

## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Tinjauan Pustaka**

Tinjauan pustaka merupakan suatu proses penelitian yang melibatkan pengumpulan, penelaahan, dan sintesis informasi yang relevan dari sumber-sumber teoritis yang ada. Tinjauan pustaka menjadi landasan utama untuk memahami kerangka teoritis yang mendukung penelitian.

##### **2.1.1 *Person-Job Fit***

*Person-job fit* adalah kesesuaian karakteristik tugas/pekerjaan dengan kemampuan individu untuk melaksanakan tugas tersebut. Seorang pekerja dapat dinyatakan memiliki kecocokan dengan pekerjaannya adalah saat dimana pekerja tersebut merasakan kenyamanan, kepuasan, tidak merasa cemas, dan tidak memiliki keluhan terhadap kondisi pekerjaan yang dilakukannya.

##### **4.1.1.1 *Pengertian Person-Job Fit***

Teori *person-job fit* didasarkan dari kesesuaian seorang pegawai dengan pekerjaannya. Asumsi dasar dari teori kesesuaian adalah bahwa individu mengalami sikap yang lebih positif ketika mereka bekerja di lingkungan yang sesuai dengan karakteristik pribadi mereka seperti nilai, keterampilan dan kebutuhan (Kaur & Kang, 2021). *Person-job fit* menunjukkan suatu kesesuaian pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu dengan yang dibutuhkan oleh pekerjaan itu sendiri (Kristof-Brown & Billsberry, 2013).

Definisi lain dari *person-job fit* yaitu mengacu pada sejauh mana keterampilan, kemampuan, dan minat seorang individu sesuai dengan tuntutan

pekerjaan (Conte & Landy, 2017). Dijelaskan lebih lanjut bahwa *Person-job fit* dapat dilihat dari kesesuaian antara tuntutan intelektual dari pekerjaan, kecerdasan seseorang, serta minat dan nilai seseorang terkait dengan pekerjaan yang mereka pilih akan mempengaruhi kesejahteraan fisik dan psikologis serta produktivitas.

Berdasarkan beberapa pernyataan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa *person-job fit* merupakan kesesuaian antara karakteristik pegawai dengan kebutuhan pekerjaannya. Dalam konteks ini, kesesuaian mencakup sejauh mana seseorang cocok dengan pekerjaannya dari segi kemampuan, minat, dan karakteristik individu.

#### **4.1.1.2 Dimensi *Person-Job Fit***

*Person job fit* memiliki 2 dimensi yaitu sebagai berikut: (Kristof-Brown & Billsberry, 2013)

1. *Demands abilities fit* (kesesuaian permintaan-kemampuan) merupakan pengetahuan, kemampuan yang dimiliki oleh pekerja cocok dengan apa yang diperlukan oleh bidang pekerjaannya. *Demands abilities fit* ini meliputi tuntutan pekerjaan yang dibutuhkan cocok dengan kemampuan individu dalam rangka menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan persyaratan kerja yang ditawarkan oleh organisasi. Tuntutan pekerjaan meliputi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan.
2. *Needs supply fit* (kesesuaian kebutuhan-persediaan) merupakan keadaan dimana kebutuhan pekerjaan apa yang mereka harapkan tercapai pada saat mereka bekerja (kepuasan pribadi karena pekerjaan tersebut). *Needs supply fit*

ini mencakup pencapaian tujuan, kebutuhan psikologis, kepentingan dan nilai-nilai.

### **2.1.2 *Job Satisfaction***

Dalam sebuah organisasi, *job satisfaction* merupakan hal yang penting. *Job satisfaction* menggambarkan apa yang dirasakan oleh pegawai terhadap pekerjaannya. Setiap pegawai memiliki tingkat kepuasan yang berbeda. Pegawai yang merasa puas akan melakukan pekerjaannya tanpa merasa terbebani. Sedangkan, pegawai yang merasa tidak puas akan merasa terbebani dalam melakukan pekerjaannya.

#### **2.1.2.1 *Pengertian Job Satisfaction***

*Job satisfaction* merupakan hal penting yang harus dimiliki individu dalam menjalani pekerjaannya. Setiap pegawai memiliki karakteristik pribadi yang berbeda-beda, oleh karena itu tingkat kepuasan tiap pegawai tersebut pun akan berbeda-beda pula. Tentunya mereka mempunyai cara tersendiri dalam mencapai kepuasan, hal tersebut dapat dipengaruhi oleh dirinya sendiri atau dari lingkungan eksternal. Perbedaan tingkat kepuasan pegawai ini tentunya akan berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi.

*Job satisfaction* didefinisikan sebagai sikap positif atau kondisi emosional memuaskan atau menyenangkan yang diakibatkan oleh evaluasi kerja atau pengalaman profesional pegawai (Conte & Landy, 2017). *Job satisfaction* adalah hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal-hal yang dianggap penting (Luthans, et al., 2021). Definisi lain dari *job satisfaction* yaitu perasaan positif terhadap suatu pekerjaan yang

dihasilkan dari evaluasi berbagai karakteristik pekerjaannya atau dapat juga dikatakan bahwa *job satisfaction* adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya dan konteks pekerjaannya (McShane & Glinow, 2019). Lebih lanjut dijelaskan bahwa *job satisfaction* adalah penilaian terhadap karakteristik pekerjaan yang dirasakan, lingkungan kerja, dan pengalaman emosional di tempat kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat diambil kesimpulan bahwa *job satisfaction* adalah kondisi emosional atau perasaan individu yang menyenangkan yang dipengaruhi oleh kondisi pekerjaan. Ini merujuk pada sejauh mana seseorang merasa puas dan terpenuhi dengan pekerjaannya.

#### **2.1.2.2 Teori *Job Satisfaction***

Terdapat 3 teori *job satisfaction* menurut pendapat sebagai berikut: (Rivai, et al., 2014)

1. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*)

Teori ini mengukur kepuasan seorang pegawai dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya diterima dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Kepuasan pegawai tersebut tergantung pada selisih antara apa yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang sebenarnya didapat.

2. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa individu akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidak adanya keadilan dalam situasi kerja. Dalam teori ini, komponen utamanya adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan.

3. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Dalam teori ini, kepuasan dan ketidakpuasan merupakan dua hal yang berbeda. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi *satisfies* atau motivatif dan *dissatisfies*. *Satisfies* adalah faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan, maka dengan terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan. *Dissatisfies (hygiene factors)* merupakan faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, maka jika faktor ini tidak terpenuhi, pegawai akan merasa tidak puas.

Dari ketiga teori tersebut, teori yang digunakan adalah teori ketidaksesuaian (*discrepancy theory*). Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan memperhatikan perbedaan antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasan yang dirasakan melebihi dari yang diinginkan, maka individu tersebut akan merasakan kepuasan yang lebih lagi. Kondisi tersebut mencerminkan *discrepancy*, namun positif.

### **2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Job Satisfaction***

Menurut pendapat Mangkunegara, terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi *job satisfaction*, yaitu sebagai berikut: (Islamy, 2019)

1. Faktor pegawai, yaitu meliputi kecerdasan (IQ), kecerdasan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu meliputi jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

#### **2.1.2.4 Indikator *Job Satisfaction***

Terdapat 5 pengukuran untuk *job satisfaction*. Indikator-indikator tersebut adalah sebagai berikut: (Luthans et al., 2021)

1. Pekerjaan itu sendiri

Sejauh mana pekerjaan tersebut memberikan tugas-tugas yang menarik bagi individu, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab. Saat pegawai melakukan pekerjaannya, apakah pekerjaan tersebut memiliki elemen yang memuaskan.

2. Gaji

Jumlah imbalan finansial yang diterima dan sejauh mana hal ini dipandang adil dibandingkan dengan imbalan yang diterima oleh orang lain dalam organisasi.

3. Kesempatan promosi

Kesempatan untuk maju atau berkembang dalam organisasi.

4. Supervisi

Kemampuan supervisor untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.

5. Rekan kerja

Sejauh mana rekan kerja memberikan bantuan secara teknis dan mendukung secara sosial, karena apabila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat.

### **2.1.3 *Intention to Leave***

*Intention to leave* merupakan keinginan seseorang untuk berpindah, berhenti, atau keluar dari pekerjaannya, secara sukarela atau atas kemauan diri sendiri. Pada umumnya, perilaku tersebut terjadi karena karyawan menginginkan pekerjaan yang lebih baik.

#### **2.1.3.1 Pengertian *Intention to Leave***

*Intention* (keinginan) mengacu pada maksud seorang karyawan mencari tempat pekerjaan alternatif dan belum mengimplementasikan dalam perilaku sebenarnya yaitu meninggalkan organisasi (*turnover*) (Putranti, 2022). Pendapat lain mengatakan bahwa *intention to leave* kondisi individu mengevaluasi dan membandingkan pekerjaan alternatif dengan pekerjaan saat ini kemudian mengembangkan niat untuk berhenti bekerja (George & Jones, 2012). Hal tersebut dianggap sebagai keinginan yang disadari dan disengaja untuk meninggalkan suatu organisasi dalam waktu dekat.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa *intention to leave* adalah niat atau keinginan seseorang untuk meninggalkan organisasi secara sukarela. Ini mencerminkan sikap mental dan niat individu untuk mencari alternatif pekerjaan lain atau meninggalkan pekerjaannya saat ini.

#### **2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Intention to Leave***

Terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi *intention to leave*, diantaranya adalah sebagai berikut: (Mobley, 2011)

1. Faktor individual, meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, pendidikan, dan status perkawinan.

2. Kepuasan kerja, meliputi beberapa aspek operasional yaitu kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap penyeliaan, kepuasan terhadap bobot pekerjaan, kepuasan terhadap promosi jabatan, dan kepuasan terhadap kondisi kerja organisasi pada umumnya.
3. Komitmen organisasional, ketika seorang pegawai tidak memiliki komitmen organisasional, meskipun mereka merasa puas akan pekerjaannya dapat membuat pegawai tersebut memiliki keinginan untuk berhenti atau pindah ke organisasi lain.

#### **2.1.3.3 Dimensi *Intention to Leave***

Dimensi dari *intention to leave* terbagi atas 3 skala pengukuran, yaitu: (Staffelbach, 2014)

1. Faktor psikologis yang terbagi atas kontrak psikologis, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *job insecurity*.
2. Faktor ekonomi yang terbagi atas upah, peluang eksternal, dan ukuran perusahaan.
3. Faktor demografis yang terbagi atas usia dan masa jabatan.

#### **2.1.3.4 Indikator *Intention to Leave***

Terdapat tiga indikator yang digunakan untuk mengukur *intention to leave*, yaitu sebagai berikut: (Fajri, et al., 2019)

- 1) Pikiran-pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*)

Kondisi dimana individu berpikir untuk berhenti dari pekerjaannya atau memilih untuk tetap berada pada lingkungan kerja saat ini. Hal tersebut diawali dengan ketidakpuasan yang dirasakan oleh pegawai, lalu kemudian

pegawai tersebut mulai berpikir untuk berhenti dari pekerjaannya sehingga mengakibatkan tingkat kehadiran pegawai tersebut rendah.

- 2) Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*)  
Kondisi dimana individu mulai mencari pekerjaan baru pada organisasi lain. Ketika seorang pegawai sudah memasuki tahap mulai sering berpikir untuk keluar dari tempat kerjanya, maka pegawai tersebut akan mulai mencoba untuk mencari pekerjaan baru dari perusahaan lain yang dirasa lebih baik.
- 3) Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*)  
Kondisi dimana individu memiliki niat untuk keluar. Biasanya, pegawai yang memiliki niat untuk keluar terjadi apabila telah mendapatkan pekerjaan yang dirasa lebih baik. Cepat atau lambat, keadaan ini diakhiri dengan keputusan pegawai tersebut untuk tetap tinggal atau meninggalkan pekerjaannya saat ini.

#### 2.1.4 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Penelitian terdahulu**

| No | Peneliti, Tahun, dan Judul                                                                                                                      | Persamaan                                                                | Perbedaan                                                     | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                     | Sumber Penelitian                                                                                |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | Nur Laeli Masykuroh & Muafi (2021) <i>The Influence of Job Insecurity and Person-Job Fit on Turnover Intention Mediated by Job Satisfaction</i> | Variabel <i>Person-job fit, turnover intention, dan job satisfaction</i> | Variabel <i>job insecurity</i> , subjek dan lokasi penelitian | <i>Person-job fit</i> berpengaruh terhadap <i>job satisfaction</i> , berpengaruh terhadap <i>turnover intention, job satisfaction</i> mampu memediasi hubungan antara variabel <i>person-job fit</i> | <i>International Journal of Business Ecosystem &amp; Strategy</i> , Vol.3, No. 3 ISSN: 2687-2293 |

| No | Peneliti, Tahun, dan Judul                                                                                                                                                                        | Persamaan                                                       | Perbedaan                                                                                                                                                                                     | Hasil Penelitian                                                                            | Sumber Penelitian                                                                        |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                                                                                                                                                                   |                                                                 |                                                                                                                                                                                               | dan <i>turnover intention</i>                                                               |                                                                                          |
| 2  | Navneet Kaur & Lakhwinder Singh Kang (2021)<br><i>Person-Organisation Fit, Person-Job Fit, and Organisational Citizenship Behaviour: an Examination of the Mediating Role of Job Satisfaction</i> | Variabel <i>person job-fit, job satisfaction</i>                | Variabel <i>Person-organisational fit, organisational citizenship behaviour</i> , subjek dan lokasi penelitian Serta ditambahkan variabel <i>intention to leave</i> sebagai variabel dependen | <i>Person-job fit</i> berpengaruh terhadap <i>job satisfaction</i>                          | IIMB <i>Manajement Review (IMR)</i> , Vol. 33, Issue 4, Pages 347-359<br>ISSN: 0970-3896 |
| 3  | Ali Dogantekin, Erhan Bogan, dan Bekir Bora Dedeoglu (2023)<br><i>The Effect of Customer Incivility on Employees' Work Effort and Intention to Quit: Mediating Role of Job Satisfaction</i>       | Variabel <i>intention to quit</i> dan <i>job satisfaction</i>   | Variabel <i>customer incivility, employees work effort</i> , subjek dan lokasi penelitian Serta ditambahkan variabel <i>person-job fit</i> sebagai variabel independen                        | <i>Job satisfaction</i> berpengaruh terhadap <i>intention to quit</i>                       | <i>Tourism Management Perspective</i> , Vol. 45, pp. 101-071<br>ISSN: 2211-9736          |
| 4  | Boreum Ju & Jessica Li (2019)<br><i>Exploring the Impact of Training, Job Tenure, dan</i>                                                                                                         | Variabel <i>skills-job matches, employee turnover intention</i> | Variabel <i>training, job tenure, educational-job matches</i> , subjek dan lokasi                                                                                                             | <i>Educational-job matches, dan skills-job matches</i> berpengaruh terhadap <i>turnover</i> | <i>European Journal of Training and Development</i><br>ISSN:2046-9012                    |

| No | Peneliti, Tahun, dan Judul                                                                                                                                                         | Persamaan                                                      | Perbedaan                                                                                                                                                                                            | Hasil Penelitian                                                                                                                                         | Sumber Penelitian                                                                                   |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | <i>Educational-Job and Skills-Job Matches on Employee Turnover Intention</i>                                                                                                       |                                                                | penelitian Serta ditambahkan variabel <i>job satisfaction</i> sebagai variabel mediasi                                                                                                               | <i>intention</i>                                                                                                                                         |                                                                                                     |
| 5  | Yolanda Edwards-Dandridge, Brandon D. Simmons, and Douglas G. Campbell (2020)<br><i>Predictor of Turnover Intention of Registered Nurses: Job Satisfaction or Work Engagement?</i> | Variabel <i>job satisfaction</i> dan <i>turnover intention</i> | Variabel <i>work engagement</i> , subjek dan lokasi penelitian Serta ditambahkan variabel <i>person-job fit</i> sebagai variabel dependen                                                            | Para pemimpin organisasi perawatan kesehatan dapat menurunkan <i>turnover intention</i> perawat dengan berfokus pada peningkatan <i>job satisfaction</i> | <i>International Journal of Applied Management &amp; Technology</i> , Vol. 19, Issue 1, Pages 87-96 |
| 6  | Muna Fayez Salahat & Zaid Mohammed Al-Hamdan (2022)<br><i>Quality of Nursing Work Life, Job Satisfaction, and Intent To Leave among Jordanian Nurses: A Descriptive Study</i>      | Variabel <i>job satisfaction</i> dan <i>intent to leave</i>    | Variabel <i>work life</i> , subjek dan lokasi penelitian Serta ditambahkan variabel <i>person-job fit</i> sebagai variabel independen, dan variabel <i>job satisfaction</i> menjadi variabel mediasi | <i>Job satisfaction</i> berpengaruh negatif terhadap <i>intent to leave</i>                                                                              | Heliyon, Vol. 8, No. 7<br>ISSN: 2405-8440                                                           |
| 7  | Yeni Ariyani, Djudiyah, dan                                                                                                                                                        | Variabel <i>person-job</i>                                     | Variabel <i>job crafting</i> ,                                                                                                                                                                       | <i>Person-job fit</i> berpengaruh                                                                                                                        | MEDIAPSI, Vol. 9, No. 1,                                                                            |

| No | Peneliti, Tahun, dan Judul                                                                                                                                                                      | Persamaan                                                                              | Perbedaan                                                                                                                                                    | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                           | Sumber Penelitian                                                                                                                     |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | Nandy Agustin Syakarofath (2023)<br><i>The Effect of Person-job Fit and Job Crafting on Contract Employee's Turnover Intention</i>                                                              | <i>fit</i> dan <i>turnover intention</i>                                               | subjek dan lokasi penelitian Ditambahkan variabel <i>job satisfaction</i> sebagai variabel mediasi                                                           | terhadap <i>turnover intention</i>                                                                                                                                                                                                                                         | pp: 42-49<br>ISSN: 2477-6459                                                                                                          |
| 8  | Chandan A. Chavadi, Monika Sirothiya, and Vishwanatha M. R. (2021)<br><i>Mediating Role of Job Satisfaction on Turnover Intentions and Job Mismatch Among Millennial Employees in Bengaluru</i> | Variabel <i>job mismatch</i> , <i>job satisfaction</i> , dan <i>turnover intention</i> | Menggunakan variabel <i>person-job fit</i> sebagai persamaan dari variabel <i>job mismatch</i> , subjek dan lokasi penelitian                                | <i>Job mismatch</i> dan <i>job satisfaction</i> berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> , <i>job mismatch</i> berpengaruh terhadap <i>job satisfaction</i> , <i>job satisfaction</i> memediasi hubungan antara <i>job mismatch</i> dengan <i>turnover intention</i> | <i>Business Perspective and Research</i> , Vol. 10, No. 1, pp: 79-100                                                                 |
| 9  | Yuni Siswanti, Farah Salsabila Puspitasari, and Krisnandini Wahyu Pratiwi (2023)<br><i>The Effect of Work Environment and Person-</i>                                                           | Variabel <i>person-job fit</i> , dan <i>job satisfaction</i>                           | Variabel <i>work environment</i> dan <i>work stress</i> , subjek dan lokasi penelitian Serta ditambahkan variabel <i>intention to leave</i> sebagai variabel | <i>Person job fit</i> berpengaruh terhadap <i>job satisfaction</i>                                                                                                                                                                                                         | <i>International Research Journal of Economics and Management Studies Published</i> , Vol. 2, Issue 3, pp: 134-141<br>ISSN: 2583-5238 |

| No | Peneliti, Tahun, dan Judul                                                                                                                                                                                         | Persamaan                                                    | Perbedaan                                                                                                                            | Hasil Penelitian                                                           | Sumber Penelitian                                                                                                  |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | <i>Job Fit on Job Satisfaction with Work Stress as an Intervening Variable in Employees of Dazzle Cell Phones Retail Company in Yogyakarta</i>                                                                     |                                                              | independen dan merubah <i>job satisfaction</i> menjadi variabel mediasi                                                              |                                                                            |                                                                                                                    |
| 10 | Sheikh Muhammad Hizam Sheikh Khairuddin & Sulaiman Baputey (2019)<br><i>Work Engagement Mediating The Relationship between Person-Job Fit and Intention to Leave among Goverment Nurses in Peninsular Malaysia</i> | Variabel <i>person-job fit</i> dan <i>intention to leave</i> | Variabel <i>work engagement</i> , subjek dan lokasi penelitian Ditambahkan variabel <i>job satisfaction</i> sebagai variabel mediasi | <i>Person-job fit</i> tidak berpengaruh terhadap <i>intention to leave</i> | <i>International Juournal of Innovation, Creativity and Change</i> , Vol. 6, No. 9, pp: 190-214<br>ISSN: 2201-1323 |

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Penurunan jumlah PNS dalam 10 tahun terakhir, salah satu penyebabnya adalah tingginya tingkat *turnover*. Dari hasil observasi awal yang dilakukan penulis, menunjukkan bahwa banyak PNS yang memilih untuk meninggalkan

organisasi mereka secara sukarela. Beberapa alasan pengunduran diri PNS ini dikarenakan ketidaksesuaian pekerjaan dan penghasilan dengan ekpektasi mereka.

Person-job fit merupakan kesesuaian antara keterampilan pribadi atau sebagai kesesuaian antara karakteristik pribadi dan karakteristik pekerjaan (Yang, Pu, & Guan, 2019). Pegawai yang merasa apa yang dimilikinya sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, maka akan berpengaruh terhadap *job satisfaction*. Sehingga, ketika kesesuaian antara karyawan dan pekerjaannya semakin tinggi, maka semakin tinggi pula tingkat *job satisfaction* yang dirasakan pegawai tersebut. Pengukuran *Person-job fit* dapat dilihat dari 4 indikator, yaitu kesesuaian kemampuan dengan pekerjaan, kesesuaian pengetahuan dengan pekerjaan, kesesuaian kebutuhan individu dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan, dan kepuasan pribadi terhadap pekerjaan.

Beberapa penelitian dilakukan untuk mengetahui hubungan antara *person-job fit* dan *job satisfaction*, seperti dalam penelitian (Siswanti, et al., 2023) dan (Kaur & Kang, 2021) dimana hasilnya menjelaskan bahwa *person-job fit* berpengaruh terhadap *job satisfaction* dengan hubungan yang positif. Penelitian serupa juga dilakukan oleh (Chavadi et al., 2021) dimana penelitian tersebut menjelaskan bahwa *job mismatch* berpengaruh negatif terhadap *job satisfaction*. Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa *person-job fit* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*.

*Job satisfaction* adalah kondisi emosional memuaskan atau menyenangkan yang diakibatkan oleh evaluasi kerja atau pengalaman profesional pegawai (Achmad, et al., 2023). Dapat juga didefinisikan sebagai kondisi emosional atau

perasaan individu yang menyenangkan yang dipengaruhi oleh kondisi pekerjaan. *Job satisfaction* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *intention to leave*. Ketika kondisi pekerjaan yang dirasakan oleh pegawai membuat mereka merasa tidak puas, maka akan menimbulkan keinginan untuk berhenti dari pekerjaan itu timbul. Oleh karena itu, *job satisfaction* dikatakan sebagai prediktor *intention to leave* terbaik (Masykuroh & Muafi, 2021). Beberapa indikator yang digunakan untuk pengukuran *job satisfaction* diantaranya adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, supervisi, dan rekan kerja.

Beberapa penelitian telah dilakukan untuk mengetahui hubungan antara *job satisfaction* terhadap *intention to leave*. Seperti yang dilakukan oleh (Doğantekin, et al., 2023) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara *job satisfaction* dengan *intention to leave*. Peneliti lain juga melakukan pengujian hubungan yang sama antara *job satisfaction* dengan *intention to leave* yang dilakukan oleh (Dandridge, et al., 2020) dan menunjukkan hasil yang sama.

Selain kedua penelitian diatas, Salahat & Al-Hamdan (2022) juga melakukan penelitian yang serupa untuk menganalisis hubungan antara *job satisfaction* dengan *intention to leave*, dan hasilnya pun sama bahwa *job satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *intention to leave*. Dari hasil penelitian-penelitian tersebut, maka semuanya menunjukkan hubungan bahwa *job satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *intention to leave*, artinya ketika *job satisfaction* yang dirasakan pegawai semakin tinggi maka *intention to leave* yang dirasakan akan semakin rendah.

*Intention to leave* mengacu pada rencana atau kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat ini dan mencari pekerjaan alternatif dalam waktu dekat (Ayalew & Workineh, 2020). Dapat diartikan juga sebagai niat atau keinginan seseorang untuk meninggalkan organisasi secara sukarela. Kondisi tersebut banyak dialami karyawan karena ketidaksesuaian antara karakteristik individu dengan tuntutan pekerjaan (*person-job fit*). Ketika seseorang merasa kemampuan, pengetahuan, dan minatnya tidak sejalan dengan pekerjaan, maka akan mempengaruhi emosional individu tersebut sehingga memicu keinginan atau niat untuk meninggalkan pekerjaannya. Indikator *intention to leave* ini diantaranya adalah pikiran-pikiran untuk berhenti, keinginan untuk mencari pekerjaan lain, dan keinginan untuk meninggalkan.

Dalam beberapa penelitian, telah ditemukan hubungan yang signifikan antara *person-job fit* dengan *intention to leave*. Terdapat hasil yang menunjukkan bahwa *person-job fit* memiliki hubungan yang signifikan dan negatif terhadap *intention to leave* (Ariyani, et al., 2023). Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Ju & Li (2019) yang menunjukkan hasil yang sama. Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa *person-job fit* merupakan faktor penting yang mempengaruhi *intention to leave*.

Namun, terdapat penelitian lain yang menemukan bahwa *person-job fit* tidak memiliki pengaruh langsung terhadap *intention to leave* yang diungkapkan oleh (Khairuddin & Baputey, 2019). Dikarenakan terdapat hasil penelitian yang tidak konsisten, maka pada penelitian ini menggunakan peran mediasi variabel *job satisfaction* pada hubungan tersebut.

Terdapat penelitian yang dilakukan untuk mencari tahu hubungan antara *person-job fit*, *job satisfaction*, dan *intention to leave*. Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Masykuroh & Muafi, 2021). Dalam penelitiannya menjelaskan hasil bahwa *job satisfaction* mampu memediasi hubungan antara *person-job fit* dengan *intention to leave*. Dengan demikian, hal tersebut berarti bahwa ketika pegawai memiliki kesesuaian dengan pekerjaannya maka akan menurunkan keinginan pegawai tersebut untuk keluar dari organisasi karena pegawai tersebut merasakan puas akan pekerjaannya.

### **2.3 Hipotesis**

Berdasarkan uraian dari kerangka pemikiran diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian yaitu:

1. *Person-job fit* berpengaruh terhadap *job satisfaction* pada PNS di Jawa Barat
2. *Job satisfaction* berpengaruh terhadap *intention to leave* pada PNS di Jawa Barat
3. *Job satisfaction* memediasi hubungan antara *person-job fit* dengan *intention to leave* pada PNS di Jawa Barat