responden berdasarkan Status.....	58
Gambar 4.4. Data Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir.....	59
Gambar 4.5. Data Responden berdasarkan Lama Kerja.....	60
Gambar 4.6. Data Responden berdasarkan Posisi Jabatan.....	61
Gambar 4.7. Hasil Uji Heteroskedastisitas untuk Variabel Person-Organization fit dan Turnover Intention.....	74
Gambar 4.8. Hasil Uji Heteroskedastisitas untuk Variabel Person-Organization fit dan Job Satisfaction.....	75

Gambar 4.9. Hasil Uji Normalitas untuk Variabel *Person-Organization fit* dan
Turnover Intention76

Gambar 4.10. Hasil Uji Normalitas untuk Variabel *Person-Organization fit* dan
Job Satisfaction78

