

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Pada tinjauan pustaka ini akan dijelaskan mengenai penjelasan dan beberapa pengertian dari *person organization fit*, *job ambiguity*, komitmen organisasi, dan *intention to leave*. Selain itu dijelaskan pula beberapa uraian yang berkaitan dengan *person organization fit*, *job ambiguity*, komitmen organisasi, dan *intention to leave*.

2.1.1 Person Organization Fit

Person organization fit yaitu sebuah konsep penting dalam studi manajemen sumber daya manusia, merujuk pada kesesuaian atau kongruensi antara individu dan organisasi pada aspek yang krusial bagi keduanya.

2.1.1.1 Pengertian Person Organization Fit

Person organization fit secara luas didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu (Intan, 2020). *Person organization fit* adalah kesamaan karakteristik individu dengan organisasi, yang memiliki fungsi sepadan dengan budaya organisasi dalam membangun komitmen individu dan sebagai pedoman individu dalam organisasi (Intan, 2020). *Person organization fit* menekankan sejauh mana seseorang dan organisasi memiliki karakteristik kesesuaian yang sama dalam memenuhi kebutuhan masing-masing (Sayuga et al., 2023).

Person organization fit merupakan bentuk keselarasan antara karakteristik individu dan organisasi dalam nilai-nilai dan tujuan (Tang et al.,

2021). *Person organization fit* mencerminkan seberapa besar tingkat keselarasan antara nilai-nilai, tujuan, dan karakteristik individu dengan tempat kerja (Ertas, 2019). Ketika individu yakin bahwa nilai-nilainya sesuai atau didukung oleh budaya organisasi, kemungkinan besar karyawan tersebut memiliki keinginan yang rendah untuk meninggalkan organisasi (Maloba & Pillay-Naidoo, 2022).

Person organization fit didefinisikan sebagai kesesuaian atau kongruensi antara individu dan organisasi pada karakteristik yang penting bagi keduanya. *person organization fit* terbentuk melalui interaksi aspek-aspek yang saling terkait antara karyawan (individu) dan perusahaan (organisasi) (Subramanian et al., 2022). *Person organization fit* merupakan sebagai kondisi di mana karyawan cocok dengan lingkungan kerja mereka dan sesuai dengan karakteristik organisasi, serta sejalan dengan kepribadian individu mereka (Hartini, 2021: 6).

Person organization fit didefinisikan sebagai sejauh mana nilai dan tujuan pribadi karyawan identik dengan nilai dan tujuan organisasi. Ketika karyawan merasakan kecocokan antara dirinya dan organisasinya, mereka menjadi lebih terikat pada organisasi dan berniat untuk tetap berada dalam organisasi. Karyawan juga menunjukkan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan perilaku OCB ketika mereka merasakan adanya kecocokan yang kuat antara diri mereka dan organisasi. Sebaliknya, *person organization fit* yang buruk menghasilkan hasil kerja yang negatif seperti niat untuk meninggalkan organisasi (Saufi et al., 2020).

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *person organization fit* adalah konsep dalam ilmu psikologi organisasi yang merujuk pada keselarasan atau kesejajaran antara karakteristik individu dengan karakteristik organisasi tempat individu tersebut bekerja. Secara umum, *person organization fit* dapat diartikan sebagai konsep yang menggambarkan kesejajaran atau keselarasan antara karakteristik individu dan karakteristik organisasi, termasuk nilai, kebutuhan, dan atribut lainnya. Keselarasan ini diyakini dapat berkontribusi pada kepuasan kerja, kinerja, dan retensi karyawan dalam suatu organisasi.

2.1.1.2 Dimensi *Person Organization Fit*

Dimensionalitas dari *person organization fit* Menurut (Sayuga et al., 2023) diantaranya adalah:

- a. Adanya kesesuaian dengan tujuan perusahaan Individu dan perusahaan atau organisasi memiliki tujuan yang selaras dalam mencapai keunggulan perusahaan dan kesuksesan dalam bekerja.
- b. Adanya kesesuaian dengan supervisor Individu mampu bekerjasama dengan supervisor dalam memberikan ide-ide dan pengambilan keputusan.
- c. Adanya kesesuaian dengan rekan kerja Individu memiliki kecocokan dengan rekan kerja dalam membangun hubungan yang harmonis, saling mendukung, dan tolong menolong.

Ketiga dimensi tersebut dapat dilihat dari komponen sikap dari individu, kognitif, dan afektifnya. Individu lebih memilih untuk bekerja di

lingkungan yang dapat memperkuat konsep dirinya. Dengan demikian, nilai-nilai adalah bagian mendasar tentang cara individu untuk melihat situasi dan perilaku yang dapat diterima dalam mencapai tujuan dasar, yaitu kesuksesan dalam bekerja. Berikut ini Tabel 2. 1 tentang dimensi *person organization fit* menurut (Sayuga et al., 2023).

Tabel 2. 1 Dimensi Person Organization Fit Sayuga et al., (2023)

Elemen-Elemen Organisasi			
Komponen Sikap Individual	Kebijakan dan Prosedur Perusahaan	Supervisor atau Manager	Rekan Kerja
	Kesesuaian Kognitif Perusahaan	Kesesuaian Kognitif Supervisor	Kesesuaian Kognitif Rekan Kerja
Affect	Kesesuaian Afektif Perusahaan	Kesesuaian Afektif Supervisor	Kesesuaian Afektif Rekan Kerja

Sumber: (Sayuga et al., 2023)

2.1.1.3 Indikator *Person Organization Fit*

Indikator-indikator *person organization fit* menurut (Margaretha et al., 2023) adalah sebagai berikut:

- a. Kesesuaian nilai (*value congruence*); merujuk pada sejauh mana nilai-nilai individu sejalan atau kongruen dengan nilai-nilai yang dianut oleh suatu kelompok, organisasi, atau lingkungan tertentu. Konsep ini mempertimbangkan kesamaan nilai antara individu dan entitas yang lebih besar tempat individu tersebut berinteraksi.

- b. Kesesuaian tujuan (*goal congruence*); merujuk pada kondisi di mana tujuan individu, kelompok, atau unit organisasi secara keseluruhan sejalan atau kongruen satu sama lain. Dalam konteks bisnis dan manajemen, kesesuaian tujuan menjadi krusial untuk mencapai efisiensi dan kinerja optimal.
- c. Pemenuhan kebutuhan karyawan (*employee need fulfillment*); adalah kesesuaian antara kebutuhan-kebutuhan karyawan dan kekuatan yang terdapat dalam lingkungan kerja dengan sistem dan struktur organisasi.
- d. Kesesuaian karakteristik kultur kepribadian (*culture personality congruence*); adalah kesesuaian antara kepribadian (non nilai) dari setiap individu dan iklim atau kultur organisasi.

2.1.2 Job Ambiguity

Job ambiguity adalah ketidakjelasan yang dialami oleh seorang pekerja dalam memahami peran, tanggung jawab, atau harapan yang terkait dengan pekerjaannya. Ini bisa terjadi ketika deskripsi pekerjaan tidak cukup jelas, aturan dan prosedur kerja tidak ditetapkan dengan baik, atau ketika seseorang menghadapi situasi yang tidak terduga atau tidak terstruktur di tempat kerja.

2.1.2.1 Pengertian *Job Ambiguity*

Ambiguitas pekerjaan diartikan sebagai kurangnya informasi yang memuaskan, yang penting bagi seseorang untuk memenuhi persyaratan pekerjaan dengan cara yang memuaskan. Oleh karena itu, seorang karyawan menghadapi masalah ambiguitas pekerjaan ketika dia tidak memiliki informasi yang diperlukan mengenai tugasnya (Alblihed & Alzghaibi, 2022). Ambiguitas

peran merupakan suatu kondisi dimana pekerja merasa informasi yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaannya belum terpenuhi serta respon lingkungan atas hasil pekerjaannya belum tercukupi. Kondisi tersebut akan membuat pekerja mengalami ketidaknyamanan maupun kebingungan ketika bekerja, sehingga pekerja menjadi tidak produktif dan membuat kinerjanya menurun (Pratiwi et al., 2022)

Job ambiguity berkaitan dengan timbulnya konflik akibat tidak ada deskripsi pekerjaan yang jelas sehingga peran yang diharapkan oleh seseorang menjadi kabur dan tidak dapat dimengerti yang menyebabkan terjadinya ketidakpastian atau perasaan tidak aman dalam kaitannya dengan aspek peran seseorang (Aprianti & Yusuf, 2023). Ketidakjelasan peran merupakan tidak cukupnya informasi yang dimiliki serta tidak adanya arah dan kebijakan yang jelas, ketidakpastian tentang otoritas, kewajiban dan hubungan dengan lainnya, dan ketidakpastian sanksi dan ganjaran terhadap perilaku yang dilakukan. Ketidakjelasan peran muncul karena kurangnya informasi atau karena tidak adanya informasi sama sekali atau informasinya tidak disampaikan (Rini, 2018).

Job ambiguity sebagai keadaan kurangnya informasi yang jelas mengenai tanggungjawab dan harapan dari suatu jabatan, yang dibutuhkan bagi pemegang peran untuk dapat bekerja sesuai peran yang dipegangnya (Megaster, 2022). *Job ambiguity* terjadi karena deskripsi pekerjaan yang tidak dijelaskan secara rinci serta tidak adanya standar kinerja yang jelas sehingga ukuran tentang kinerja yang baik dipersepsikan secara kabur oleh anggota organisasi

(Rifki Patria, 2014). Secara teoritis konflik dan ambiguitas pekerjaan berdampak pada munculnya berbagai konsekuensi psikologis antara lain ketidakpuasan kerja, depresi, rendahnya komitmen keorganisasian, kelelahan emosional (Rifki Patria, 2014).

Berdasarkan pengertian menurut para peneliti diatas maka dapat disimpulkan bahwa *job ambiguity* adalah ketidakjelasan atau kebingungan yang dirasakan oleh seorang pekerja mengenai tugas, tanggung jawab, atau harapan yang terkait dengan pekerjaannya. Dengan demikian, *job ambiguity* merupakan fenomena yang penting untuk dipahami dalam konteks manajemen sumber daya manusia, karena dapat berdampak pada kesejahteraan individu dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

2.1.2.2 Indikator *Job Ambiguity*

Indikator-indikator dari *job ambiguity* yang dikembangkan oleh Rizzo, House dan Lirtzman (Tamba et al., 2020) adalah sebagai berikut:

- a. Tingkat Ketidakpastian; Ini mencerminkan sejauh mana pekerja merasa tidak yakin tentang tugas-tugas mereka, tujuan organisasi, atau harapan atasan. Ketidakpastian ini dapat berkaitan dengan lingkungan kerja, peraturan perusahaan, atau tanggung jawab pekerjaan.
- b. Tingkat Konsistensi; Indikator ini mengacu pada sejauh mana informasi yang diterima oleh pekerja konsisten atau bertentangan. Konsistensi informasi yang rendah dapat menyebabkan kebingungan dan kesulitan dalam menentukan arah atau tujuan yang jelas.

- c. Tingkat Klarifikasi Peran; Ini mengukur sejauh mana peran dan tanggung jawab pekerja dijelaskan dengan jelas. Ketidakjelasan dalam peran dapat menyebabkan konflik atau kesalahpahaman tentang apa yang diharapkan dari individu dalam konteks pekerjaan mereka.
- d. Tingkat Partisipasi; Indikator ini mencerminkan sejauh mana pekerja memiliki kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka. Ketidakjelasan tentang tingkat partisipasi dapat menyebabkan ketidakpuasan dan kurangnya keterlibatan dalam pekerjaan.

Pemahaman yang baik tentang indikator-indikator ini dapat membantu organisasi mengidentifikasi dan mengatasi ambiguitas pekerjaan yang mungkin mempengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan.

2.1.3 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah kesetiaan, keterlibatan, dan loyalitas yang ditunjukkan oleh individu terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Ini mencakup keterikatan emosional, identifikasi dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta kesediaan untuk berusaha keras demi kesuksesan organisasi.

2.1.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi secara umum merupakan suatu ketentuan yang disetujui bersama dari semua personil dalam suatu organisasi mengenai pedoman, pelaksanaan serta tujuan yang ingin dicapai bersama dimasa yang akan datang (Muis et al., 2018). Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi.

Artinya, seorang karyawan yang memiliki komitmen tinggi memiliki keinginan yang kuat untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia bekerja keras bagi pencapaian tujuan organisasi (Meutia & Husada, 2019).

Komitmen adalah sesuatu yang membuat seseorang membulatkan hati, bertekad berjerih payah, berkorban dan bertanggung jawab demi mencapai tujuan dirinya dan tujuan organisasi atau perusahaan yang telah disepakati atau ditentukan sebelumnya (Ma'rufi & Anam, 2019). Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Bonaventura Hendrawan Maranata et al., 2023). Dengan adanya komitmen organisasi pada karyawan yang tinggi akan membuat karyawan bekerja lebih optimal, dan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan juga meningkat secara positif pada perusahaannya (Meutia & Husada, 2019).

Komitmen organisasi merupakan komitmen yang diciptakan oleh semua komponen-komponen individual dalam menjalankan operasional organisasi. Komitmen itu bisa tercipta jika seseorang di organisasi melaksanakan hak beserta kewajiban mereka berdasarkan dengan tugas juga fungsinya masing-masing dalam organisasi (Riono et al., 2020). Komitmen kerja atau komitmen organisasi merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya (Riono et al., 2020). Komitmen itu bisa

tercipta jika seseorang di organisasi, melaksanakan hak beserta kewajiban mereka berdasarkan dengan tugas juga fungsinya masing-masing dalam organisasi (Riono et al., 2020).

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi melibatkan keterikatan dan kesetiaan individu terhadap tujuan, nilai, dan budaya organisasi tempat mereka bekerja. Secara keseluruhan, komitmen organisasi dianggap sebagai faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan membangun hubungan yang kuat antara individu dan organisasi. Organisasi yang berhasil membangun komitmen yang tinggi dari anggotanya cenderung memiliki tingkat retensi karyawan yang lebih baik, kinerja yang lebih tinggi, dan kondisi kerja yang positif. Oleh karena itu, pengelolaan dan pemahaman komitmen organisasi menjadi kunci untuk meningkatkan efektivitas dan keberlanjutan suatu organisasi.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Faktor-faktor yang memengaruhi *organizational commitment* dikemukakan oleh Steers & Porter, yang mengklasifikasikan menjadi empat kategori (Yusuf & Syarif, 2018: 47), yaitu sebagai berikut:

1. Karakteristik Pribadi

Karakteristik pribadi termasuk kondisi potensi, kapasitas kemampuan, dan keinginan seorang karyawan yang sesuai dengan tuntutan lingkungan kerja. Aspek-aspek pribadi ini mencakup usia, jenis

kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, motivasi, dan nilai-nilai personal.

2. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik Pekerjaan merujuk pada kondisi nyata yang berkaitan langsung dengan pekerjaan itu sendiri. Ini termasuk tantangan pekerjaan, peluang untuk berinteraksi sosial, identitas tugas, dan umpan balik yang diterima.

3. Karakteristik Organisasi

Karakteristik Organisasi meliputi tingkat desentralisasi dan otonomi tanggung jawab, partisipasi aktif karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan, serta sifat dan karakteristik kepemimpinan dan kebijakan pengambilan keputusan.

4. Sifat dan Kualitas Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja seorang karyawan dengan berbagai aspeknya dapat berdampak signifikan pada tingkat komitmen yang dimilikinya terhadap organisasi.

2.1.3.3 Dimensi Komitmen Organisasi

Menurut Busro (2018: 78) mengemukakan bahwa terdapat tiga dimensi terpisah komitmen organisasional, yaitu:

- a. *Affective commitment*, yakni berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi atau keterikatan emosional karyawan. Identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi terjadi apabila karyawan

ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional atau merasa mempunyai nilai sama dengan organisasi.

- b. *Continuance commitment*, yakni suatu kesadaran akan biaya-biaya yang harus dikeluarkan atau ditanggung (kerugian baik finansial maupun kerugian lain) berhubungan dengan keluarnya pegawai dari organisasi.
- c. *Normative commitment*, yakni suatu perasaan wajib dari pegawai untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi karena adanya perasaan utang budi pada organisasi

2.1.3.4 Indikator Komitmen Organisasi

Indikator-indikator dari komitmen organisasi yang dikembangkan oleh Busro (2018: 86) adalah sebagai berikut:

- a. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) meliputi:
 - 1. Kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi.
 - 2. Loyalitas terhadap organisasi.
 - 3. Kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi.
- b. Komitmen Kontinyu (*Continue Commitment*) meliputi:
 - 1. Memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi.
 - 2. Memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi.
- c. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*) meliputi:
 - 1. Kemauan bekerja.
 - 2. Tanggung jawab memajukan organisasi.

2.1.4 Intention to Leave

Intention to leave adalah istilah yang digunakan dalam konteks manajemen sumber daya manusia untuk merujuk pada kecenderungan atau niat seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya atau organisasi tempat dia bekerja. Ini adalah prediktor potensial bahwa seorang karyawan mungkin akan mengundurkan diri dalam waktu dekat.

2.1.4.1 Pengertian *Intention to Leave*

Intention to leave adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *intention to leave* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Novita & Dewi, 2021). *Intention to leave* merupakan pendahulu (*precursor*) terkuat dari aktual *turnover*. Hal ini membuktikan bahwa sebelum karyawan benar-benar meninggalkan organisasi didahului adanya niat untuk meninggalkan perusahaan (*intention to leave*) (R. R. N. Sari et al., 2016). *Intention to leave* muncul dari berbagai faktor eksternal seperti peluang kerja alternatif, atau karena alasan unik bagi individu, atau dari faktor organisasi (Widati & Muafi, 2020).

Intention to leave dapat dikatakan sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk keluar meninggalkan perusahaan di mana karyawan tersebut bekerja (Steven & Jenny, 2023: 39). *Intention to leave* adalah seberapa besar keinginan/niat seseorang untuk keluar dari perusahaan tempat ia bekerja sesuai dengan keyakinan pribadi maupun keyakinan–keyakinan normatif yang dimiliki tentang perilaku untuk meninggalkan atau keluar dari suatu pekerjaan

itu (Shofiah et al., 2017). Tindakan menarik diri terdiri atas beberapa komponen yang secara simultan muncul dalam individu berupa pikiran untuk keluar, adanya keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan ditempat lain, mengevaluasi kemungkinan menemukan pekerjaan yang sesuai keinginan dan layak ditempat lain, dan adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi (Ardan & Achmad, 2021: 4).

Intention to leave adalah suatu keinginan untuk berpindah tempat kerja atau pekerjaan dari seorang karyawan yang didahului oleh suatu ketidakpuasan terhadap pekerjaan atau tempat kerja yang sekarang tapi belum terwujud dalam suatu tindakan nyata (Ratnasari et al., 2023). *Intention to leave* juga dikenal sebagai penentuan awal seorang karyawan untuk keluar dan menarik diri dari suatu perusahaan, alih-alih melakukan pemisahan yang sebenarnya dari perusahaan (Baina & Warsindah, 2023). *Intention to leave* merupakan tanda awal adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa beberapa bulan atau bahkan beberapa tahun yang akan datang (Khasanah et al., 2023). Keluar merupakan tanggapan ketidakpuasan yang diungkapkan melalui perilaku yang diarahkan ke meninggalkan organisasi (Steven & Jenny, 2023: 39).

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa *Intention to leave* adalah suatu konsep yang merujuk pada niat atau keinginan seseorang untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Perusahaan dan organisasi perlu memahami dan mengelola faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi terjadinya fenomena tersebut untuk

meminimalkan tingkat *intention to leave*, sehingga dapat mempertahankan karyawan dan membangun lingkungan kerja yang stabil.

2.1.4.2 Indikator Intention to Leave

Menurut (Ratnasari et al., 2023) ada tiga indikator dari *intention to leave*, yaitu sebagai berikut:

a. Frekuensi berpikir untuk berhenti

Jika seorang karyawan seringkali merenung atau memikirkan kemungkinan untuk berhenti dari pekerjaannya, ini dapat menjadi indikator bahwa mereka sedang mempertimbangkan opsi tersebut. Frekuensi pemikiran ini dapat mencerminkan ketidakpuasan atau ketidaknyamanan yang mungkin mereka alami dalam lingkungan kerja mereka.

b. Frekuensi membayangkan bekerja di perusahaan lain

Jika seseorang secara rutin membayangkan atau memikirkan bagaimana rasanya bekerja di perusahaan lain, hal ini dapat menunjukkan bahwa mereka memiliki keinginan atau impian untuk mencari peluang di tempat lain. Imajinasi tersebut dapat mencerminkan ketidakpuasan atau keinginan untuk eksplorasi karir di luar organisasi saat ini.

c. Frekuensi niat melamar pekerjaan di tempat lain

Jika seorang karyawan seringkali memikirkan atau merencanakan untuk melamar pekerjaan di perusahaan lain, ini dapat dianggap sebagai tanda kuat dari niat untuk meninggalkan organisasi saat ini. Niat aktif

untuk mencari peluang baru secara formal dapat menjadi langkah konkrit menuju perubahan pekerjaan.

Adapun indikator dari *intention to leave* yang dikemukakan oleh (R. R. N. Sari et al., 2016), yaitu sebagai berikut:

- a. Kecenderungan individu berfikir untuk meninggalkan organisasi.
- b. Kemungkinan individu akan mencari pekerjaan pada organisasi lain.
- c. Kemungkinan individu untuk meninggalkan organisasi.
- d. Kemungkinan individu untuk meninggalkan organisasi dalam waktu dekat.
- e. Kemungkinan individu untuk meninggalkan organisasi bila ada kesempatan yang lebih baik.

Penting bagi manajemen sumber daya manusia dan atasan untuk memperhatikan tanda-tanda ini dan, jika memungkinkan, berkomunikasi dengan karyawan untuk memahami lebih lanjut penyebab ketidakpuasan atau keinginan untuk berpindah. Tindakan proaktif untuk mengatasi isu-isu yang mendasari ini dapat membantu mempertahankan karyawan yang berniat untuk meninggalkan perusahaan.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian adalah usaha memperoleh fakta atau prinsip dengan cara mengumpulkan dan menganalisis data (informasi) yang dilaksanakan dengan jelas, teliti, sistematis dan dapat dipertanggungjawabkan (Muslim, 2022)

Dalam penelitian ini, kami akan membahas hasil dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan tentang *person organization fit*, *job ambiguity* komitmen

organisasi dan *intention to leave*. Penelitian ini bertujuan untuk menyajikan gambaran yang komprehensif tentang temuan-temuan sebelumnya dalam bidang ini, memperjelas kontribusi-kontribusi penting yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, serta menyoroti gap pengetahuan yang masih perlu dieksplorasi lebih lanjut.

Tabel 2. 2 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Cindy Lumingkewas, Umar Nimran, Kusdi Raharjo, Hamidah Utami N (2019)	<i>Effect of Job Insecurity to Organizational Commitment and Intention to Leave</i>	Terdapat variabel yang sama yaitu variabel komitmen organisasi dan <i>intention to leave</i>	Terdapat perbedaan yaitu penelitian ini tidak menggunakan variabel <i>person organization fit</i> dan <i>job ambiguity</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara negatif terhadap <i>intention to leave</i>
2	Eko Nur Pratama, Emi Suwarni, Maidiana Astuti Handayani (2022)	<i>The Effect Of Job Satisfaction And Organizational Commitment On Turnover Intention With Person Organization</i>	Terdapat variabel yang sama yaitu variabel komitmen organisasi dan <i>person organization fit</i>	Terdapat perbedaan yaitu pada penelitian ini tidak menggunakan variabel <i>intention to leave</i> dan <i>job ambiguity</i>	Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel moderasi <i>person organization fit</i> berpengaruh

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
		<i>Fit As Moderator Variable</i>			positif terhadap hubungan antara variabel komitmen organisasi dengan <i>turnover intention</i>
3	Raziq Fadillah Ezra, Syahrizal, Yuki Fitria (2019)	Pengaruh Ketidakamanan Kerja terhadap Intensi Keluar dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat Kontrak Rumah Sakit Umum Citra BMC Padang	Terdapat variabel yang sama yaitu variabel komitmen organisasi dan <i>intention to leave komitmen organisasi dan intention to leave</i>	Terdapat perbedaan yaitu pada penelitian ini tidak menggunakan variabel <i>person organization fit dan job ambiguity</i>	Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap <i>intention to leave</i>
4	Ioanna Gregoriou, Evridiki Papastavrou, Andreas Charalambous, Eleftheria	<i>Organisational commitment, job satisfaction and intention to leave among physicians in the public</i>	Terdapat variabel yang sama yaitu variabel <i>organizational commitment</i> dan <i>intention to leave</i>	Terdapat perbedaan yaitu pada penelitian ini tidak menggunakan variabel	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berkorelasi

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Economidou, Elpidoforos Soterakis Soteriades, Anastasios Merkouris (2022)	<i>health sector of Cyprus: a cross-sectional survey</i>		<i>person organization fit dan job ambiguity</i>	negatif dengan <i>intention to leave</i>
5	Suryo Andrian Prasetyo, Hermawan, Ahmad Guspu (2020)	Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi melalui Stres Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT Astra Motor, Tbk Banjarnegara Cabang Yogyakarta)	Terdapat variabel yang sama yaitu variabel komitmen organisasi dan <i>job ambiguity</i>	Terdapat perbedaan yaitu pada penelitian ini tidak menggunakan variabel <i>intention to leave dan person organization fit</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan ambiguitas peran berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi
6	Vera Yudiana (2019)	Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran terhadap <i>Intention to Leave</i> dengan	Terdapat variabel yang sama yaitu <i>job ambiguity</i> organisasi dan <i>intention to leave</i>	Terdapat perbedaan yaitu pada penelitian ini tidak menggunakan variabel	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel ambiguitas peran

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
		<i>Job Insecurity</i> sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Cirebon)		komitmen organisasi dan <i>person</i> <i>organization</i> <i>fit</i>	berpengaruh secara positif terhadap <i>intention to</i> <i>leave</i>
7	Novi Indah Earlyanti, Lalu Hedwin (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Ambiguitas Peran terhadap Komitmen Organisasi Anggota Satuan Lalulintas Polres Bogor Kota Polda Jawa Barat	Terdapat variabel yang sama yaitu variabel komitmen organisasi dan <i>job</i> <i>ambiguity</i>	Terdapat perbedaan yaitu pada penelitian ini tidak menggunakan variabel <i>intention to</i> <i>leave</i> dan <i>person</i> <i>organization</i> <i>fit</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ambiguitas peran memiliki pengaruh negatif terhadap peningkatan komitmen Organisasi
8	Khurniatul Khasanah, Nuraeni, Khoirul Huda (2023)	Pengaruh <i>job</i> <i>insecurity</i> terhadap komitmen organisasi dan <i>intention to</i> <i>leave</i> pada PT Behaestex Pandaan	Terdapat variabel yang sama yaitu variabel komitmen organisasi dan <i>intention to leave</i>	Terdapat perbedaan yaitu pada penelitian ini tidak menggunakan variabel <i>person</i> <i>organization</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
				<i>fit dan job ambiguity</i>	terhadap <i>intention to leave</i>
9	Sarah Ohlsson (2018)	<i>Person-Job Fit and Person-Organization Fit Among Start-Up Employees and their Relation to Job Satisfaction and Intention to Leave</i>	Terdapat variabel yang sama yaitu variabel <i>person organization fit</i> dan <i>intention to leave</i>	Terdapat perbedaan yaitu pada penelitian ini tidak menggunakan variabel komitmen organisasi dan <i>job ambiguity</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan <i>person-organization fit</i> berpengaruh negatif terhadap <i>intention to leave</i>
10	Dessya Putri Ayu, Ria Chandra Kartika (2021)	Pengaruh <i>Person-Environment Fit</i> , Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap <i>Intention To Leave</i>	Terdapat variabel yang sama yaitu variabel komitmen organisasi dan <i>intention to leave</i>	Terdapat perbedaan yaitu pada penelitian ini tidak menggunakan variabel <i>person organization fit</i> dan <i>job ambiguity</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat peingaruh negatif antara komitmen organisasi terhadap <i>intention to leave</i>

2.3 Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia adalah hal yang sangat penting dalam menentukan keefektifan berjalannya suatu perusahaan. Sehingga sudah seharusnya

perusahaan melakukan investasi dengan cara melaksanakan fungsi dari sumber daya manusia yaitu memulai perekrutan, penyeleksian, sampai pada mempertahankannya. Namun terkadang fenomena yang ada dan sering terjadi pada perusahaan adalah manakala kinerja perusahaan yang sudah baik bisa menjadi rusak atau bahkan buruk, baik secara tidak langsung maupun secara langsung oleh berbagai kompleksnya perilaku karyawan.

Wujud dari perilaku itu adalah keinginan pindah/keluar dari pekerjaan (*intention to leave*) karena berbagai macam alasan dan sebab. Banyak kasus yang terjadi tiba-tiba karyawan yang paling loyal dan berkompeten diperusahaan tiba-tiba ingin pindah/keluar kerja. Tentunya hal ini akan mengganggu para pengusaha maupun para manajer sumber daya manusia perusahaan, baik kecil maupun perusahaan besar yang pernah mengalami karyawannya secara tiba-tiba mengajukan pindah/keluar.

Penelitian yang dilakukan pada salah satu perusahaan konsultan ternama yang berbasis di New York Amerika Serikat, menyatakan 80% karyawan *resign* atau berhenti dengan alasan berupa non-finansial, dengan beberapa variasi mulai dari hubungan kepada atasan, pelanggan (*customer*), sesama rekan kerja, tidak ada ruang pengembangan karir bagi karyawan, suasana atau lingkungan kerja yang kurang mendukung, adanya tantangan baru dan berbagai alasan lainnya (Sarsono, 2020).

Dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia, pemahaman terhadap alasan di balik *resign* atau perpindahan karyawan menjadi krusial. Sebagaimana disoroti oleh Sarsono, faktor-faktor non-finansial seperti

hubungan interpersonal, ruang pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang mendukung, memiliki peran yang signifikan dalam keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan suatu organisasi. Teori yang mencerminkan dinamika ini diantaranya adalah konsep *person organization fit*, *job ambiguity*, dan komitmen organisasi.

Person organization fit didefinisikan sebagai sejauh mana nilai dan tujuan pribadi karyawan identik dengan nilai dan tujuan organisasi. Ketika karyawan merasakan kesesuaian antara dirinya dan organisasinya, mereka menjadi lebih terikat pada organisasi dan berniat untuk tetap berada dalam organisasi (Saufi et al., 2020). Dalam penelitian ini akan menjelaskan sejauh mana *person organization fit* mempengaruhi komitmen organisasi pekerja di Indonesia. Hasil penelitian yang dilakukan Rizqa dan Palupidiningdyah (2017) menunjukkan bahwa *person organization fit* memiliki pengaruh langsung dan positif terhadap peningkatan komitmen organisasional. Hal ini mengidentifikasi bahwa semakin tinggi *person organization fit* yang dimiliki oleh karyawan, maka akan meningkatkan komitmen organisasional karyawan. Adapun indikator dari *person organization fit* adalah *value congruence*, *goal congruence*, *employee need fulfillment*, dan *ulture personality congruence* (Margaretha et al., 2023).

Selain *person organization fit*, faktor lain yang berhubungan dengan komitmen organisasi adalah *job ambiguity*. *Job ambiguity* adalah kurangnya informasi yang jelas mengenai harapan terkait pekerjaan, metode untuk memenuhi pekerjaan, atau konsekuensi dari peran kinerja. Kurangnya

informasi dan kejelasan peran serta tugas-tugas bagi orang-orang dalam peranan kerja mereka akan dapat menghambat kinerja karyawan (Nur et al., 2016). Dalam penelitian sebelumnya menunjukkan hasil bahwa *job ambiguity* berpengaruh secara negatif terhadap komitmen organisasi (Utama & Sriath, 2016).

Ambiguitas peran muncul ketika karyawan tidak mempunyai informasi atau pengetahuan yang cukup jelas untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas. Hal ini akan dapat menghambat kinerja karyawan dalam mencapai tujuan (Nur et al., 2016). Dalam penelitian ini akan menjelaskan sejauh mana *job ambiguity* mempengaruhi komitmen organisasi Pekerja di Indonesia. Adapun indikator dari *job ambiguity* adalah tingkat ketidakpastian, tingkat konsistensi, tingkat klarifikasi peran dan tingkat partisipasi (Tamba et al., 2020).

Komitmen organisasi adalah hubungan individu dengan organisasi dapat mencakup keterlibatan kerja, loyalitas, dan perasaan terhadap nilai-nilai organisasi. Selanjutnya loyalitas tidak hanya bersifat pasif tetapi juga menyangkut hubungan aktif dengan organisasi kerja yang mempunyai tujuan untuk keberhasilan organisasi yang bersangkutan (Sumual et al., 2022). Hubungan antara komitmen dan niat untuk keluar telah diteliti selama beberapa dekade terakhir dan korelasi terbalik yang kuat antara kedua konstruksi tersebut telah diidentifikasi (Gregoriou et al., 2023). Dalam penelitian sebelumnya menunjukkan komitmen organisasional berpengaruh 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 (Ayu & Kartika, 2021). Adapun indikator dari komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif (Busro, 2018)

Intention to leave adalah suatu keinginan untuk berpindah tempat kerja atau pekerjaan dari seorang karyawan yang didahului oleh suatu ketidakpuasan terhadap pekerjaan atau tempat kerja yang sekarang tapi belum terwujud dalam suatu tindakan nyata (Ratnasari et al., 2023). Penelitian mengenai *intention to leave* sangat penting untuk dilakukan karena adanya karyawan yang keluar dari organisasi, memerlukan biaya yang sangat besar dalam bentuk kerugian yang besar akan tenaga ahli yang mungkin juga memindahkan pengetahuan spesifik perusahaan kepada pesaing (R. R. N. Sari et al., 2018). Adapun indikator dari *intention to leave* yaitu frekuensi berpikir untuk berhenti, frekuensi membayangkan bekerja di perusahaan lain, dan frekuensi niat melamar pekerjaan di tempat lain (Ratnasari et al., 2023).

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas menekankan pentingnya upaya manajemen sumber daya manusia untuk memastikan bahwa karyawan merasa cocok dengan budaya dan nilai-nilai organisasi, memiliki pemahaman yang jelas tentang peran dan tanggung jawab pekerjaan mereka, serta merasa terikat untuk berkontribusi secara aktif terhadap tujuan organisasi, sebagai strategi untuk meminimalkan *turnover* dan menjaga retensi karyawan. Dalam penelitian ini penulis akan menganalisis sejauh mana *person organization fit* dan *job ambiguity* mempengaruhi komitmen organisasi, sejauh mana

komitmen organisasi mempengaruhi *intention to leave* dan sejauh mana komitmen organisasi memediasi hubungan antara *person organization fit* dan *job ambiguity* dengan *intention to leave*.

2.4 Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2019:99) adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan uraian dalam kerangka pemikiran, maka dapat dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: *Person organization fit* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada Barista di Priangan Timur.

H2: *Job ambiguity* berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi pada Barista di Priangan Timur.

H3: Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *intention to leave* pada Barista di Priangan Timur.

H4: Komitmen organisasi memediasi hubungan antara *person organization fit* dengan *intention to leave* pada Barista di Priangan Timur.

H5: Komitmen organisasi memediasi hubungan antara *job ambiguity* dengan *intention to leave* pada Barista di Priangan Timur.