

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Turnover intention adalah niat karyawan untuk meninggalkan organisasi, niat individu untuk meninggalkan pekerjaan menjadi bagian salah satu permasalahan penting yang dihadapi organisasi di seluruh dunia. *Turnover intention* sebagai keinginan yang disengaja dan dipikirkan secara sadar oleh seorang karyawan untuk meninggalkan organisasi. *Turnover intention* dianggap sebagai prediktor yang kuat untuk tindakan keluar dari pekerjaan karena mencerminkan niat seseorang yang sebenarnya untuk meninggalkan pekerjaannya.¹ Fenomena ini tidak hanya merugikan individu yang berada pada situasi tersebut tetapi juga memberikan dampak kerugian organisasi secara keseluruhan.² *Turnover intention* merupakan salah satu indikator penting yang digunakan untuk memprediksi perilaku *turnover* aktual karyawan. *Turnover intention* diartikan sebagai keinginan atau niat individu untuk keluar dari pekerjaannya dalam waktu dekat.³

Keinginan pindah kerja karyawan juga terindikasi pada CV. Bumi Mandiri Indonesia (CV. BMI). Perusahaan yang bergerak dalam

¹ Tett, R. P., & Meyer, J. P. Job satisfaction, organizational commitment, Turnover Intention, and turnover: *Path analyses based on meta-analytic findings*. *Personnel Psychology*, 46 no. 2 (1993): 259-293

² Muhammad Rivki and others, *Employee Retention and Turnover*.

³ Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. Consequences of individuals' fit at work: *A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit*. *Personnel Psychology*, 58 no. 2 (2005): 281-342

bidang produksi tekstile, Perusahaan ini memproduksi sekaligus menjual berbagai produk untuk dipasarkan dalam maupun luar di wilayah Kediri Kabupaten. CV. Bumi Mandiri Indonesia perusahaan yang memiliki sekitar 50 karyawan. Diketahui dari wawancara pada terkait *Turnover intention* dengan narasumber M salah satu karyawan CV. Bumi Mandiri Indonesia menyatakan :

“Keinginan keluar kerja ada. Saya juga tidak ada keinginan untuk menetap seterusnya di perusahaan, jika dapat tawaran atau lowongan kerja yang lebih dari pekerjaan saat ini Saya keluar.”⁴

Sejalan Dengan teori *Model Mobley (Mobley's Intermediate Linkages Model)* yang dikembangkan oleh William H. Mobley dan merupakan salah satu teori paling berpengaruh dalam studi tentang *Turnover intention*. Model ini menggambarkan proses yang mengarah pada *Turnover intention* sebagai serangkaian langkah atau tahapan. Mobley mengidentifikasi bahwa ketidakpuasan kerja mengarah pada pemikiran untuk meninggalkan pekerjaan, yang kemudian memicu evaluasi terhadap pekerjaan saat ini dan pertimbangan alternatif lain. Jika alternatif tersebut dianggap lebih menarik, maka individu akan memiliki niat untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini dan kemudian memutuskan untuk keluar.⁵

Diketahui dari wawancara awal dengan narasumber R selaku pimpinan perusahaan menyatakan bahwa :

⁴ Hasil Wawancara Dengan Karyawan CV. Bumi Mandiri Indonesia

⁵ Mobley, W. H. Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62 no. 2 (1977) 237-240.

“Saya kurang tahu kalau karyawan ada yang berkeinginan pindah kerja atau keluar. Namun yang Saya amati jika ada perilaku karyawan yang tidak sesuai dengan peraturan kerja Perusahaan karena ingin keluar kerja atau sering melakukan kesalahan, maka karyawan akan diberikan peringatan sekali dua kali. Jika tidak dapat ditoleransi ya sudah Saya menghentikan bekerja. Jika ada karyawan yang kurang nyaman kerja disini biasanya langsung mengundurkan diri dengan sendirinya...”.⁶

Dalam Islam, pentingnya menjaga amanah dan bertahan dalam kondisi sulit dapat dikaitkan dengan konsep *turnover intention*. Dalam Surah Al-Ahzab ayat 72 :

إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ يَحْمِلْنَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا
الْإِنْسَانُ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا (٧٢)

Artinya :

*"Sesungguhnya Kami telah menawarkan amanat kepada langit, bumi, dan gunung-gunung, tetapi semuanya enggan untuk memikul amanat itu dan mereka khawatir akan mengkhianatinya, dan dipikullah amanat itu oleh manusia. Sesungguhnya manusia itu sangat zalim dan sangat bodoh."*⁷

Ayat ini mengingatkan kita bahwa manusia diberi amanah yang harus dipertanggungjawabkan, termasuk dalam konteks pekerjaan dan tanggung jawab terhadap organisasi. Meninggalkan pekerjaan tanpa alasan yang kuat dapat dipandang sebagai pengkhianatan terhadap amanah tersebut.

⁶ Wawancara Pimpinan CV. Bumi Mandiri Indonesia

⁷ Al-Qur'an, Surah Al-Ahzab, ayat 72

Pentingnya masalah *Turnover intention* dalam konteks organisasi peneliti juga melakukan wawancara terhadap H selaku pihak pengelola sumber daya manusia atau HRD (*Human Resource Department*) CV. Bumi Mandiri Indonesia. Menurut H menyatakan :

“Penelitian tentang niat Karyawan meninggalkan perusahaan sangat penting bagi perusahaan CV. Bumi Mandiri Indonesia karena kemungkinan hal itu ada pada beberapa Karyawan Kami, Saya percaya memahami hal yang mempengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan dapat membantu Kami menemukan solusi yang efektif dalam mempertahankan dan menekan tingkat *Turnover Intention* Karyawan. Dengan adanya penelitian ini perusahaan juga menjadi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih memuaskan dan mendukung kinerja karyawan.”⁸

Menurut Kristof-Brown, salah satu strategi untuk mengatasi *Turnover intention* organisasi adalah dengan memperhatikan *person-organization fit*.⁹ Teori *person organization fit* yang dikembangkan oleh Kristof-Brown, Zimmerman, dan Johnson menyatakan bahwa ketika karyawan merasa nilai-nilai pribadi mereka selaras dengan nilai-nilai organisasi, mereka cenderung lebih puas, lebih terlibat, dan memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi tersebut.¹⁰ Sebaliknya, ketidaksesuaian antara individu dan organisasi dapat menyebabkan

⁸ Wawancara HRD CV. Bumi Mandiri Indonesia

⁹ Iqtiah Ayu Arum, Pengaruh Person Organization Fit Terhadap Turnover Intention: *Person Job Fit Sebagai Variabel Mediasi*, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10 no. 2 (2022)

¹⁰ Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. Consequences of individuals' fit at work: *A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. Personnel Psychology*, 58 no.2, (2005): 281-342

ketidakpuasan kerja dan meningkatnya keinginan untuk keluar dari organisasi.¹¹

Hasil wawancara dengan narasumber A salah satu karyawan CV.

Bumi Mandiri Indonesia terkait *Person Organization Fit* menyatakan :

“Nilai-nilai pribadi saya sudah sejalan dengan nilai perusahaan dan memiliki visi yang sama, saya merasa lebih cocok dan enggan untuk meninggalkan pekerjaan ini.”¹²

Prinsip *Person Organization Fit* sejalan dengan nilai-nilai yang diajarkan dalam Islam. Al-Qur'an menekankan pentingnya kesesuaian antara individu dan lingkungan sekitarnya, sebagaimana disebutkan dalam Surah Al-Baqarah ayat 286 :

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِن نَّسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِن قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ
(٢٨٦)

Artinya :

"Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya. Baginya ada sesuatu (pahala) dari (kebajikan) yang diusahakannya dan terhadapnya ada (pula) sesuatu (siksa) atas (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa,) "Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami salah. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat

¹¹ Verquer, M. L., Beehr, T. A., & Wagner, S. H. A meta-analysis of relations between person-organization fit and work attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 63 no. 3 (2003): 473-489.

¹² Hasil wawancara dengan karyawan CV. Bumi Mandiri Indonesia

sebagaimana Engkau bebaskan kepada orang-orang sebelum kami. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami. Maka, tolonglah kami dalam menghadapi kaum kafir.”¹³

Ayat ini mencerminkan bahwa kesesuaian antara individu dengan tugas atau lingkungan kerjanya merupakan hal yang penting untuk mencapai keseimbangan dan kepuasan dalam bekerja.

Namun, hubungan antara *person organization fit* dan *Turnover intention* tidaklah sepenuhnya linier. Beberapa studi, seperti yang dilakukan oleh Hoffman dan Woehr, menunjukkan bahwa ada variabel lain yang dapat memoderasi atau memediasi hubungan tersebut.¹⁴ Salah satu variabel yang mendapatkan perhatian khusus dalam beberapa tahun terakhir adalah *Psychological capital (Psychological capital)* atau modal psikologis, yang diperkenalkan oleh Luthans, Youssef, dan Avolio. Menurut Luthans, Youssef, dan Avolio kapasitas psikologis individu atau modal psikologis didefinisikan sebagai suatu kondisi perkembangan keadaan psikologis seseorang yang meliputi empat komponen utama yaitu memiliki keyakinan terhadap kemampuannya untuk menghadapi tugas-tugas yang menantang dan mengerahkan upaya yang cukup untuk berhasil (*self-efficacy*), atribut kesuksesan di masa sekarang dan masa

¹³ Al-Qur'an, Surah Al-Baqarah ayat 286

¹⁴ Hoffman, B. J., & Woehr, D. J. A quantitative review of the relationship between person organization fit and behavioral outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 68 no. 3 (2006): 389-399.

depan secara positif (*optimisme*), memiliki harapan bahwa tujuan akan tercapai, dan bila perlu mengalihkan jalan atau mencari jalan lain untuk melakukannya (harapan) dan kemampuan bertahan menghadapi kesulitan dan hambatan serta bangkit kembali untuk mencapai kesuksesan (*resilency*).¹⁵

Kemudian modal psikologis, seperti yang didefinisikan oleh Adestyani dan Nurtjahjanti, adalah konstruksi individu yang positif yang diarahkan pada pencapaian tujuan melalui kapasitas individu untuk menemukan jalan menuju kesuksesan. Menurut Riolli, Savicki, & Richards, modal psikologis memainkan peran penting bagi setiap karyawan di perusahaan. Orang dengan modal psikologis yang tinggi mampu memahami lingkungan kerja mereka dengan baik dan mempromosikan kesejahteraan karyawan.¹⁶

Islam juga mengajarkan pentingnya memiliki sikap optimis, sabar dan percaya diri yang mencerminkan *Psychological capital*. Dalam Surah Al-Baqarah ayat 153, Allah SWT berfirman:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اسْتَعِينُوا بِالصَّبْرِ وَالصَّلَاةِ إِنَّ اللَّهَ مَعَ الصَّابِرِينَ (١٥٣)

¹⁵ Anisa Aulia Rahmah dan Harlina Nurtjahjanti, *Hubungan Antara Psychological Capital Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Matahari Department Store Javamall Semarang*, Vol.9, Jurnal Empati, 2020, No. 2, Hal 74-81

¹⁶ Annisa Aulia Rahmah and Harlina Nurtjahjanti, 'Hubungan Antara Psychological Capital Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Matahari Department Store Javamall Semarang', *Jurnal EMPATI*, 10.2 (2020), 155–62 <<https://doi.org/10.14710/empati.2020.27703>>.

Artinya :

"Wahai orang-orang yang beriman, mintalah pertolongan (kepada Allah) dengan sabar dan salat. Sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar."¹⁷

Ayat ini menekankan bahwa kesabaran dan keteguhan hati adalah kunci dalam menghadapi tantangan, yang sesuai dengan konsep resilience dalam *Psychological capital*.

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh *person organization fit* terhadap *Turnover intention* dengan cara menguji peran mediasi *Psychological capital*. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis dengan memperkaya literatur tentang faktor-faktor yang mempengaruhi intensi niat meninggalkan perusahaan. Memahami peran *person organization fit* dan *Psychological capital* diharapkan dapat membantu Perusahaan CV. Bumi Mandiri Indonesia mengembangkan strategi efektif untuk mengurangi niat berpindah dan meningkatkan retensi karyawan.

Baik hubungan *Psychological capital* maupun hubungan *person organization fit* terhadap *Turnover intention* telah menjadi subyek pada banyak penelitian. Meskipun demikian, sampai saat ini masih sangat sedikit penelitian yang telah dilakukan untuk menguji peran mediasi *Psychological capital* dalam hubungan antara *person organization fit* dan *Turnover intention*, terutama dalam konteks organisasi di Indonesia.

¹⁷ Al-Qur'an, Surah Al-Baqoroh, ayat 153

Sehingga menjadi hal menarik untuk meneliti *person organization fit*, *Turnover intention* dan *Psychological capital* khususnya pada karyawan CV. Bumi Mandiri Indonesia.

Asumsi penulis bahwa karyawan yang bekerja pada CV. Bumi Mandiri Indonesia masih rentan terhadap perilaku *Turnover intention*, penelitian ini menjadi penting karena dapat menjadi landasan bagi perusahaan untuk mengembangkan solusi bagi permasalahan *Turnover intention* di perusahaan. Sehingga peneliti tertarik melakukan penelitian terhadap judul “***Pengaruh Person organization fit Terhadap Turnover intention Yang di Mediasi oleh Psychological capital Pada Karyawan CV. Bumi Mandiri Indonesia.***”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan pada latar belakang masalah, maka peneliti menemukan dua rumusan, yakni:

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara *Person-Organization Fit* terhadap *Turnover intention* karyawan CV. Bumi Mandiri Indonesia?
2. Apakah *Psychological capital* memediasi hubungan antara *Person-Organization Fit* dan *Turnover intention*?

C. Tujuan Masalah

Mengacu pada rumusan masalah sebelumnya, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh *Person-Organization Fit* terhadap *Turnover intention* karyawan CV. Bumi Mandiri Indonesia.
2. Menganalisis peran mediasi *Psychological capital* dalam hubungan antara *Person-Organization Fit* dan *Turnover intention*.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis:

Hasil penelitian diharapkan mampu memberi kontribusi, baik sebagai teori maupun landasan penelitian berikutnya guna mengembangkan khasanah keilmuan psikologi dibidang psikologi industri dan organisasi, kemudian juga diharapkan mampu memberikan penjelasan maupun menambah literatur mengenai hubungan *person organization fit*, *Turnover intention* yang dan *Psychological capital* sehingga memunculkan kesadaran khususnya pada perusahaan yang masih mengatasi problema terkait *Turnover intention*.

2. Manfaat Praktis:

a) Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengalaman serta menambah wawasan keilmuan mengenai strategi peningkatan retensi melalui pengembangan *person organization fit*, *Psychological capital* dan *Turnover intention* pada karyawan.

b) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan *person organization fit*, *Psychological capital* dan *Turnover intention* pada pelaku usaha.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi penelitian yang akan dilakukan selanjutnya, serta dapat membantu para peneliti lain untuk menjalankan penelitian selanjutnya.

E. Penelitian Terdahulu

Berikut ini beberapa penelitian yang sesuai atau relevan dengan judul dan bisa dijadikan pembandingan ataupun rujukan yang mendukung penelitian ini antara lain:

1. Jurnal penelitian yang ditulis oleh Dennis Chandra dan Ratih Indriyani pada tahun 2018 berjudul “Pengaruh *Person-Organization Fit* Terhadap *Turnover intention* Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt Paragon Spesial Metal Surabaya”. Melalui kepuasan kerja, penelitian ini berusaha menyelidiki hubungan antara konformitas individu-

organisasi dan niat berpindah. Metode kuantitatif digunakan dalam jenis penelitian ini, yaitu efek-kausal. Informasi diperiksa menggunakan Incomplete Least Square. 80 karyawan PT Paragon Special Metal menjadi sampel. Hasil penelitian ini menunjukkan *Person organization fit* memiliki efek positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja, *Person organization fit* ditemukan memiliki efek negatif yang signifikan terhadap niat untuk keluar, dan kepuasan kerja ditemukan memiliki efek negatif yang signifikan terhadap niat untuk keluar.¹⁸ Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama menjadikan *person organization fit* (X) sebagai variabel bebas dan *Turnover intention* (Y) sebagai variabel terikat, persamaan kedua ada pada jenis penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif, persamaan ketiga sampel dan populasi yang digunakan adalah karyawan CV yang bergerak pada bidang tekstil. Kemudian perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada penggunaan variabel kepuasan kerja (Z) sebagai variabel mediator sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan variabel *Psychological capital* (Z) sebagai variabel mediator.

2. Jurnal penelitian yang ditulis oleh Ayu Iqtiyah Arum pada tahun 2022 berjudul “Pengaruh *Person organization fit* Terhadap *Turnover*

¹⁸ Chandra Dennis dan Ratih Indriyani, Pengaruh Person-Organization Fit Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt Paragon Spesial Metal Surabaya, *Jurnal Agora* 6 no. 1 (2018)

intention: Person Job Fit Sebagai Variabel Mediasi". Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak langsung dari *person-organization fit* dan *person job fit* dengan *Turnover intention*. Studi ini lebih jauh mengkaji peran mediasi *person-job fit*. Penelitian metode menggunakan pendekatan kuantitatif. Survei dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 68 karyawan dari divisi produksi cabang perusahaan manufaktur. Teknik analisis data menggunakan *Structural Equation Modelling (SEM)* dengan program aplikasi *SmartPLS 3.0*. dan program aplikasi SPSS.25 untuk menganalisis statistik deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *person organization fit* berpengaruh positif pada *person job fit*, *person-organization fit* berpengaruh negatif terhadap *Turnover intention* dan *person job fit* tidak berpengaruh negatif terhadap *Turnover intention*. Kecocokan individu dengan pekerjaan tidak memediasi hubungan antara kecocokan orang-organisasi dan niat berpindah. sehingga dari penelitian ini dapat dinyatakan bahwa karyawan yang memiliki *person organization fit* dan *person-job fit* tinggi tetap memiliki kemungkinan *Turnover intention* yang tinggi, sehingga perusahaan perlu mengintegrasikan kebijakan tersebut mampu mendorong *person-organization fit* dan *person-job fit* untuk mengurangi *Turnover intention* pada karyawan.¹⁹ Persamaan

¹⁹ Iqtiah Ayu Arum, Pengaruh Person Organization Fit Terhadap Turnover Intention: Person Job Fit Sebagai Variabel Mediasi, *Jurnal Ilmu Manajemen*. 10 no. 2 (2022).

penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah pada variabelnya yang sama yaitu *person organization fit* sebagai variabel bebas dan *Turnover intention* sebagai variabel terikat, kemudian persamaan kedua sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan skala pengukuran *Linkert*. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada penggunaan variabel perantara sebagai mediator yaitu variabel *person job fit* pada penelitian tersebut dan *person organization fit* pada penelitian yang akan dilakukan, kemudian perbedaan kedua terletak pada populasi yang digunakan dalam penelitian, dimana penelitian tersebut menggunakan karyawan divisi Produksi di salah satu cabang perusahaan manufaktur (PT XYZ) dan penelitian yang akan dilakukan menggunakan populasi karyawan CV. Bumi Putra Mandiri.

3. Jurnal penelitian yang ditulis Elysa Indah Pratiwi, Fattah Hanurawan, Gamma Rahmita Ureka Hakim pada tahun 2021 berjudul “Hubungan *psikologi capital* dengan Kecenderungan Pindah Kerja Karyawan Ptpn X Pg Tjoekir Jombang”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran *psikologi capital*, gambaran kecenderungan pindah kerja, hubungan negatif *psikologi capital* dengan kecenderungan pindah kerja karyawan PTPN X PG Tjoekir Jombang. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif, Jenis penelitian ini adalah deskriptif korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah

184 karyawan PTPN X PG Tjoekir Jombang. Sampel yang digunakan sebanyak 37 karyawan dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Dua Instrumen yang digunakan yaitu (a) skala psikologi kapital, sebanyak 35 aitem valid dengan reliabilitas 0,920 (b) skala kecenderungan pindah kerja, sebanyak 39 aitem valid dengan reliabilitas 0,931. Hasil analisis deskriptif menunjukkan karyawan PTPN X PG Tjoekir Jombang (1) memiliki psikologi kapital rendah (54,05%) dan (2) memiliki kecenderungan pindah kerja tinggi (59,46%). Hasil uji hipotesis menggunakan analisis *korelasi pearson product moment* menunjukkan ada hubungan negatif antara psikologi kapital dengan kecenderungan pindah kerja.²⁰ Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti terletak pada variabel penelitiannya yaitu variabel *Psychological capital* dan variable kecenderungan pindah kerja, persamaan kedua terletak pada sampel atau populasi sama-sama menggunakan karyawan sebagai subjek penelitian. Perbedaannya terdapat pada lokasi penelitian dan penggunaan variabel *Psychological capital* sebagai moderator.

4. Jurnal penelitian yang ditulis Annisa Aulia Rahmah, Harlina Nurtjahjanti pada tahun 2020 berjudul “Hubungan Antara *Psychological capital* Dengan *Intensi Turnover* Pada Karyawan Matahari Department Store Javamall Semarang”. Penelitian ini

²⁰ Elysa Pratiwi, Fattah Hanurawan, and Gamma Hakim, ‘Hubungan Psikologi Kapital Dengan Kecenderungan Pindah Kerja Karyawan Ptpn X Pg Tjoekir Jombang’, *Flourishing Journal*, 1.5 (2021), 367–72 <<https://doi.org/10.17977/um070v1i52021p367-372>>.

bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Psychological capital* dengan intensi *turnover* pada karyawan Matahari Department Store Java Mall Semarang. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Matahari Department Store Java Mall wilayah Kota Semarang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 70 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *convenience sampling*. Alat ukur dalam pengambilan data menggunakan skala *Psychological capital* (34 aitem $\alpha=0,917$) dan skala intensi *turnover* (27 aitem $\alpha=0,914$) yang sudah dilakukan uji coba pada 40 orang karyawan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana menunjukkan hasil nilai korelasi antara *Psychological capital* dengan intensi *turnover*. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *Psychological capital* dengan intensi *turnover*. Hipotesis dalam penelitian ini diterima dengan sumbangan efektif *Psychological capital* sebesar 16,4% pada intensi *turnover*, kemudian 83,6% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain-lain di luar penelitian ini.²¹ Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan sama-sama meneliti tentang *Psychological capital* dan intensi *turnover* pada karyawan, persamaan kedua terletak pada penggunaan teori yaitu teori Luthans, Youssef dan Avolio. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang

²¹ Rahmah and Nurtjahjanti. Hubungan Antara Psychological Capital Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Matahari Department Store Javamall Semarang. *Jurnal Empati*. 10 no. 2 (2020): 155-162.

akan dilakukan yaitu adanya variabel *person organization fit* sebagai moderator pada penelitian yang akan dilakukan sedangkan pada penelitian ini tidak ada variabel moderator, perbedaan kedua terletak pada tempat penelitian dimana pada penelitian ini terletak pada Matahari Department Store Java Mall Semarang dan penelitian yang akan dilakukan terletak pada CV. Bumi Putra Mandiri Kediri.

5. Jurnal penelitian yang ditulis oleh Siti Musyafakoh tahun 2019 berjudul “*Person-Organization Fit dan Pengaruhnya Terhadap Psychological capital* serta Komitmen Organisasi.” Penelitian ini meneliti 200 karyawan dari perusahaan manufaktur di Jawa Barat. Dengan menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)*, peneliti menguji hubungan antara *Person-Organization Fit*, *Psychological capital*, dan komitmen organisasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa *Person-Organization Fit* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Psychological capital* ($\beta = 0,52, p < 0,01$), dan *Psychological capital* berperan sebagai mediator dalam hubungan antara *Person-Organization Fit* dan komitmen organisasi (*indirect effect* = $0,28, p < 0,05$). Karyawan dengan *Person-Organization Fit* yang tinggi menunjukkan komitmen organisasi yang lebih kuat, yang diperantarai oleh peningkatan dalam *Psychological capital* mereka, terutama dalam hal efikasi diri dan optimisme.²² Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan oleh

²² Musyafakoh, S. *Person-Organization Fit dan Pengaruhnya Terhadap Psychological Capital* serta Komitmen Organisasi. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 7 no. 1 (2019): 89-105

peneliti terletak pada variabel independen *Person organization fit*. Sedangkan perbedaannya pertama dari segi subjek, subjek yang digunakan penelitian sebelumnya yaitu karyawan dari perusahaan manufaktur sedangkan penelitian selanjutnya menggunakan karyawan perusahaan tekstil. Perbedaan kedua dari analisis data, penelitian sebelumnya menggunakan analisis *Structural Equation Modeling (SEM)* sedangkan penelitian selanjutnya menggunakan analisis data uji mediasi.

6. Jurnal penelitian yang ditulis Indra Wijaya & Ratna Dewi pada tahun 2020 berjudul “*Pengaruh Person organization fit Terhadap Psychological capital dan Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.” Penelitian ini melibatkan 160 karyawan di sebuah perusahaan jasa di Surabaya. Studi ini menggunakan metode survei dan analisis regresi untuk menguji pengaruh *Person-Organization Fit* terhadap *Psychological capital* dan dampaknya pada *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Person organization fit* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Psychological capital* ($\beta = 0,48, p < 0,01$). Selain itu, *Psychological capital* juga ditemukan berperan sebagai mediator dalam hubungan antara *Psychological capital* dan *Organizational Citizenship Behavior*, di mana karyawan dengan *Psychological capital* yang tinggi lebih cenderung menunjukkan perilaku ekstra peran, yang didukung oleh tingginya *Psychological capital* mereka (*indirect*

effect = 0,26, $p < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa kesesuaian nilai antara karyawan dan organisasi tidak hanya meningkatkan *Psychological capital* tetapi juga mendorong perilaku positif di tempat kerja.²³ Perbedaan penelitian ini dengan penelitian selanjutnya yaitu adanya 160 karyawan, sedangkan penelitian selanjutnya yang akan dilakukan hanya memenuhi 52 karyawan yang diteliti, perbedaan kedua terletak pada sektor tempat penelitian dimana pada penelitian ini terletak karyawan di sebuah perusahaan jasa Surabaya dan penelitian yang akan dilakukan terletak pada sektor tekstil di Kediri. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan sama-sama meneliti tentang *person-organization fit* dan *Psychological capital* pada karyawan.

7. Jurnal penelitian yang ditulis Ahmad Nurkhin & Dwi Martono pada tahun 2020 berjudul “Pengaruh *Person organization fit* Terhadap *Psychological capital* dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan”. Penelitian ini dilakukan pada 150 karyawan di sektor perbankan di Yogyakarta. Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi untuk menguji hubungan antara *Person organization fit* dan *Psychological capital* serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Person organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Psychological capital*

²³ Wijaya, I., & Dewi, R. Pengaruh Person-Organization Fit Terhadap Psychological Capital dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 9 no. 2 (2020): 135-150.

(nilai $\beta = 0,45$, $p < 0,01$). Selain itu, *Psychological capital* juga ditemukan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0,35$, $p < 0,01$). Data menunjukkan bahwa karyawan yang merasakan kesesuaian antara nilai-nilai pribadi mereka dan organisasi memiliki tingkat kepercayaan diri, optimisme, dan ketahanan yang lebih tinggi, yang kemudian meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja.²⁴ Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu adanya 150 karyawan, sedangkan penelitian yang akan dilakukan hanya memenuhi 52 karyawan yang diteliti, perbedaan kedua terletak pada sektor tempat penelitian dimana pada penelitian ini terletak pada sektor perbankan di Yogyakarta dan penelitian yang akan dilakukan terletak pada sektor tekstil di Kediri. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan sama-sama meneliti tentang *person-organization fit* dan *Psychological capital* pada karyawan.

²⁴ Nurkhin, A., & Martono, D. Pengaruh Person-Organization Fit Terhadap Psychological Capital dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 18 no. 2 (2020): 121-134.