

Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Bireuen

Sri Yanna

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Kebangsaan Indonesia
sriyanna01@gmail.com

ABSTRAK

Pelatihan, kompetensi dan komitmen merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja pegawai terhadap organisasi. Dalam meningkatkan komitmen pegawai dan kinerja pegawai diperlukan kompetensi yang memadai, kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Fakta yang penulis temui di Dinas Pendidikan Kabupaten Bireuen terkait dengan kompetensi pegawai yakni masih banyaknya para pegawai yang sangat kurang dalam hal keterampilan dan bekerja yang disebabkan pula oleh hal-hal yang memang sudah menjadi sifat atau ciri bawaannya, dan juga keterkaitan dengan pengetahuan para pegawai yang kita ketahui sangat diperlukan untuk mencapai kinerja yang efektif, contohnya seperti masih terdapat pegawai yang masih kurang menguasai program komputer dasar seperti: word, excel. Rumusan masalah dari penelitian ini adalah diantaranya apakah pelatihan, kompetensi dan komitmen pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bireuen?. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Hasil pengujian hipotesis 1 menunjukkan bahwa Person Organization Fit berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wheeler, Buckley, Halbesleben, Broue, & Ferris (2014:119) yang menyatakan bahwa karyawan cenderung untuk tinggal dalam organisasi jika mereka merasa nyaman dengan pekerjaan dan organisasinya. Akan ada tingkat turnover yang tinggi jika ada ketidakpuasan dan ketidaksesuaian antara individu dengan tujuan organisasi

Kata Kunci: *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai.*

PENDAHULUAN

Pelatihan merupakan proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan pegawai untuk melakukan pekerjaannya. Pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan organisasi, pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan para pekerja secara perorangan. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dan para pimpinan mendukung adanya pelatihan. Melalui pelatihan, para pekerja akan diharapkan menjadi lebih terampil dan karenanya akan lebih produktif sekalipun manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika pekerja sedang dilatih.

Kompetensi juga bermakna karakteristik dasar yang terdiri dari kemampuan (skill), pengetahuan (knowledge) serta atribut personal (personal attribute) lainnya yang mampu membedakan seorang yang perform dan tidak perform. Artinya, inti dari kompetensi sebenarnya adalah sebagai alat penentu untuk memprediksi keberhasilan kerja seseorang pada suatu posisi. Berdasarkan definisi tersebut maka kompetensi adalah sesuatu yang melekat dalam diri seorang yang hal itu dapat diukur dengan alat ukur tertentu. Kompetensi ini harus senantiasa melekat dalam diri seorang pemimpin agar pimpinan dapat dengan mudah mengarahkan, memberi semangat atau motivasi kepada seluruh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kompetensi seorang sangat membantu dalam meningkatkan komitmen kerja dan kinerja pegawai.

Selain itu kinerja pegawai juga sangat terkait dengan komitmen organisasi. Komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja pegawai. Pegawai dengan

komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja yang optimal. Seseorang yang bergabung dalam organisasi dituntut adanya komitmen dalam dirinya. Komitmen sebagai suatu keadaan di mana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Individu yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan memunculkan loyalitas pegawai kepada organisasi dan pegawai memiliki rasa ketergantungan dan tanggung jawab pada organisasi. Sedangkan individu yang memiliki komitmen organisasi rendah cenderung untuk melakukan cara untuk mengganggu kinerja organisasi seperti kelambanan dalam bekerja, keluhan, mogok kerja dan *turnover*.

Dinas Pendidikan Kabupaten Bireuen merupakan salah satu dinas yang melaksanakan tugas sesuai dengan pokok dan fungsinya. Namun fakta permasalahan kinerja para pegawai dinas tersebut masih sangat rendah. Berdasarkan studi awal yang peneliti lakukan dapat disimpulkan bahwa masih terdapat pegawai tidak bekerja dengan maksimal seperti, sering terjadi keterlambatan dalam penyelesaian atau pengurusan suatu berkas, pegawai tidak berada ditempat kerjanya atau hasil kerja yang dicapai tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Bireuen. Hal ini merupakan indikasi para pegawai cenderung mengalami penurunan kinerja.

Salah satu aspek yang paling penting dalam meningkatkan kinerja dan mencapai komitmen pegawai terhadap organisasi adalah dengan adanya pelatihan. Program pelatihan tersebut dimaksud untuk dapat meningkatkan kompetensi yang dimiliki pegawai agar dapat mewujudkan tujuan Dinas Pendidikan Kabupaten Bireuen dan juga untuk membentuk sumber daya manusia yang dapat menciptakan kinerja dan komitmen pegawai yang tinggi. Fakta permasalahan menunjukkan bahwa berdasarkan studi awal peneliti masih terdapat sebagian pegawai pelaksana/staf yang sudah memperoleh pelatihan ternyata belum mampu menguasai substansi pekerjaannya, dimana penyelesaian tugas-tugas hanya ditangani oleh beberapa pegawai saja, baik secara individu maupun dalam tim, sehingga tugas-tugas cenderung terkonsentrasi pada mereka saja yang dinilai memiliki kompetensi dalam hal kemampuan, keterampilan dan kecakapan, sementara sebagian lainnya bekerja seadanya tanpa pola dan sasaran yang jelas.

Dalam meningkatkan komitmen pegawai dan kinerja pegawai diperlukan kompetensi yang memadai, kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Sumberdaya manusia yang memiliki kompetensi diantaranya mempunyai ciri: fokus terhadap pelanggan, berorientasi pada kerjasama tim dan hasil kerja, inovatif, memiliki pengalaman teknis, mampu beradaptasi. Hal lain yang dapat menunjukkan dugaan rendahnya kompetensi pegawai adalah masih sulitnya diperoleh data yang *up to date* yang disebabkan kurang adaptasi terhadap perubahan.

Fakta yang penulis temui di Dinas Pendidikan Kabupaten Bireuen terkait dengan kompetensi pegawai yakni masih banyaknya para pegawai yang sangat kurang dalam hal keterampilan dan bekerja yang disebabkan pula oleh hal-hal yang memang sudah menjadi sifat atau ciri bawaannya, dan juga keterkaitan dengan pengetahuan para pegawai yang kita ketahui sangat diperlukan untuk mencapai kinerja yang efektif, contohnya seperti masih terdapat pegawai yang masih kurang menguasai program komputer dasar seperti: word, excel.

Masalah lainnya di Dinas Pendidikan Kabupaten Bireuen adalah masih ditemukan pegawai yang berlatar pendidikan SMA yang bekerja dengan posisi pegawai pelaksana/staf, oleh karena itu dengan masih adanya tingkat lulusan SMA yang bekerja di posisi tersebut menyebabkan kinerja menjadi rendah. Fakta menunjukkan bahwa pegawai yang memegang jabatan dengan kualifikasi pendidikan SMA dengan posisi pegawai pelaksana/staf tidak

mampu mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik dan benar, mereka sering melimpahkan tugas tersebut kepada bawahan setingkat pegawai honor karena mereka dianggap mampu, sehingga mengakibatkan melambatnya kinerja Dinas Pendidikan Kabupaten Bireuen.

Dari uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bireuen”.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan cara penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Sekaran (2014:4) metode penelitian adalah suatu investigasi atau penyelidikan yang terorganisasi (terkelola), sistematis, berbasis data, kritis terhadap suatu masalah dengan tujuan menemukan jawaban atau solusinya”. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sekaran dan Bougie (2013:141) penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menuntut penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Penelitian *cross-sectional* merupakan sebuah penelitian yang dapat dilakukan dengan mengumpulkan data satu kali, mungkin melalui periode waktu dalam beberapa hari atau beberapa minggu atau beberapa bulan untuk menjawab pertanyaan dalam sebuah riset. Dengan metode penelitian ini peneliti bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan, kompetensi dan komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bireuen.

Penelitian dilakukan pada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bireuen. Penelitian dilakukan selama tiga bulan, mulai dari bulan April hingga Juni 2022. Desain penelitian adalah pedoman atau prosedur serta teknik dalam perencanaan penelitian yang berguna sebagai panduan untuk membangun strategi yang menghasilkan model atau *blue print* penelitian. Penelitian tergolong ke dalam penelitian survei termasuk ke dalam penelitian yang bersifat kuantitatif untuk meneliti perilaku suatu individu atau kelompok. Pada umumnya penelitian survei menggunakan kuesioner sebagai alat pengambil data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Sejarah baru mulai diukir oleh Bank Aceh melalui hasil rapat RUPSLB (Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa) tanggal 25 Mei 2015 tahun lalu bahwa Bank Aceh melakukan perubahan kegiatan usaha dari sistem konvensional menjadi sistem syariah seluruhnya. Maka dimulai setelah tanggal keputusan tersebut proses konversi dimulai dengan tim konversi Bank Aceh dengan diawasi oleh Otoritas Jasa Keuangan. Setelah melalui berbagai tahapan dan proses perizinan yang disyaratkan oleh OJK akhirnya Bank Aceh mendapatkan izin operasional konversi dari Dewan Komisiner OJK Pusat untuk perubahan kegiatan usaha dari sistem konvensional ke sistem syariah secara menyeluruh.

Izin operasional konversi tersebut ditetapkan berdasarkan Keputusan Dewan Komisiner OJK Nomor. KEP-44/D.03/2016 tanggal 1 September 2016 Perihal Pemberian Izin Perubahan Kegiatan Usaha Bank Umum Konvensional Menjadi Bank Umum Syariah PT Bank Aceh yang diserahkan langsung oleh Dewan Komisiner OJK kepada Gubernur Aceh Zaini Abdullah melalui Kepala OJK Provinsi Aceh Ahmad Wijaya Putra di Banda Aceh. Sesuai dengan ketentuan yang berlaku bahwa kegiatan operasional Bank Aceh Syariah baru dapat dilaksanakan setelah diumumkan kepada masyarakat selambat-lambatnya 10 hari dari hari ini. Perubahan sistem operasional dilaksanakan pada tanggal 19 September 2016 secara serentak pada seluruh jaringan kantor Bank Aceh. Sejak tanggal tersebut Bank Aceh telah dapat

melayani seluruh nasabah dan masyarakat dengan sistem syariah murni mengutip Ketentuan PBI Nomor 11/15/PBI/2009.

Proses konversi Bank Aceh menjadi Bank Syariah diharapkan dapat membawa dampak positif pada seluruh aspek kehidupan ekonomi dan sosial masyarakat. Dengan menjadi Bank Syariah, Bank Aceh bisa menjadi salah satu titik episentrum pertumbuhan ekonomi dan pembangunan daerah yang lebih optimal. Kantor Pusat Bank Aceh berlokasi di Jalan Mr. Mohd. Hasan No 89 Batoh Banda Aceh. Sampai dengan akhir tahun 2017, Bank Aceh telah memiliki 161 jaringan kantor terdiri dari 1 Kantor Pusat, 1 Kantor Pusat Operasional, 25 Kantor Cabang, 86 Kantor Cabang Pembantu, 20 Kantor Kas tersebar dalam wilayah Provinsi Aceh termasuk di kota Medan (dua Kantor Cabang, dua Kantor Cabang Pembantu, dan satu Kantor Kas), dan 17 Payment Point. Bank juga melakukan penataan kembali lokasi kantor sesuai dengan kebutuhan.

Responden dalam penelitian ini sebanyak 55 responden. Karakteristik responden dapat dikelompokkan atas dasar jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan pendapatan. Dari 55 responden, yang diperoleh dalam penelitian ini terdapat 28 orang (50,9%) yang berjenis kelamin laki-laki dan 27 orang (49,1%) perempuan. Berdasarkan kelompok usia, responden yang berusia <25 tahun sebanyak 4 orang (7,3%), antara 25-30 tahun berjumlah 33 orang (60,0%), antara 31-35 tahun berjumlah 9 orang (16,4%), antara 36-40 tahun berjumlah 8 orang (14,5%), dan yang berusia 40-45 tahun berjumlah 1 orang (1,8%). Tingkat pendidikan responden yang terbanyak adalah tamatan Sarjana 53 orang (96,4%) dan tamatan Pasca Sarjana 2 orang (3,6%). Pendapatan responden yang paling banyak adalah Rp 3.100.000-Rp 4.000.000 sebanyak 32 responden (58,2%), Rp 2.100.000-Rp 3.000.000 sebanyak 14 responden (25,5), Rp 4.100.000-Rp 5.000.000 sebanyak 5 responden (9,1) dan Rp 1.000.000-Rp 2.000.000 sebanyak 4 responden (7,3%).

Uji validitas adalah untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang diukur oleh kuisioner tersebut. Adapun nilai koefisien korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan lebih besar dari skor nilai kritis 5%, sebesar 0,266

Penggunaan item-item sebagai indikator-indikator dari data variabel penelitian mensyaratkan adanya suatu pengujian konsistensi melalui uji reliabilitas, sehingga data yang digunakan tersebut benar-benar dapat dipercaya atau memenuhi aspek kehandalan untuk dianalisis lebih lanjut. Uji kehandalan item pertanyaan dari kuesioner tersebut menggunakan *Cronbach alpha*. Uji ini dilakukan hanya sekali pada sekelompok responden masing-masing variabel.

Pada variabel *Turnover Intention* memiliki nilai *Cronbach Aplha* sebesar 0,883 yang menunjukkan bahwa reliabilitas untuk variabel ini handal. Selanjutnya pada variabel *Person Organization Fit* dan *Person Job Fit* memiliki nilai masing-masing sebesar 0,917 dan 0,858 yang menunjukkan bahwa reliabilitas handal.

Pengujian normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan teknik Kolmogrov Smirnov. Kelebihan dari uji ini adalah sederhana dan tidak menimbulkan perbedaan persepsi di antara satu peneliti dengan peneliti lain, yang sering terjadi pada uji normalitas dengan menggunakan grafik. Karena pada pengujian kolmogorov smirnov nilai yang disyaratkan adalah 0,05, maka data tersebut dinyatakan normal.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel. Untuk dapat menentukan apakah terdapat multikolinearitas dalam model regresi pada penelitian ini adalah dengan melihat VIF (Variance Inflation Factor) dan tolerance serta menganalisis matrix korelasi variabel-variabel bebas. Setiap variabel memiliki

nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance yang lebih besar dari 0,10 (10%) yang berarti bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

Pengujian heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik. Di sini kita melihat grafik plots antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED (sumbu X) dengan residualnya ZRESID (sumbu Y). Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Terlihat bahwa sebaran residual tidak teratur, ditandai dengan plot yang terpencar di atas dan di bawah nol pada sumbu y dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas yang mengkhawatirkan terhadap variabel metrik yang digunakan dalam penelitian ini.

Secara ringkas deskripsi data penelitian ini disajikan dalam bentuk nilai rata-rata (mean), tingkat penyebaran data (Std. Deviation) dan hubungan antar variabel menunjukkan bahwa nilai rata-rata (mean) dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini berkisar antara 2,30 hingga 4,15 dengan tingkat penyebaran data berkisar antara 1,59 hingga 2,38. Dari ketiga variabel yang terlihat, variabel *Person Organization Fit* merupakan variabel dengan nilai mean tertinggi yang berarti dukungan jawaban responden (karyawan bank) untuk variabel ini cenderung positif dibanding variabel lainnya. Sementara variabel *Turnover Intention* merupakan variabel dengan tingkat penyebaran terbesar yang berarti tingkat perbedaan jawaban karyawan pada variabel ini tergolong tinggi dibandingkan variabel lainnya.

Tingkat *Turnover Intention* karyawan ank Aceh Cabang Bireuen dapat dikategorikan relatif rendah dengan nilai rata-rata 2,30. Skor angka tersebut berada di bawah 4 (skor untuk pilihan setuju) atau berada di 2 (skor untuk tidak setuju). Kondisi ini menandakan sebagian besar dari karyawan ank Aceh Cabang Bireuen yang terdata menjawab tidak setuju untuk pertanyaan tentang *Turnover Intention* tersebut. Serta selebihnya memilih alternatif jawaban sangat tidak setuju, kurang setuju dan sangat setuju.

Dari 5 indikator yang terlibat dalam pengukuran *Turnover Intention* pilihan tentang “saya akan keluar dari perusahaan ini jika kondisi yang diberikan lebih buruk dari sekarang” menjadi nilai rata-rata pilihan jawaban tertinggi (2,95). Ini menunjukkan bahwa karyawan cenderung akan keluar dari perusahaan (*Turnover*) jika kondisi di perusahaan tersebut kedepannya menjadi lebih buruk sehingga karyawan tidak betah lagi berada di perusahaan tersebut.

Sedangkan “kemungkinan saya akan benar-benar mencari pekerjaan baru di tahun depan” memiliki nilai mean paling sedikit (2,08), itu berarti karyawan masih ragu untuk dapat mencari pekerjaan baru di tahun depan dan meninggalkan perusahaannya saat ini.

Person Organization Fit pada karyawan Bank Aceh Cabang Bireuen sudah relatif baik dengan nilai rerata sebesar 4,15 dimana angka tersebut telah melebihi nilai 4 (skor untuk pilihan jawaban setuju). Kondisi ini menandakan sebagian besar dari karyawan yang terdata menjawab setuju untuk sejumlah pertanyaan tentang *Person Organization Fit*.

Dari 5 indikator yang terlibat dalam *Person Organization Fit* pada karyawan, “saya merasa bahwa nilai-nilai pribadi saya cocok dengan organisasi ini” menjadi indikator dengan nilai rata-rata tertinggi (4,20). Sedangkan “saya dan organisasi ini memiliki kesamaan nilai berkaitan dengan keadilan” mendapatkan nilai rata-rata terendah (4,10) dibandingkan indikator lainnya.

Person Job Fit yang dimiliki karyawan Bank Aceh Cabang Bireuen relatif baik dengan nilai rata-rata 3,82. Angka tersebut hampir mencapai nilai 4 (skor untuk pilihan setuju). Kondisi ini menunjukkan sebagian besar karyawan yang terdata menjawab setuju untuk sejumlah pertanyaan tentang *Person Job Fit* tersebut. Dari 6 indikator yang terlibat dalam pengukuran

Person Job Fit pada karyawan Bank Aceh Cabang Bireuen, indikator “Saya tipe orang yang tepat untuk jenis pekerjaan ini” yang memiliki nilai rata-rata tertinggi (4,13). Sementara “Kemampuan dan pelatihan saya sesuai dengan yang di butuhkan dalam pekerjaan” menjadi indikator terendah dibandingkan indikator lainnya dengan nilai rata-rata sebesar (3,48).

Hasil analisis koefisien korelasi antara *Person Organization Fit* (X1) dan *Person Job Fit* (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y) diperoleh R sebesar 0,565 menjelaskan terdapat hubungan antara variabel *Person Organization Fit* (X1) dan *Person Job Fit* (X2) terhadap variabel *Turnover Intention* (Y) dengan keeratan hubungan sebesar 56,5%.

Nilai koefisien determinasi *adjusted R square* sebesar 0,319 menjelaskan *Person Organization Fit* (X1) dan *Person Job Fit* (X2) dalam mempengaruhi *Turnover Intention* (Y) sebesar 31,9%. Sementara sisa (nilai residu) dari peran variabel tersebut sebesar 0,711 (71,1%). Nilai residu tersebut menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *Turnover Intention* karyawan.

Nilai Adjusted R square sebesar 0,302 (30,2%) menunjukkan besarnya R square yang telah disesuaikan yaitu R^2 yang telah dibebaskan dari pengaruh derajat bebas, sehingga benar-benar menunjukkan bagaimana pengaruh *Person Organization Fit* dan *Person Job Fit* terhadap *Turnover Intention* karyawan Bank Aceh Cabang Bireuen.

Berdasarkan hasil pembahasan di atas dapat dibuktikan bahwa hipotesis alternatif (H_a) dalam penelitian ini dapat diterima. *Turnover Intention* sangat dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas *Person Organization Fit* (X1) dan *Person Job Fit* (X2). Variabel-variabel tersebut secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif terhadap *Turnover Intention* karyawan Bank Aceh Cabang Bireuen yaitu dengan nilai F_{hitung} sebesar 18,952 dan F_{tabel} sebesar 2,77 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama atau simultan variabel-variabel bebas yang diteliti berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* karyawan Bank Aceh Cabang Bireuen.

Adapun statistik uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel-variabel independen; *Person Organization Fit* dan *Person Job Fit* secara parsial terhadap *Turnover Intention* karyawan Bank Aceh Cabang Bireuen. Selengkapnya hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dijelaskan seperti di bawah ini:

- a. Pengaruh *Person Organization Fit* terhadap *Turnover Intention*; hasil pengujian statistik diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -2,010 untuk variabel *Person Organization Fit* (X1), Adapun nilai t_{tabel} untuk ukuran 55 sampel pada tingkat signifikansi (α) = 5% adalah 2,004. Dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} maka variabel *Person Organization Fit* berpengaruh negative dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan Bank Aceh Cabang Bireuen, yang berarti menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_0).
- b. Pengaruh *Person Job Fit* Terhadap *Turnover Intention*; hasil pengujian statistik diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,065 untuk variabel *Person Job Fit* (X2), Adapun nilai t_{tabel} untuk ukuran 55 sampel pada tingkat signifikansi (α) = 5% adalah 2,004. Dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} maka variabel *Person Job Fit* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan Bank Aceh Cabang Bireuen, yang berarti menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_0).

Pembahasan

Pengaruh *Person Organization Fit* terhadap *Turnover Intention*; Hasil pengujian hipotesis 1 menunjukkan bahwa *Person Organization Fit* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang

dilakukan oleh Wheeler, Buckley, Halbesleben, Broue, & Ferris (2014:119) yang menyatakan bahwa karyawan cenderung untuk tinggal dalam organisasi jika mereka merasa nyaman dengan pekerjaan dan organisasinya. Akan ada tingkat *turnover* yang tinggi jika ada ketidakpuasan dan ketidaksesuaian antara individu dengan tujuan organisasi. *Person Organization Fit* memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja dan hubungan negatif dengan *Turnover Intention*. Hasil pengujian ini juga sesuai dengan beberapa penelitian sebelumnya yang telah dilakukan Verquer, Beehr & Wagner, (2011:192) yang menyatakan bahwa karyawan yang sesuai dengan organisasinya (*Person Organization Fit*) maka niat untuk keluar (*Turnover Intention*) semakin rendah. Moynihan & Pandey (2017:58) mempelajari sembilan organisasi di Amerika Serikat dan temuan mereka juga mendukung kesimpulan di atas. Tingkat PO fit yang tinggi akan meningkatkan motivasi karyawan terhadap kinerja tugas sehingga mengakibatkan keterlibatan karyawan dan memiliki hubungan yang baik sesama karyawan, dengan demikian tidak memiliki niat untuk berpindah.

Pengaruh *Person Job Fit* terhadap *Turnover Intention*; Pengujian hipotesis 2 menunjukkan bahwa *Person Job Fit* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Beberapa penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa *Person Job Fit* berpengaruh langsung terhadap *Turnover Intention*. Hollenbeck (2010:213) melakukan studi empiris dan menyimpulkan bahwa ketidakcocokan individu dengan pekerjaannya akan menghasilkan *turnover intention*. Kinerja yang rendah, ketidakhadiran tinggi, dan tingkat *turnover* yang tinggi akan terjadi jika tidak adanya kecocokan antara individu dengan pekerjaannya. Individu yang mengalami ketidakcocokan antara kemampuan dan kompleksitas pekerjaan mereka sendiri akan memiliki niat untuk meninggalkan pekerjaan mereka dan memilih pekerjaan lain yang lebih cocok dengannya. Karyawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang lebih baik sesuai dengan pekerjaan mereka maka niat untuk meninggalkan pekerjaan semakin rendah.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan analisis hasil yang telah dilakukan pada penelitian ini maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Person Organization Fit* dan *Person Job Fit* merupakan prediktor dari *Turnover Intention*. Diantara kedua prediktor tersebut *Person Organization Fit* merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Bank Aceh Cabang Bireuen.
2. *Person Organization Fit* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Bank Aceh Cabang Bireuen.
3. *Person Job Fit* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan Bank Aceh Cabang Bireuen.

Saran

Saran dari penelitian ini adalah:

1. *Person-Organization Fit (P-O Fit)* pada karyawan Bank Aceh Cabang Bireuen harus menjadi perhatian bagi setiap manajer mengingat bahwa hal tersebut akan meningkatkan kinerja setiap karyawannya. Kesesuaian nilai-nilai individu dengan nilai-nilai perusahaan memastikan individu lebih nyaman dan tenang dalam bekerja sehingga hal ini akan berdampak positif pada kinerja karyawan dan berdampak negatif terhadap *Turnover Intention*.
2. Begitu pun dengan *Person Job Fit*, perusahaan harus terus memperhatikan kesesuaian karyawan dengan pekerjaannya sebagai upaya untuk membantu mengidentifikasi

kompetensi individual karyawan yang dibutuhkan untuk memperoleh kesuksesan, seperti pengetahuan, kemampuan, keahlian, dan faktor lain yang dapat mengacu pada pemerolehan kinerja yang superior serta mengurangi *Turnover Intention* di perusahaan tersebut. Oleh karena itu variabel ini sangat penting diperhatikan oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, M. G. 2016. *Industrial/Organizational Psychology: an Applied. Approach* (5 ed.). Belmont: Thomson Wadsworth. Adenike, A.
- Andini, Rita. 2016. Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen karyawan terhadap Turnover intention: Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang. *Magister Manajemen, Universitas Diponegoro Semarang*.
- Bretz, R. D. Jr., & Judge, T. A. 2014. Person-organization fit and the theory of work adjustment: implications for satisfaction, tenure, and career success. *Journal of Vocational Behavior*, 44, 32-54.
- Cable and Judge. 2014. Pay Preferences and Job Search Decisions: a Person Organization Fit Perspective. *Personnel Psychology*, 47, 317-348.
- Capko, J. 2017. Identifying the causes of staff turnover. From: *Family practice management*.
- Carmeli, Abraham dan Jacob Weisberg. 2016. Exploring Turnover Intention among Three Professional Groups of Employees. *Human Resource Development International*, Vol. 9. No.2. 191-206.
- Chaplin, J. P. 2016. *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada. Corey, Gerald.
- Chen, Z.X., Francesco, A. M. 2015. Employee Demography, Organizational Commitment, and Turnover Intentions in China: do Cultural Differences Matter? *Human Relations*, 53, 869-887.
- Cooper, Donald R., dan Pamela, S. Schindler. 2016. *Metode Riset Bisnis, Volume. 1*. Jakarta: PT Media Global Edukasi.
- Daniel. B. dan Elizabeth B. Hurlock. 2017. *Psikologi Perkembangan*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba. Empat.
- Maynihan, Donald dan Pandey, Sanjay K. (2016). Testing a Model of Public Sector Performance: How Does Management Matter ?, Diakses 15 April 2014 Jam 10.55, Sabarguna, Boy. *Organisasi dan Manajemen Rumah Sakit*. Yogyakarta: Konsorsium Rumah Sakit Islam Jateng dan DIY.
- Edwards, J.A. (2014). Person-Job Fit: a Conceptual Integration, Literature Review Methodological Critique. *International Review of Industrial and Organizational Psychology* 6: 283:357.
- Elfenbein, H. A., & O'Reilly, C. A. 2014. Fitting in: the effects of relational demography and person-culture fit on group process and performance. *Group & Organization Management*, 32 (1).
- Farzaneh, Jaleh, Ali Dehghanpour Farashah dan Mehdi Kazemi. 2014. The Impact of Person-Job Fit and Person-Organization Fit on OCB the Mediating and Moderating Effects of Organizational Commitment and Psychological Empowerment. *Personnel Review*, Vol. 43 (5). 672-691.

- Kristof-Brown, A. L. 2015. Person-Organization Fit: an Integrative Review of Its Conceptualizations, Measurement, And Implications. *Personnel Psychology* 49, 1-49.
- Kristof-Brown, A. L, Zimmerman D. Ryan, Johnson C. Erin, 2015. 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.
- Lee, T.W. Mitchell, T.R., Wise, L., & Fireman, S. 2016. An Unfolding Model of Voluntary Employee Turnover. *The Academy of Management Journal*, 39 (1) :5-36.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Salemba Empat, Jakarta
- Novliadi, P. 2017. Intensi Turnover Karyawan Ditinjau dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja. *Makalah: Fakultas Kedokteran, Jurusan Psikologi*. USU.
- Robbins, S.P dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi, Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sally, Charless, A. 2015. Person Job fit Versus Person Organization fit as Predictors of Organizational Attraction and Job Acceptance Intentions: a Longitudinal Study. *Joernal International of Occupational and Organizational Psychologi*. Volume 78, Issue, 3.
- Sekiguchi, Tomoki. 2014. Person Organization Fit and person Job Fit in Employee Selection: a Review of the Literature. *Osaka Keidai Ronshu*, Vol. 54 (6): 179-196.
- Spector, P. E., 2017. *Job Satisfaction*. USA: SAGE Publications, Inc.
- Suhanto, E. 2015. Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Tesis Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro*. Semarang.