

Pengaruh *Person-Environment Fit*, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Intention To Leave*

Influence of Person-Environment Fit, Job Satisfaction and Organizational Commitment Towards Intention to Leave

Dessya Putri Ayu¹, Ria Chandra Kartika²

^{1,2}Politeknik Negeri Jember

dessya.putri@polije.ac.id; Jln. Mastrip 164 Jember

ABSTRAK

Perputaran tenaga kerja adalah keluar masuknya pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan karena alasan tertentu, baik sukarela maupun tidak sukarela. Tingginya tingkat perputaran kerja di RS Orthopedi & Traumatologi Surabaya sebesar 40% - 88% selama tahun 2012 hingga tahun 2015. Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji pengaruh *person-environment fit*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap *intention to leave* pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian observasional dengan pendekatan analitik dan desain cross sectional. Uji regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh antar variabel. Sampel dalam penelitian ini adalah 50 pegawai yang dipilih dengan simple random sampling. *Person-environment fit* tidak berpengaruh signifikan terhadap *intention to leave* sebesar 0,662 dan kepuasan kerja juga tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap *intention to leave* sebesar 0,405. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *intention to leave* sebesar 0,000. Komponen dari komitmen organisasi yaitu komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap *intention to leave* sebesar 0,018. Berdasarkan penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa *person-environment fit* dan kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap *intention to leave* pegawai, sedangkan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *intention to leave*. Berdasarkan ketiga sub variable dari komitmen organisasi ditemukan bahwa komitmen afektif diketahui berpengaruh signifikan terhadap *intention to leave* dan menunjukkan arah negatif.

Kata kunci: *Person-environment fit, job satisfaction, organizational commitment, intention to leave*

ABSTRACT

Labor turnover is the entry and exit of employees in an organization or company due to certain reasons, either voluntary or involuntary. The high labor turnover rates in Orthopedic and Traumatology Hospital Surabaya as much as 40% - 88% on 2012 until 2015. The objective of this research was to study influence of person-environment fit, job satisfaction and organizational commitment towards intention to leave of the employee. This research is observational research with analytical approach and cross sectional design. Multiple linear regression test was used to test the influence between variables. Sample of this research are 50 employees, that chosen with simple random sampling. Person-environment fit has no significant influenced towards intention to leave as much as 0,662 and job satisfaction also showed no significant influenced towards intention to leave as much as 0,405. Organizational commitment has significant influenced towards intention to leave with significant as much as 0,000. The component of organizational commitment is affective commitment is known to has a significant influenced towards intention to leave with significant as 0,018. From the results of these studies, it can be concluded that the person-environment fit and job satisfaction has no significant effect towards intention to leave of the employee, while organizational commitment has a significant effect on intention to leave. Based on the three sub-variables of organizational commitment, it was found that affective commitment is known to have a significant effect on intention to leave and shows a negative direction.

Keywords: *Person-environment fit, job satisfaction, organizational commitment, intention to leave*

PENDAHULUAN

Labour turnover merupakan perputaran keluar masuknya pegawai di suatu organisasi dikarenakan alasan-alasan tertentu baik dari keinginan individu maupun perusahaan. Sedangkan *turnover* merupakan pemberhentian pegawai yang bersifat permanen dari perusahaan baik yang dilakukan oleh pegawai sendiri maupun yang dilakukan oleh perusahaan. *Turnover* dapat merugikan organisasi baik dari segi biaya, sumber daya, waktu, maupun motivasi pegawai. Berdasarkan data awal yang diperoleh peneliti, besarnya tingkat perputaran pegawai yang terjadi di RS Orthopedi & Traumatologi Surabaya pada tahun 2012 sebesar 88%, tahun 2013 sebesar 40%, tahun 2014 sebesar 44% dan tahun 2015 sebesar 45%. Standar *Labour Turnover* dari Compdata Survei (survei kompensasi nasional dan konsultan perusahaan) angka yang ideal bagi suatu rumah sakit sebesar 10-15%. Tingkat perputaran pegawai yang tinggi setiap tahunnya di RS Orthopedi dan Traumatologi sebesar 40-88%.

Sebelum terjadi *turnover* timbul keinginan untuk pergi meninggalkan organisasi dari dalam diri seseorang yang disebut *intention to leave*. Banyak faktor yang dapat menyebabkan *intention to leave*, dan faktor yang memungkinkan masalah *intention to leave* terjadi salah satunya adalah *person-environment fit* (Tinjung D. N; Masruroh; Andela P M, 2015). Selain itu *intention to leave* juga dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasional pegawai terhadap organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari ketiga faktor yang berpengaruh terhadap *intention to leave*. Pertimbangan yang diambil dalam penelitian ini berdasarkan pemikiran bahwa ketiga faktor tersebut merupakan faktor dasar yang berpengaruh terhadap *intention to leave*.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian analitik dengan pendekatan observasional. Berdasarkan waktu penelitian adalah penelitian *cross sectional*. Penelitian dilaksanakan di RS Orthopedi & Traumatologi Surabaya. Penyusunan instrumen dilaksanakan bulan Februari hingga Juni Tahun 2016. Pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling* dan diperoleh sebanyak 50 orang responden. Kriteria inklusi responden ialah pegawai yang bersedia untuk menjadi responden dan memiliki pengalaman kerja 4 bulan atau lebih di RS Orthopedi dan Traumatologi Surabaya. Kuisisioner yang digunakan yakni kuisisioner *person-environment fit* yang dibuat oleh peneliti, kuisisioner baku *Minnesota Satisfaction Questionnaire*, kuisisioner baku *Organizational Commitment*

Questionnaire dan dimodifikasi oleh peneliti, serta kuisioner *intention to leave* yang dibuat oleh peneliti.

Uji validitas dan reliabilitas instrumen pada penelitian dilakukan dengan sampel yang digunakan 15 responden. Hasil pengujian validitas instrument telah memenuhi syarat validitas dan hasil reliabilitas didapatkan bahwa r hitung $\geq r$ Tabel sebesar (0,514) sehingga dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Hasil pengujian menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas dan heteroskedastisitas diantara masing-masing variabel bebas, sehingga data yang diolah adalah homoskedastisitas. Uji normalitas variabel bebas maupun variabel terikat dalam sebuah model regresi diketahui bahwa data terdistribusi normal.

HASIL

Gambaran umum karakteristik pegawai meliputi jenis kelamin, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, masa kerja, dan status kepegawaian. Pegawai berjenis kelamin perempuan sebesar 68% dan laki-laki sebesar 32%. Pegawai berusia <25 tahun sebesar 36%, berusia >25-35 tahun sebesar 50%, dan berusia >35 tahun sebesar 14%. Pegawai berstatus menikah sebesar 58% dan belum menikah sebesar 42%. Pegawai tamatan sekolah menengah sebesar 10% tamatan diploma sebesar 34%, dan tamatan sarjana sebesar 56%. Pegawai dengan masa kerja <1 tahun sebesar 16%, masa kerja >1-3 tahun sebesar 38%, dan masa kerja >3 tahun sebesar 46%. Status kepegawaian pegawai sebesar 52% status tidak tetap atau kontrak, dan status pegawai tetap sebesar 48%.

Tabel 1 Kesesuaian *Person-Job Fit*, *Person-Group Fit*, dan *Person-Organization Fit* Pegawai RS Orthopedi dan Traumatologi Surabaya

No	Kategori	n	%
<i>Person-Job Fit</i>			
1	Kesesuaian rendah	7	14
2	Kesesuaian tinggi	43	86
3	Total	50	100
<i>Person-Group Fit</i>			
1	Kesesuaian rendah	8	16
2	Kesesuaian tinggi	42	84
3	Total	50	100
<i>Person-Organization Fit</i>			
1	Kesesuaian rendah	15	30
2	Kesesuaian tinggi	35	70
3	Total	50	100

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa pegawai yang masih aktif bekerja di memiliki kesesuaian yang tinggi terhadap ketiga sub variable dari *person-environment fit*.

Tabel 2. Kesesuaian *Person-environment fit* Pegawai RS Orthopedi dan Traumatologi Surabaya

No	Kategori	n	%
1	Kesesuaian rendah	2	4
2	Kesesuaian tinggi	48	96
3	Total	50	100

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa tingkat *person-environment fit* secara keseluruhan yang dimiliki oleh pegawai sebesar 96% berada pada kategori kesesuaian yang tinggi.

Tabel 3. Kepuasan Intrinsik, Kepuasan Ekstrinsik, dan Kepuasan Umum Pegawai RS Orthopedi dan Traumatologi Surabaya

No	Kategori	n	%
Kepuasan Intrinsik			
1	Kepuasan rendah	2	4
2	Kepuasan tinggi	48	96
3	Total	50	100
Kepuasan Ekstrinsik			
1	Kepuasan rendah	22	44
2	Kepuasan tinggi	28	56
3	Total	50	100
Kepuasan Umum			
1	Kepuasan rendah	12	24
2	Kepuasan tinggi	38	76
3	Total	50	100

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa pegawai memiliki kepuasan yang tinggi terhadap kepuasan intrinsik dan kepuasan umum. Kepuasan instrinsik merupakan kepuasan yang berhubungan dengan pekerjaan pegawai, sedangkan kepuasan umum merupakan kepuasan pegawai terhadap lingkungan kerjanya. Pada kepuasan ekstrinsik hanya sebagian besar pegawai memiliki kepuasan yang tinggi, kepuasan ekstrinsik merupakan kepuasan pegawai terhadap aspek yang tidak berhubungan langsung dengan pekerjaannya.

Tabel 4. Kepuasan Kerja Pegawai RS Orthopedi dan Traumatologi Surabaya

No	Kategori	n	%
1	Kepuasan rendah	3	6
2	Kepuasan tinggi	47	94
3	Total	50	100

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa pegawai yang saat ini masih aktif bekerja sebagian besar memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja secara keseluruhan

diperoleh dari ketiga subvariabel kepuasan kerja yaitu kepuasan intrinsik, kepuasan ekstrinsik, dan kepuasan umum.

Tabel 5 **Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, dan Komitmen Normatif Pegawai RS Orthopedi dan Traumatologi Surabaya**

No	Kategori	n	%
Komitmen Afektif			
1	Komitmen rendah	5	10
2	Komitmen tinggi	45	90
3	Total	50	100
Komitmen Berkelanjutan			
1	Komitmen rendah	23	46
2	Komitmen tinggi	27	54
3	Total	50	100
Komitmen Normatif			
1	Komitmen rendah	7	14
2	Komitmen tinggi	43	86
3	Total	50	100

Berdasarkan Tabel 5 diketahui bahwa pegawai yang masih aktif memiliki komitmen afektif yang tinggi, artinya pegawai yang saat ini bertahan memiliki keterikatan emosional pada organisasi. Komitmen normatif pegawai berada pada kategori tinggi pula yang artinya pegawai yang saat ini bertahan dikarenakan perasaan wajib yang dimiliki pegawai untuk tetap bekerja dalam organisasi. Komitmen berkelanjutan dengan sebagian besar pegawai berada pada kategori yang tinggi, artinya pegawai yang saat ini bertahan dikarenakan adanya pertimbangan untung rugi dalam diri pegawai berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja.

Tabel 6. **Komitmen Organisasional Pegawai RS Orthopedi dan Traumatologi Surabaya**

No	Kategori	n	%
1	Komitmen rendah	6	12
2	Komitmen tinggi	44	88
3	Total	50	100

Berdasarkan Tabel 6 diketahui bahwa pegawai yang saat ini masih aktif bekerja memiliki komitmen organisasional yang tinggi. Komitmen organisasional pegawai berada pada kategori tinggi secara keseluruhan diperoleh dari ketiga subvariabel yang meliputi komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

Tabel 7 Intention to Leave Pegawai RS Orthopedi dan Traumatologi Surabaya

No	Kategori	n	%
1	Keinginan rendah	36	72
2	Keinginan tinggi	14	28
3	Total	50	100

Berdasarkan Tabel 7 diketahui bahwa sebagian besar pegawai yang masih aktif bekerja memiliki tingkat *intention to leave* yang rendah sebesar 72%. Rendahnya *intention to leave* pegawai dapat meminimalisir tingginya kejadian *turnover* yang terjadi setiap tahunnya di RS Orthopedi dan Traumatologi Surabaya.

Tabel 8 Uji Regresi Linear *Person-Environment*, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap *Intention to Leave*

No	Variabel	b	p
1	<i>Person-environment fit</i>	-.064	.662
2	Kepuasan Kerja	-.139	.405
3	Komitmen Organisasional	-.477	.000

Berdasarkan Tabel 8 diketahui bahwa hasil uji menunjukkan *person-environment fit* berpengaruh tidak signifikan terhadap *intention to leave* dikarenakan nilai signifikan $0,662 > 0,05$. Kepuasan kerja diketahui berpengaruh tidak signifikan terhadap *intention to leave* dikarenakan nilai signifikan $0,405 > 0,05$. Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap *intention to leave* dikarenakan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

PEMBAHASAN

Intention to leave atau keinginan berpindah sebagai hasrat keinginan sadar untuk mencari peluang pekerjaan alternative lainnya di perusahaan lain. Tahapan kognitif yang dialami individu sebelum meninggalkan pekerjaannya, antara lain yaitu berpikir untuk berhenti dari pekerjaan, berniat untuk mencari alternatif pekerjaan lain, dan *intention to leave* pekerjaan (Nayaputera, 2011). Pegawai yang tidak terpuaskan oleh pekerjaan atau faktor lainnya yang berkaitan dengan pekerjaan mereka dapat mengurangi komitmen mereka terhadap organisasi atau perusahaan. Ketidak puasan mereka umumnya dikaitkan dengan penurunan kinerja yang termasuk di dalamnya terjadi kelambatan dalam bekerja, tingkat perputaran karyawan yang tinggi dan tingkat kehadiran atau kemangkiran yang tinggi. (Ridlo, 2012)

Person-environment fit diperkenalkan pada tahun 1935 oleh Lewin dengan cara melihat perilaku sebagai fungsi yang terjadi pada individu dengan lingkungannya. *Person-environment fit* didefinisikan sebagai kompatibilitas yang terjadi ketika

karakteristik individu dan lingkungan kerja mendapatkan kesesuaian. (Kristof-Brown, A Guay, 2011) Ketika keinginan pegawai dan kebutuhan lingkungan kerja sesuai, pegawai cenderung menghasilkan kinerja yang positif. Terdapat berbagai macam tipe kesesuaian atau *person-environment fit* yakni *person-job fit*, *person-group fit*, dan *person-organization fit*.

Person-job fit adalah kompatibilitas antara pengetahuan individu, keterampilan, dan kemampuan atau dikenal dengan KSA. (Darmawati and Indartono, 2015) *Person-group fit* adalah kesesuaian karakteristik pegawai dengan karakteristik kelompok kerja. Kesesuaian antara individu dan kelompok kerja dicapai ketika kebutuhan seseorang terpenuhi oleh tindakan anggota kelompok. Kompatibilitas dapat didasarkan pada kesesuaian kepribadian, tujuan, nilai, atau KSA dengan rekan kerja. (Jean D, 2016) Kesesuaian antara individu pegawai dengan rekan kerja akan berdampak pada efektivitas organisasi dengan saling bersinergi mencapai tujuan bersama. *Person-organization fit* adalah kesesuaian antara karakteristik pegawai dengan organisasi. *Person-Organization fit* dapat membantu organisasi untuk memilih para pegawai dengan nilai dan keyakinan yang sesuai dengan organisasi serta membentuk pengalaman yang dapat memperkuat kesesuaian tersebut.

Person-environment fit tidak berpengaruh signifikan terhadap *intention to leave* sebesar 0,662. *Person-environment fit* mempunyai pengaruh negatif terhadap *intention to leave* namun pengaruh tersebut tidak signifikan yang mengandung pengertian bahwa apabila *person-environment fit* sangat tinggi tidak dapat menyebabkan rendahnya *intention to leave*. Begitu juga sebaliknya, apabila *person-environment fit* pegawai rendah tidak dapat menyebabkan tingginya *intention to leave*. *Person-environment fit* pegawai yang tidak berpengaruh terhadap *intention to leave* kemungkinan dikarenakan bahwa apabila terjadi ketidaksesuaian pegawai dengan *person-job fit*, *person-group fit*, dan *person-organization fit* yang merupakan bagian dari *person-environment fit* dirasa pegawai masih bisa diatasi oleh pihak manajemen rumah sakit. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Redelinguys & Botha dimana *person-environment fit* tidak langsung mempengaruhi *intention to leave*. (Redelinguys and Botha, 2016)

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif hasil dari evaluasi terhadap karakteristik pekerjaan. (Robin and Judge, 2013) Subvariabel pada kepuasan kerja terdiri dari kepuasan intrinsik, ekstrinsik, dan umum. Kepuasan intrinsik adalah kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya. Kepuasan ekstrinsik adalah kepuasan pegawai terhadap aspek yang diberikan oleh organisasi atau yang tidak berhubungan langsung dengan

pekerjaan. Kepuasan ekstrinsik mengukur kepuasan pegawai terhadap kebijakan, kepemimpinan, serta finansial yang diperoleh pegawai selama bekerja. Kepuasan umum adalah kepuasan pegawai terhadap lingkungan sekitarnya seperti rekan kerja dan kondisi kerja. Aspek intrinsik pekerjaan lebih berkontribusi besar untuk kepuasan secara keseluruhan dibandingkan aspek lain dari kepuasan kerja, *person job-fit* pegawai yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan pegawai terhadap pekerjaan itu sendiri dan kepuasan secara keseluruhan. (Tatsuse and Michikazu, 2011) Kepuasan intrinsik pegawai yang tinggi berarti sebagian besar pegawai puas terhadap pekerjaan, tugas dan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan mereka.

Berdasarkan studi diketahui bahwa tingkat kepuasan yang tinggi akan mendorong pegawai untuk betah dalam organisasi dan mempengaruhi pegawai untuk memiliki *turnover* yang rendah. (Alizadeh *et al.*, 2012) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *intention to leave* sebesar 0,405. Kepuasan kerja diketahui mempunyai pengaruh yang negatif dan tidak signifikan yang mengandung pengertian bahwa apabila kepuasan kerja sangat tinggi tidak akan menyebabkan rendahnya *intention to leave*. Begitu juga sebaliknya, apabila kepuasan kerja pegawai rendah tidak akan menyebabkan tingginya *intention to leave*.

Berdasarkan *indeep interview* yang dilakukan terhadap pegawai diperoleh informasi bahwa meskipun ada beberapa aspek dari kepuasan kerja yang belum memuaskan, seperti ketidakpuasan terhadap pimpinan atau atasan langsung tetapi pegawai masih memiliki harapan agar adanya perubahan untuk memperbaiki aspek-aspek yang belum memuaskan, hal tersebut tidak langsung membuat pegawai mengundurkan diri. Temuan ini sama dengan hasil penelitian yang pernah dilakukan terhadap pegawai produksi MPS yang menyimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja tidak mempengaruhi *intention to leave*. (Sari, Armanu and Afnan, 2016)

Komitmen organisasional adalah semacam kesepakatan antara individu-individu di dalamnya yang bersifat mengikat dan mengarah pada keseluruhan tujuan organisasi (Sidharta and Margaretha, 2015). Meyer dan Allen mengidentifikasi individu terhadap organisasi melalui 3 (tiga) komponen yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normative (Luthans, 2011). Komitmen afektif berkaitan dengan keterikatan emosional pegawai, keyakinan nilai-nilai pegawai dan organisasi, serta keterlibatan pegawai pada organisasi. Komitmen kontinuans atau berkelanjutan berkaitan dengan adanya pertimbangan untung rugi dalam diri pegawai berkaitan dengan keinginan

untuk tetap bekerja atau justru meninggalkan organisasi. Komitmen normatif berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam organisasi, pegawai yang memiliki komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka wajib bertahan dalam organisasi karena alasan-alasan moral atau etis (Robbins and Judge, 2011).

Secara keseluruhan komitmen organisasional pegawai yang masih aktif bekerja di RS Orthopedi dan Traumatologi berada pada kategori komitmen yang tinggi. Pegawai yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi memiliki pandangan yang positif dan akan melakukan yang terbaik untuk kepentingan organisasi. Hal tersebut membuat pegawai memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja. Pegawai dengan komitmen yang rendah terhadap organisasi dapat menyebabkan rendahnya pelayanan yang diberikan untuk organisasi, lalu cenderung untuk memiliki *intention to leave* di dalam diri pegawai.

Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi merupakan pegawai yang lebih stabil dan lebih produktif pada pekerjaannya sehingga hal tersebut dapat menguntungkan bagi organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi, dan pegawai juga dapat memberikan kontribusi besar kepada organisasi dikarenakan mereka mau bekerja semaksimal mungkin dan berperilaku baik dalam mencapai tujuan organisasi.

Komitmen organisasional berpengaruh signifikan dengan arah negatif terhadap *intention to leave*, yang artinya semakin tinggi komitmen organisasional yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin rendah *intention to leave* dalam diri pegawai tersebut. Sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin tinggi *intention to leave* yang muncul dalam diri pegawai tersebut. Berdasarkan ketiga subvariabel yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasional, pegawai dominan memiliki komitmen afektif. Komitmen afektif ditemukan berpengaruh signifikan terhadap *intention to leave* pegawai RS Orthopedi dan Traumatologi Surabaya. Pengaruh dengan arah negatif menunjukkan bahwa apabila pegawai memiliki komitmen afektif yang tinggi maka *intention to leave* pegawai rendah, apabila pegawai memiliki komitmen afektif yang rendah maka *intention to leave* pegawai tinggi. Hasil penelitian tersebut sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kadiman dan Indriana (2012) yang menyatakan bahwa komitmen afektif berpengaruh negative dan signifikan terhadap keinginan pegawai untuk berhenti atau keluar dari pekerjaan.

(Kadiman and Indriana, 2012) Komitmen afektif merupakan penentu yang penting atas dedikasi dan loyalitas seorang pegawai. Kecenderungan seorang pegawai yang memiliki komitmen afektif yang tinggi dapat menunjukkan rasa memiliki kepada organisasi, melibatkan secara sukarela dalam aktivitas organisasi, keinginan yang sama untuk mencapai tujuan organisasi, dan keinginan untuk dapat tetap bertahan dalam organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh *person-environment fit*, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *intention to leave* pegawai di RS Orthopedi dan Traumatologi Surabaya, maka didapatkan kesimpulan bahwa *person-environment fit* dan kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap *intention to leave*. Sedangkan komitmen organisasional secara keseluruhan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *intention to leave*., dan komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap *intention to leave*. Semakin tinggi komitmen organisasional yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin rendah *intention to leave* yang muncul di dalam diri pegawai.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kami sampaikan kepada pimpinan rumah sakit yang telah memberikan izin kepada kami untuk melakukan penelitian di rumah sakit tersebut, serta seluruh responden yang bersedia terlibat dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Alizadeh, Z. *et al.* (2012) ‘Antecedents and Consequences of Organizational Citizenship Behaviour (OCB)’, *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(9), pp. 494–505.
- Darmawati, A. and Indartono, S. (2015) ‘Perbedaan Gender pada Hubungan Person Job Fit dan Organizational Fit dengan Kinerja dan OCB’, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(2), pp. 6–15.
- Jean D, A. (2016) *Team-Level Person-Group Fit, Communication, and Changes Over Time*. Michigan State University.
- Kadiman and Indriana, D. (2012) ‘Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus pada PT. Nyonya Meneer Semarang)’, *Juraksi*, 1(1), pp. 57–72.
- Kristof-Brown, A Guay, R. P. (2011) ‘Person–environment fit’, in *APA handbook of industrial and organizational psychology*. In S. Zede. American Psychological Association, pp. 3–50. doi: <https://doi.org/10.1037/12171-001>.
- Luthans, F. (2011) *Organizational Behavior*. 12th. Edited by McGraw-Hill : New York.
- Nayaputera, Y. (2011) *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja terhadap*

Intensi Turnover Customer Service Employee (CSE) di PT Plaza Indonesia Realty Tbk. Universitas Indonesia.

- Redelinghuys, K. and Botha, E. (2016) ‘Person-environment fit, job satisfaction and intentions to leave: The moderating effect of leader empowering behaviour’, *Journal of Psychology in Africa*, 26(1), pp. 11–21.
- Ridlo, I. A. (2012) *Turn Over Karyawan “Kajian Literatur”*. Surabaya: PHMovement Publication.
- Robbins, S. P. and Judge, T. (2011). *Organizational Behavior*. 14th ed. New Jersey: Pearson.
- Robin, S. P. and Judge, T. A. (2013) *Organizational behavior*. 15th ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Sari, R. R. N., Armanu and Afnan, E. (2016) ‘Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Intention To Leave Pada Karyawan Produksi Mitra Produksi Sigaret (MPS) Ngoro-Jombang’, *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(1). doi: <https://doi.org/10.26905/jbm.v3i1.74>.
- Sidharta, N. and Margaretha, M. (2015) ‘Dampak Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention: Studi Empiris pada Karyawan Bagian 478 Operator di Salah Satu Perusahaan garment di Cimahi’, *Manajemen Maranatha*, 10(2), pp. 129–142.
- Tatsuse, T. and Michikazu, S. (2011) ‘Explaining global job satisfaction by facets of job satisfaction: The Japanese civil servants study’, *Environmental Health and Preventive Medicine*, 16(2), pp. 133–137.
- Tinjung D. N; Masrurroh; Andela P M (2015) ‘Binus Business Review Vol. 6 No. 3 November 2015: 424-430 The Role of Person-Environment Fit in Mediating The Effects of Company Culture Toward Employees’ Turnover Intention in PT. Berca Hardayaperkasa’, *Binus Business Review*, 6(3), pp. 424–430.

Submission	08-05-2021
Review	21-06-2021
Accepted	30-09-2021
Publish	29-10-2021
DOI	10.29241/jmk.v%vi%i.620
Sinta Level	3 (Tiga)