

Pengaruh *Person Job Fit*, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan pada CV Citra Karya Abadi

Aditya Sendi Pratama¹, Rifdah Abadiyah^{2*}, Dewi Andriani³

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

rifdahabadiyah@umsida.ac.id^{2*}

Received 15 Februari 2026 | Revised 14 Maret 2026 | Accepted 18 Maret 2026

*Korespondensi Penulis

Abstract

This study aims to analyze the influence of person job fit, work environment, and job satisfaction on employee turnover intention. The phenomenon of high employee intention to leave the company poses a serious problem for operational sustainability, so an empirical study is needed regarding the factors that influence workforce retention. The study uses a quantitative approach with a causal research type, with sampling involving the entire population of 65 employees through a total sampling technique. The research instrument was a closed questionnaire with a five-point Likert scale, while data analysis was conducted using the Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method with the assistance of SmartPLS 4.0 software. This study provides theoretical contributions to the development of human resource management science, particularly regarding workforce retention, as well as practical benefits for companies in formulating more effective employee management policies. These findings are also relevant to the achievement of Sustainable Development Goal (SDG) 8 regarding decent work and sustainable economic growth.

Keywords: *Person Job Fit; Work Environment; Job Satisfaction; Turnover Intention.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *person-job fit*, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Fenomena tingginya niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan menimbulkan permasalahan serius bagi keberlangsungan operasional, sehingga diperlukan kajian empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi retensi karyawan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal, dengan pengambilan sampel melibatkan seluruh populasi sebanyak 65 karyawan melalui teknik total sampling. Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin, sedangkan analisis data dilakukan menggunakan metode Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4.0. Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait retensi karyawan, serta manfaat praktis bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan karyawan yang lebih efektif. Temuan ini juga relevan dengan pencapaian Sustainable Development Goal (SDG) 8 mengenai pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi berkelanjutan.

Kata Kunci: Bauran Pemasaran; Kualitas Layanan; Kualitas Produk; Kepuasan Pelanggan.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini industri konstruksi memiliki urgensi yang sangat tinggi dalam mendukung perekonomian nasional karena berperan sebagai tulang punggung sektor manufaktur yang menghasilkan berbagai komponen, peralatan, dan struktur penting bagi pembangunan infrastruktur maupun pengembangan teknologi. Selain menambah nilai melalui proses produksi, keberadaan industri ini menawarkan peluang kerja, meningkatkan keterampilan pekerja, dan mendorong aliran investasi yang mendukung ekspansi ekonomi (Prabowo & Hasibuan, t.t.). Untuk menjamin

produktivitas, efisiensi, dan keberlanjutan industri ini dalam menghadapi dinamika global, penelitian tentang faktor-faktor yang memengaruhi keberlanjutan karyawan di sektor manufaktur sangat relevan secara strategis.(Prabowo & Hasibuan, t.t.).

Salah satu aspek krusial yang perlu diperhatikan dalam menjaga keberlangsungan karyawan adalah *turnover intention*, yaitu niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Fenomena ini memiliki signifikansi besar terhadap kemajuan dan keberhasilan industri konstruksi, khususnya di CV Citra Karya Abadi, karena menjadi indikator awal dari potensi keluarnya karyawan yang berpengaruh langsung pada stabilitas operasional perusahaan. Tingginya *turnover intention* dapat menimbulkan biaya tambahan dalam perekrutan, pelatihan, serta adaptasi karyawan baru, yang pada akhirnya mengurangi efisiensi dan produktivitas. Dalam konteks industri konstruksi yang menuntut keterampilan teknis, konsistensi kualitas, dan ketepatan waktu produksi, keberlangsungan karyawan yang kompeten menjadi faktor kunci dalam menjaga daya saing perusahaan. Dengan demikian, memahami dan mengendalikan *turnover intention* bukan hanya penting untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas, tetapi juga strategis dalam memastikan keberlanjutan, inovasi, dan pertumbuhan industri konstruksi di tengah persaingan global (Budun dkk., 2021).

CV Citra Karya Abadi adalah perusahaan kontraktor yang berbasis di Sidoarjo. Dengan pengalaman lebih dari lima tahun di sektor konstruksi, perusahaan ini terkenal karena dedikasinya dalam menawarkan solusi terbaik kepada kliennya. Dengan teknologi mutakhir dan standar kualitas yang ketat, perusahaan terus berkembang untuk memenuhi tuntutan berbagai sektor industri. Kemampuannya untuk menghasilkan hasil yang akurat dan kreatif yang memenuhi standar pasar yang selalu berubah adalah kekuatan utamanya. Dengan bantuan tim ahli yang berpengalaman, bisnis ini memprioritaskan kepuasan klien melalui layanan yang cepat dan hasil yang berkualitas tinggi. Namun, bisnis ini menghadapi kesulitan di sepanjang jalan karena tingkat pergantian karyawan yang tinggi. Tingginya *turnover intention* tersebut tidak terlepas dari masalah kesesuaian antara karakteristik individu dengan tuntutan pekerjaan *Person Job Fit* yang belum optimal, sehingga menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan komitmen kerja. Selain itu, kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung kenyamanan dan produktivitas karyawan turut memperkuat niat untuk meninggalkan perusahaan. Faktor kepuasan kerja juga menjadi aspek krusial, karena ketika karyawan merasa kurang dihargai atau tidak memperoleh pengalaman kerja yang memuaskan, maka kecenderungan untuk mencari peluang di luar perusahaan semakin meningkat. Oleh karena itu, perbaikan strategi manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada peningkatan *Person Job Fit*, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta penguatan kepuasan kerja menjadi langkah penting untuk menekan *turnover intention* dan menjaga keberlanjutan serta daya saing CV Citra Karya Abadi di industri konstruksi. Keinginan karyawan untuk keluar sudah dibuktikan bahwa ada karyawan yang sudah keluar dan ini bisa dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Data keluar masuk karyawan CV Citra Karya Abadi tahun 2024:

Bulan	Jumlah Karyawan Saat Ini	Karyawan Keluar	Karyawan Masuk
Januari	63	2	3
Februari	64	0	4
Maret	68	1	2
April	69	3	2
Mei	68	2	0
Juni	66	0	0
Juli	66	4	3
Agustus	65	1	0
September	64	3	1
Oktober	62	0	2
November	64	2	3
Desember	65	2	2

Sumber: Direktur CV Citra Karya Abadi

Berdasarkan data tabel 1, terlihat adanya fluktuasi jumlah karyawan yang keluar dan masuk setiap bulan nya. Hal ini dapat mengganggu aktivitas produksi dan kinerja perusahaan. Sementara ini jumlah karyawan yang masuk menunjukkan adanya kebutuhan perusahaan untuk menambah karyawan baru, baik sebagai akibat dari ekspansi usaha maupun untuk menggantikan karyawan yang keluar. Jumlah karyawan yang keluar mencerminkan adanya *turnover* yang dapat disebabkan oleh berbagai

faktor, seperti ketidakpuasan kerja, ketidaksesuaian antara individu dan pekerjaan *person-job fit*, maupun kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung. Jika tingkat pergantian karyawan melebihi jumlah karyawan baru, ini mungkin merupakan tanda masalah retensi yang harus segera ditangani oleh manajemen. Di sisi lain, jika jumlah karyawan baru lebih banyak, perusahaan harus memastikan bahwa prosedur integrasi dan adaptasi berjalan efisien untuk mencegah masalah produktivitas. Untuk memahami pola niat pergantian karyawan dan mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia jangka panjang yang lebih baik, penting untuk menganalisis statistik pergantian karyawan.

Fenomena gap dalam permasalahan *turnover intention* pada industri konstruksi muncul dari adanya kesenjangan antara kebutuhan perusahaan untuk mempertahankan karyawan terampil dengan kenyataan tingginya niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Secara teoritis, faktor-faktor seperti *Person Job Fit*, lingkungan kerja yang kondusif, dan kepuasan kerja seharusnya mampu menekan *turnover intention*. Namun, hasil penelitian terdahulu menunjukkan temuan yang tidak konsisten, ada studi yang menegaskan pengaruh signifikan *Person Job Fit* terhadap niat keluar, sementara penelitian lain menemukan pengaruh yang lemah (Saputra & Djastuti, 2021). Demikian pula, lingkungan kerja dan kepuasan kerja kadang terbukti dominan, tetapi dalam konteks tertentu justru tidak menjadi faktor utama. Kondisi tersebut menegaskan urgensi penelitian lebih lanjut untuk mengisi kekosongan pengetahuan, memberikan bukti empiris yang lebih jelas, serta menawarkan rekomendasi strategis bagi manajemen sumber daya manusia dalam mengendalikan *turnover intention* demi keberlanjutan dan daya saing industri konstruksi.

Person-job fit memiliki kontribusi signifikan terhadap *turnover intention* karena kesesuaian antara karakteristik individu dengan tuntutan pekerjaan menentukan tingkat kepuasan dan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Ketika kompetensi, nilai, serta preferensi personal selaras dengan deskripsi tugas dan lingkungan kerja, individu cenderung mengalami kepuasan kerja yang lebih tinggi, motivasi intrinsik yang kuat, serta komitmen organisasional yang stabil. Sebaliknya, ketidakselarasan antara kemampuan dan tuntutan pekerjaan dapat menimbulkan stres, ketidakpuasan, dan rasa tidak memiliki, yang pada akhirnya meningkatkan kecenderungan untuk meninggalkan organisasi. Dengan demikian, *person-job fit* berperan sebagai faktor protektif yang menekan *turnover intention* melalui peningkatan kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja yang berkelanjutan (Afandi dkk., 2022).

Lingkungan kerja memiliki kontribusi yang substansial terhadap *turnover intention* karena kualitas kondisi kerja, hubungan antar rekan, serta dukungan dari atasan secara langsung memengaruhi kepuasan dan keterikatan karyawan terhadap organisasi (L Ribkha, G Polli, t.t.). Lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan mendukung perkembangan individu akan menumbuhkan rasa nyaman, loyalitas, serta komitmen yang lebih tinggi, sehingga menekan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang penuh konflik, tidak mendukung kesejahteraan psikologis, atau minim fasilitas dapat menimbulkan stres, ketidakpuasan, dan rasa tidak memiliki, yang pada akhirnya meningkatkan niat untuk keluar (Kusumawati, t.t.). Dengan demikian, lingkungan kerja berperan sebagai faktor penentu dalam membentuk pengalaman kerja yang positif dan menjadi salah satu variabel kunci dalam mengurangi *turnover intention* melalui peningkatan kepuasan serta keterikatan karyawan secara berkelanjutan.

Kepuasan kerja memiliki kontribusi yang krusial terhadap *turnover intention* karena tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan mencerminkan sejauh mana kebutuhan, harapan, dan nilai personal mereka terpenuhi oleh organisasi (M Putri, Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Puma Jaya Sorowako, 2025., t.t.). Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung lebih berdedikasi, loyal, dan termotivasi untuk tetap bekerja di organisasi, yang menurunkan peluang mereka untuk berhenti. Di sisi lain, ketidakpuasan kerja yang disebabkan oleh gaji rendah, hubungan yang tegang dengan rekan kerja, atau prospek kemajuan profesional yang minim dapat menyebabkan stres, rasa keterasingan, dan akhirnya peningkatan rencana untuk meninggalkan perusahaan. Akibatnya, kepuasan kerja berfungsi sebagai faktor psikologis penting yang memediasi hubungan antara kondisi kerja dan niat untuk berhenti, dan merupakan tanda penting dari taktik retensi karyawan jangka panjang.

Hasil pengamatan yang telah dilakukan, penelitian tentang *person job fit* mempunyai pengaruh positif terhadap *turnover intention* (Saputra & Djastuti, 2021). Berdasarkan penelitian lain menunjukkan hasil bahwa *person job fit* mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* (Saputra & Djastuti, 2021). Maka dapat disimpulkan bahwa kedua penelitian tersebut menunjukkan terdapat adanya ketidak konsisten antara *person job fit* terhadap *turnover intention*. Hasil

pengamatan yang telah dilakukan, penelitian tentang lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Rahadiyanti & Prahiawan, 2024). Berdasarkan penelitian lain menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Efitriana & Liana, t.t.). Maka dapat disimpulkan bahwa kedua penelitian tersebut menunjukkan terdapat adanya ketidakkonsisten antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Hasil pengamatan yang telah dilakukan, penelitian tentang Kepuasan kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Hidayati & Rizalti, 2021). Sedangkan menurut penelitian lain menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Marcella & Ie, 2022). Ketidaksesuaian hasil dari berbagai penelitian sebelumnya mengenai pengaruh *person job fit*, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan menunjukkan adanya inkonsistensi temuan. Hal ini mengindikasikan adanya kesenjangan bukti (empirical gap) yang perlu ditelaah lebih lanjut. Peneliti memandang penting untuk melakukan penelitian lanjutan guna memperoleh pemahaman yang lebih jelas dan mendalam mengenai hubungan ketiga variabel tersebut terhadap *turnover intention*, khususnya di lingkungan CV Citra Karya Abadi Sidoarjo.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal untuk menguji pengaruh *person job fit*, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Penelitian ini menggunakan dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan skala likert 1-5 yang berisi sejumlah pernyataan dan diberikan langsung kepada karyawan di CV Citra Karya Abadi. Sementara itu, data sekunder berasal dari informasi yang telah diolah oleh pihak perusahaan dan bersifat objektif, seperti dokumen peraturan perusahaan serta laporan terkait data karyawan.

Metode analisis yang digunakan adalah Partial Least Square - Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4.0. yang memiliki kemampuan untuk mengolah data dengan model kompleks, ukuran sampel kecil hingga sedang, serta tidak memerlukan asumsi distribusi normal.

Metode SEM-PLS dipilih untuk menguji pengaruh *Person Job Fit*, *Lingkungan Kerja* dan *Kepuasan Kerja* terhadap *Turnover Intention*. Langkah-langkah analisis data yang digunakan dalam SmartPLS 4.0 adalah sebagai berikut:

Pengujian Outer Model (Model Pengukuran)

Pengujian ini bertujuan untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas indikator terhadap konstruk laten dalam model penelitian. Pengujian dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu uji validitas konvergen, validitas diskriminan, reliabilitas, serta uji kesesuaian model (model fit). Uji validitas konvergen dilakukan untuk mengetahui sejauh mana indikator dalam suatu konstruk mampu menjelaskan konstruk yang diukurnya. Pengujian ini dilihat melalui nilai loading factor dan Average Variance Extracted (AVE). Loading factor menunjukkan kekuatan hubungan antara indikator dengan konstruk laten, di mana nilai yang ideal adalah lebih dari 0,7. Sementara itu, AVE digunakan untuk mengukur proporsi varians indikator yang dapat dijelaskan oleh konstruk. Nilai AVE sebesar $\geq 0,5$ menunjukkan bahwa konstruk memiliki validitas konvergen yang memadai.

Selanjutnya dilakukan uji validitas diskriminan yang bertujuan untuk memastikan bahwa setiap konstruk laten benar-benar berbeda dengan konstruk lainnya dalam model. Pengujian ini dilakukan melalui cross loading, kriteria Fornell-Larcker, dan latent variable correlation. Pada cross loading, indikator diharapkan memiliki nilai loading tertinggi pada konstruk yang diukurnya dibandingkan dengan konstruk lain. Pada kriteria Fornell-Larcker, validitas diskriminan terpenuhi apabila nilai akar AVE suatu konstruk lebih besar dibandingkan dengan korelasi antar konstruk lainnya. Selain itu, analisis korelasi antar variabel laten juga dilakukan untuk memastikan bahwa masing-masing konstruk mengukur konsep yang berbeda. Pengujian reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi internal indikator dalam mengukur konstruk laten. Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability (CR). Cronbach's Alpha digunakan untuk mengukur konsistensi internal antar indikator dalam suatu konstruk, dengan nilai $\geq 0,7$ yang menunjukkan reliabilitas yang baik. Sementara itu, Composite Reliability dianggap lebih akurat dalam pendekatan SEM-PLS karena memperhitungkan nilai loading indikator, dengan nilai ideal $\geq 0,7$.

Selain itu, dilakukan juga uji kesesuaian model (model fit) untuk menilai sejauh mana model penelitian yang dibangun sesuai dengan data empiris. Indikator yang digunakan antara lain SRMR (Standardized Root Mean Square Residual), di mana nilai $< 0,08$ menunjukkan bahwa model memiliki tingkat kesesuaian yang baik. Selanjutnya terdapat d_ULS dan d_G , yang merupakan ukuran ketidaksesuaian model berdasarkan residual dan digunakan sebagai validasi tambahan. Indikator Chi-square dan NFI (Normed Fit Index) umumnya digunakan dalam pendekatan CB-SEM, namun dalam beberapa penelitian juga dilaporkan dalam analisis PLS-SEM sebagai bahan perbandingan. Terakhir, penilaian model juga dapat dilihat melalui Goodness of Fit (GoF) dan Q^2 Predictive Relevance. GoF merupakan indeks yang menggabungkan ukuran validitas dan reliabilitas untuk menilai kualitas model secara keseluruhan, di mana nilai $> 0,36$ menunjukkan model yang baik. Sementara itu, Q^2 digunakan untuk menilai kemampuan prediktif model terhadap variabel endogen. Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediktif yang baik.

Pengujian Inner Model (Model Struktural)

Pengujian ini dilakukan untuk mengevaluasi hubungan antar konstruk laten serta menguji hipotesis struktural dalam model penelitian. Penilaian model struktural dilakukan dengan melihat beberapa indikator, yaitu R Square (R^2) dan R^2 Adjusted, uji signifikansi, serta effect size (f^2). Nilai R Square (R^2) dan R^2 Adjusted digunakan untuk mengukur proporsi varians konstruk endogen yang dapat dijelaskan oleh konstruk eksogen dalam model. Nilai R^2 yang lebih tinggi menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan penjelasan yang lebih baik terhadap variabel endogen. Selain itu, uji signifikansi dilakukan melalui teknik bootstrapping untuk memperoleh nilai t-statistic dan p-value, yang digunakan untuk menentukan apakah hubungan antar konstruk dalam model signifikan secara statistik.

Selanjutnya, Effect Size (f^2) digunakan untuk menilai besarnya kontribusi masing-masing konstruk eksogen terhadap konstruk endogen dalam model. Nilai f^2 menunjukkan tingkat pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen, dengan kriteria yaitu 0,02 menunjukkan pengaruh kecil, 0,15 menunjukkan pengaruh sedang, dan 0,35 menunjukkan pengaruh besar. Dengan demikian, pengujian ini membantu dalam memahami kekuatan hubungan antar variabel dalam model penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Citra Karya Abadi di Sidoarjo yang berjumlah 65 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100, maka penentuan jumlah sampel menggunakan total sampling. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 65 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, dengan kriteria: (1) merupakan karyawan tetap atau kontrak, (2) bersedia mengisi kuesioner. Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup menggunakan skala Likert 5 poin (1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju). Indikator dalam kuesioner diadaptasi dari penelitian terdahulu.

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil

Analisis Responden Berdasarkan Karakteristik Responden

Tabel 2. Hasil Analisis Deskriptif

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Laki-Laki	64	98%
2	Perempuan	1	2%
	Total	65	100%

Sumber : Output Smart-PLS data diolah (2025)

Berdasarkan tabel 1. Diatas dari 65 data yang diperoleh, responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 64 responden atau 98%. Sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 1 responden atau 2%. Hal ini menunjukkan bahwa yang bekerja CV Citra Karya Abadi kebanyakan didominasi oleh laki-laki.

Tabel 3. Hasil Analisis Deskriptif

No	Umur	Jumlah Responden	Persentase
1	20-25 Tahun	7	10,8%
2	26-30 Tahun	16	24,6%
3	31-40 Tahun	26	40%
4	>40 Tahun	16	24,6%
	Total	65	100%

Sumber : Output Smart-PLS data diolah (2025)

Berdasarkan tabel 2 diatas dari 96 data yang diperoleh, responden dengan usia 20–25 tahun sebanyak 7 responden atau 10,8%. Kemudian responden dengan usia 26–30 tahun sebanyak 16 responden atau 24,6%. Selanjutnya responden dengan usia 31–40 tahun sebanyak 26 responden atau 40%. Kemudian dilanjut dengan usia >40 tahun sebanyak 16 responden atau 24,6%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di CV Citra Karya Abadi didominasi oleh usia 31-40 tahun.

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif dilakukan menginterpretasikan nilai rata-rata / mean dari setiap indikator variabel. Guna untuk memberikan persepsi responden mengenai masing-masing indikator. Adapun kategori penilaian atas setiap indikator dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Rendah: nilai mean 1,00–2,33
2. Sedang: nilai mean 2,34–3,67
3. Tinggi : nilai mean 3,68–5,00

Jawaban responden dapat dijabarkan pada tabel-tabel berikut ini:

Tabel 4. Jawaban responden variabel *Person Job Fit*

Indikator	Mean	Kategori
X1.1 Saya memiliki keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan saya	4.323	Tinggi
X1.2 Pekerjaan saya mampu memenuhi kebutuhan pribadi yang saya harapkan	4.446	Tinggi
X1.3 Keterampilan yang saya miliki sesuai dengan tuntutan pekerjaan saya	4.292	Tinggi
X1.4 Saya merasa pekerjaan ini sesuai dengan kemampuan dan kepribadian saya	4.308	Tinggi
X1.5 Saya mengetahui langkah-langkah yang harus dilakukan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan benar	4.108	Tinggi
Person Job Fit	4.295	Tinggi

Sumber : Output Smart-PLS data diolah (2025)

Berdasarkan respon penilaian pada variabel Lingkungan Kerja diketahui bahwa rata-rata nilai tertinggi terdapat pada pernyataan kedua yaitu “Pekerjaan saya mampu memenuhi kebutuhan pribadi yang saya harapkan” pada indikator *Needs-Supplies Fit* menghasilkan nilai rata-rata 4,446. Hal ini menunjukkan bahwa ketika perusahaan mampu memenuhi kebutuhan dan keinginan dari setiap karyawan maka karyawan merasa nyaman, sehingga hal tersebut menurunkan keinginan karyawan di CV Citra Karya Abadi untuk berhenti bekerja atau malas-malasan. Sedangkan penilaian terendah terdapat pada pernyataan kelima “Intensitas cahaya di coffee shop ini membuat saya merasa nyaman selama bekerja” dan pernyataan kedua “Saya mengetahui langkah-langkah yang harus dilakukan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan benar” pada indikator *Knowledge Fit* dengan nilai rata-rata 4,108. Dan perolehan nilai rata-rata secara keseluruhan variabel *Person Job Fit* sebesar 4.295 dalam kategori tinggi.

Tabel 5. Jawaban responden variabel *Lingkungan Kerja*

Indikator	Mean	Kategori
X2.1 Saya merasa kebersihan merupakan bagian dari budaya kerja di lingkungan kerja ini	4.200	Tinggi
X2.2 Pencahayaannya di ruang kerja saya membantu mengurangi kelelahan mata	4.308	Tinggi
X2.3 Saya merasa ruang kerja yang tersedia cukup untuk mendukung aktivitas kerja sehari-hari	4.185	Tinggi
X2.4 Saya merasa atasan dan rekan kerja terbuka dalam menyampaikan informasi yang relevan	4.338	Tinggi
X2.5 Saya dapat mengemukakan ide atau gagasan baru tanpa khawatir ditolak atau diremehkan	4.231	Tinggi
Lingkungan Kerja	4.252	Tinggi

Sumber : Output Smart-PLS data diolah (2025)

Berdasarkan respon penilaian pada variabel Lingkungan Kerja diketahui bahwa rata-rata nilai tertinggi terdapat pada pernyataan keempat “Saya merasa atasan dan rekan kerja terbuka dalam menyampaikan informasi yang relevan” pada indikator Komunikasi dengan nilai rata-rata sebesar 4,338. Hal ini mengindikasikan bahwa keterbukaan informasi baik dari atasan maupun karyawan dapat meningkatkan keselarasan satu sama lain dan hal tersebut sangat berdampak besar ke setiap individu

untuk selalu menetap di CV Citra Karya Abadi. Sedangkan penilaian terendah terdapat pada indikator ketiga “Saya merasa ruang kerja yang tersedia cukup untuk mendukung aktivitas kerja sehari-hari” pada indikator ruang dengan nilai rata-rata 4,185. Dan perolehan nilai rata-rata secara keseluruhan variabel Lingkungan Kerja sebesar 4.252 dalam kategori tinggi.

Tabel 6. Jawaban responden variabel Kepuasan Kerja

	Indikator	Mean	Kategori
X3.1	Saya puas dengan jumlah gaji yang saya terima setiap bulan	4.246	Tinggi
X3.2	Saya merasa pekerjaan yang saya jalani sesuai dengan kemampuan dan keterampilan saya	4.308	Tinggi
X3.3	Saya merasa nyaman berinteraksi dengan rekan kerja dalam berbagai situasi	4.154	Tinggi
X3.4	Saya mengetahui syarat dan prosedur yang harus dipenuhi untuk mendapatkan promosi	4.200	Tinggi
X3.5	Saya merasa arahan dari pengawas membantu saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik	4.062	Tinggi
	Kepuasan Kerja	4.194	Tinggi

Sumber : Output Smart-PLS data diolah (2025)

Berdasarkan respon penilaian pada variabel Kepuasan Kerja diketahui bahwa rata-rata nilai tertinggi terdapat pada pernyataan kedua “Saya merasa pekerjaan yang saya jalani sesuai dengan kemampuan dan keterampilan saya” pada pekerjaan dengan nilai rata-rata sebesar 4,308. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang di tempatkan di posisi yang sesuai dengan kemampuan atau keterampilan yang dimiliki, sangat berdampak besar terhadap *turnover intention* di CV Citra Karya Abadi. Sedangkan penilaian terendah terdapat pada indikator kelima “Saya merasa arahan dari pengawas membantu saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik” pada indikator pengawas dengan nilai rata-rata 4.062. Dan perolehan nilai rata-rata secara keseluruhan variabel Kepuasan Kerja sebesar 4.193 dalam kategori tinggi.

Tabel 7. Jawaban responden variabel *Turnover Intention*

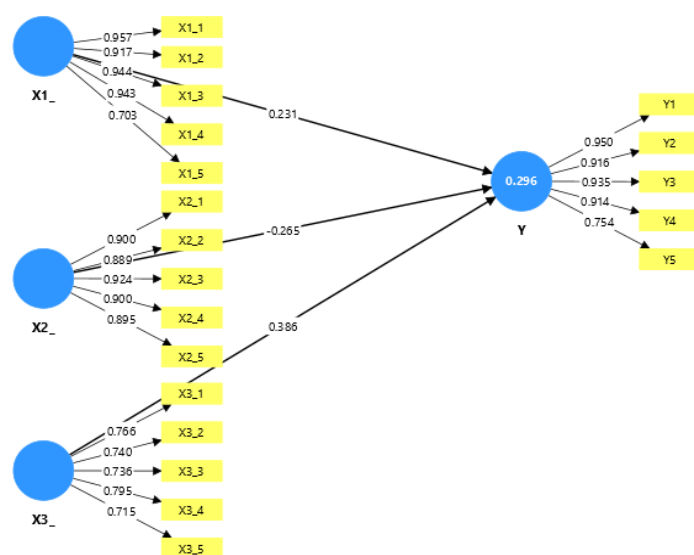
	Indikator	Mean	Kategori
Y1.1	Saya memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi tempat saya bekerja saat ini	3.048	Sedang
Y1.2	Saya menjalin komunikasi dengan perusahaan lain terkait kemungkinan kesempatan kerja	2.292	Rendah
Y1.3	Saya sering berfikir kemungkinan untuk berhenti dari pekerjaan saya saat ini	2.133	Rendah
Y1.4	Pekerjaan saya terasa monoton dan membosankan	2.043	Rendah
Y1.5	Saya pernah mengirim lamaran pekerjaan ke perusahaan lain	3.158	Sedang
	Turnover Intention	2.535	Sedang

Sumber : Output Smart-PLS data diolah (2025)

Berdasarkan respon penilaian pada variabel Turnover Intention diketahui bahwa rata-rata nilai tertinggi terdapat pada pernyataan kelima “Saya pernah mengirim lamaran pekerjaan ke perusahaan lain” pada indikator Mengirim lamaran ke perusahaan lain dengan nilai rata-rata sebesar 3.158. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan pernah mengajukan lamaran ke perusahaan lain meskipun statusnya masi menjadi karyawan di perusahaan saat ini. Meskipun indikator tersebut memiliki mean tertinggi namun nilai tersebut termasuk kategori sedang. Sedangkan penilaian terendah terdapat pada pernyataan kedua “Pekerjaan saya terasa monoton dan membosankan” pada indikator Kepuasan kerja rendah dengan nilai rata-rata 2.043. Dan perolehan nilai rata-rata secara keseluruhan variabel *Turnover Intention* sebesar 2.535 dalam kategori sedang.

Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Outer Model digunakan untuk menilai keabsahan dan keandalan dari pengukuran konstruk atau indikator. Proses pengujian ini melibatkan penilaian konsistensi internal, reliabilitas indikator, validitas konvergen (*average variance extracted*), dan validitas diskriminan. Konsistensi internal dianggap valid jika korelasi antara indikator > 0,7 (Ilmia dkk., t.t.)



Gambar 2. Hasil Outer Loading SmartPLS

Berdasarkan gambar 2 diatas terlihat bahwa setiap indikator pada variabel memiliki nilai loading factor yang lebih besar dari 0,7. Hal ini dinyatakan valid karena memenuhi kriteria korelasi yang ditetapkan.

Validitas Konvergen (Convergent Validity)

Convergen validity bertujuan untuk mengetahui validitas hubungan antara indikator dengan variabel latennya. Semakin tinggi nilai konvergen, maka semakin tinggi kemampuan indikator dalam menjelaskan variabel latennya. Validitas kovergen model pengukuran dengan indikator refleksi dapat dideteksi dari korelasi antara skor item/indikator dengan skor konstruk. Indikator individual dikatakan reliabel jika mempunyai nilai korelasi diatas 0,70, namun loading 0,50-0,60 masih dapat diterima.

Tabel 8. Nilai Outer Loading

	<i>Person Job Fit</i>	<i>Lingkungan Kerja</i>	<i>Kepuasan Kerja</i>	<i>Turnover Intention</i>
X1_1	0.957			
X1_2	0.917			
X1_3	0.944			
X1_4	0.943			
X1_5	0.703			
X2_1		0.900		
X2_2		0.889		
X2_3		0.924		
X2_4		0.900		
X2_5		0.895		
X3_1			0.766	
X3_2			0.740	
X3_3			0.736	
X3_4			0.795	
X3_5			0.715	
Y1				0.950
Y2				0.916
Y3				0.935
Y4				0.914
Y5				0.754

Sumber : Output Smart-PLS data diolah (2025)

Pada pengujian yang telah dilakukan didapatkan bahwa semua indikator memiliki nilai > 0,70. Hasil pengujian yang disajikan pada tabel di atas tersebut menunjukkan bahwa nilai outer loading telah memenuhi uji convergent validity.

Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 9. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Average variance extracted (AVE)	
(X1)	0.806
(X2)	0.813
(X3)	0.564
(Y1)	0.804

Sumber : Output Smart-PLS data diolah (2025)

Average Variance Extracted (AVE) merupakan salah satu metode untuk mengukur *convergent validity*. Kriteria model dapat dikatakan baik apabila setiap konstruk memiliki nilai AVE > 0,5 (Rahadi, 2023). Dari hasil di atas terlihat nilai AVE semua variabel sudah berada di atas 0,5 artinya valid dan pengujiannya dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya.

Discriminant Validity

Dalam penelitian ini discriminant validity dilakukan dengan menggunakan nilai cross loading. Suatu indikator dinyatakan memenuhi validitas discriminant apabila nilai cross loading pada variabel tersebut paling besar dibandingkan dengan variabel lainnya. Berdasarkan hasil analisis nilai cross loading pada seluruh indikator sudah sesuai ketentuan nilai Discriminant Validity.

Tabel 10. Nilai Cross Loading

	Person Job Fit	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja	Turnover Intention
X1_1	0.957	-0.071	0.426	0.407
X1_2	0.917	-0.052	0.302	0.412
X1_3	0.944	0.067	0.428	0.384
X1_4	0.943	0.037	0.461	0.334
X1_5	0.703	0.405	0.597	0.181
X2_1	0.050	0.900	0.273	-0.076
X2_2	-0.016	0.889	0.350	-0.151
X2_3	0.019	0.924	0.115	-0.200
X2_4	0.104	0.900	0.301	-0.093
X2_5	0.085	0.895	0.235	-0.069
X3_1	0.619	0.166	0.766	0.400
X3_2	0.445	0.202	0.740	0.368
X3_3	0.102	0.215	0.736	0.203
X3_4	0.127	0.312	0.795	0.230
X3_5	0.180	0.135	0.715	0.286
Y1	0.407	-0.090	0.439	0.950
Y2	0.352	-0.263	0.263	0.916
Y3	0.409	-0.095	0.378	0.935
Y4	0.377	-0.225	0.250	0.914
Y5	0.237	-0.033	0.535	0.754

Sumber : Output Smart-PLS data diolah (2025)

Berdasarkan tabel 10 diatas, hasil analisis cross loading menunjukkan bahwa setiap indikator pada konstruk memiliki nilai loading yang lebih tinggi daripada konstruk lainnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model ini memenuhi syarat validitas diskriminan, sehingga setiap indikator mampu mengukur konstruk yang sesuai secara tepat dan akurat.

Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Tabel 11. Hasil Uji Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)
X1_	0.939	0.973
X2_	0.945	1.069
X3_	0.818	0.826

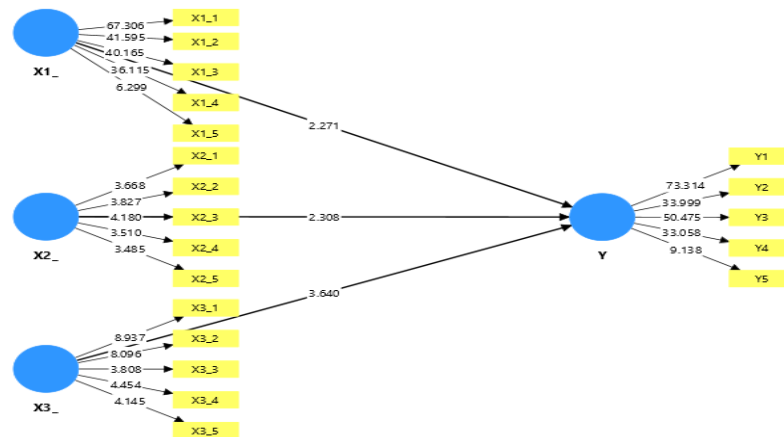
Sumber : Output Smart-PLS data diolah (2025)

Uji reliabilitas digunakan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Apabila nilai *composite reliability*, *rho_a* dan *cronbach's alpha* > 0,7 maka dapat dikatakan reliabel. Output SmartPLS di atas menunjukkan bahwa seluruh nilai Cronbach's Alpha,

ρ_a dan *Composite Reliability* pada setiap variabel di atas 0.70 sehingga dipastikan variabel yang digunakan sudah memenuhi persyaratan Reliabilitas.

Pengujian Model Pengukuran (*Inner Model*)

Inner model adalah suatu kerangka kerja yang digunakan untuk meramalkan hubungan sebab-akibat antara variabel laten. Dengan menggunakan metode *bootstrapping*, nilai statistik uji T parameter dihasilkan untuk memperkirakan keberadaan hubungan tersebut. Inner model menggambarkan kekuatan estimasi antara variabel laten atau konstruk (Ilmia dkk., t.t.).



Gambar 3. Hasil *Bootstrapping SmartPLS (2025)*

Uji R-Square

Koefisien determinasi (R Square) adalah metode untuk mengevaluasi sejauh mana konstruk endogen dapat dijelaskan oleh konstruk eksogen. Rentang nilai koefisien determinasi (R Square) biasanya antara 0 hingga 1. Proses pengujian model struktural dimulai dengan menganalisis nilai R Square untuk setiap variabel laten endogen, yang mengindikasikan kekuatan prediksi dari model.

Tabel 12. Hasil Uji R-Square

	R-square	R-square adjusted
Y	0.784	0.762

Sumber : Output Smart-PLS data diolah (2025)

Hasil Koefisien Determinasi atau r-square pada output SmartPLS di atas menunjukkan bahwa nilai R Square pada Turnover Intention adalah sebesar 0,784 yang berarti sebesar 78,4% variabel *Person Job Fit*, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja dapat menjelaskan variasi variabel *turnover intention* sukses, sisanya sebesar 21.6% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

Uji F-Square

Uji F-Square digunakan untuk menilai besarnya pengaruh antar variabel dengan effect size. Nilai F-Square kecil apabila $> 0,02$, dikatakan moderat apabila $> 0,15$ dan dikatakan besar apabila $> 0,35$

Tabel 13. Hasil Uji F-Square

	Turnover Intention (Y1)
(X1)	0.059
(X2)	0.092
(X3)	0.154

Hasil uji F-Square pada output SmartPLS di atas menunjukkan bahwa penelitian ini memiliki effect size moderat yaitu 0,154 memiliki pengaruh antara variabel Kepuasan Kerja (X3) dengan Turnover Intention (Y). Sedangkan sisanya variabel *Person Job Fit* (X1) terhadap Keputusan Pembelian (Y) memiliki effect size kecil karena nilai F-Square $> 0,02$ yaitu 0,059. dan 0,092 dimiliki pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja (X2) dengan *turnover intention* (Y).

Uji Hipotesis**Path Coefficient**

Suatu alat ukur yang dipakai untuk melihat seberapa besar pengaruh dari variabel satu terhadap variabel lainnya. Uji ini dilakukan untuk menentukan apakah hipotesis tentang hubungan antar variabel dapat didukung atau ditolak, dengan mempertimbangkan nilai *path coefficient* (koefisien jalur) dan tingkat signifikansinya.

Tabel 14. Hasil Uji *Path Coefficient*

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values	Hipotesis
X1_ -> Y	0.231	0.227	0.102	2.271	0.023	Diterima
X2_ -> Y	-0.265	-0.266	0.115	2.308	0.021	Diterima
X3_ -> Y	0.386	0.399	0.106	3.640	0.000	Diterima

Sumber : Output Smart-PLS data diolah (2025)

Tujuan uji hipotesis adalah untuk menentukan apakah hipotesis dapat diterima dengan mempertimbangkan nilai signifikansi antara konstruk, nilai t-statistic, dan nilai p. Dalam penelitian ini, aturan statistik $t > 1,99$ digunakan, dengan tingkat signifikansi $p > 0,05$ (5%), dan koefisien beta bernilai positif.

Person Job Fit -> Turnover Intention

Berdasarkan hasil uji path coefficient pada tabel diatas menunjukkan nilai original sample adalah positif yaitu sebesar 0,231 yang berarti terdapat pengaruh positif *Person Job Fit* terhadap *Turnover Intention*. Nilai t statistik sebesar $2,271 > 1,99$ dan p value $0,023 < 0,05$. Sehingga dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, maka H1 diterima.

Lingkungan Kerja -> Turnover Intention

Berdasarkan hasil uji path coefficient pada tabel diatas menunjukkan nilai original sample adalah negatif yaitu sebesar -0,265 yang berarti terdapat pengaruh negatif Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*. Nilai t statistik sebesar $2,308 > 1,99$ dan p value $0,021 < 0,05$. Sehingga dapat diketahui bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, maka H2 diterima

Kepuasan Kerja -> Turnover Intention

Berdasarkan hasil uji path coefficient pada tabel diatas menunjukkan nilai original sample adalah positif yaitu sebesar 0,386 yang berarti terdapat pengaruh positif Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*. Nilai t statistik sebesar $3,640 > 1,99$ dan p value $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat diketahui bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, maka H3 diterima

Berdasarkan hasil uji path coefficient diatas dapat disimpulkan bahwa hubungan masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen berpengaruh positif dan signifikan.

Pembahasan**Person Job Fit berpengaruh terhadap Turnover Intention Karyawan CV Citra Karya Abadi**

Hasil peneliti menunjukkan bahwa *Person Job Fit* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Jawaban responden juga menunjukkan bahwa *person job fit* dan perusahaan ini tergolong kuat, Karyawan merasa bahwa pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan pribadinya, namun hal ini mempengaruhi pada keinginan untuk berpindah pekerjaan (*turn over intention*). Hal ini dapat dilihat dari jumlah pegawai yang sebagian besar adalah usia 31 – 40 tahun yaitu generasi milenial. Menurut (Ratnaningtyas et al., 2025) karakteristik generasi milenial adalah memiliki ambisi mudah berpindah pekerjaan dengan alasan untuk mengembangkan diri. Sehingga dengan pekerjaan yang tergolong relatif mapan (dapat memenuhi kebutuhan pribadi) dapat menjadi alasan untuk menetap. Pekerjaan yang mampu memenuhi kebutuhan pribadi seperti harapan karyawan maka dapat membuat karyawan semakin betah untuk bekerja terus di perusahaan tersebut. Kontribusi dan kepuasan karyawan yang selalu dihargai oleh perusahaan terbukti signifikan dapat menurunkan *turnover intention* karyawan di CV Citra Karya Abadi, hal tersebut terbukti adanya komitmen terhadap organisasi dan keterikatan kerja berkelanjutan.

Hal ini sejalan dengan Person-Environment (P-E) Fit Theory yang menyatakan bahwa kesesuaian antara karakteristik individu baik dari kepribadian dengan karakteristik lingkungannya untuk

memprediksi kinerja, kepuasan kerja, dan kesejahteraan. kesesuaian yang baik akan meningkatkan kepuasan dan performa, sementara ketidaksesuaian menimbulkan kemungkinan *turnover* (De Cooman & Vleugels, 2022) Sesuai dengan penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa *person job fit* berpengaruh terhadap *turnover intention* (Afandi et al., 2022). Sedangkan berbanding terbalik dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Saputra & Djastuti, 2021) yang menyatakan bahwa *person job fit* negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan CV Citra Karya Abadi

Hasil peneliti menunjukkan bahwa lingkungan kerja terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin buruk dan tidak baiknya lingkungan kerja di CV Citra Karya Abadi maka akan semakin meningkatkan tingkat *turnover intention*. Menurut Nitisemito dalam Eroy (2020) lingkungan kerja penting untuk diperhatikan dalam meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja (Kurniawati & Surya, 2022). Jawaban responden juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan perusahaan CV Citra Karya Abadi ini tergolong kuat, karyawan merasa atasan dan rekan kerja terbuka dalam menyampaikan informasi yang relevan. Hal ini mengindikasikan bahwa keterbukaan informasi baik dari atasan maupun karyawan dapat meningkatkan keselarasan satu sama lain dan hal tersebut sangat berdampak besar ke setiap individu untuk selalu menetap di CV Citra Karya Abadi. Hal ini dapat dilihat dari jumlah pegawai yang sebagian besar adalah usia 31 – 40 tahun yaitu generasi milenial. Menurut (Ratnaningtyas et al., 2025) karakteristik generasi milenial adalah memiliki ambisi mudah berpindah pekerjaan dengan alasan untuk mengembangkan diri, sehingga dengan lingkungan pekerjaan yang tergolong relatif nyaman (saling terbuka dan support satu sama lain) dapat menjadi alasan mereka untuk menetap. Lingkungan kerja yang tidak mendukung karyawan dalam bekerja akan berdampak buruk bagi kenyamanan karyawan tersebut. Rasa tidak nyaman dan tidak aman dapat menimbulkan kecemasan dalam bekerja dan fasilitas yang tidak memadai membuat karyawan tidak betah berada di tempat kerja. Akibatnya akan timbul *turnover intention* karyawan dikarenakan lingkungan kerja yang tidak nyaman dan mendukung.

Hal ini sejalan dengan Social Exchange Theory yang menyatakan bahwasannya ketika lingkungan kerja yang kurang optimal dalam mendukung karyawan dan tertutup, maka karyawan merasa tidak ada nilai yang dipertukarkan, sehingga bisa berdampak terhadap *turnover intention* (Cook, 2006). lingkungan kerja yang nyaman dapat memungkinkan karyawan tersebut bekerja lebih optimal karena ia merasa nyaman tanpa merasa terbebani. Sesuai dengan penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan (Fitriana & Liana, 2022). Sedangkan berbanding terbalik dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Polii, 2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan CV Citra Karya Abadi

Hasil peneliti menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan CV Citra Karya Abadi. Jawaban responden juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan perusahaan CV Citra Karya Abadi ini tergolong kuat, karyawan merasa pekerjaan yang mereka jalani sesuai dengan kemampuan dan keterampilannya. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang ditempatkan di posisi yang sesuai dengan kemampuan atau keterampilan yang dimiliki, sangat berdampak besar terhadap *turnover intention* di CV Citra Karya Abadi. Hal ini dapat dilihat dari jumlah pegawai yang sebagian besar adalah usia 31 – 40 tahun yaitu generasi milenial. Menurut (Ratnaningtyas et al., 2025) karakteristik generasi milenial adalah memiliki ambisi mudah berpindah pekerjaan dengan alasan untuk mengembangkan diri, sehingga dengan menempatkan pekerjaan yang sesuai kemampuan karyawan dapat menjadi alasan mereka untuk menetap. Sebab semakin besar kepuasan kerja yang oleh karyawan di CV Citra Karya Abadi maka semakin menurunkan niat karyawan untuk *turnover intention* (Ilmia dkk., t.t.). Implementasi kepuasan kerja tersebut dapat dilakukan dengan screening karyawan untuk mengetahui kemampuan atau keahlian karyawan sesuai dengan bidang pekerjaan yang akan dijalankannya untuk mengurangi *turnover intention*.

Dengan memberikan pekerjaan yang sesuai kemampuan dan keahlian karyawan merupakan bentuk pemenuhan untuk mencegah ketidakpuasan, tapi secara aktif membangun kepuasan yang mendalam, sehingga karyawan betah bertahan di perusahaan. Sesuai dengan penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan (Putri, 2025).

Sedangkan berbanding terbalik dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Marcella & Ie, 2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *person job fit*, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di CV Citra Karya Abadi. Kesesuaian antara kemampuan, keterampilan, serta karakteristik karyawan dengan tuntutan pekerjaan terbukti memengaruhi keinginan karyawan untuk tetap bertahan atau meninggalkan perusahaan. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman, kondusif, serta adanya komunikasi yang baik antara atasan dan rekan kerja dapat menurunkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi juga berperan dalam menekan *turnover intention*, karena semakin puas karyawan terhadap pekerjaannya maka semakin rendah keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu, CV Citra Karya Abadi diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta meningkatkan kepuasan kerja guna menekan tingkat *turnover intention*. Perusahaan juga disarankan melakukan evaluasi secara berkala, seperti program *screening* atau penilaian karyawan, untuk mengetahui kebutuhan, kemampuan, dan karakteristik karyawan sehingga kebijakan yang diterapkan dapat meningkatkan kenyamanan serta loyalitas karyawan. Selain itu, bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengkaji lebih dalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* dengan menambahkan variabel lain yang relevan guna mengembangkan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- A Fatimah, M Bethabara, N Emilisa, Pengaruh Perceived Organizational, Person Job Fit, Dan Meaningfulness Of Work Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Work Engagement. (n.d.).
- Afandi, A., Wicaksono, B., & Satwika, P. A. (2022). Peran Kepemimpinan Autentik dan Person-Job Fit terhadap Turnover Intention pada Karyawan Generasi Z. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 13(3), 282–293. <https://doi.org/10.26740/jptt.v13n3.p282-293>
- Aisyah, S., & Maming, R. (n.d.). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai Tuuk Tea Kota Palopo Universitas Muhammadiyah Palopo.
- Antara, I. P. C. W., Widianara, I. M., Fakhrurozi, R. N., & Suidarma, I. M. (2024). Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan di Klapa Resort. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis*, 9(1), 33–45. <https://doi.org/10.38043/jiab.v9i1.5272>
- Budun, M., Amberi, M., & Rahmawati, E. (2021). Turnover Pada Pt. Jasapower Indonesia. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 10(2), 38. <https://doi.org/10.20527/jbp.v10i2.10958>
- Efitriana, I., & Liana, L. (n.d.-a). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Yamaha Mataram Sakti Semarang).
- Efitriana, I., & Liana, L. (n.d.-b). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Yamaha Mataram Sakti Semarang).
- Egarini, N. N., & Prastiwi, N. L. P. E. Y. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Spbu 54.811.05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt. *Kontan: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(3). <https://doi.org/10.59818/kontan.v1i3.236>
- Hidayati, H., & Rizalti, M. K. (2021a). Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Duri Riau. *JURNAL PUNDI*, 5(2). <https://doi.org/10.31575/jp.v5i2.353>
- Hidayati, H., & Rizalti, M. K. (2021b). Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Duri Riau. *JURNAL PUNDI*, 5(2). <https://doi.org/10.31575/jp.v5i2.353>
- Ilmia, L., Abadiyah, R., & Kusuma, K. A. (n.d.). Work Engagement As An Variabel Intervening Person Job Organization And Person Job Fit On Turnover Intention.
- Kusumawati, N. (n.d.). Pengaruh Work-Life Balance Dan Beban Kerja Berlebih Terhadap Turnover Intention Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt. Mandiri Agung Abadi.

- L Ribkha, G Polli, "Analisis Keterikatan Karyawan Terhadap Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intentions Karyawan Di Rumah Sakit Siloam Manado." (n.d.).
- Lutfiyah, L., Oetomo, H. W., & Suhermin, S. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja terhadap Person Job Fit dan Kinerja Karyawan pada PT. Andromedia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 684. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n3.p684-699>
- M Putri, Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Puma Jaya Sorowako, 2025. (n.d.).
- Madjidu, A. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. 5(1).
- Mangumbahang, C. A. A., Tarore, R., & Palandeng, I. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Pelangi Sulut. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(3), 1510–1519. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.51084>
- Marcella, J., & Ie, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 6(1), 213. <https://doi.org/10.24912/jmieb.v6i1.18321>
- Margaretta, H., & Riana, I. G. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Fastrata Buana Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 1149. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i03.p17>
- Mawey, E. R., Moniharapon, S., & Saerang, R. (2024). The Influence Of Physical Work Environment And Non-Physical Work Environment On Turnover Intention Among Employees Of Pt. Rajawali Nusindo Branch Manado.
- Monalis, E., Rumawas, W., & Tumbel, T. M. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. 1(3).
- Nainggolan, N. P. (n.d.). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada Pt Bintang Sejahtera Batam Group.
- Prabowo, R., & Hasibuan, A. (n.d.). Kontribusi Industri Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Nasional.
- Pramesti, N. K., & Astiti, D. P. (2020). Peran Komitmen Organisasi dan Person Job Fit terhadap Turnover Intention Generasi Y pada Karyawan di Indonesia. *Jurnal Psikologi Udayana*, 7(2), 66. <https://doi.org/10.24843/JPU.2020.v07.i02.p07>
- Putriani, E., & Pareke, F. J. (n.d.). Mengurangi Turnover Intention Karyawan Pada Perusahaan Ritel: Peran Person-Job Fit, Person-Organization Fit, Dan Work Engagement.
- Rafa Fitria & Lingga Yuliana. (2025). Analisis Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intentions pada Karyawan PT. Spesial Gold. *MASMAN Master Manajemen*, 3(2), 01–10. <https://doi.org/10.59603/masman.v3i2.808>
- Rahadiyanti, R. D., & Prahiawan, W. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(5), 1724–1740. <https://doi.org/10.46799/jsa.v5i5.1152>
- Saputra, A. T., & Djastuti, I. (2021). Analisis Pengaruh Person Organization Fit Dan Person Job Fit Terhadap Turnover Intention Dengan Work Engagement Sebagai Variabel Intervening. 10.
- Sari, F. Y., Saraswati, K. D. H., & Lie, D. (n.d.). Pengaruh Person Job-Fit Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Di Industri Manufaktur PT. 1(1).
- Sayuga, H. D., Ambarwati, A., & Fatmawati, R. (2024). Pengaruh Person-Job Fit dan Person-Organization Fit Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatraco Langgeng Makmur. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis dan Inovasi*, 7(2), 145–163. <https://doi.org/10.25139/jiabi.v7i2.5772>
- Sundari, P. R. S., & Meria, L. (2022). Pengaruh Beban Kerja Melalui Burnout dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 3(2), 14–29. <https://doi.org/10.34306/abdi.v3i2.785>
- Sutagana, I. N. T., Ernayani, R., Liow, F. E. R. I., Octiva, C. S., & Setyawasih, R. (2023). Analisis Pengaruh Paket Remunerasi dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 4(1), 183–203. <https://doi.org/10.31539/budgeting.v4i1.4687>
- Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, Jakarta Selatan, Maulidah, K., Ali, S., Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, Jakarta Selatan, Pangestuti, D. C., & Universitas

Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, Jakarta Selatan. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan RSUD “ABC” Jakarta Selatan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen*, 3(2), 159–176. <https://doi.org/10.35912/jakman.v3i2.611>