

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan *asset* perusahaan yang penting, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam proses produksi barang maupun jasa. Terjadinya *turnover* merupakan suatu hal yang tidak dikehendaki oleh perusahaan. *Turnover* karyawan memang merupakan masalah klasik yang sudah dihadapi para pengusaha sejak era revolusi industri. Kondisi lingkungan kerja yang buruk, upah yang terlalu rendah, jam kerja melewati batas serta tidak adanya jaminan sosial merupakan penyebab utama timbulnya *turnover*.

Tingginya *turnover* karyawan bagian pemasaran pada Bank X menyebabkan perlunya evaluasi mengenai berbagai faktor yang mempengaruhi *turnover intention*. Terdapat dua variabel yang berpengaruh terhadap *turnover intention* yaitu *person job fit* dan *job satisfaction*. Tujuan penelitian ini adalah menjelaskan pengaruh *person job fit* terhadap *job satisfaction* dan *turnover intention* serta pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention*.

Penelitian ini adalah penelitian kausal yang menjelaskan hubungan sebab akibat diantara variabel yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 70 karyawan bagian marketing pada Bank X, dan sampel penelitian ditetapkan sebesar 60 sampel. Berdasarkan pengujian *outlier*, diidentifikasi terdapat 5 karyawan dengan jawaban menyimpang sehingga untuk analisa lebih lanjut dengan melibatkan 55 responden penelitian. Teknik analisa data yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS). Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *person job fit* terbukti berpengaruh terhadap *job satisfaction* tetapi tidak terbukti berpengaruh terhadap *turnover intention*. *Job satisfaction* terbukti berpengaruh terhadap *turnover intention*, sehingga seberapa tinggi kepuasan kerja karyawan menentukan tinggi rendahnya intensi karyawan untuk keluar dari pekerjaan.

Kata Kunci: *Person Job Fit, Job Satisfaction, Turnover Intention*