

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan dunia bisnis dituntut untuk bersaing semakin ketat dan kompetitif. Semua perusahaan atau organisasi bisnis bersaing dalam mencapai kesuksesan yang menjadi tujuan utama untuk meraih keuntungan dengan memproduksi produk-produk yang mereka tawarkan dengan inovasi terbaru, teknik pemasaran yang menarik dan sebagainya. Hal ini tidak lepas dari dukungan semua elemen perusahaan atau organisasi baik internal maupun eksternal. Dukungan paling utama datang dari pihak internal perusahaan atau organisasi bisnis yaitu dukungan dari sumber daya manusia (SDM) atau karyawan yang dimiliki perusahaan atau organisasi bisnis tersebut.

Sumber daya manusia (SDM) adalah kekayaan yang dimiliki oleh satu organisasi / perusahaan yang paling berharga dan penting, karena keberhasilan organisasi sangat didukung dan ditentukan oleh unsur manusia (karyawan). Manusia (dalam hal ini karyawan) berperan sebagai perencana, pelaksana, dan sekaligus pengendali terwujudnya tujuan organisasi / perusahaan. Di samping itu tidak ada satupun organisasi tanpa manusia di dalamnya yang dapat menggerakkan organisasi / perusahaan itu (Ardana *et all*, 2012:3).

Menurut Sunyoto (2008) dalam organisasi usaha yang besar, modal yang besar, teknologi yang canggih, sumber daya alam yang berlimpah tidak mungkin dapat dieksploitasi tanpa sumber daya yang diperlukan, yang memadai, yang mempunyai kemampuan dan kompetensi untuk memanfaatkan sumber daya lingkungan.

Perusahaan atau organisasi bisnis harus benar-benar merencanakan SDM yang baik dan handal secara teratur serta menerapkan manajemen SDM yang efektif untuk merekrut, melatih, dan mengembangkan kompetensi SDM yang baru, mengelola SDM yang sudah ada dengan mempertahankan SDM yang berkualitas dengan memenuhi kebutuhan dan menghargai kerja keras mereka melalui kompensasi, penghargaan dan sebagainya agar tidak berdampak pada perputaran karyawan (*turnover*).

Menurut Robbins (2001) *turnover* didefinisikan sebagai penarikan diri secara sukarela (*voluntary*) atau tidak sukarela (*unvoluntary*) yang merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi yang disebabkan oleh dua faktor yaitu kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain.

Terjadinya *turnover* disebabkan oleh berbagai faktor yang menyebabkan timbulnya *turnover intention*. Menurut Etnaningtyas (2011) definisi *turnover* adalah keinginan karyawan atau individu untuk keluar dari suatu organisasi, baik secara sukarela maupun tidak dengan tujuan untuk mendapatkan yang pekerjaan lebih baik lagi dari pekerjaan sebelumnya.

*Turnover* dapat diartikan sebagai bentuk perbuatan tenaga kerja yang keluar dari organisasi. *Turnover* menuju pada kenyataan akhir yang dialami suatu organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu. Sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intention*) membentuk pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum terwujud dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi (Ruslaini, 2012:2).

*Turnover intention* diartikan secara berbeda oleh para peneliti namun memiliki maksud yang hampir sama. Menurut Wahyuni (2014:90) *Turnover intention* adalah keinginan seseorang untuk berpindah dari perusahaan semula bekerja ke perusahaan lain. Sementara menurut Sari (2015:3) *Turnover intention* adalah keinginan berpindah yang menggambarkan pikiran individu untuk keluar, mencari pekerjaan di tempat lain, serta keinginan meninggalkan organisasi.

*Turnover intention* karyawan merupakan ancaman serius bagi perusahaan atau organisasi bisnis yang sewaktu-waktu dapat menimbulkan permasalahan-permasalahan yang berhubungan dengan karyawan. Ancaman tersebut dapat berupa sikap yang muncul dalam diri karyawan yang memiliki *turnover intention* itu sendiri.

Sikap yang muncul dalam diri individu adalah berupa keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain, mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang lebih baik di tempat lain. Apabila kesempatan untuk pindah kerja tersebut tidak tersedia atau yang tersedia tidak lebih

menarik dari yang sekarang dimiliki, maka secara emosional dan mental akan menyebabkan karyawan sering datang terlambat, sering bolos, kurang antusias atau kurang memiliki keinginan untuk berusaha dengan baik (Sari, 2015:2).

*Turnover intention* (keinginan berpindah) karyawan yang tinggi akan membawa pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang (Sari, 2015:3).

*Turnover intention* bisa merugikan perusahaan jika karyawan tersebut memutuskan benar-benar keluar, apabila karyawan yang keluar tersebut memiliki kompetensi yang bagus dan sangat mumpuni dalam bidang pekerjaannya karena sangat sulit untuk merekrut karyawan yang seperti itu. Disamping itu perusahaan harus mengeluarkan biaya untuk mencari karyawan baru untuk ditempatkan pada posisi tersebut dan membutuhkan waktu untuk melatihnya agar dapat produktif karyawan yang sebelumnya.

Besarnya beban ekonomis dan psikologis yang muncul dari mewujudnya *turnover intention* menjadi realitas telah dinyatakan sebagai ancaman bagi kerugian organisasi (Widyadmono, 2015:166). Artinya kehidupan perusahaan atau organisasi bisnis tersebut akan terganggu karena karyawan merupakan tenaga penggerak kegiatan operasional dalam perusahaan atau organisasi bisnis, dimana hal tersebut akan berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung dalam pencapaian tujuan

perusahaan yang salah satunya mencari keuntungan yang sebanyak-banyaknya.

*Turnover intention* haruslah disikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan suatu perusahaan, baik dari sudut pandang individu maupun sosial. Mengingat bahwa tingkat keinginan berpindah karyawan tersebut akan berdampak cukup signifikan bagi perusahaan dan individu yang bersangkutan (Etnaningtyas, 2011:4).

Salah satu faktor yang memiliki hubungan dengan *turnover intention* adalah *person job fit* (Etnaningtyas, 2011). *Person job fit* adalah kesesuaian antara pengetahuan, keahlian dan kemampuan karyawan dengan pekerjaan atau tugas tertentu. Kesesuaian ini diharapkan agar karyawan dapat melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa menghadapi kendala yang berarti. Kendala yang muncul akan menghambat aktivitas perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus merencanakan karyawan yang tepat untuk mengisi posisi yang juga tepat (Hanum, 2013:11).

Etnaningtyas (2011) dalam penelitiannya mengenai *person job fit* mengatakan bahwa jika dilihat dari segi kepribadian karyawan (*personality*) secara positif mempengaruhi *turnover intention*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *personality job fit* maka tingkat *turnover intention* akan tinggi pula (Etnaningtyas, 2011). Hal tersebut mengindikasikan bahwa kesesuaian kepribadian (*personality*) individu merasa cocok atau tidak cocok yang menyebabkan mereka

memilih untuk tetap berada pada suatu perusahaan atau memilih keluar dari perusahaan tersebut.

Faktor lain yang memiliki hubungan dengan *turnover intention* adalah *person organization fit* (Ruslaini, 2012). *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. Pentingnya peranan *person organization fit* dapat dilihat dari kebijaksanaan perusahaan untuk mengatur sumber daya manusianya sehingga dapat berperan besar dalam bekerja sama dan mendukung strategi perusahaan (Pramesti, 2013).

Ruslaini (2012) mengatakan bahwa *person organization fit* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan memiliki kesesuaian individu dengan organisasi yang baik untuk terus bekerja sama dengan perusahaan.

Mayoritas organisasi bisnis atau perusahaan pasti pernah mengalami fenomena *turnover*. *Turnover* karyawan seringkali terjadi dalam kehidupan bisnis mayoritas perusahaan, salah satunya pada perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang pemasaran otomotif PT. Asia Surya Perkasa *Main Dealer* Honda Motor Bangka Belitung yang berlokasi di jalan Jendral Ahmad Yani, No. 147, Pintu Air Atas, Rawa Bangun, Taman Sari, Kota Pangkalpinang, Kepulauan Bangka Belitung. Perusahaan yang berganti status dari CV menjadi PT pada tahun 2015 ini

merupakan *main dealer* motor Honda di Bangka Belitung yang memiliki karyawan yang berjumlah 80 orang.

Berikut jumlah karyawan di PT. Asia Surya Perkasa *Main Dealer* Honda Motor Bangka Belitung berdasarkan tugas dan tanggungjawab.

**Tabel I.1 Jumlah Karyawan di PT. Asia Surya Perkasa *Main Dealer* Honda Motor Bangka Belitung berdasarkan Tugas dan Tanggungjawab Tahun 2017**

| No.                          | Divisi / Departemen | Jumlah    |
|------------------------------|---------------------|-----------|
| 1                            | OM / GM / SM        | 1         |
| 2                            | <i>Manager</i>      | 5         |
| 3                            | <i>Supervisor</i>   | 21        |
| 4                            | <i>Staff</i>        | 48        |
| 5                            | <i>Clerk</i>        | 5         |
| <b>Jumlah Karyawan Total</b> |                     | <b>80</b> |

Sumber : Dokumen Karyawan, data diolah, tahun 2017

Berdasarkan Tabel I.1 jumlah karyawan PT. Asia Surya Perkasa *Main Dealer* Honda Motor Bangka Belitung Tahun 2017 sebanyak 80 orang yang terbagi dalam lima divisi / departemen (data lengkap dapat dilihat pada lampiran). Adapun masa kerja karyawan PT. Asia Surya Perkasa *Main Dealer* Honda Motor Bangka Belitung Tahun 2017 bervariasi.

Berikut masa kerja karyawan di PT. Asia Surya Perkasa *Main Dealer* Honda Motor Bangka Belitung.

**Tabel I.2 Masa Kerja Karyawan di PT. Asia Surya Perkasa *Main Dealer* Honda Motor Bangka Belitung Tahun 2017**

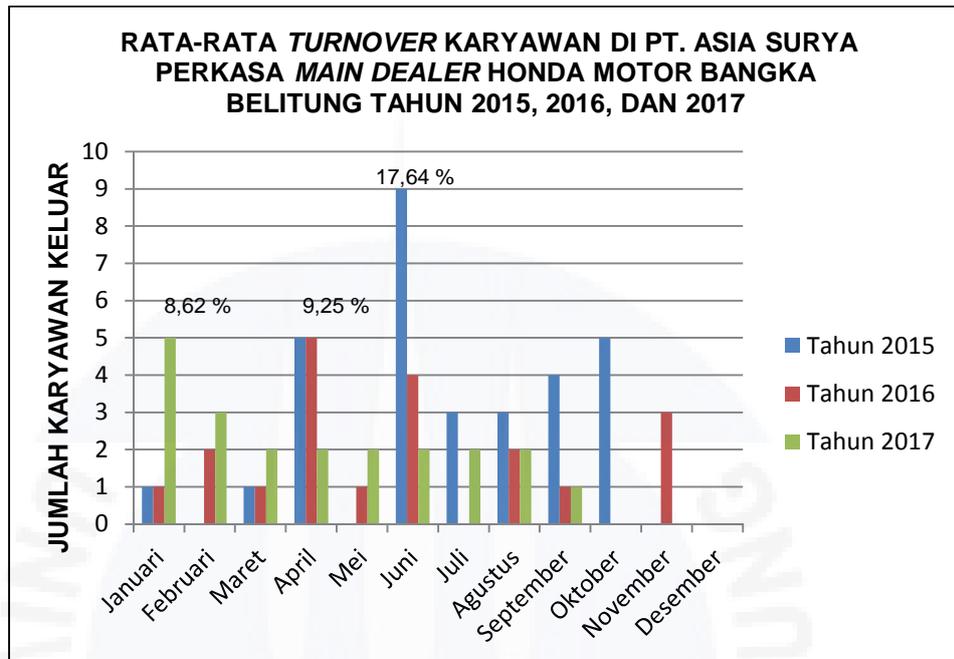
| No.                          | Masa Kerja | Jumlah Karyawan |
|------------------------------|------------|-----------------|
| 1                            | < 1 Tahun  | 36              |
| 2                            | 1-2 Tahun  | 13              |
| 3                            | 2-3 Tahun  | 23              |
| 4                            | 3-5 Tahun  | 4               |
| 5                            | > 5 Tahun  | 4               |
| <b>Jumlah Karyawan Total</b> |            | <b>80</b>       |

Sumber : Dokumen Karyawan, data diolah, tahun 2017

Jumlah karyawan pada perusahaan tersebut tidak selalu tetap atau jumlah karyawan mengalami fluktuasi setiap tahunnya. Hal tersebut dikarenakan terjadinya keluar masuk (*turnover*) karyawan. Menurut hasil wawancara yang dilakukan penulis pada hari Rabu, tanggal 29 November 2017 dengan Ibu Ria Desfiroso selaku Manajer Divisi HRD PT. Asia Surya Perkasa *Main Dealer* Honda Motor Bangka Belitung mengatakan bahwa tingkat *turnover* karyawan di perusahaan mereka masih dalam tahap wajar, dalam kurun waktu sebulan hampir selalu ada minimal 2 orang karyawan yang keluar dari perusahaan tersebut. Adapun terdapat beberapa divisi yang mengalami *turnover* pada PT. Asia Surya Perkasa *Main Dealer* Honda Motor Bangka Belitung, yaitu golongan *supervisor* khususnya divisi *management trainee sales operation head* dan golongan staf divisi *packing, receiving, warehouse* dan sebagainya.

Berikut rata-rata *turnover* karyawan yang ada di PT. Asia Surya Perkasa *Main Dealer* Honda Motor Bangka Belitung tahun 2015, 2016 dan 2017.

**Gambar I.1 Rata-rata *Turnover* Karyawan di PT. Asia Surya Perkasa *Main Dealer* Motor Honda Bangka Belitung Tahun 2015, 2016 dan 2017**



Sumber : HRD PT. Asia Surya Perkasa *Main Dealer* Honda Motor Bangka Belitung, tahun 2017

Berdasarkan Gambar I.1 data rata-rata *turnover* karyawan di PT. Asia Surya Perkasa *Main Dealer* Honda Motor Bangka Belitung menunjukkan bahwa, tingkat *turnover* pada tahun 2015 cukup tinggi, di mana angka *turnover* tertinggi pada bulan Juni dengan angka *turnover* karyawan mencapai 9 orang (17,64 %) dengan jumlah karyawan 51 orang. Tingkat *turnover* pada tahun 2016 bersifat fluktuatif dan mengalami penurunan angka dibandingkan dengan tahun 2015, dimana angka *turnover* tertinggi pada bulan April dengan angka *turnover* karyawan mencapai 5 orang (9,25 %) dengan jumlah karyawan 54 orang. Pada tahun

2017 cenderung stabil dan lebih rendah dibandingkan tahun 2015 dan 2016 serta masih dalam kisaran angka normal, dimana angka *turnover* tertinggi pada bulan Januari dengan angka *turnover* karyawan mencapai 5 orang (8,62 % ) dengan jumlah karyawan 58 orang.

Berdasarkan data rata-rata karyawan yang melakukan *turnover* di PT. Asia Surya Perkasa *Main Dealer* Honda Motor Bangka Belitung menunjukkan bahwa angka *turnover* mengalami penurunan dari tahun ke tahun, tetapi pada tahun 2017 angka *turnover* cenderung stabil. Dapat disimpulkan walaupun angka *turnover* masih dalam kategori normal, namun dengan adanya *turnover* karyawan secara terus menerus dan tidak stabil pada *main dealer* Honda motor di Bangka Belitung ini tidak bisa diabaikan.

Hasil wawancara penulis dengan HRD PT. Asia Surya Perkasa *Main Dealer* (dealer utama) Honda Motor Bangka Belitung menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor yang menjadi alasan karyawan yang memilih keluar dari perusahaan tersebut. Alasan yang digunakan oleh karyawan pada umumnya ketika memutuskan keluar dari suatu perusahaan, misalnya karyawan perempuan yang sudah menikah memilih keluar dari pekerjaan dengan alasan ingin fokus mengurus rumah tangga, mengasuh anak, berminat membuka usaha sendiri dan lain sebagainya.

Salah satu faktor yang menjadi alasan karyawan PT. Asia Surya Perkasa *Main Dealer* Honda Motor Bangka Belitung keluar adalah minat. Menurut Slameto minat adalah suatu rasa lebih suka dan rasa ketertarikan

pada suatu hal atau aktivitas, tanpa ada yang menyuruh. Dalam hal ini merupakan kesesuaian antara minat individu terhadap pekerjaan (Hanum, 2013:11).

Berdasarkan keterangan dari karyawan yang pernah bekerja di PT. Asia Surya Perkasa *Main Dealer* Honda Motor Bangka Belitung mengatakan bahwa alasan ia memilih keluar dari perusahaan tersebut karena ingin membantu usaha keluarga. Alasan mengundurkan diri tersebut menunjukkan minat yang lebih besar untuk melanjutkan usaha keluarga dibandingkan untuk tetap bertahan bekerja di di PT. Asia Surya Perkasa *Main Dealer* Honda Motor Bangka Belitung. Hal ini tentu saja berkaitan dengan *person job fit*, dimana minat adalah salah satu dimensi dari *person job fit* sehingga penulis menduga *person job fit* berpengaruh terhadap keinginan berpindah (*turnover intention*) karyawan.

Novliadi (2007) mengatakan bahwa indikasi (gejala-gejala) yang dapat dilihat pada karyawan yang memiliki *turnover intention* selain berupaya mencari lowongan kerja dan merasa tidak betah bekerja di suatu perusahaan juga memiliki gejala-gejala sering mengeluh, merasa tidak senang dengan pekerjaan, pernyataan bernada negatif, dan tidak mau peduli dengan perusahaan tempat ia bekerja.

Penulis menemukan adanya gejala *turnover intention* di PT. Asia Surya Perkasa *Main Dealer* Honda Motor Bangka Belitung setelah melakukan wawancara dengan Manajer Divisi HRD PT. Asia Surya Perkasa *Main Dealer* Honda Motor Bangka Belitung. Karyawan yang

akan melakukan *turnover* cenderung menunjukkan gejala-gejala tertentu yang menunjukkan secara tidak langsung bahwa mereka sudah tidak ingin bekerja, misalnya bekerja malas-malasan, mangkir dari tanggungjawab, sering tidak masuk kerja yang menunjukkan tidak ada lagi kepuasan dengan tempat di mana ia bekerja (dalam hal ini kesesuaian dengan perusahaan) sehingga memicu karyawan tersebut tidak produktif dalam bekerja serta pada akhirnya memilih keluar dan mencari pekerjaan baru.

Pekerja yang tidak puas terhadap tempat ia bekerja akan memilih keluar dari tempat tersebut. Ilustrasi empat respons kerangka kerja mengatakan bahwa salah satu respon ketidakpuasan terhadap tempat bekerja adalah keluar atau meninggalkan perusahaan (Robbins dan Judge, 2015).

Respons keluar (*exit*) yang dilakukan karyawan mengarahkan pada perilaku untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja, termasuk mencari sebuah posisi (pekerjaan) yang baru serta melakukan pengunduran diri. Berdasarkan penjelasan di atas diduga ketidakpuasan terhadap tempat kerja dalam hal ini berkaitan dengan *person organization fit* berpengaruh terhadap keinginan pindah (*turnover intention*) karyawan (Robbins dan Judge, 2015:52).

Sementara menurut Wibowo (2014:143) faktor lain yang menjadi alasan karyawan memilih keluar dari pekerjaannya adalah pekerja lebih mungkin keluar karena '*pull*', daya tarik pekerjaan lain. Berdasarkan wawancara dengan Manajer Divisi HRD PT. Asia Surya Perkasa *Main*

*Dealer* Honda Motor Bangka Belitung mengatakan bahwa tersedianya alternatif pekerjaan lain yang lebih menarik dan dirasa cukup menjamin masa depan seperti bekerja di sektor pemerintahan, BUMN dan sebagainya juga menjadi alasan karyawan melakukan *turnover*.

Lebih lanjut, Novliadi (2007:11) mengatakan karyawan yang lebih muda lebih tinggi kemungkinan untuk keluar. Selain itu Glimer (dalam Novliadi, 2007:11) berpendapat bahwa tingkat *turnover* yang cenderung lebih tinggi pada karyawan berusia muda disebabkan karena karyawan yang lebih muda mempunyai kesempatan yang lebih banyak untuk mendapat pekerjaan baru.

Berkaitan dengan pendapat 2 peneliti di atas, penulis menemukan fakta yang ditemukan pada objek penelitian bahwa lama bekerja para karyawan yang keluar dari PT. Asia Surya Perkasa *Main Dealer* Honda Motor Bangka Belitung tersebut kurang lebih 3 sampai dengan 4 bulan, dimana mayoritas karyawan yang paling rentan melakukan *turnover* adalah karyawan yang usianya lebih muda (berkisar antara 23 sampai dengan 24 tahun) dan atau karyawan yang baru saja lulus dari suatu jenjang pendidikan (*fresh graduate*). Sehingga mereka merasa memiliki peluang untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan menjanjikan.

Melihat hasil wawancara dan fakta-fakta yang didapatkan, penulis menduga terdapat keinginan berpindah (*turnover intention*) karyawan di PT. Asia Surya Perkasa *Main Dealer* Honda Motor Bangka Belitung tersebut. *Turnover intention* dalam hal ini tidak boleh diabaikan begitu

saja oleh pihak perusahaan yang bersangkutan karena mengancam keberlangsungan kehidupan perusahaan atau organisasi bisnis.

Berdasarkan pada fenomena yang telah disebutkan diatas, penulis menduga adanya pengaruh antara *person job fit* (kesesuaian antara orang dengan pekerjaan) dan *person organization fit* (kesesuaian antara orang dengan organisasi) terhadap *turnover intention* (keinginan berpindah) karyawan di PT. Asia Surya Perkasa *Main Dealer* Honda Motor Bangka Belitung.

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh *person job fit* dan *person organizational fit* terhadap *turnover intention* di PT. Asia Surya Perkasa *Main Dealer* Honda Motor Bangka Belitung, perlu dilakukan penelitian untuk menjawab pertanyaan tersebut dengan mengidentifikasi indikator-indikator dari kedua faktor tersebut yang menyebabkan adanya gejala *turnover intention* dan apakah benar ada hubungan yang mempengaruhi antara teori dengan realitas yang ditemukan di dalam perusahaan khususnya dalam kasus PT. Asia Surya Perkasa *Main Dealer* Honda Motor Bangka Belitung. Oleh karena itu, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian secara mendalam dengan judul **“Pengaruh *Person Job Fit* dan *Person Organization Fit* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Asia Surya Perkasa *Main Dealer* Honda Motor Bangka Belitung”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran *person job fit*, *person organization fit* dan *turnover intention* karyawan pada PT. Asia Surya Perkasa Main Dealer Honda Motor Bangka Belitung?
2. Adakah pengaruh *person job fit* terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Asia Surya Perkasa Main Dealer Honda Motor Bangka Belitung?
3. Adakah pengaruh *person organization fit* terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Asia Surya Perkasa Main Dealer Honda Motor Bangka Belitung?
4. Adakah pengaruh *person job fit* dan *person organizational fit* terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Asia Surya Perkasa Main Dealer Honda Motor Bangka Belitung?
5. Seberapa besar *turnover intention* karyawan pada PT. Asia Surya Perkasa Main Dealer Honda Motor Bangka Belitung?
6. Variabel mana antara *person job fit* dan *person organization fit* yang paling berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Asia Surya Perkasa Main Dealer Honda Motor Bangka Belitung?

### 1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah ini perlu diberikan mengingat luasnya ruang lingkup penelitian. Adapun batasan-batasan yang akan dibahas, adalah sebagai berikut:

1. Masalah yang akan diteliti hanya di batasi pada pengaruh *person job fit* dan *person organization fit* terhadap *turnover intention* pada karyawan dengan kriteria pada posisi kerja tertentu dan usia kerja  $\leq 3$  tahun PT. Asia Surya Perkasa *Main Dealer* Honda Motor Bangka Belitung.
2. Penelitian ini dilakukan di PT. Asia Surya Perkasa *Main Dealer* Honda Motor Bangka Belitung yang berlangsung dari 13 November 2017 sampai dengan selesai.

### 1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk antara lain:

1. Untuk mendapatkan gambaran *person job fit*, *person organization fit* dan *turnover intention* karyawan pada PT. Asia Surya Perkasa *Main Dealer* Honda Motor Bangka Belitung.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *person job fit* berpengaruh terhadap *turnover intention* yang menyebabkan terjadinya *turnover* karyawan pada PT. Asia Surya Perkasa *Main Dealer* Honda Motor Bangka Belitung.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *person organization fit* berpengaruh terhadap *turnover intention* yang menyebabkan

terjadinya *turnover* karyawan pada PT. Asia Surya Perkasa *Main Dealer* Honda Motor Bangka Belitung.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *person job fit* dan *person organization fit* berpengaruh terhadap *turnover intention* yang menyebabkan terjadinya *turnover* karyawan pada PT. Asia Surya Perkasa *Main Dealer* Honda Motor Bangka Belitung.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar *turnover intention* karyawan pada PT. Asia Surya Perkasa *Main Dealer* Honda Motor Bangka Belitung.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel mana antara *person job fit* dan *person organization fit* yang paling berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Asia Surya Perkasa *Main Dealer* Honda Motor Bangka Belitung.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

1. Kontribusi Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber pengetahuan, rujukan serta acuan bagi semua pihak yang ingin mendalami ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya bagi pihak PT. Asia Surya Perkasa *Main Dealer* Honda Motor Bangka Belitung dalam memperhatikan faktor-faktor seperti *person job fit* dan *person organization fit* dalam proses perekrutan karyawan baru dalam perusahaan agar tingkat *turnover* dapat diminimalisir. Selain itu juga

dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk pengembangan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia dan menjadi rujukan penelitian berikutnya tentang pengaruh *person job fit* dan *person organization fit* terhadap *turnover intention*.

## 2. Kontribusi Praktis

Bagi pihak PT. Asia Surya Perkasa *Main Dealer* Honda Motor Bangka Belitung, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan atau kebijakan pada saat melakukan proses pemeliharaan, pemberdayaan dan perekrutan karyawan baru.

### 1.6 Sistematika Penulisan

#### **BAB I            PENDAHULUAN**

Di dalam bab ini terdapat uraian tentang latar belakang penelitian yakni sesuatu yang melatarbelakangi penulis untuk ingin melakukan penelitian mengenai “pengaruh *person job fit* dan *person organizational fit* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Asia Surya Perkasa *Main Dealer* Honda Motor Bangka Belitung. Selain latar belakang terdapat rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

## **BAB II LANDASAN TEORI**

Di dalam bab ini memuat landasan teori mengenai berbagai macam teori yang berkaitan tentang *person job fit*, *person organization fit*, dan pembahasan mengenai *turnover intention* dan *turnover*. Terdapat juga penelitian-penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis yang berkaitan dengan pengaruh *person job fit* dan *person organization fit* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Asia Surya Perkasa *Main Dealer* Honda Motor Bangka Belitung.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Di dalam bab ini memuat pendekatan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, jenis data, definisi operasional variable dan teknik analisis data.

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Di dalam bab ini menguraikan gambaran umum PT. Asia Surya Perkasa *Main Dealer* Honda Motor Bangka Belitung dan memberikan jawaban serta penjelasan tentang hasil pengujian hipotesis yang diperoleh oleh peneliti.

**BAB V PENUTUP**

Didalam bab ini memuat kesimpulan mengenai pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat serta memberikan saran-saran yang diperlukan kepada pihak-pihak yang terlibat.

**DAFTAR PUSTAKA****LAMPIRAN**