

**PENGARUH *PERSON-ORGANIZATION FIT* DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER*
INTENTION KARYAWAN DI
RUMAH MAKAN CIKOLE**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi

**Oleh:
Jesslyn Jovanka
2013120147**

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN
Terakreditasi Berdasarkan Keputusan BAN-PT No. 227/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/XI/2013
BANDUNG
2017**

INFLUENCE OF PERSON-ORGANIZATION FIT AND JOB SATISFACTION TOWARD EMPLOYEE TURNOVER INTENTION AT RUMAH MAKAN CIKOLE



UNDERGRADUATE THESIS

Submitted to complete part of the requirements
for Bachelor's Degree in Economics

**By:
Jesslyn Jovanka
2013120147**

**PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS
PROGRAM IN MANAGEMENT
Accredited by BAN – PT No. 227/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/XI/2013
BANDUNG
2017**

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN**



PERSETUJUAN SKRIPSI

**Pengaruh *Person-Organization Fit* dan Kepuasan Kerja
terhadap *Turnover Intention* Karyawan di Rumah Makan
Cikole**

Oleh:

Jesslyn Jovanka

2013120147

Bandung, Agustus 2017

Ketua Program Sarjana Manajemen,

Triyana Iskandarsyah, Dra., M. Si.

Pembimbing Skripsi,

Ko-pembimbing Skripsi,

Triyana Iskandarsyah, Dra.,

Angela Teressia, SIP., MM.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama : Jesslyn Jovanka
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 08 April 1995
NPM : 2013120147
Program studi : Manajemen
Jenis Naskah : Skripsi



Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

Pengaruh Person-Organization Fit dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan di Rumah Makan Cikole

Yang telah diselesaikan dibawah bimbingan : Triyana Iskandarsyah, Dra. M. Si.
dan Angela Teressia, SIP., MM.

Adalah benar-benar karyatulis saya sendiri;

1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut, plagiat (Plagiarism) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak kesarjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU No.20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya. Pasal 70 Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana perkara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung,

Dinyatakan tanggal : 04 Agustus 2017

Pembuat pernyataan : Jesslyn Jovanka



(Jesslyn Jovanka)

ABSTRAK

Dalam dunia modern ini banyak perusahaan yang bergerak di bidang kuliner dan wisata. Hal ini dipicu dengan adanya gaya hidup masyarakat yang semakin konsumtif. Restoran merupakan salah satu industri jasa yang berkembang dengan cukup besar dan cepat di Jawa Barat. Usaha restoran bersaing dengan ketat sehingga mengharuskan pebisnis restoran untuk mempunyai strategi yang tepat agar tidak kalah dalam bersaing. Saat ini restoran di Indonesia semakin berkembang, tidak hanya restoran yang menjual masakan yang hanya mengandalkan rasa, tetapi juga restoran yang didesain sedemikian menarik dari segi tempat dan juga dari segi kualitas pelayanan yang diberikannya, yang dapat memberikan pengaruh kepada kepuasan konsumen.

Rumah Makan Cikole adalah salah satu restoran yang berada di Lembang, yang bergerak di bidang kuliner dan wisata. Rumah Makan Cikole juga melayani rombongan, reuni, *meeting* besar, *catering*, dan nasi *box*. Rumah Makan Cikole memiliki kapasitas untuk 1000 orang, tempat parkir untuk 100 mobil, dan 30 bis. Selain itu Rumah Makan Cikole juga menjual *souvenir*, *snack*, pakaian, sepatu, dan tanaman kaktus.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan desain penelitian kausal untuk menguji variabel yang ada. Data yang digunakan adalah data yang diperoleh melalui observasi, wawancara, dan menyebarkan kuesioner. Penelitian ini menggunakan keseluruhan populasi yang berjumlah 30 responden. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan regresi sederhana dan regresi berganda. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh *person-organization fit* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di Rumah Makan Cikole.

Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah tingkat *person-organization fit* karyawan di Rumah Makan Cikole tinggi, tingkat kepuasan kerja karyawan di Rumah Makan Cikole tinggi, dan tingkat *turnover intention* karyawan di Rumah Makan Cikole rendah. Selain itu, dari hasil pengolahan data, didapatkan bahwa *person-organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Makan Cikole, *person-organization fit* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Rumah Makan Cikole, dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Rumah Makan Cikole.

Kata kunci : *person-organization fit*, kepuasan kerja, dan *turnover intention*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala kasih, berkat, dan perlindungan yang diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat melakukan penelitian ini dari awal hingga akhir untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan.

Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih atas bantuan dan dukungan yang diberikan kepada penulis dalam proses pembuatan skripsi ini. Ungkapan terima kasih penulis sampaikan, khususnya kepada:

1. Janto Widjaja M.A. dan dr. Enjelika Juanta selaku orang tua penulis yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan serta nasihat kepada penulis. Terima kasih atas semangat dan kasih sayang yang diberikan kepada penulis selama ini.
2. Samuel Sunarya S.E. dan Felicia Febe selaku kakak dan adik penulis yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan kepada penulis. Terima kasih atas semangat, kasih sayang, dan motivasi yang diberikan kepada penulis selama ini.
3. Ibu Triyana Iskandarsyah, Dra., M. Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan, dan selaku dosen pembimbing yang telah membantu dan membimbing penulis hingga akhir dalam menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih atas waktu dan kesabaran yang telah ibu berikan.
4. Ibu Angela Teressia, SIP., MM., selaku dosen ko-pembimbing yang telah membantu dan membimbing penulis hingga akhir. Terima kasih atas waktu dan kesabaran yang telah ibu berikan.
5. Ibu Regina Detty Mulyo Harsono, SE., MM., selaku dosen wali yang memberikan arahan selama penulis menjalani masa perkuliahan.
6. Sahabat-sahabat penulis dan teman-teman Mahasiswa GKPB yang memberikan semangat dan dukungan kepada penulis.
7. Ibu Renata dan Ko Ivan selaku pemilik dari Rumah Makan Cikole, terima kasih atas kesempatan dan kepercayaan yang telah diberikan.

8. Pa Djujun selaku manajer dari Rumah Makan Cikole yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam proses pengumpulan data untuk skripsi ini.
9. Seluruh karyawan Rumah Makan Cikole yang membantu penulis dalam melakukan penelitian ini.
10. Teman-teman penulis yang lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih atas dukungan dalam masa perkuliahan.
11. Pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu-persatu. Terima kasih atas segala dukungan yang telah diberikan kepada penulis baik langsung maupun tidak langsung.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan mengingat terbatasnya pengalaman dan pengetahuan penulis. Oleh sebab itu, kritik dan saran membangun sangat penulis harapkan. Akhir kata, penulis berharap agar skripsi ini dapat memberikan manfaat dan pembelajaran bagi berbagai pihak.

Bandung, Agustus 2017

Jesslyn Jovanka

DAFTAR ISI

	Hal.
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
TABEL GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah Penelitian	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	7
1.5. Kerangka Pemikiran	8
1.6. Hipotesis Penelitian	11
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.2. <i>Person-Organization Fit</i>	13
2.3. Kepuasan Kerja	14
2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja	15
2.3.2. Teori-Teori Kepuasan Kerja	16
2.3.3. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja	19
2.3.4. Respon Terhadap Ketidakpuasan Kerja	22
2.3.5. Pengukuran Kepuasan Kerja	23
2.4. Kecenderungan Keluar	24
2.4.1. Pengertian Kecenderungan Keluar	25
2.4.2. Biaya-Biaya yang Timbul Akibat <i>Turnover</i>	25
2.4.3. Proses Penarikan Diri dari Pekerjaan	26
2.4.4. Indikasi Terjadinya Kecenderungan Keluar	27
2.4.5. Proses Terjadinya Turnover	28

2.5. Hubungan <i>Person-Organization Fit</i> , Kepuasan Kerja, dan <i>Turnover Intention</i>	29
BAB 3 METODE DAN OBJEK PENELITIAN	34
3.1. Metode Penelitian	34
3.1.1. Teknik Pengumpulan Data	34
3.1.2. Populasi Penelitian	35
3.1.3. Uji Pengolahan Data	35
3.1.3.1. Uji Validitas	35
3.1.3.2. Uji Reliabilitas	36
3.1.3.3. Uji Normalitas	37
3.1.3.4. Uji Multikolinieritas	37
3.1.4. Teknik Pengolahan dan Analisa Data	37
3.1.5. Operasionalisasi Variabel.....	39
3.2. Objek Penelitian	46
3.2.1. Sejarah Perusahaan	47
3.2.2. Sturktur Organisasi	47
3.2.3. Tugas dan Wewenang Setiap Jabatan	47
3.3. Analisis Data Kuesioner	48
3.3.1. Gambaran Umum Karyawan Rumah Makan Cikole	48
3.3.2. Hasil Uji Validitas Kuesioner	51
3.3.3. Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner	54
BAB 4 HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	56
4.1. Hasil Analisis Tingkat <i>Person-Organization Fit</i>	56
4.2. Hasil Analisis Tingkat Kepuasan Kerja.....	59
4.3. Hasil Analisis Tingkat <i>Turnover Intention</i>	65
4.4. Hasil Analisis Pengaruh <i>Person-Organization Fit</i> terhadap Kepuasan Kerja	69
4.4.1. Uji Normalitas	69
4.4.2. Hasil Uji Asumsi Regresi Linier Sederhana	70
4.5. Uji Asumsi Regresi Linier Berganda	73
4.5.1. Uji Normalitas	73
4.5.2. Uji Multikolinearitas	75

4.5.3. Hasil Uji Asumsi Regresi Linier Berganda	76
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	80
5.1. Kesimpulan	80
5.2. Saran	85
Daftar Pustaka	88
Daftar Riwayat Hidup	99

DAFTAR TABEL

	Hal.
Tabel 2.1 Hubungan <i>Person-Organization Fit</i> dengan Kepuasan Kerja	29
Tabel 2.2 Hubungan <i>Person-Organization Fit</i> dengan <i>Turnover Intention</i>	30
Tabel 2.3 Hubungan Kepuasan Kerja dengan <i>Turnover Intention</i>	31
Tabel 2.4 Hubungan <i>Person-Organization Fit</i> , Kepuasan Kerja, dan <i>Turnover Intention</i>	32
Tabel 3.1 Indikator-Indikator Variabel (X) <i>Person-Organization Fit</i>	40
Tabel 3.2 Indikator-Indikator Variabel (Y) Kepuasan Kerja	41
Tabel 3.3 Indikator-Indikator Variabel (Z) <i>Turnover Intention</i>	46
Tabel 3.4 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 3.5 Data Responden Berdasarkan Usia (tahun)	49
Tabel 3.6 Data Responden Berdasarkan Status Perkawinan	50
Tabel 3.7 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	50
Tabel 3.8 Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja (tahun)	51
Tabel 3.9 Hasil Analisis <i>Item Person-Organization Fit</i>	52
Tabel 3.10 Hasil Analisis <i>Item</i> Kepuasan Kerja	53
Tabel 3.11 Hasil Analisis <i>Item Turnover Intention</i>	54
Tabel 3.12 Hasil Perhitungan Cronbach's Alpha Menggunakan SPSS	55
Tabel 4.1 Hasil Analisis Tingkat <i>Person-Organization Fit</i>	56
Tabel 4.2 Hasil Analisis Indikator Kesesuaian Nilai	57
Tabel 4.3 Hasil Analisis Indikator Kesesuaian Tujuan	57
Tabel 4.4 Hasil Analisis Indikator Pemenuhan Kebutuhan Karyawan	58
Tabel 4.5 Hasil Analisis Indikator Kesesuaian Karakteristik Kultur Kepribadian.....	59
Tabel 4.6 Hasil Analisis Tingkat Kepuasan Kerja	60
Tabel 4.7 Hasil Analisis Indikator <i>Work It Self</i>	61
Tabel 4.8 Hasil Analisis Indikator <i>Pay</i>	62
Tabel 4.9 Hasil Analisis Indikator <i>Promotion Opportunities</i>	63
Tabel 4.10 Hasil Analisis Indikator <i>Supervision</i>	63
Tabel 4.11 Hasil Analisis Indikator <i>Co-Workers</i>	64

Tabel 4.12 Hasil Analisis Tingkat <i>Turnover Intention</i>	65
Tabel 4.13 Hasil Analisis Indikator Keinginan untuk Keluar dari Perusahaan	66
Tabel 4.14 Hasil Analisis Indikator Semangat dan Motivasi Kerja	67
Tabel 4.15 Hasil Analisis Indikator Sikap Kerja	68
Tabel 4.16 Hasil Uji Kolmogorov Smirnov	70
Tabel 4.17 Hasil Pengujian Regresi <i>Person-Organization Fit</i> terhadap Kepuasan Kerja 1.....	71
Tabel 4.18 Hasil Pengujian Regresi <i>Person-Organization Fit</i> terhadap Kepuasan Kerja 2.....	71
Tabel 4.19 Hasil Regresi Linier Sederhana	73
Tabel 4.20 Hasil Uji Kolmogorov Smirnov.....	74
Tabel 4.21 Hasil Uji Multikolinearitas	75
Tabel 4.22 Hasil Pengujian Regresi <i>Person-Organization Fit</i> dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> 1.....	76
Tabel 4.23 Hasil Pengujian Regresi <i>Person-Organization Fit</i> dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> 2.....	77
Tabel 4.24 Hasil Regresi Linier Berganda	79

DAFTAR GAMBAR

	Hal.
Gambar 1.1 Model Penelitian	11
Gambar 2.1 Respon Terhadap Ketidakpuasan Kerja	22
Gambar 3.1 Struktur Organisasi Rumah Makan Cikole	47
Gambar 4.1 P-Plot Uji Normalitas Data Regresi Sederhana	69
Gambar 4.2 P-Plot Uji Normalitas Data Regresi Berganda	73

DAFTAR LAMPIRAN

	Hal.
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	90
Lampiran 2 Dokumentasi Foto-Foto Rumah Makan Cikole	97

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Dalam dunia modern ini banyak perusahaan yang bergerak di bidang kuliner dan wisata. Hal ini dipicu dengan adanya gaya hidup masyarakat yang semakin konsumtif. Salah satu bidang usaha yang berkembang dan menjamur pada jaman sekarang ini adalah usaha restoran. Gaya hidup masyarakat luas yang dipengaruhi oleh globalisasi membuat peluang bisnis ini menjadi salah satu pilihan utama bagi para investor dalam membuka bisnis barunya. Restoran merupakan salah satu industri jasa yang berkembang dengan cukup besar dan cepat di Jawa Barat. Jawa Barat merupakan salah satu destinasi kuliner dan wisata yang disukai oleh berbagai kalangan masyarakat, selain itu Jawa Barat merupakan salah satu provinsi yang memiliki jumlah restoran yang cukup banyak dibandingkan dengan daerah lainnya. Usaha restoran bersaing dengan ketat sehingga mengharuskan pebisnis restoran untuk mempunyai strategi yang tepat agar tidak kalah dalam bersaing. Saat ini restoran di Indonesia semakin berkembang, tidak hanya restoran yang menjual masakan yang hanya mengandalkan rasa, tetapi juga restoran yang didesain sedemikian menarik dari segi tempat dan juga dari segi kualitas pelayanan yang diberikannya, yang dapat memberikan pengaruh kepada kepuasan konsumen. Karena selain bertujuan bisnis dan mencari untung, restoran juga berusaha membuat para konsumen merasa puas dan hal ini merupakan salah satu tujuan operasi restoran yang utama.

Rumah Makan Cikole adalah salah satu restoran di Lembang, yang berlokasi di Jln. Raya Tangkuban Perahu No.8, Cikole. Rumah Makan Cikole merupakan usaha yang bergerak di bidang kuliner dan wisata. Restoran ini menawarkan wisata kuliner makanan khas sunda dengan menu andalan ayam goreng dan bakar Lembang. Rumah Makan Cikole selalu menyediakan makanan menggunakan bahan baku yang baik dan segar. Rumah Makan Cikole juga melayani rombongan, reuni, *meeting* besar, *catering*, dan nasi *box*. Jangkauan pengiriman nasi *box* tertuju pada tempat-tempat wisata di Lembang seperti Ciater, Tangkuban Perahu, *De Ranch*, Vila Istana Bunga, Maribaya, *Floating Market*, dan

sekitarnya. Rumah Makan Cikole memiliki kapasitas yang cukup besar, yaitu kapasitas untuk 1000 orang, parkir 100 mobil, dan 30 bis. Rumah Makan Cikole juga menyediakan fasilitas bermain untuk anak-anak dan fasilitas ruangan mushola. Selain itu Rumah Makan Cikole juga menjual *souvenir*, *snack*, pakaian, sepatu, dan tanaman kaktus.

Seiring dengan perkembangan waktu perusahaan-perusahaan yang bergerak dalam bidang industri kuliner dan wisata mulai berkembang dan mengalami peningkatan. Peluang bisnis ini membuat banyaknya kompetitor-kompetitor bermunculan dan membuktikan bisnis restoran ini semakin berkembang. Dan hal ini dianggap dapat menjadi ancaman di masa mendatang bagi Rumah Makan Cikole. Dengan bertambah dan semakin banyaknya perusahaan yang bergerak di bidang ini, maka akan semakin ketat persaingan yang ada baik dalam cita rasa makanan, harga, penyajian, pelayanan, dan lainnya. Tantangan eksternal yang dihadapi Rumah Makan Cikole adalah adanya persaingan bisnis kuliner yang semakin ketat, persaingan meliputi persaingan dengan restoran yang menyediakan menu yang sama maupun persaingan dengan restoran dengan menu yang berbeda namun berada pada lokasi yang berdekatan. Untuk tetap dapat bersaing maka kualitas produk dan pelayanan Rumah Makan Cikole harus dapat memuaskan konsumen dan cepat dalam menanggapi keluhan yang ada. Rumah Makan Cikole perlu memantau kualitas pelayanan yang diberikan kepada konsumen agar dapat melakukan perbaikan-perbaikan untuk meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan oleh para karyawannya. Khususnya seperti karyawan-karyawan *non-manager*, seperti *waiter* dan *chasier* yang berinteraksi secara langsung dengan konsumen dalam memberikan pelayanan. Untuk itu diperlukannya faktor-faktor pendukung yang dapat menjadi nilai tambah bagi perusahaan yang pada akhirnya akan menentukan ketahanan serta kemajuan perusahaan dalam menjalankan bisnisnya di masa mendatang.

Peneliti melakukan penelitian pada Rumah Makan Cikole yang terletak di Lembang yang memiliki total jumlah karyawan sebanyak 30 orang. Setelah dilakukan penelitian pendahuluan dengan melakukan wawancara kepada manajer dan 8 orang karyawan di Rumah Makan Cikole, diketahui bahwa banyak keluhan dari konsumen yang disebabkan oleh kelalaian karyawan dalam bekerja, pelayanan

yang kurang baik dan kurang cepat, serta cara kerja yang cenderung asal-asalan. Meskipun para karyawan sudah mengetahui hal tersebut, mereka tetap tidak memberikan yang terbaik dalam bekerja. Bisa diperkirakan bahwa karyawan belum memiliki nilai-nilai yang sesuai dengan organisasi. Karyawan belum menjalani pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan. Dan karyawan belum melakukan pekerjaan sesuai dengan harapan perusahaan baik dilihat dari standar perilaku, standar prosedur, dan nilai-nilai yang dimiliki oleh perusahaan. Dan berdasarkan data yang diperoleh dari perusahaan dan wawancara dengan manajer, diketahui bahwa sejak didirikannya Rumah Makan Cikole pada tahun 2012 hingga sekarang, sudah terdapat 9 orang karyawan yang melakukan *turnover* dari Rumah Makan Cikole. Oleh sebab itu, diperlukannya tindakan untuk mencegah terjadinya *turnover* yang tinggi. Karena keluar masuknya karyawan berpotensi menimbulkan kerugian bagi perusahaan, karena adanya biaya yang ditimbulkan untuk merekrut kembali orang baru untuk menggantikan karyawan yang keluar. Dan adapun kerugian secara tidak langsung yang terjadi, karena perusahaan kehilangan karyawan yang telah memiliki pengalaman dalam bekerja dan hal ini dapat mengurangi produktivitas kinerja karyawan. Manajemen menduga faktor yang menyebabkan meningkatnya keluhan konsumen adalah karena karyawan memiliki kecenderungan keluar yang cukup tinggi, sehingga mereka kurang paham akan SOP dan ada juga dugaan karena tidak adanya kesesuaian nilai-nilai individu dengan perusahaan.

Padahal, perusahaan sudah memiliki *Standard Operating Procedure* (SOP) mengenai cara dan prosedur pekerjaan pada masing-masing divisi. Dan dalam penerapannya SOP ini diberitahukan kepada karyawan oleh manajer restoran secara lisan dan tertulis. Sehingga SOP ini sudah diketahui oleh seluruh karyawan disetiap divisi. Perusahaan menyadari bahwa kualitas pelayanan dan kinerja karyawan merupakan hal yang penting, namun sampai saat ini perusahaan belum menerapkan peraturan secara tertulis, karena perusahaan menilai teguran terhadap pelanggaran dapat dilakukan secara spontan di lapangan. Berdasarkan wawancara dengan manajer, karyawan yang bekerja di Rumah Makan Cikole diperoleh dengan mempekerjakan penduduk yang ada di lingkungan sekitar perusahaan dan perusahaan kurang memperhatikan persyaratan-persyaratan yang diperlukan.

Padahal *recruitment* dan *selection* merupakan hal penting yang harus dipertimbangkan. Karena kualitas dan mutu sumber daya manusia yang akan bekerja di dalam perusahaan tergantung pada kualitas proses *recruitment* dan *selection* yang dilakukan oleh perusahaan. Oleh karena itu diperkirakan belum ada kesesuaian antara nilai-nilai individu dengan perusahaan. Peneliti tertarik untuk meneliti apakah permasalahan yang terjadi karena adanya ketidaksesuaian *person-organization fit* atau nilai-nilai individu dengan perusahaan.

Rumah Makan Cikole adalah rumah makan yang menyediakan berbagai macam masakan khas sunda seperti ayam goreng, ikan bakar, nasi timbel, nasi liwet, tumis kangkung, dan berbagai macam makanan lainnya. Selain menjual masakan khas sunda, Rumah Makan Cikole juga memiliki dekorasi adat sunda. Rumah makan ini dihiasi dengan angklung, wayang, gamelan, dan lainnya. Setiap harinya rumah makan ini juga memasang lagu–lagu instrumen sunda. Semua hal itu dilakukan karena Rumah Makan Cikole ingin membuat konsumen dapat merasakan suasana sunda yang khas saat menyantap makanan di dalam restoran. Selain itu Rumah Makan Cikole juga memiliki karakteristik tersendiri, yaitu ingin melayani konsumen dengan nilai–nilai dan budaya sunda. Budaya Sunda adalah budaya yang tumbuh dan hidup dalam masyarakat Sunda. Kebudayaan Sunda memiliki ciri khas tertentu yang membedakannya dari kebudayaan–kebudayaan lainnya. Budaya Sunda dikenal dengan budaya yang sangat menjunjung tinggi sopan santun. Pada umumnya karakter masyarakat sunda adalah periang, ramah-tamah, murah senyum, dan sangat menghormati orang tua. Selain itu budaya sunda juga dikenal dengan slogannya yaitu, “*Somèah hadè ka sèmah*” yang memiliki arti ramah dalam menjamu, menjaga, memelihara, dan berupaya membahagiakan tamu mereka. Rumah Makan Cikole menginginkan para karyawannya dapat melayani setiap konsumen yang datang dengan nilai-nilai dan budaya Sunda yang sopan, ramah-tamah, murah senyum, dan memberikan pelayanan yang terbaik.

Person-organization fit merupakan hal yang cukup penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Karena untuk menarik, mempertahankan, dan mengembangkan karyawan perlu adanya kesesuaian nilai-nilai individu dengan perusahaan. Karena cukup banyak karyawan yang bekerja disuatu perusahaan, baru menyadari dan mengetahui adanya ketidakcocokan atau ketidaksesuaian dengan

pekerjaan maupun perusahaan di mana ia bekerja. Dan cara mengatasi resiko tersebut adalah dengan memastikan adanya kesesuaian antara nilai-nilai individu dengan perusahaan. Pengertian *person-organization fit* dapat membantu perusahaan untuk memilih para karyawan dengan nilai dan keyakinan yang sesuai dengan organisasi. Diperkirakan dengan adanya *person-organization fit* yang sesuai juga dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Puas atau tidaknya karyawan sangat mencerminkan semangat seseorang dalam pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja cenderung mengarahkan perilakunya kepada tujuan organisasi dan aktivitas-aktivitasnya tidak mudah terganggu oleh gangguan-gangguan kecil. Kepuasan kerja merupakan salah satu indikator keefektifan kinerja seseorang. Dengan adanya kepuasan kerja, karyawan cenderung mencerminkan sikap kerja yang positif. Karyawan yang memiliki sikap kerja positif cenderung akan menampilkan produktivitas yang lebih tinggi daripada karyawan yang memiliki sikap kerja negatif. Diperkirakan pekerja yang memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya akan rendah tingkat kecenderungan keluar dan pengunduran dirinya.

Dimana kalau seorang karyawan tidak mempunyai kesesuaian *person-organization fit* dengan perusahaan, akan sangat cepat bagi karyawan tersebut untuk berpikir mencari pekerjaan diperusahaan lainnya, yang nantinya akan berujung pada keluarnya karyawan tersebut dari perusahaan dimana ia bekerja sekarang. *Turnover intention* mengacu pada niat karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang belum terwujud dalam perilaku nyata. Tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan dapat diprediksi dari seberapa besar keinginan berpindah (*turnover intention*) yang dimiliki oleh karyawannya. Diperkirakan keinginan berpindah karyawan dari suatu perusahaan berkaitan erat dengan *person-organization fit* dan kepuasan kerja karyawan. Memelihara dan memperhatikan komitmen karyawan sangat diperlukan di dalam lingkungan bisnis yang kompetitif.

Fenomena yang dipaparkan di atas menggambarkan adanya masalah yang cukup serius yang terjadi pada Rumah Makan Cikole, yang nantinya dapat berdampak buruk pada kelangsungan usaha dimasa yang mendatang bila tidak ditangani dengan serius. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Heny Octaviani pada tahun 2015, dibuktikan bahwa terdapat hubungan yang

signifikan dan positif antara *person-organization fit* dan kepuasan kerja, terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*, dan terdapat hubungan yang negatif dan tidak signifikan antara *person-organization fit* dan *turnover intention*. Maka melalui ini, peneliti ingin meneliti penelitian yang sejenis namun pada industri yang berbeda. Dan berdasarkan fenomena di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “ **Pengaruh *Person-Organization Fit* dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan di Rumah Makan Cikole** “.

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang akan dipaparkan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Sejahterama tingkat *person-organization fit* di Rumah Makan Cikole?
2. Sejahterama tingkat kepuasan kerja di Rumah Makan Cikole?
3. Sejahterama tingkat *turnover intention* di Rumah Makan Cikole?
4. Bagaimana pengaruh *person-organization fit* terhadap kepuasan kerja karyawan di Rumah Makan Cikole?
5. Bagaimana pengaruh *person-organization fit* terhadap *turnover intention* karyawan di Rumah Makan Cikole?
6. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap *turnover intention* karyawan di Rumah Makan Cikole?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui sejahterama tingkat *person-organization fit* di Rumah Makan Cikole.
2. Untuk mengetahui sejahterama tingkat kepuasan kerja di Rumah Makan Cikole.
3. Untuk mengetahui sejahterama tingkat *turnover intention* di Rumah Makan Cikole.

4. Untuk mengetahui pengaruh *person–organization fit* terhadap kepuasan kerja karyawan di Rumah Makan Cikole.
5. Untuk mengetahui pengaruh *person–organization fit* terhadap *turnover intention* karyawan di Rumah Makan Cikole.
6. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap *turnover intention* karyawan di Rumah Makan Cikole.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini memiliki manfaat bagi pihak-pihak yang terlibat, antara lain yaitu:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan rekomendasi kepada perusahaan mengenai pentingnya *person–organization fit* dan kepuasan kerja karyawan bagi keberlangsungan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Selain itu melalui penelitian ini diharapkan perusahaan dapat mengetahui pentingnya kesesuaian nilai-nilai perusahaan dengan nilai-nilai individu yang dapat membantu memelihara dan mempertahankan komitmen karyawan yang bekerja di perusahaan.

2. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini memberikan manfaat bagi penulis dalam menambah wawasan serta menambah pengetahuan penulis mengenai penerapan teori yang sesuai untuk kondisi perusahaan. Selain itu melalui penelitian ini penulis dapat mempelajari mengenai pentingnya *person–organization fit* dan kepuasan kerja beserta penerapannya bagi perusahaan.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pihak lain sebagai referensi mengenai *person–organization fit*, kepuasan kerja karyawan beserta penerapannya yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan komitmen karyawan dalam perusahaan. Selain itu penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi, terutama dalam kajian ilmu bidang Sumber Daya Manusia.

1.5. Kerangka Pemikiran

Setelah dilakukan penelitian pendahuluan dengan melakukan wawancara kepada manajer dan 8 orang karyawan di Rumah Makan Cikole, diketahui bahwa banyak keluhan dari konsumen yang disebabkan oleh kelalaian karyawan dalam bekerja, pelayanan yang kurang baik dan kurang cepat, serta cara kerja yang cenderung asal-asalan. Dan berdasarkan data yang diperoleh dari perusahaan dan wawancara dengan manajer, diketahui bahwa sejak didirikannya Rumah Makan Cikole pada tahun 2012 hingga sekarang, sudah terdapat 9 orang karyawan yang melakukan *turnover* dari Rumah Makan Cikole. Oleh sebab itu, diperlukannya tindakan untuk mencegah terjadinya *turnover* yang tinggi. Karena keluar masuknya karyawan berpotensi menimbulkan kerugian bagi perusahaan, karena adanya biaya yang ditimbulkan untuk merekrut kembali orang baru untuk menggantikan karyawan yang keluar. Dan adapun kerugian secara tidak langsung yang terjadi, karena perusahaan kehilangan karyawan yang telah memiliki pengalaman dalam bekerja dan hal ini dapat mengurangi produktivitas kinerja karyawan. Manajemen menduga faktor yang menyebabkan meningkatnya keluhan konsumen adalah karena karyawan memiliki kecenderungan keluar yang cukup tinggi, sehingga mereka kurang paham akan SOP dan ada juga dugaan karena tidak adanya kesesuaian nilai-nilai individu dengan perusahaan. Padahal, perusahaan sudah memiliki *Standard Operating Procedure* (SOP) mengenai cara dan prosedur pekerjaan pada masing-masing divisi. Dan dalam penerapannya SOP ini diberitahukan kepada karyawan oleh manajer restoran secara lisan dan tertulis. Sehingga SOP ini sudah diketahui oleh seluruh karyawan disetiap divisi.

Meskipun para karyawan sudah mengetahui hal tersebut, mereka tetap tidak memberikan yang terbaik dalam bekerja. Bisa diperkirakan bahwa karyawan belum memiliki nilai-nilai yang sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Karyawan belum menjalani pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan. Dan karyawan belum melakukan pekerjaan sesuai dengan harapan perusahaan baik dilihat dari standar perilaku, standar prosedur, dan nilai-nilai yang dimiliki oleh perusahaan. Salah satu faktor yang diyakini dapat menentukan kinerja karyawan adalah kesesuaian nilai-nilai antara individu dengan organisasi, dan yang dapat diukur dengan menggunakan pendekatan *person-organization fit*.

Menurut Kristof dalam Sih Darmi Astuti (2010), *person-organization fit* (P-O *Fit*) secara umum didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu. Menurut Kristof dalam Sih Darmi Astuti, (2010), *person-organization fit* (P-O *Fit*) dapat diartikan dalam empat konsep yaitu, kesesuaian nilai (*value congruence*), kesesuaian tujuan (*goal congruence*), pemenuhan kebutuhan karyawan (*employee need fulfillment*), dan kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian (*culture personality congruence*). *Person-organization fit* merupakan hal yang cukup penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu diperkirakan dapat berdampak kepada kepuasan kerja karyawan.

Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1992:67), kepuasan kerja ialah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Sikap itu berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya. Jadi, kepuasan kerja berpangkal dari berbagai aspek seperti pekerjaan, upah, kesempatan promosi, penyelia (*supervisor*) dan rekan kerja. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Smith, Kendall dan Hulin, seperti yang dikutip oleh John R. Schermernhorn, Jr, James G.Hunt dan Richard N. Osborn (1988) adalah:

1. *Work it self* (Pekerjaan itu sendiri)

Work it self itu sendiri terdiri dari lima dimensi, yaitu *autonomy*, *skill variety*, *task identity*, *task significance*, dan *feedback*.

2. *Pay* (Gaji)

3. *Promotion opportunities* (Kesempatan Promosi)

4. *Supervision* (Pengawasan)

5. *Co-workers* (Rekan Kerja)

Dimana kepuasan kerja bisa berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap kecenderungan keluar.

Pengertian kecenderungan keluar menurut Harnoto (2002:2) adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intentions* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Menurut Harnoto, (2002:2): “*Turnover intention* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain yaitu, absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, naiknya

keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, serta keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya.”

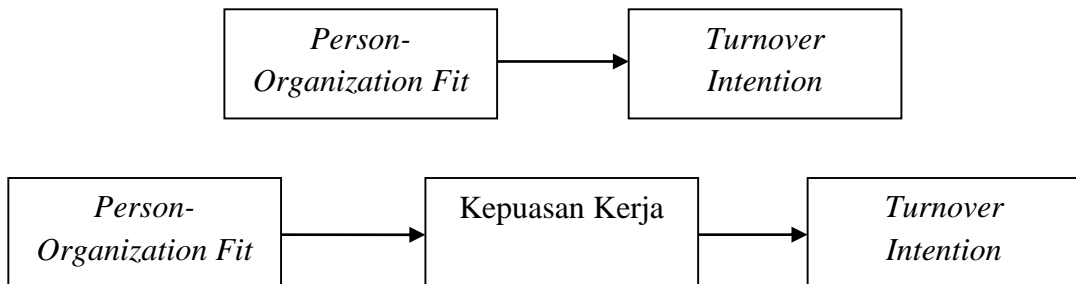
Dan berdasarkan hasil penelitian yang terdahulu yang dilakukan oleh Maglino, B. M. (1989), *P-O fit* terjadi ketika seseorang menganggap nilai organisasi merefleksikan nilai di dalam dirinya. Kesesuaian ini akan membuat karyawan merasa kebutuhan pribadinya dapat dicapai melalui keanggotaannya dalam organisasi. Hal ini membuahakan interpretasi positif tentang organisasi sehingga mengurangi konflik dan kesalahpahaman antar individu, yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja serta mengurangi keinginan untuk keluar. Dimana *P-O fit* pertama kali mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan kemudian kepuasan kerja mempengaruhi *turnover intention* karyawan.

Dan berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Heny Octaviani pada tahun 2015, dibuktikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara *person-organization fit* dan kepuasan kerja, terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*, terdapat hubungan yang negatif dan tidak signifikan antara *person-organization fit* dan *turnover intention*, dan bahwa kepuasan kerja memediasi secara penuh pengaruh *person-organization fit* terhadap *turnover intention*.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *person-organization fit* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di Rumah Makan Cikole. Dimana pertama, untuk mengetahui sejauhmana tingkat *person-organization fit*, tingkat kepuasan kerja, dan tingkat *turnover intention* di Rumah Makan Cikole. Kemudian untuk mengetahui pengaruh *person-organization fit* terhadap kepuasan kerja karyawan di Rumah Makan Cikole, untuk mengetahui pengaruh *person-organization fit* terhadap *turnover intention* karyawan di Rumah Makan Cikole, dan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap *turnover intention* karyawan di Rumah Makan Cikole.

Oleh karena itu, penulis mencoba untuk mengusulkan model penelitian seperti di bawah ini untuk mengetahui apakah hasil penelitian terdahulu berlaku juga di dalam penelitian ini. Penulis menggambarkan model penelitian sebagai berikut:

Gambar 1.1.
Model Penelitian



1.6. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan deskripsi teori dan kerangka pemikiran di atas, maka dapat diajukan tiga hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

Person-organization fit berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Makan Cikole.

2. Hipotesis 2

Person-organization fit berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada Rumah Makan Cikole.

3. Hipotesis 3

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada Rumah Makan Cikole.