

## **PERSON ORGANIZATION FIT DAN PSYCHOLOGICAL CAPITAL SEBAGAI PREDIKTOR *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN *SITE* PERTAMBANGAN**

**Angeli Maharani Samson**

Fakultas Pendidikan Psikologi, Universitas Negeri Malang  
angeli.maharani50@gmail.com

**Diyah Sulistyiorini**

Fakultas Pendidikan Psikologi, Universitas Negeri Malang

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui *person organization fit* dan *psychological capital* sebagai prediktor munculnya *turnover intention* pada karyawan *site* pertambangan. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan teknisi di PT. X yang berjumlah 35 karyawan. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *total sampling*. Alat ukur yang digunakan adalah kuesioner *turnover intention* (30 aitem;  $\alpha = 0.924$ ), kuesioner *person organization fit* (24 aitem;  $\alpha = 0.882$ ), dan kuesioner *psychological capital* (15 aitem;  $\alpha = 0.807$ ). Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *person organization fit* dan *psychological capital* dapat menjadi prediktor terhadap *turnover intention* karyawan. Variabel *person organization fit* ( $\beta = 0.714$ ;  $p < 0.05$ ), dapat menjadi prediktor yang signifikan, sedangkan variabel *psychological capital* ( $\beta = 0.197$ ) tidak dapat memprediksi *turnover intention* secara signifikan. Meski begitu, masih banyak faktor – faktor lain yang perlu diperhatikan dan diukur dalam memprediksi *turnover intention* karyawan *site* pertambangan.

**Kata Kunci:** *Person organization fit*; *psychological capital*; *turnover intention*

Ketatnya persaingan di industri pertambangan Indonesia membuat perusahaan perlu memperhatikan masalah sumber daya manusia yang merupakan aspek krusial untuk menentukan keefektifan dan kelangsungan dari suatu organisasi sehingga berbagai upaya dilakukan dalam pencarian terhadap karyawan yang bertalenta untuk menunjang kesuksesan karyawan. Akan tetapi mempertahankan karyawan tersebut menjadi sebuah problematika lain bagi perusahaan. Data tahun 2018 *SHE Departement* PT. Adaro Indonesia, sebuah perusahaan dengan kuasa lahan pertambangan yang tersebar di Kalimantan Selatan menyatakan bahwa data rasio *turnover* tujuh perusahaan yang beroperasi pada *Jobsite* ADMO (*Adaro Mining Operation* adalah 1) 10,9% pada PT. Solid Universal Indonesia; 2) 12,6% pada PT. Borneo Indo Persada; 3) 12,3% pada PT. Neotech

Cahaya Nusantara; 4) 13,2% pada PT. Mektek Tanjung Lestari; 5) 12,9% pada PT. Anugrah Tanjung Lestari; 6) 15,2% pada PT. Solid Persada dan 7) 14,7% pada PT. Panca Teknik (Candra, 2018). Data tersebut menunjukkan bahwa ketujuh perusahaan yang beroperasi pada *jobsite* ADMO memiliki persentase diatas 10%. Tingkat *turnover* tersebut dinilai tinggi, karena menurut Ridlo (2012), keluarnya karyawan dari perusahaan dikatakan normal berkisar antara 5-10% per tahun, dikatakan tinggi apabila lebih dari 10%. Ridlo (2012) juga menambahkan bahwa proporsi jumlah anggota organisasi yang secara sukarela maupun tidak sukarela meninggalkan organisasi dalam satu tahun tidak boleh lebih dari 10%. Hal ini menunjukkan bahwa *turnover* atau keluar masuknya karyawan pada sektor pertambangan merupakan permasalahan yang

perlu diperhatikan oleh industri pertambangan.

*Turnover* adalah perilaku yang mengarahkan langsung kepada keluarnya karyawan dari sebuah organisasi (Robbins,1998). Semakin tinggi tingkat *turnover* karyawan di sebuah perusahaan, maka semakin sering pula terjadi pergantian karyawan di perusahaan yang dapat mengakibatkan beberapa kerugian bagi perusahaan.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa prediktor terbaik untuk perilaku aktual dari *turnover* adalah *turnover intention* (Tett & Meyer, 1993). Menurut Tet dan Meyer (1993) keinginan pindah kerja (*turnover intention*) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Tamu, dkk (dalam Wiharja,2018) menyebutkan bahwa tingkat *turnover* akan berkurang bila karyawan mengurangi *turnover intention*. Oleh sebab itu, maka diperlukan penyelidikan mengenai faktor yang mempengaruhi atau prediktor dari *turnover intention* agar bisa mencegah *turnover* aktual.

Menurut Mobley, dkk. (1978) keinginan pindah kerja (*turnover intention*) disebabkan beberapa faktor seperti 1) Karakteristik Individu, seperti umur, pendidikan, dan status perkawinan; 2) Lingkungan Kerja, yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas; 3) Kepuasan Kerja, yaitu hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka dalam memberikan hal yang mereka anggap penting (Luthans, dalam Pebrianto, dkk., 2016); dan 4) Komitmen Organisasi, yaitu dimensi perilaku penting dalam menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan dalam sebuah organisasi (Modway, dalam Priyana, 2014)

Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk mempertahankan karyawan ialah dengan memperhatikan *person organization fit* yang menurut Kristof-Brown, dkk. (2005) merupakan kunci utama untuk mengurangi tingkat *turnover* di sebuah perusahaan. *Person-organization fit* didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu (Kristof, dkk.,2005). Kerangka berpikir *Attraction – selection – attrition (ASA)* oleh Schneider (1987) menjelaskan bahwa individu dan organisasi saling tertarik satu sama lain. Selama individu dan organisasi tersebut tetap mempertahankan ketertarikannya, karyawan akan bertahan dalam organisasi. Jika organisasi atau karyawan pada suatu waktu merasa tidak memiliki kecocokan dengan organisasi, maka karyawan akan meninggalkan organisasi secara *involuntary* atau *voluntary*. Pendapat tersebut didukung oleh Wheeler, dkk. (2007) yang mengatakan bahwa adanya kesesuaian antara karyawan dengan organisasi merupakan hal penting untuk mengurangi tingkat keluarnya karyawan. Kondisi terciptanya kesesuaian antara organisasi dan karyawan akan mengarahkan pada kepuasan kerja dan mengurangi tingkat keinginan karyawan keluar dari suatu organisasi.

Selama hampir dua dekade, penelitian secara konsisten mendukung hasil manfaat dari *person-organization fit* terhadap kepuasan kerja dan penurunan tingkat *turnover* (Kristof, 1996). Seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Verquer, dkk. (2003) yang melakukan 21 meta analisis dari 21 penelitian menemukan bahwa *person organization fit* memiliki pengaruh yang negatif terhadap *turnover intention*. penelitian ini serupa dengan penelitian oleh Chandra dan Indriyani (2018) mengenai pengaruh *person-organization fit* terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja pada PT. Paragon Spesial Metal Surabaya. Berdasarkan

penelitian tersebut diketahui bahwa variabel *person-organization fit* memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap variabel *turnover intention*.

Selain *person – organization fit*, penelitian menunjukkan bahwa *psychological capital* dapat berpengaruh pada *turnover intention* seseorang. Baoyi Gu (2016) dalam penelitiannya menemukan bahwa *psychological capital* karyawan adalah faktor utama yang mempengaruhi *turnover intention*. Avey, dkk. (2009), mendefinisikan *Psychological capital* sebagai kondisi psikologis positif individu yang terdiri dari 4 tipe, yaitu *self-efficacy, optimism, hope, dan resiliency*. Luthans, dkk (2007) dalam penelitiannya menemukan bahwa karyawan yang memiliki tingkat *psychological capital* yang tinggi juga menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan sikap positif terhadap organisasi. Hasil serupa didapatkan oleh Topcu dan Ocak (2012) bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *psychological capital* dan kepuasan kerja.

Avey, dkk. (2009) mengatakan bahwa *psychological capital* memiliki efek negatif pada *turnover intention* karyawan dan kecenderungan untuk mencari pekerjaan baru. Hal ini nampak pada penelitian yang dilakukan oleh Çelik (2018) pada 719 karyawan sektor turis di Antalya, Turkey dengan hasil bahwa *psychological capital* memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan *turnover intention*. Seperti yang disebutkan sebelumnya, karyawan dengan *psychological capital* yang tinggi akan percaya diri, optimis, dan tangguh, sehingga mereka terlibat secara dalam dengan pekerjaan mereka (Luthans, dkk., 2002).

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan, diketahui bahwa telah terdapat banyak hasil penelitian mengenai pengaruh *person organization fit* terhadap *turnover intention* dan begitupula dengan pengaruh

*psychological capital* terhadap *turnover intention*. Meskipun demikian, sejauh ini belum terdapat penelitian yang dilakukan untuk meneliti mengenai variabel *person organization fit* dan *psychological capital* sebagai prediktor dari *turnover intention* pada karyawan *site* pertambangan sehingga penulis tertarik untuk meneliti *person organization fit* dan *psychological capital* sebagai prediktor *turnover intention* khususnya pada karyawan *site* pertambangan. Selain itu, dengan asumsi penulis bahwa karyawan yang bekerja pada *site* pertambangan rentan terhadap perilaku *turnover*, penelitian ini menjadi penting karena dapat memberikan gambaran mengenai *person organization fit, psychological capital* dan *turnover intention* pada karyawan *site* pertambangan sehingga dapat menjadi landasan bagi perusahaan untuk mengembangkan solusi bagi permasalahan *turnover* di perusahaan. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana *person organization fit* dan *psychological capital* dalam menjadi prediktor terhadap *turnover intention* pada karyawan *site* pertambangan.

## METODE

### Rancangan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Dari jenis masalah yang ingin dikaji, penelitian ini merupakan penelitian kausal. Variabel penelitian yang akan dikaji dalam penelitian ini dibagi menjadi dua variabel utama, yaitu variabel bebas atau *independent* (X) yaitu *person organization fit* (X1) dan *psychological fit* (X2) dengan variabel terikat adalah *turnover intention* (Y).

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di lokasi / *site* pertambangan di PT. X yaitu salah satu perusahaan tambang lokasi Kota Sangatta

yang masih bekerja saat penelitian dilakukan. Berdasarkan data karyawan diketahui bahwa jumlah karyawan *site* PT. X yang masih bekerja saat penelitian dilakukan adalah sejumlah 35 orang.

Cara penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan *total Sampling*. *Total sampling* adalah salah satu teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan menggunakan total sampling dikarenakan jumlah populasi yang kurang dari 100, maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian seluruhnya. Sehingga jumlah responden pada penelitian ini adalah 35 karyawan *site* PT.X.

### **Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Subjek diminta menyatakan kesetujuannya dan ketidaksetujuannya dalam sebuah kontinum yang terdiri atas 5 respon: “Sangat Setuju”, “Setuju”, “Biasa Saja” “Tidak Setuju”, Dan “Sangat Tidak Setuju”.

Instrumen penelitian dirancang untuk satu tujuan dan tidak bisa digunakan pada penelitian yang lain. Kekhasan dari objek penelitian menyebabkan peneliti harus merancang sendiri instrumen yang digunakan pada variabel *person organization fit* (24 aitem;  $\alpha = 0.882$ ) dan variabel *turnover intention* (30 aitem;  $\alpha = 0.924$ ) agar dapat menyesuaikan dengan kondisi yang terdapat pada karyawan *site* pertambangan. Sedangkan untuk instrumen yang digunakan dalam mengukur variabel *psychological capital* (15 aitem;  $\alpha = 0.807$ ), peneliti mengadaptasi dari *psychological capital questionnaire (PCQ)* oleh Luthans, dkk. (2007). Keputusan untuk mengadaptasi kuesioner ini dikarenakan

dalam perjalanannya, PCQ telah banyak digunakan secara luas oleh banyak peneliti di seluruh dunia serta menunjukkan angka realibilitas dan validitas yang baik.

### **Teknik pengumpulan data**

Objek penelitian pada penelitian ini adalah di PT. X yaitu salah satu perusahaan tambang di daerah Sangatta, Kutai Utara. Untuk mengumpulkan data penelitian, metode yang digunakan adalah sebagai berikut:

#### **Kuesioner**

Menurut Sugiyono (2013), kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab. Daftar pertanyaan dalam penelitian ini dibuat dengan bentuk pertanyaan tertutup. Metode ini digunakan untuk memperoleh data primer yaitu data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti mengenai kondisi *turnover intention*, *person organization fit*, dan *psychological capital* pada karyawan PT. X.

#### **Metode Dokumentasi**

Menurut Arikunto (2006), Metode dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dimana peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, dan lain sebagainya (Arikunto, 2006). Metode ini peneliti gunakan untuk memperoleh data sekunder dalam studi pendahuluan terkait jumlah karyawan teknisi PT. X serta kondisi *turnover* di perusahaan PT. X.

#### **Metode Analisis Data**

Analisis data adalah suatu metode yang digunakan untuk mengolah hasil penelitian guna memperoleh suatu kesimpulan (Arikunto, 2006). Analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Pada penelitian ini, penyajian data analisis deskriptif

yang peneliti gunakan adalah dengan menggunakan tabel. Sedangkan pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan software SPSS.

## HASIL

### Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas skor jawaban responden pada variabel *turnover intention* adalah sedang sebanyak 28 orang (80%). Penelitian juga menunjukkan bahwa responden kategori rendah sebanyak 4 orang (11,4%), dan kategori tinggi yaitu sebanyak 3 orang (8,6%). Hal ini menunjukkan bahwa *turnover intention* atau niat karyawan PT.X untuk keluar dari perusahaan dalam tingkat yang menengah. Hal ini berarti karyawan cukup memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan. Kategori sedang pada *turnover intention* berarti hasrat keinginan sadar dan terencana yang tidak terlalu tinggi untuk meninggalkan perusahaan, namun manajemen perlu memberikan perhatian yang serius terhadap permasalahan tersebut. kemudian hasil analisis lebih lanjut dari hasil skor *turnover intention* dengan umur dan masa kerja, didapatkan hasil bahwa mayoritas responden dalam kategori rendah berusia 29 – 31 tahun dengan masa kerja 6- 8 tahun, mayoritas responden pada kategori sedang berusia 26 – 28 tahun dengan lama kerja 6 – 8 tahun, dan mayoritas responden pada kategori tinggi berusia 20 – 22 tahun dengan lama kerja 3 – 5 tahun.

Tabel. 1 : Kategorisasi Variabel

Turnover intention				
No	Interval kelas	kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	$X < 70$	Rendah	4	11.4
2	$70 \leq X < 110$	Sedang	28	80.0
3	$110 \leq X$	Tinggi	3	8.6
Total			35	100%
Person organization fit				
1	$X < 56$	Rendah	0	0
2	$56 \leq X < 88$	Sedang	26	74.3
3	$88 \leq X$	Tinggi	9	25.7
Total			35	100%
Psychological capital				
1	$X < 44$	Rendah	1	2.9
2	$44 \leq X < 70$	Sedang	11	31.4
3	$70 \leq X$	Tinggi	23	65.7
Total			35	100%

Penemuan ini sesuai dengan teori yang mengatakan bahwa umur karyawan yang masih muda dan masa kerja yang belum lama dapat mempengaruhi keinginan seorang karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Hasil menunjukkan bahwa mayoritas skor jawaban responden pada variabel *person organization fit* adalah sedang yaitu sebanyak 26 orang (74,3%). Sedangkan penelitian responden kategori rendah sebanyak 0 orang (0%), dan tinggi sebanyak 9 orang (25,7%). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat kesamaan atau kecocokan yang cukup baik antara karyawan dengan perusahaan.

Mayoritas skor jawaban responden pada variabel *psychological capital* adalah tinggi yaitu sebanyak 23 orang (65,7%). Sedangkan penelitian responden kategori rendah sebanyak 1 orang (2,9%), dan sedang sebanyak 11 orang (31,4%). Hal ini menunjukkan bahwa *psychological capital* karyawan PT.X dalam kategori yang baik yaitu karyawan telah memiliki integrasi multidimensi antara *self-efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resiliency* yang baik.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Diketahui bahwa nilai signifikansi pada hasil uji F adalah sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa *person organization fit* dan *psychological capital* secara simultan berpengaruh terhadap

*turnover intention*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi yang dirancang telah baik atau signifikan sehingga perhitungan besar pengaruh masing-masing variabel dapat dilakukan.

**Tabel 2: Hasil uji koefisien determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Sig. F change
dimension01	.653 <sup>a</sup>	.426	.390	.000

Kemudian didapatkan nilai  $R^2$  sebesar 0,426 atau 42,6%. Hal ini menunjukkan bahwa *turnover intention* dapat dijelaskan sebesar 42,6% oleh variabel independen yaitu *person organization fit* dan *psychological capital*. Sedangkan 57,4% variasi *turnover intention* dijelaskan oleh variabel-variabel diluar variabel independen penelitian ini

Hasil perhitungan sumbangan efektif (SE) menunjukkan bahwa *person organization fit* memiliki sumbangan efektif terhadap *turnover intention* sebesar 44,8% dan *psychological capital* memiliki sumbangan efektif terhadap *turnover intention* sebesar -2,22%. Hasil ini menunjukkan bahwa *person organization fit* merupakan prediktor yang jauh lebih baik dalam menjelaskan *turnover intention* pada karyawan *site* pertambangan dibandingkan *psychological capital*.

Hasil tersebut sesuai dengan hasil dari uji T dimana ditunjukkan bahwa variabel *person organization fit* mempunyai nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) sehingga terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara *person organization fit* terhadap *turnover intention* pada karyawan *site* pertambangan. Hal ini berarti kenaikan dari *person organization fit* dapat menurunkan *turnover intention* pada karyawan dan penurunan dari *person organization fit* dapat menaikkan *turnover intention* pada karyawan. Sedangkan pada variabel *psychological capital* nilai signifikansi 0,194 yang lebih besar dari taraf signifikansi

0,05 ( $0,194 > 0,05$ ). Hal ini berarti hipotesis nol ( $H_0$ ) di terima sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *psychological capital* terhadap *turnover intention* pada karyawan *site* pertambangan sehingga kenaikan atau penurunan dari *psychological capital* tidak dapat memberikan pengaruh yang signifikan pada kenaikan atau penurunan dari *turnover intention* pada karyawan.

**Tabel 3. Hasil Uji Regresi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coef		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1(Constant)	148.503	21.027			7.062	.000
Po fit	-1.097	.229	-.714		-4.798	.000
Psychological capital	.388	.292	.197		1.327	.194

## PEMBAHASAN

### Person organization fit sebagai prediktor terhadap turnover intention

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *person organization fit* terhadap *turnover intention* pada karyawan *site* pertambangan sehingga  $H_{a1}$  diterima yaitu *person organization fit* secara signifikan merupakan prediktor *turnover intention* karyawan *site* pertambangan. Hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh yang negatif, hal ini berarti semakin besar *person organization fit*, maka semakin rendah *turnover intention* yang dimiliki oleh karyawan *site* pada perusahaan tersebut. Begitu pula sebaliknya, semakin kecil *person organization fit*, maka semakin tinggi *turnover intention* karyawan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya kecocokan antara karyawan dengan keseluruhan organisasi kerja, maka niat karyawan untuk keluar dari perusahaan akan berkurang. Wheeler, dkk. (2007) juga mengatakan bahwa adanya kesesuaian antara karyawan dengan organisasi merupakan hal

penting untuk mengurangi tingkat keluarnya karyawan karena terciptanya kesesuaian antara organisasi dan karyawan akan mengarah pada kepuasan kerja pada karyawan dan mengurangi tingkat keinginan karyawan keluar dari suatu organisasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan kerangka berpikir *Attraction-selection-attrition (ASA)* oleh Schneider (1987) yang menjelaskan bahwa individu dan organisasi saling tertarik satu sama lain. Selama individu dan organisasi tersebut tetap mempertahankan ketertarikannya, karyawan akan bertahan dalam organisasi. Jika organisasi atau karyawan pada suatu waktu merasa tidak memiliki kecocokan dengan organisasi, maka karyawan akan meninggalkan organisasi secara *involuntary* atau *voluntary*. Penelitian ini mendukung penelitian dari Tak (2011) yang menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan secara statistik antara dan niat *turnover* pada karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Dennis Chandra dan Ratih Indriyani (2018) juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara *person-organization fit* terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja pada PT. Paragon Spesial Metal Surabaya,

Dikatakan bahwa karyawan yang mau tinggal bersama organisasi memiliki nilai dan preferensi yang mendekati organisasi. Dengan sedikitnya konflik terkait nilai dan dengan semakin banyak kesamaan dalam preferensi dan tujuan akan mengakibatkan niat *turnover* yang berkurang sehingga untuk mengurangi angka *turnover intention* yang terjadi perusahaan dapat mengupayakan untuk meningkatkan *person organization fit* karyawan.

### **Psychological capital sebagai Prediktor terhadap Turnover Intention**

*Psychological capital* adalah kondisi perkembangan psikologis positif seorang

individu yang ditandai dengan: (1) memiliki kepercayaan diri (*self-efficacy*) untuk mengambil dan melakukan upaya untuk berhasil dalam tugas-tugas yang menantang; (2) membuat atribusi positif (*optimism*) tentang kesuksesan di masa sekarang dan di masa depan; (3) bertekad mencapai tujuan dan, jika perlu, merubah jalan menuju tujuan (*hope*) agar mencapai kesuksesan; dan (4) ketika dilanda masalah dan kesulitan, dapat bertahan dan bangkit kembali melampaui keadaan awal (*resiliency*) untuk mencapai kesuksesan.

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *psychological capital* terhadap *turnover intention* pada karyawan *site* pertambangan sehingga  $H_{a2}$  ditolak dan  $H_{o2}$  diterima. Hasil menunjukkan bahwa *psychological capital* tidak dapat secara signifikan menjadi prediktor terhadap *turnover intention* karyawan *site* pertambangan yang berarti ketika *psychological capital* meningkat atau menurun maka tidak ada pengaruh terhadap *turnover intention* apakah akan bisa meningkat ataupun menurun.

Avey, dkk. (2009) menyatakan bahwa *psychological capital* diyakini dapat memengaruhi sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka dan meningkatkan stamina karyawan serta memiliki efek negatif pada niat *turnover* karyawan dan kecenderungan untuk mencari pekerjaan baru. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas skor jawaban responden pada aspek *self efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resiliency* tidak berbeda secara signifikan. Mayoritas karyawan telah memiliki kepercayaan diri yang baik untuk mengambil dan melakukan upaya untuk berhasil dalam tugas-tugas yang menantang, dapat dengan baik membuat atribusi positif tentang kesuksesan di masa sekarang dan di masa depan, memiliki tekad yang baik dalam mencapai tujuan dan mampu merubah jalan

menuju tujuan agar mencapai kesuksesan, dan ketika dilanda masalah dan kesulitan, dapat bertahan dan bangkit kembali melampaui keadaan awal untuk mencapai kesuksesan. Namun hasil analisis menunjukkan bahwa kondisi *psychological capital* yang dimiliki oleh karyawan teknisi PT. X tersebut tidak secara signifikan mempengaruhi niat karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Baoyi Gu (2016) di *China's catering industry* yang menunjukkan bahwa *psychological capital* karyawan adalah faktor utama yang mempengaruhi *turnover intention*. Penelitian ini juga tidak sesuai dengan penelitian dari Celik (2018) yang menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan secara statistik antara *psychological capital* dan *turnover intention* pada karyawan. Namun penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hadi & Rahman (2018) yang menunjukkan bahwa hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara *psychological capital* terhadap *turnover*. Menurut Hadi & Rahman (2018), karyawan yang memiliki keyakinan terhadap kemampuan diri dalam mengambil dan mengerahkan usaha agar berhasil dalam melakukan tugas-tugas yang menantang ternyata tidak mempengaruhi pemikiran karyawan apakah akan meninggalkan organisasi atau tidak. Karyawan yang optimis akan membuat atribusi positif tentang keberhasilan pada saat sekarang dan di masa depan sehingga karyawan tidak akan merencanakan sesuatu yang negatif, tetapi hal tersebut belum mempengaruhi pemikiran karyawan untuk tetap berada di organisasi pada saat yang akan datang.

Selain itu, menurut Mueller (dalam Fairuzzabadi & Fitriani, 2016) terdapat 3 aspek prediktor dari *turnover* karyawan, yaitu 1) variabel kontekstual yang merupakan variabel akibat adanya alternatif dari luar dan dalam

organisasi serta harga dan nilai dari perubahan kerja; 2) variabel sikap kerja yang meliputi kepuasan dan komitmen kerja; dan 3) kejadian genting (*critical events*) yaitu kejadian yang memberikan kejutan yang cukup kuat pada kognitif individu untuk menilai ulang sebuah situasi dan melakukan tindakan seperti pernikahan, kematian, perceraian, kelahiran anak, diabaikan dalam promosi, menerima tawaran yang menjanjikan, dan lain sebagainya. Kejadian ini dapat disikapi oleh individu secara berbeda antara individu yang satu dengan yang lain. Hal ini juga dapat menjelaskan mengapa hasil penelitian *psychological capital* dengan objek penelitian karyawan *site* pertambangan tidak menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan kepada tingkat *turnover intention* yang karyawan tersebut miliki.

#### **Person Organization Fit dan Psychological Capital Sebagai Prediktor Turnover Intention**

*Turnover intention* atau niat untuk meninggalkan pekerjaan dianggap sebagai tindakan yang disengaja oleh karyawan untuk meninggalkan sebuah organisasi dalam waktu dekat (Tett & Meyer, 1993). Beberapa penyebab dari *turnover intention* adalah ketidakpuasan, kurangnya komitmen dengan organisasi, stress, kecemasan. Beberapa faktor lain yang disebutkan dalam literatur adalah faktor kurangnya kualitas kerja, keadilan organisasi, kurangnya pelatihan untuk promosi, kondisi kerja yang buruk, kurangnya kompensasi, dan lain sebagainya (Dhiman & Arora, 2018).

Berdasarkan hasil analisis data pada bab sebelumnya, kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah karyawan teknisi PT. X mayoritas berusia 26–28 tahun dengan mayoritas telah memiliki masa kerja 6 – 8 tahun. Karyawan PT. X memiliki tingkat *turnover intention* yang sedang. Hal ini berarti karyawan cukup memiliki keinginan untuk

keluar dari perusahaan. Mayoritas responden dengan kategori rendah berusia 29 – 31 tahun dengan masa kerja 6- 8 tahun. Sedangkan pada responden dengan kategori sedang, mayoritas responden berusia 26 – 28 tahun dengan lama kerja 6 – 8 tahun. Pada kategori tinggi, mayoritas responden berusia 20 – 22 tahun dengan lama kerja 3 – 5 tahun. Hal ini sesuai dengan teori yang mengatakan bahwa umur karyawan yang masih muda dan masa kerja yang belum lama dapat mempengaruhi keinginan seorang karyawan untuk keluar dari perusahaan..

Hasil analisis menunjukkan bahwa *turnover intention* dapat dijelaskan sebesar 42,6% oleh variabel *person organization fit* dan *psychological capital*. Sedangkan 57,4% variasi *turnover intention* dijelaskan oleh variabel-variabel diluar variabel independen penelitian ini seperti kepuasan, komitmen, stress, kesemasan, dan lain sebagainya. Hasil perhitungan sumbangan efektif (SE) menunjukkan bahwa *person organization fit* memiliki sumbangan efektif terhadap *turnover intention* sebesar 44,8% dan *psychological capital* memiliki sumbangan efektif terhadap *turnover intention* sebesar -2,22%. Hasil serupa dapat dilihat dari persamaan regresi yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan *person organization fit* sebesar 1 kali akan menurun *turnover intention* sebesar 1.097 dengan asumsi variabel yang lain konstan, sedangkan setiap peningkatan *psychological capital* sebesar 1 kali hanya akan meningkatkan *turnover intention* sebesar 0,388 dengan asumsi variabel yang lain konstan. sehingga dapat disimpulkan bahwa *person organization fit* merupakan prediktor yang lebih baik dalam menjelaskan *turnover intention* pada karyawan *site* pertambangan dibandingkan *psychological capital*.

*Person organization fit* didefinisikan sebagai kesesuaian atau kecocokan antara individu dan organisasi yang terjadi ketika

salah satu entitas menyediakan kebutuhan yang lain, kedua entitas memiliki nilai fundamental yang sama, atau keduanya (Kristof, dalam Abdalla, dkk., 2017). Penelitian mengenai *person organization fit* menunjukkan bahwa kecocokan antara individu dan organisasi meningkatkan kemungkinan untuk individu bertahan dengan organisasinya. (Memon, dkk., 2014). Individu yang memiliki kesamaan nilai atau tujuan dengan organisasinya, akan memiliki sikap yang baik atas organisasinya (Arthur, dkk., dalam Memon, dkk., 2014) dan akan memiliki kecenderungan untuk bertahan dengan organisasi (Kim, dkk., dalam Memon, dkk., 2014).

Penelitian oleh Avey, dkk (dalam Dhiman & Arora, 2018) menunjukkan bahwa karyawan dengan *psychological capital* yang tinggi merasa lebih dapat menguasai situasi yang ada sehingga memiliki niat keluar yang lebih rendah. Selain itu hasil penelitian juga menunjukkan bahwa individu dengan *psychological capital* yang tinggi akan cenderung lebih kurang untuk melakukan absen dari pekerjaan (Avey, dalam Dhiman & Arora, 2018) dan mengurangi stress sehingga dapat menekan niat *turnover* juga perilaku dalam mencari pekerjaan baru (Avey, dalam Gu, 2016). Pada perusahaan PT. X diketahui bahwa kondisi *psychological capital* karyawan sudah dalam tingkatan yang baik. Namun besar sumbangan yang diberikan variabel *psychological capital* terhadap *turnover intention* sangatlah kecil sehingga tidak signifikan dalam menjadi prediktor atas *turnover intention*. Hasil penelitian partial pada *psychological capital* menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara *psychological capital* dengan *turnover intention* karyawan.

Rendahnya sumbangan yang diberikan oleh *psychological capital* terhadap *turnover intention* pada karyawan *site* pertambangan

dapat dijelaskan dikarenakan karyawan yang memiliki keyakinan terhadap kemampuan diri dalam mengambil dan mengerahkan usaha agar berhasil dalam melakukan tugas-tugas yang menantang ternyata tidak mempengaruhi pemikiran karyawan apakah akan meninggalkan organisasi atau tidak. Karyawan yang optimis akan membuat atribusi positif tentang keberhasilan pada saat sekarang dan di masa depan sehingga karyawan tidak akan merencanakan sesuatu yang negatif, tetapi hal tersebut belum mempengaruhi pemikiran karyawan untuk tetap berada di organisasi pada saat yang akan datang (Hadi & Rahman, 2018).

Kemungkinan lainnya juga dapat dijelaskan oleh adanya kejadian genting (*critical events*) yaitu kejadian yang memberikan kejutan yang cukup kuat pada kognitif individu untuk menilai ulang sebuah situasi dan melakukan tindakan seperti pernikahan, kematian, perceraian, kelahiran anak, diabaikan dalam promosi, menerima tawaran yang menjanjikan, dan lain sebagainya yang dapat mempengaruhi niat *turnover* karyawan (Mueller, dalam Fairuzabadi & Fitriani, 2016). Kejadian ini dapat disikapi oleh individu secara berbeda antara individu yang satu dengan yang lain. Hal ini juga dapat menjelaskan mengapa hasil penelitian *psychological capital* dengan subjek penelitian karyawan *site* pertambangan tidak menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara *psychological capital* yang baik dengan tingkat *turnover intention*.

Subjek penelitian yang berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya yaitu karyawan *site* pertambangan juga dapat menjadi penjelasan dari rendahnya pengaruh yang diberikan *psychological capital* terhadap *turnover intention*. Karakteristik pekerjaan yang berbeda dengan situasi yang jauh berbeda pula dapat menjelaskan mengapa kondisi psikologis saja tidak cukup untuk dapat

memberikan pengaruh terhadap pemikiran karyawan untuk keluar. Sampel penelitian yang kecil juga dapat menjelaskan hasil yang tidak signifikan. Pada penelitian sebelumnya, koefisien korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan di antara kedua variabel, tetapi sampel penelitian tersebut kemungkinan cukup besar sehingga didapatkan hubungan yang lebih kuat dan lebih signifikan antara *psychological capital* dengan *turnover intention*.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Dilihat dari signifikan tidaknya koefisien regresi dari masing – masing variabel secara partial ditemukan bahwa semakin tinggi *person organization fit* karyawan, maka *turnover intention* karyawan tersebut akan semakin rendah. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah *person organization fit* karyawan, maka *turnover intention* karyawan tersebut akan semakin meningkat. Sedangkan meningkat atau menurunnya kondisi *psychological capital* pada karyawan tidak dapat memberikan pengaruh kepada *turnover intention* yang karyawan tersebut miliki.

*Turnover intention* dapat dijelaskan sebesar 42,6% oleh variabel independen yaitu *person organization fit* dan *psychological capital*. Sedangkan 57,4% variasi *turnover intention* dijelaskan oleh variabel-variabel diluar variabel independen penelitian ini. Sumbangan efektif menunjukkan bahwa *person organization fit* lebih baik dalam menjadi prediktor *turnover intention* karyawan *site* pertambangan dibandingkan *psychological capital*. Sehingga artinya yang lebih dapat menentukan seseorang karyawan dalam memiliki niat keluar dari PT.X adalah ketika karyawan memiliki kesamaan atau kecocokan dengan organisasi tempat ia berada dalam hal nilai (*value congruence*), tujuan (*goal congruence*), kebutuhan karyawan serta

bagaimana organisasi memenuhinya, serta kepribadian yang karyawan miliki dengan karakteristik dari organisasi.

Berdasarkan hal tersebut, untuk mengatasi permasalahan *turnover intention* perusahaan perlu mengidentifikasi kecocokan karyawan dengan perusahaan dan merancang tindakan-tindakan untuk mengurangi jarak antara kondisi ideal karyawan dan kondisi aktual yang perusahaan miliki. Perusahaan juga perlu menggunakan *person organization fit* secara efektif dalam dapat penerimaan atau seleksi karyawan yang akan ditempatkan pada *site* pertambangan. Tes *person organization fit*, wawancara, proses komunikasi serta sosialisasi mengenai nilai-nilai dalam perusahaan dapat diterapkan agar didapatkan individu yang cocok dengan perusahaan.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. 2009. Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48, 677-693
- Avey, J. B., Patera, J. L., & West, B. J. 2006. The implications of positive psychological capital on employee absenteeism. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(2), 42-60
- Avolio, B.J., & Luthans, F. (2006). The high impact leader: Moments matter in accelerating authentic leadership development. New York: McGraw-Hill
- Bandura, A., & Locke, E. A. (2003). Negative self-efficacy and goal effects revisited. *Journal of Applied Psychology*, 88, 87-99.
- Balogun, A. G., Adetula, G. A., & Olowodunoye, S. A. (2013). Job conditions, psychological climate, and affective commitment as predictors of intention to quit among two groups of bank employees in Nigeria. *Romanian Journal of Applied Psychology*, 15(1), 9-19.
- Bissett, M. F. 2017. The Role Of Values and Value Congruence for Job Satisfaction, Person Organisation Fit, Work Engagement and Resilience. Retrieved from <https://core.ac.uk/download/pdf/35470944.pdf>, diakses pada 22 Oktober 2019
- Baoyi, Gu. 2016. Effects of Psychological Capital on Employee Turnover Intentions: A Study Based on Hai Di Lao Hot Pot Baoyi Gu. *Journal of Global Tourism Research*, 1(1), 21-28
- Candra, D.M. 2018. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Penempatan Kerja serta Dampaknya pada Turnover Intention pada Perusahaan Pertambangan di Provinsi Kalimantan Selatan. (Unpublished master's thesis) Universitas Jember, Jember, Indonesia.
- Çelik, M. (2018). The Effect of Psychological Capital Level of Employees on Workplace Stress and Employee Turnover Intention. retrieved from [https://www.researchgate.net/publication/32438015\\_The\\_Effect\\_of\\_Psychological\\_Capital\\_Level\\_of\\_Employees\\_on\\_Workplace\\_Stress\\_and\\_Employee\\_Turnover\\_Intention](https://www.researchgate.net/publication/32438015_The_Effect_of_Psychological_Capital_Level_of_Employees_on_Workplace_Stress_and_Employee_Turnover_Intention)
- Chandra, D & Indriyani, R. 2018. Pengaruh Person-Organization Fit Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Paragon Spesial Metal Surabaya. *AGORA*, 6(1).
- Costa, P. T. Jr., & McCrae, R. R. 1992. Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEC Five-Factor (NEO-FFI) Inventory Professional Manual. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Dhiman, N & Arora, A. 2018. Exploring the Relationship of Psycap and Turnover Intentions : A Study Among Health Professional. *Amity Business Review*, 19(1), 106-118.
- Guðlaugsdóttir, Ástrós Lea. 2016. Turnover Intention: What Influences Turnover among Employees in Healthcare, retrieved from <https://pdfs.semanticscholar.org/5d01/5b7c69aa7db003cca69126c8b1f85523d25c.pdf>, diakses 4 Oktober 2019
- Hadi, Ainul., & Rahman. H. 2018. Pengaruh Psychological Capital Terhadap Kinerja Dan Turnover Intention Karyawan Ngo X Dengan Quality Of Work Life Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, No 3, 161-174.
- Hayes, T.M. 2015. Demographic Characteristics Predicting Employee Turnover Intentions. Walden University
- Haslam, S.Alexander. 2004. Psychology in Organization. London : Sage Publication Ltd.
- Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. 1984. A type A-B person work environment interaction model for examining occupational stress and consequences. *Human Relations*, 37 (7), 491-513.
- Karren, Ronald J. & Graves, Laura M. Assessing Person-Organization Fit in Personnel Selection: Guidelines for Future Research

- .International Journal of Selection and Assessment*, 2, 146-155.
- Karo. 2017. Pengaruh Persepsi Karyawan Pada Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Semangat Kerja. (Unpublished master's thesis) Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta, Indonesia.
- Keleş NH. Positive psychological capital: Definition, components and their effects on organizational management. *Journal of Çavuş and Gökçen; BJESBS*, 5(3): 244-255
- Kristof-brown, A.L., Zimmerman, R.D., & Johnson, E.C. 2005. Consequences of individual's fit at work : A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group and person-supervisor fit. *Personnel psychology*, 58(2), 281-342.
- Kristof, A.L. 1996. Person-Organization Fit: An Integrative Review of Its Conceptualizations, Measurement, And Implications. *Personnel Psychology*, 49, 1-49.
- Kristof-Brown, A.Y., Zimmerman., & Johnson. C. Eric. 2005. Consequences Of Individuals' Fit At Work: A Meta-Analysis Of Person-Job, Person-Organization, Person-Group, And Person-Supervisor Fit. *Personnel Psychology*, 58, 281-342.
- Kolowsky, M., & Krausz, M., 2002. Voluntary Employee Withdrawal and Inattendance: A Current Perspective. Springer Science : New York
- Luthans, F., Youssef. B., & Avolio. B. 2007. Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge. Oxford University Press
- Lee, C. H., & Bruvold, N. T. 2003. Creating Value For Employees: Investment In Employee Development. *International Journal of Human Resource Management*, 14(6), 981-1000.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). The Mediating Role of Psychological Capital in The Supportive Organizational Climate Employee Performance Relationship. *Journal of organizational behavior*, 29(2), 219-238.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
- Luthans, F., & Jensen, S. M. (2002). Hope: A new positive strength for human resource development. *Human Resource Development Review*, 1(3), 304-322.
- Markkanen, Pia. 2004. Occupational Safety and Health In Indonesia. Manila : International Labour Organization
- Masten, A. S., & Reed, M. G. J. 2002. Resilience in development. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology*, 74-88.
- Mobley, W. H., Griffeth, R. w., Hand, H. H., & Meglino, B. M. 1979. Intermediate Linkages In The Relationship Between Job Satisfaction And Employee Turnover. *Psychological Bulletin*, 86, 493-522.
- Meyer. J. 1993. Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, And Analmlc Findings Turnover: Path Analyses Based On Meta. *Personnel Psychology*, 46, 259-193.
- Mobley, William H. 1986. Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat, dan Pengendaliannya (terjemahan). Cetakan Pertama. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Nadialis, E.K., & Nugrohoseno, D. 2014. Hubungan Usia, Masa Kerja dan Beban Kerja Dengan Stress Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 499-501.
- Nitisemito. 1982. Manajemen personalia. Jakarta : ghalia indonesia
- Octaviani, Heny. 2015. Person-Organization Fit, Kepuasan Kerja, Dan Turnover Intention: Studiempiris Pada Karyawan Generasi Yindustri Perbankan Di Indonesia. *Jurnal Manajemen*, 12, 111-128.
- Pebrianto.A., Novyanti, R., & Padli. 2016. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Suatu Studi Pada Bank Syariah di Kalimantan). *National Conference on ASBIS*, 1(1), 26-33.
- Pattie, M. W., Bensonb, G., Casperb, W., & McMahanb, G. C. 2013. Goal congruence: fitting international assignment into employee careers, *The International Journal of Human Resource Management*, 24(13), 2554-2570.
- Peng, J., Lee, Y.L., & Tseng.M. 2014. Person Organization Fit and Turnover Intention: Exploring the Mediating Effect of Work Engagement and the Moderating Effect of Demand. *The Journal of Nursing Research*, 22(1), 1-10.
- Porter. L.W. 2008. The Effect of Performance on Job Satisfaction. *A Journal of Economy and Society*, No. 7, 20 - 28, retrieve from [https://www.researchgate.net/publication/229441537\\_The\\_Effect\\_of\\_Performance\\_on\\_Job\\_Satisfaction](https://www.researchgate.net/publication/229441537_The_Effect_of_Performance_on_Job_Satisfaction)
- Priyana, Iwa., 2014. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan (studi kasus PT. Sankyu Indonesia

- Internasional-Cilegon). Retrieved 21 Oktober 2019 from website : <http://anyflip.com/vyhe/fzyc/basic>
- Robbins, T. (1998). Effects and factor predictibe of turnover. *Journal of social behavior and personality*, 24(2), 131-149.
- Saputro, H., Fathoni, A., & Minarsih, M.M. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja, Ketidakamanan Kerja & Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja (Turnover Intention) (Studi kasus pada Distribution Center PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Rembang, Jawa Tengah. *Journal of Management*, 2(2), 17-34.
- \_Employee\_Tur  
nover\_during\_1975-  
1995\_A\_Review
- Spector, P. 1997. *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes and Consequences*. California: Sage.
- Snyder, C. R., Irving, L., & Anderson, J. 1991. Hope and health: Measuring the will and the ways. *Handbook of social and clinical psychology* , 285–305.
- Tak, J. 2011. Relationships between various person-environment fit types and employee withdrawal behavior: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 78(2), 315-320.
- Tampi, P.R., 2015. Hubungan antara Kondisi Lingkungan Fisik Pekerjaan dengan Stress Kerja pada Karyawan di Perusahaan Tambang, (Unpublished master's thesis) Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta, Indonesia.
- Tett, R. P & Meyer, J.P. 1993. Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, And Turnover: Path Analyses Based On Meta Analytic Findin, *Personnel psychology*, 46(2), 259-293.
- Schneider, B. 1987. The People Make The Place. *Personnel Psychology*. 40, 437-53.
- Seligman, M. E. P. (1998). *Learned Optimism*. New York: Pocket Books.
- Simon M., Mu Simon M., Muller B.H. & Hasselhorn H.M. 2010. Leaving the Organization or the Profession – A Multilevel Analysis of Nurses' Intentions. *Journal of Advanced Nursing*, 3, 616–626.
- Singh, Niharika. 2015. Process Models of Employee Turnover during 1975-1995: A Review, retrieved from [https://www.researchgate.net/publication/327894409\\_Process\\_Models\\_o](https://www.researchgate.net/publication/327894409_Process_Models_o)
- Tnay, evelyn., Othman, A.E., & Siong, H.C., Lim. 2013. The Influences of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Turnover Intention, retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S187704281336689>
- Vancouver, J. B., & Schmitt, N. W. 1991. An Exploratory Examination Of Person-Organization Fit: Organizational Goal Congruence. *Personnel Psychology*, 44, 333-352.
- Wheeler, A.R., Coleman – gallagher,v., Brouer, R.L, & Sablymski, C.J. 2007. When Person-Organization Fit and Dissatisfaction Lead To Turnover : The Moderating Role of Perceived Job Mobility. *Journal of managerial psychology*, 22, 203-2019.
- Wyk, Rene. 2013. The Manifestation Of Familiness Resources And Psychological Capital As Familiness Capital: A Conceptual Analysis, retrieved from [https://www.researchgate.net/publication/263203176\\_The\\_Manifestation\\_Of\\_Familiness\\_Resources\\_And\\_Psychological\\_Capital\\_As\\_Familiness\\_Capital\\_A\\_Conceptual\\_Analysis](https://www.researchgate.net/publication/263203176_The_Manifestation_Of_Familiness_Resources_And_Psychological_Capital_As_Familiness_Capital_A_Conceptual_Analysis)