**PENGARUH KESESUAIAN INDIVIDU-PEKERJAAN DAN**

**KOMITMEN AFEKTIF SUPERVISOR YANG DIMODERASI OLEH KETIDAKAMANAN KERJA TERHADAP MINAT PINDAH KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR***

**(*SURVEY* PADA *SUPERVISOR SALES***

**PT. ENSEVAL PUTERA MEGATRADING TBK. DI INDONESIA)**

**MARLIANA BUDHININGTIAS WINANTI**

****

**NPM. 119113013**

**PROGRAM DOKTOR ILMU MANAJEMEN PROGRAM PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS PASUNDAN BANDUNG**

**2017**

**ABSTRAK**

Latar belakang dari penelitian ini berdasarkan pada *Organizational Citizenship Behavior*, dimana saat ini dirasakan belum berjalan optimal. Kunci utama untuk meningkatkan produktifitas organisasi adalah adanya kesesuaian individu-pekerjaan dan komitmen yang tinggi terhadap organisasi, sehingga merasakan keamanan kerja dan mengakibatkan keinginan lebih lama berada di organisasi. Keberhasilan pencapaian tujuan strategis akan bergantung pada komitmen, tekad, dan semangat pekerja dalam berusaha mewujudkannya. Penelitian ini dilakukan di PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk dengan unit observasi adalah karyawan dengan jabatan *supervisor sales*. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui, mengkaji dan menganalisa Kesesuaian Individu-Pekerjaan Dan Komitmen Afektif Supervisor Yang Dimoderasi Oleh Ketidakamanan Kerja Terhadap Minat Pindah Kerja Serta Implikasinya Pada *Organizational Citizenship Behavior.*

Metode penelitian dilakukan secara *descriptive survey* dan *explanatory survey*. *Descriptive survey* dilakukan untuk mendapatkan gambaran tentang variabel yang diteliti. Sedangkan *explanatory survey* untuk memperoleh gambaran keterkaitan sebab akibat antar variabel yang teliti melalui pengujian hipotesis berdasarkan data yang diperoleh di lapangan.

Hasil penelitian secara deskriptif membuktikan bahwa, secara umum pengaruh kesesuaian individu-pekerjaan dan komitmen afektif supervisor yang dimoderasi oleh ketidakamanan kerja terhadap minat pindah kerja serta implikasinya pada *organizational citizenship behavior* berada pada kategori cukup baik menuju baik, dan ada beberapa kategori yang harus ditingkatkan. Hasil penelitian secara verifikatif membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial maupun simultan baik secara langsung maupun tidak langsung dari Kesesuaian Individu-Pekerjaan Dan Komitmen Afektif Supervisor Yang Dimoderasi Oleh Ketidakamanan Kerja Terhadap Minat Pindah Kerja Serta Implikasinya Pada *Organizational Citizenship Behavior.*

Kata Kunci : Kesesuaian Individu-Pekerjaan, Komitmen Supervisor, Ketidakamanan Kerja, Minat Pindah Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior*

***ABSTRACT***

*The background of this research is based on Organizational Citizenship Behavior, which is currently not optimal yet. The key to increase organizational productivity is person job - fit and high commitment affective to the organization, thereby sensing job security and the result isdesire to work longer at the organization. The success of achieving the strategic goals will depend on the commitment, determination, and spirit of the employee in trying to make it happen. This research was conducted at PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk with an observation unit are employee with position as sales supervisor. The purpose of this study is to know, review and analyze person job - fit and Supervisor’s commitment affective moderated by job insecurity on turnover intention and its implication to organizational citizenship behaviour.*

*The research method is done by descriptive survey and explanatory survey. Descriptive survey is conducted to get a picture of the variables studied. While the explanatory survey to obtain a picture of causal relationships between variables meticulous through hypothesis testing based on data obtained in the field.*

*Descriptive research proved that, in general, the impact of person job fit and supervisor’s commitment affectife moderated by job insecurity on turnover intention and its implication to organizational citizenship behaviour are in fair category to good category, and there are several categories that must be improved. The results of the research proved that there is a positive and significant influence partially or simultaneously either directly or indirectly from person job fit and supervisor’s commitment affective moderated by job insecurity on turnover intention and its implication to organizational citizenship behaviour.*

*Keywords : person job – fit, supervisor’s commitment affective , job insecurity, turnover intention, organizational citizenship behaviour*

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Penelitian**

Globalisasi ekonomi secara struktural mendorong perekonomian nasional menjadi bagian terintegrasi dengan perekonomian global. Dalam hal ini perekonomian Indonesia berada dalam lingkungan perekonomian global yang kompleks dan sarat dengan persaingan. Tuntutan globalisasi telah memaksa hampir semua pihak untuk beradaptasi, agar tidak ketinggalan jaman maka harus mempunyai keunggulan – keunggulan.

Saat ini hanya perusahaan yang memiliki keunggulan kompetitif yang dapat bersaing di pasar global. Hasil penelitian Tjiptohadi dan Agustine (2011) menyatakan bahwa ”Agar dapat terus bertahan, perusahaan-perusahaan dengan cepat mengubah dari bisnis yang didasarkan pada tenaga kerja (*labor based business*) menuju *knowledge based business* (bisnis berdasarkan pengetahuan), dengan karakteristik utama ilmu pengetahuan”. Dengan demikian jelaslah sudah bahwa sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting untuk mewujudkan tujuan perusahaan terutama terkait dengan persaingan perdagangan bebas. Di sebuah perusahaan distribusi, *sales people* merupakan salah satu ujung tombak perusahaan dan memiliki peran strategis untuk mencapai pertumbuhan bisnis. Karena itu diperlukan insan *sales people* yang kompeten. Pentingnya *sales people* yang kompeten ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Terutama yang memiliki kesesuaian antara karakteristik kepribadian individu dengan pekerjaan.

Pada kenyataannya kesesuaian tersebut belum sepenuhnya dapat dijalankan dengan baik, hal ini ditunjukkan dengan meningkatnya *turnover* di perusahaan distribusi yang mencapai lebih dari 20% dalam setahun (Abdillah & Satiningsih, 2013). Tingginya *turnover* ini ada indikasi bahwa perusahaan distribusi belum mampu memelihara atau mempertahankan keberadaan SDM-nya terutama SDM yang berkualitas sebagai tenaga kerja di perusahaan tersebut.

*Turnover* yang tinggi berdampak kurang baik terhadap perusahaan, karena *turnover* yang tinggi dapat menimbulkan biaya yang akan mengganggu pencapaian tujuan. Tingkat *turnover* yang tinggi memiliki efek negatif pada suatu organisasi, karena dapat menyebabkan hilangnya produktivitas, profitabilitas, pengetahuan perusahaan, dan keterampilan serta kompetensi (Butali, 2013). Makhbul et al., (2011) dalam penelitiannya mengatakan bahwa *turnover* karyawan merupakan manifestasi (perwujudan) dari *Turnover intention* (minat pindah kerja). Dari pengertian ini terkandung arti bahwa jumlah minat untuk pindah kerja lebih besar jika dibandingkan dengan *turnover* itu sendiri. *Turnover Intention* baik benar-benar berhenti mau pun pindah kerja merupakan masalah besar bagi organisasi karena ketika pikiran karyawan tidak berada di dalam organisasi, konsentrasi dan motivasi akan hilang, dan ini akan menurunkan produktivitas dan efisiensi organisasi tersebut.

Tetapi justru yang terjadi di perusahaan distribusi PT. Enseval Putera Megatrading Tbk. terlihat para *supervisor sales* sebagian besar merasa kurang aman jika sudah terjadi rotasi ke cabang lain yang biasanya dilakukan sewaktu-waktu dan mengakibatkan munculnya minat pindah kerja. Rotasi ini memang dilakukan perusahaan karena untuk menyesuaikan kebutuhan perusahaan di cabang-cabang tertentu.

Dukungan Pemerintah terhadap perusahaan dalam hal pelayanan penempatan tenaga kerja juga tercermin dalam Undang – undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada Pasal 32 Ayat (1) yaitu penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi. Sedangkan hal penyelenggaraan pelayanan penempatan tenaga kerja juga diatur dalam Undang – undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada Pasal 32 Ayat (2) yaitu penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum. Lebih dapat dijelaskan pada Peraturan Perusahaan PT. Enseval Putera Megatrading Tbk Tahun 2016, Pasal 7 No.1 bahwa perusahaan memiliki kewenangan penuh untuk mengatur penempatan pekerja termasuk melakukan perubahan penempatan pekerja bilamana dianggap perlu melalui mekanisme Mutasi/Promosi/Demosi.

Kemudian masalah yang terjadi juga tentang jenjang karir di bidang *sales* yang terhenti pada jabatan *supervisor* dan juga mengakibatkan munculnya minat keluar. Dimana para *supervisor sales* mulai mencari peluang-peluang pekerjaan baru diperusahaan lain yang sesuai dengan harapan para *supervisor sales* khususnya mengenai kenaikan jenjang karir secara bertahap. Dan masalah ketiga yang sering ditemukan adalah *background* pendidikan dari *supervisor sales* yang seharusnya S1 ekonomi manajemen pemasaran ternyata banyak yang tidak sesuai. Mengingat *rekruitmen supervisor sales* ada yg berasal dari eksternal dan internal, yang paling menjadi masalah adalah *rekruitmen* dari internal, dimana para *supervisor sales* memiliki *background* pendidikan yang tidak sesuai dikarenakan adanya yang menjadi *supervisor sales* ini berasal dari kenaikan jenjang karir sales sehingga tidak ada kesesuaian individu dengan pekerjaan. Sedangkan *rekruitmen* dari eksternal, biasanya sudah disesuaikan dengan *background* yang diharapkan beserta persyaratan pengalamannya tetapi masih ada juga yang berasal bukan dari *background* ekonomi manajemen pemasaran. Hal itu bisa terjadi dikarenakan sudah memiliki pengalaman yang mencukupi untuk bekerja di bidang sales, walaupun pada dasarnya tetap terkadang masih sering ditemukan ketidaksesuaian individu dengan pekerjaannya. Sedangkan untuk saat ini sangat dibutuhkan *supervisor sales* yang memiliki kompetensi supaya memiliki daya saing, dan salah satunya adalah diperlukannya *background* pendidikan yang sejalur dengan pekerjaannya.

Seperti yang telah ditetapkan pada Undang – undang Republik Indonesia No.1 Tahun 2017 Pasal 2 Ayat (5) yang menyatakan pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tingkat pengetahuan yang diperoleh dari jenjang pendidikan formal sesuai dengan sistem pendidikan nasional yang dipersyaratkan dalam suatu jabatan. Sedangkan untuk kompetensi tertuang pada Undang – undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada Pasal 1 Ayat (10) yaitu kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Minat pindah kerja merupakan permasalahan yang kerap terjadi di perusahaan distribusi. Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi merupakan akibat dari keinginan untuk meninggalkan organisasi pada *supervisor sales* yang sudah begitu kuat. Salah satunya adalah kondisi perusahaan distribusi yang belakangan ini selalu menjadi alternatif pilihan dari para perusahaan pemilik produk , tak jarang membuat *supervisor sales* harus melakukan pekerjaan yang lebih daripada deskripsi tugasnya sendiri. Beban ini mampu mendorong *supervisor sales* untuk mengalami stress kerja. Masalah lain juga terjadi saat perusahaan distribusi kurang bisa menghargai dengan baik pekerjaan ekstra diluar deskripsi kerja yang telah dilakukan *supervisor sales*. Kondisi seperti ini apabila terus dbiarkan begitu saja dapat membuat *supervisor sales* berkeinginan untuk meninggalkan organisasi dan bisa berdampak lebih buruk menjadi suatu tindakan dimana *supervisor sales* benar-benar keluar dari organisasi (*turnover*). *Turnover* menjadi isu menarik bagi perusahaan distribusi saat ini karena terjadinya *turnover* akan mengganggu operasional perusahaan distribusi, baik dari sisi biaya maupun waktu (Khan & Ali, 2013).

*Organizational Citizenship Behavior* sebagai perilaku yang bebas memilih, tidak diatur secara langsung atau eksplisit oleh sistem penghargaan formal dan secara bertingkat mempromosikan fungsi organisasi (Luthans, 2011). Menurut Robbins (2013) organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang mampu bertindak melebihi tugas pekerjaan umum mereka, atau memberikan kinerja yang melampaui perkiraan dan fakta menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawanan yang memiliki *organizational citizenship behavior* yang baik akan memiliki kinerja yang lebih baik daripada organisasi lain.

Sebagai gambaran umum tentang *organizational citizenship behavior* para *supervisor sales* PT. Enseval Putera Mega Trading Tbk. yaitu hanya sebagian kecil yang memperlihatkan *organizational citizenship behavior* seperti *supervisor sales* bersedia mengerjakan tugas rekan kerja yang tidak masuk atau sakit, mau membantu pekerjaan rekan kerja yang *overload*, bersedia menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditetapkan, datang ke kantor lebih awal dan bersedia mengerjakan pekerjaan tambahan yang tidak tertuang ke dalam *job deskripsi* tanpa mengharapkan imbalan lebih.

Disamping itu ada beberapa *supervisor sales* memperlihatkan perilaku yang bukan termasuk *organizational citizenship behavior* yaitu terlihat dari rendahnya tingkat kepatuhan beberapa *supervisor sales* terhadap aturan disiplin yang berlaku, senang menjelek-jelekan sesama *supervisor sales* didepan pimpinan dengan maksud untuk menjatuhkan, tidak bersedia membantu pekerjaan teman yang sedang berhalangan. Hal ini disebabkan oleh adanya minat pindah kerja yang dirasakan.

1. **Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar Belakang penelitian di atas, maka yang menjadi permasalahan pada objek yang diteliti teridentifikasikan bahwa :

1. Para karyawan *supervisor sales* cenderung mudah frustasi dalam menyikapi permasalahan rotasi.
2. Ketidaksesuaian *background* pendidikan dari *supervisor sales.*
3. Tingkat kehadiran dan keterlambatan *supervisor sales* memiliki persentasi yang cukup tinggi.
4. Tingkat kepatuhan akan ketentuan organisasi masih rendah terutama dalam hal mutasi para *supervisor sales*.
5. *Supervisor sales* tidak memiliki keyakinan bahwa organisasi adalah tempat yang paling tepat, sehingga ada peluang yang lebih baik di tempat lain merupakan pilihannya.
6. Tingginya tingkat peluang kehilangan pekerjaan bagi *supervisor sales*, ketika menolak untuk dimutasikan.
7. Posisi manajer, saat ini hanya diduduki oleh orang-orang yang memiliki kedekatan khusus dengan para CEO.
8. Terdapat indikasi bahwa status jenjang karir yang mayoritas terhenti pada jabatan *supervisor sales.*
9. Kecenderungan minat pindah kerja sebagai akibat, suasana kerja yang tidak kondusif.
10. Persentase *turnover supervisor sales* PT. Enseval Putera Mega Trading Tbk. mencapai 22%, sementara persentase yang berminat untuk pindah kerja lebih besar lagi yaitu mencapai 46,5%.
11. Alasan pengajuan keluarnya *supervisor sales*, mayoritas adalah alasan organisasi.
12. Masih adanya supervisor yang tidak berperilaku *Organizational Citizenship Behavior* terutama dalam hal menolong pekerjaan sesama rekan kerja yang beban kerjanya berlebih.
13. **Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dalam identifikasi masalah, maka permasalahan penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran kesesuaian individu-pekerjaan dan komitmen afektif para *supervisor sales* PT. Enseval Putera Megatrading Tbk.
2. Bagaimana gambaran ketidakamanan kerja dan minat pindah kerja para *supervisor sales* PT. Enseval Putera Megatrading Tbk.
3. Bagaimana gambaran *Organizational Citizenship Behavior* para *supervisor sales* PT. Enseval Putera Megatrading Tbk.
4. Seberapa besar pengaruh kesesuaian individu-pekerjaan dan komitmen afektif supervisor kepada minat pindah kerja *supervisor sales* PT. Enseval Putera Megatrading Tbk
5. Seberapa besar pengaruh kesesuaian individu-pekerjaan terhadap minat pindah kerja *supervisor sales* PT. Enseval Putera Megatrading Tbk
6. Seberapa besar pengaruh komitmen afektif *supervisor* terhadap minat pindah kerja *supervisor sales* PT. Enseval Putera Megatrading Tbk setelah dimoderasi oleh ketidakamanan kerja
7. Seberapa besar pengaruh minat pindah kerja *supervisor sales* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* para *supervisor sales* PT. Enseval Putera Megatrading Tbk
8. **Tujuan Masalah**

Sehubungan dengan perumusan masalah yang dikemukakan, maka penelitian ini bermaksud untuk menganalisis variabel-variabel yang diteliti, yaitu: kesesuaian individu-pekerjaan, komitmen afektif *supervisor*, ketidakamanan kerja, minat pindah kerja dan *Organizational Citizenship Behavior*. Selanjutnya tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui tingkat kesesuaian individu-pekerjaan dan komitmen afektif para *supervisor* *sales* PT. Enseval Putera Megatrading Tbk.
2. Mengetahui tingkat ketidakamanan kerja dan minat pindah kerja para *supervisor* *sales* PT. Enseval Putera Megatrading Tbk.
3. Mengetahui tingkat *Organizational Citizenship Behavior* para *supervisor sales* PT. Enseval Putera Megatrading Tbk.
4. Mengetahui besar pengaruh kesesuaian individu-pekerjaan dan komitmen afektif *supervisor* kepada minat pindah kerja *supervisor sales* PT. Enseval Putera Megatrading Tbk.
5. Mengetahui besar pengaruh kesesuaian individu-pekerjaan terhadap minat pindah kerja *supervisor sales* PT. Enseval Putera Megatrading Tbk.
6. Mengetahui besar pengaruh komitmen afektif supervisor terhadap minat pindah kerja *supervisor sales* PT. Enseval Putera Megatrading Tbk setelah dimoderasi oleh ketidakamanan kerja.
7. Mengetahui besar pengaruh minat pindah kerja supervisor sales terhadap *Organizational Citizenship Behavior* para *supervisor sales* PT. Enseval Putera Megatrading Tbk.

##### KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN

1. **Kajian Pustaka**

Menurut Holland seperti dikutip oleh Robbins dan Coulter (2012) menyatakan bahwa teori kesesuaian individu dengan pekerjaandidasarkan pada gagasan kesesuaian antara karakteristik seorang individu dengan lingkungan kerjanya. Mello (2015 : 247) yang menyatakan bahwa penting bagi perusahaan untuk melakukan penyesuaian individu-pekerjaan sehingga memperoleh kinerja individu yang optimal, dengan memperhatikan faktor-faktor:

1. Pengetahuan teknis, keterampilan khusus, dan kemampuan personal

2. Keterampilan Sosial

3. Kebutuhan-Kebutuhan Personal, Nilai-nilai dan minat atau keinginan

4. Sifat-sifat Personal

Komitmen Afektif merupakan bagian dari komitmen organisasional yang mengacu kepada sisi emosional yang melekat pada diri seorang karyawan terkait keterlibatannya dalam sebuah organisasi. Terdapat kecenderungan bahwa karyawan yang memiliki Komitmen Afektif yang kuat akan senantiasa setia terhadap organisasi tempat bekerja oleh karena keinginan untuk bertahan tersebut berasal dari dalam hatinya. (Meyer, Allen, & Smith dalam Tjun Han et al, 2012). Supervisor merupakan target komitmen terpenting bagi karyawan. Bertindak sebagai agen organisasi, supervisor sering berinteraksi dengan karyawan sehari-hari,terlibat dalam prosedur aktivitas terorganisasi secara formal maupun informal, dan yang paling penting bertindak sebagai pengatur imbalan bagi bawahannya (Farh,Podsakof, & Organ dalam Chen *et al.,* 2002).

Dalam konstruk terebut terkandung unsur-unsur 1).Mengenali organisasinya, 2).Mempertahankan keanggotaan, 3).Berpartisipasi aktif, dan 4).Memberikan segalanya. (Asfhforth et al, 2008)

Ketidakamanan kerja (*job insecurity*) menurut Banu dkk (2012) merupakan kekhawatiran akan rasa aman karyawan dalam melanjutkan pekerjaan mereka dalam perusahaan, kondisi ini akan berdampak atau mempengaruhi tingkat kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kepercayaan pada organisasi. Akibat lebih lanjut adalah karyawan akan mencari alternatif pekerjaan lain di luar perusahaan. Banu dkk (2012) dan Bosman (2005) menggolongkan *job insecurity* pada persfektif ”*subjektif*” dan ”*objektif*”. Perspektif subjektif meliputi rasa tidak aman terhadap sulitnya memperoleh kesempatan untuk mendapatkan promosi, karakteristik pekerjaan itu sendiri, kehilangan penghasilan jika keluar dari perusahaan ini yang belum tentu akan didapatkan dari perusahaan lain, dan peluang kerja yang ditempat lain. Sedangkan dalam perspektif objektif meliputi : kebijakan pemerintah yang dapat merugikan pihak karyawan, kebijakan perusahaan tentang status pekerjaan dan perubahan lingkungan yang sangat dinamis.

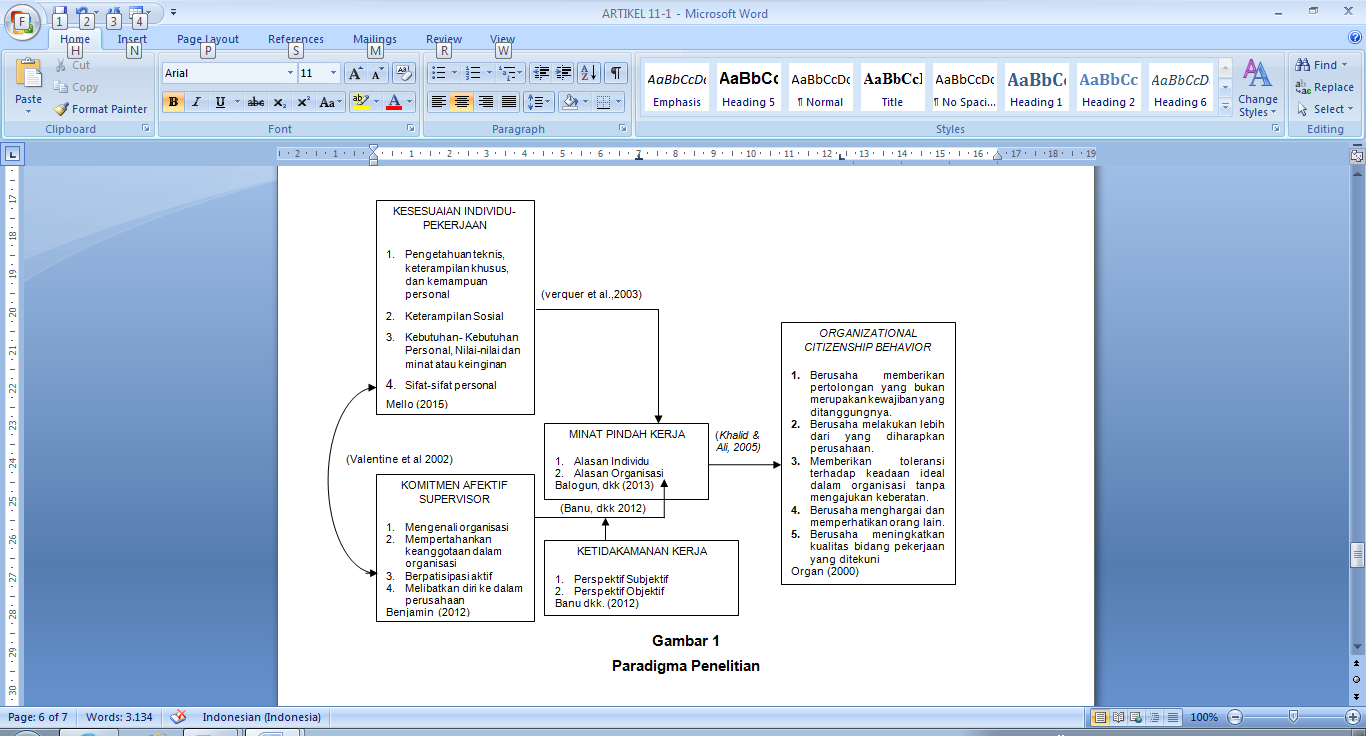
Khan dan Ali (2013), mengacu pada para peneliti sebelumnya menjelaskan bahwa minat adalah faktor penentu yang paling langsung dari perilaku aktual. Oleh karena itu minat pindah kerja (*Turnover Intention*) didefinisikan sebagai cikal bakal untuk benar-benar berhenti dan keluat dari pekerjaan tertentu. Mengacu pada pendapat Balogun et al (2013) , Elangovan (2001), Schalkwyk et al (2010), Mxenge et al (2014) dapat dibuat konstruk bahwa niat berhenti (*intention to quit*) atau minat pindah kerja (turnover intention) adalah niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya baik benar-benar berhenti atau pun pindah ke perusahaan lain dalam waktu dekat yang disebabkan oleh faktor individu maupun organisasi.

Greenberg dan Baron (2003), mengatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* adalah tindakan yang dilakukan anggota organisasi yang melebihi dari ketentuan formal pekerjaannya. Menurut Organ et al (2006), dimensi *Organizational Citizenship Behavior* sebagai berikut :

1. Berusaha memberikan pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya (*Altruism*)
2. Berusaha melakukan lebih dari yang diharapkan perusahaan (*Conscientiousness*)
3. Memberikan toleransi terhadap keadaan ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan (*Sportmanship*)
4. Berusaha menghargai dan memperhatikan orang lain (*Courtessy*)
5. Berusaha meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni (*Civic Virtue*)
6. **Kerangka Pemikiran**

Kesesuaian individu – pekerjaan telah memberikan pengertian yang mendalam tentang meningkatkan kesesuaian antara supervisor dengan pekerjaannya, mempertahankan supervisor dalam jangka panjang dengan meningkatkan komitmen supervisor terhadap perusahaan (Valentine, Godkin & Lureco, 2002; Kristof, 2006) terhadap minat pindah kerja menurut Newman & Thanacoody (2010) yang di moderasi oleh ketidakamana kerja (Hanafiah, 2014; Banu, et al, 2012; Ashford et al, 2008; Peene, 2009;) dan implikasinya terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Pablo & Ricardo, 2014; Benjamin 2012).

Oleh karena itu peneliti tertarik untuk menguji kembali teori-teori tersebut dalam suatu penelitian untuk menentukan pengaruh kesesuaian individu-pekerjaan dan komitmen afektif supervisor yang dimoderasi oleh ketidakamanan kerja terhadap minat pindah kerja serta implikasinya pada *Organizational Citizenship Behavior*. Maka di bawah ini disajikan paradigma penelitian ini pada Gambar 1 di bawah ini.



**Gambar 1**

**Paradigma Penelitian**

## Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan, maka dapat diajukan jawaban sementara atas permasalahan yang dirumuskan menjadi hipotesis sebagai berikut:

1. Kesesuaian individu-pekerjaan dan komitmen afektif *supervisor* memiliki pengaruh terhadap minat pindah kerja
2. Adanya pengaruh antara kesesuaian individu-pekerjaan terhadap minat pindah kerja
3. Adanya pengaruh antara komitmen afektif *supervisor* terhadap minat pindah kerja setelah dimoderasi oleh ketidakamanan kerja
4. Adanya pengaruh minat pindah kerja *supervisor* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

**METODE PENELITIAN**

1. **Metode yang Digunakan**

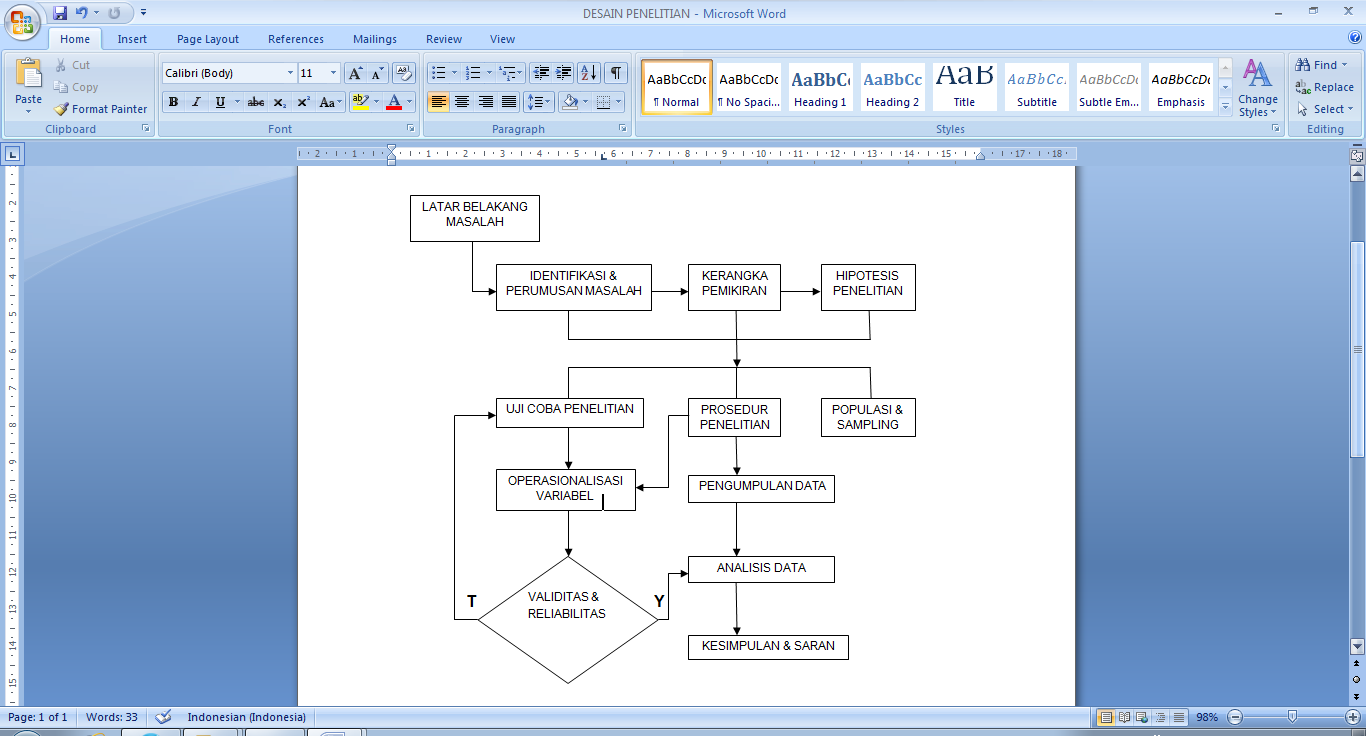
Penelitian ini menggunakan pendekatan ilmu ekonomi, secara khusus menggunakan pendekatan manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang model pengaruh kesesuaian individu-pekerjaan dan komitmen afektif supervisor yang dimoderasi oleh ketidakamanan kerja terhadap minat pindah kerja serta implikasinya pada *organizational citizenship behavior* *supervisor* di PT. Enseval Putera Mega Trading Tbk.

Mengacu pada variabel-variabel penelitian di atas, maka penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode survai (Churchill and Iacobucci, 2005:79), yaitu suatu metode yang digunakan di dalam mengungkap fakta-fakta dari suatu fenomena, sehingga dapat di evaluasi berdasarkan tinjauan teoritis, maupun berbagai penelitian sebelumnya, untuk selanjutnya dapat ditarik suatu kesimpulan mengenai sejumlah 362 *supervisor sales* yang tersebar dalam 46 cabang yang tersebar di seluruh Indonesia.

Penelitian ini dikelompokkan ke dalam 2 jenis penelitian, *deskriptif* dengan maksud memberikan gambaran terhadap berbagai karakteristik variabel yang diajukan serta keterkaitannya dengan fenomena yang terjadi secara faktual, melalui persepsi responden berkenaan dengan upaya penekanan minat keluar melalui kesesuaian individu pekerjaan, komitmen karyawan serta keamanan kerja.Sedangkan dalam upaya menjawab hipotesis penelitian, digunakan penelitian *verifikatif* yang dapat bersandarkan pada penggunaan metode survei dengan tipe penelitian yang dapat dikelompokkan ke dalam tipe *exploratory research* karena mampu menggambarkan hubungan kausal antara variabel-variabel (Aaker, 2004:75; Churchill and Iacobucci,2005:74; Cooper and Schindler, 2011: 20). Penelitian ini dilakukan di PT. Enseval Putera Mega Trading Tbk. di Indonesia. Penelitian ini dimulai dari April 2016 – Oktober 2016 meliputi tahap persiapan, pra penelitian, penyusunan sampai dengan bentuk laporan hasil penelitian.

1. Desain Penelitian

Secara rinci urutan kegiatan yang dilaksanakan dalam penelitian ini digambarkan dalam skema berikut :



Gambar 2. Desain penelitian

Sumber . Oleh Penulis

1. Operasionalisasi Variabel

Tabel 1

Operasionalisasi Variabel

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **VARIABEL DAN KONSEP** | DIMENSI | INDIKATOR | **UKURAN** | **SKALA** |
| **KESESUAIAN INDIVIDU-PEKERJAAN (*PERSON-JOB FIT*) (X1)**  Proses spesifikasi pekerjaan sebagai upaya untuk membantu mengidentifkasikan kompetensi individual karyawan yang dibutuhkan untuk memperoleh kesuksesan.  Mello (2015) | 1. Pengetahuan teknis, keterampilan khusus, dan kemampuan personal | * 1. Memiliki Pengetahuan terhadap hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan   2. Adanya keterampilan khusus yang diperlukan untuk menjalankan suatu pekerjaan   3. Memiliki kemampuan untuk bekerja | 1. Tingkat Pengetahuan terhadap hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan 2. Tingkat keterampilan khusus yang diperlukan untuk menjalankan suatu pekerjaan 3. Tingkat kemampuan untuk bekerja | Ordinal  (Item 1-3) |
| 1. Keterampilan Sosial | * 1. Bersedia mempelajari berbagai hal yang baru   2. Bersedia menerima berbagai hal yang baru   3. Bersedia turut berpartisipasi secara aktif dalam upaya pengambilan keputusan | 1. Tingkat mempelajari berbagai hal baru 2. Tingkat menerima berbagai hal yang baru 3. Tingkat kesediaan untuk turut berpartisipasi secara aktif dalam upaya pengambilan keputusan | Ordinal  (Item 4-6) |
| 1. Kebutuhan-Kebutuhan Personal, Nilai-nilai dan minat atau keinginan | * 1. Adanya kebutuhan-kebutuhan fisik   2. Adanya rasa aman   3. kebutuhan pengembangan diri   4. kebutuhan akan penghargaan diri dari orang lain   5. kebutuhan untuk menjalin hubungan dengan manusia lainnya   6. kebutuhan akan nilai-nilai yang positif   7. berminat terhadap pekerjaan yang dimiliki   8. Keinginan-keinginan seseorang dalam suatu perkerjaan   9. pencapaian jenjang karir yang memuaskan   10. keamanan financial   11. pengakuan sosial atas pencapaian yang telah didapatkan | 1. Tingkat kebutuhan fisik yang dimiliki supervisor 2. Tingkat rasa aman yang dimiliki supervisor 3. Tingkat kebutuhan akan pengembangan diri 4. Tingkat penghargaan diri dari orang lain 5. Tingkat kebutuhan untuk menjalin hubungan dengan manusia lainnya 6. Tingkat kebutuhan akan nilai-nilai positif dalam diri supervisor 7. Tingkat minat terhadap pekerjaan yang supervisor miliki 8. Tingkat keinginan supervisor dalam suatu pekerjaan 9. Tingkat pencapaian jenjang karir yang memuaskan 10. Tingkat keamanan financial 11. Tingkat pengakuan sosial atas pencapaian yang telah didapat | Ordinal  (Item 7-17) |
| 1. Sifat-sifat personal | * 1. Adanya kejujuran   2. Adanya keterbukaan   3. Adanya kemampuan untuk bekerjasama danberadaptasi dengan orang lain   4. Adanya komitmen terhadap pekerjaan   5. Adanya stabilitas emosi | 1. Tingkat kejujuran yang dimiliki supervisor 2. Tingkat keterbukaan yang dimiliki supervisor 3. Tingkat kemampuan untuk bekerjasama danberadaptasi dengan orang lain 4. Tingkat komitmen yang dimiliki supervisor terhadap pekerjaannya 5. Tingkat stabilitas emosi yang dimiliki supervisor | Ordinal  (Item 18-22) |
| **KOMITMEN AFEKTIF**  ***SUPERVISOR* (*SUPERVISOR COMMITMENT AFFECTIVE*)**  **(X2)**  Supervisor yang memihak organisasinya karena mengenali nilai-nilai dan tujuan organisasi tersebut, oleh karenanya mereka ingin mempertahankan keanggotaan dan membantu organisasi dengan berpartisipasi aktif dan memberikan segalanya untuk mencapai tujuan dan nilai-nilai organisasi tersebut.  Benjamin (2012) | 1. Mengenali organisasi | 1. Kesamaan tujuan 2. Kesamaan nilai | 1. Tingkat pemahaman atas tujuan organisasi 2. Tingkat pemahaman apakah kompetensi yang yang dimiliki sudah sesuai dengan tujuan organisasi | Ordinal  (Item 23-24) |
| 1. Mempertahankan keanggotaan dalam organisasi | 1. Attendance (Kehadiran) 2. Compliance (Kepatuhan) 3. Confidence (Keyakinan) 4. Competence (Kompetensi) | 1. Tingkat pengaruh kehadiran saya bagi kesuksan organisasi 2. Tingkat kepatuhan akan ketentuan organisasi 3. Tingkat keyakinan bahwa organisasi adalah teapat yang paling tepat 4. Tingkat keperluan kopetensi dari setiap supervisor | Ordinal  (Item 25-28) |
| 1. Berpartisipasi aktif | 1. Mensukseskan organisasi 2. Mengharumkan organisasi | 1. Tingkat keinginan supervisor dalam mensukseskan organisasi 2. Tingkat keinginan supervisor dalam mengharusmkan nama organisasi | Ordinal  (Item 29-30) |
| 1. Melibatkan diri ke dalam perusahaan | 1. Kesetiaan 2. Mencurahkan pikiran 3. Mencurahkan waktu | 1. Tingkat kesetiaan supervisor untuk tetap ada di organisasi 2. Tingkat kemauan supervisor untuk mencurahkan pikiran bagi organisasi 3. Tingkat kemauan supervisor untuk menghabiskan waktu bagi organisasi | Ordinal(Item 31-33) |
| **KETIDAKAMANAN KERJA (*JOB INSECURITY*)**  **(M)**  Kekhawatiran tentang keberlanjutan dari pekerjaan karyawan.  Banu dkk. (2012) | 1. Persepektif subjektif | 1. Kesempatan Promosi 2. Karakteristik pekerjaan 3. Kehilangan penghasilan 4. Peluang kerja di tempat lain | 1. Tingkat ketersediaan kesempatan dalam promosi 2. Tingkat karakteristik dari pekerjaan supervisor 3. Tingkat peluang kehilangan pekerjaan bagi supervisor 4. Tingkat peluang mendapatkan pekerjaan di organisasi lain | Ordinal (Item 34-37) |
| 1. Perspektif objektif | 1. Kebijakan pemerintah tentang kepegawaian 2. Kebijakan perusahaan tentang status pekerjaan 3. Perubahan lingkungan yang dinamis | 1. Tingkat pengaruh kebijakan pemerintah tentang kepegawaian bagi organisasi 2. Tingkat pengaruh kebijakan perusahaan tentang status pekerjaan bagi supervisor 3. Tingkat perubahan yang terjadi pada organisasi yang dinamis | Ordinal(Item 38-40) |
| **MINAT PINDAH KERJA (*TURNOVER INTENTION*)**  **(Y)**  Minat atau kesediaan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya atau meninggalkan pekerjaannya dalam waktu dekat atau segera setelah ada kesempatan kerja.  Balogun, dkk (2013) | 1. Alasan individu | 1. Tidak mampu lagi bekerja 2. Waktu untuk keluarga 3. Bosan menjadi pegawai 4. Tidak menjiwai pekerjaan 5. Mendapat tawaran kerja lebih baik | 1. Tingkat kemampuan supervisor dalam bekerja di organisasi 2. Tingkat kemungkinan supervisor dalam membagi waktu untuk keluarga 3. Tingkat kemungkinankaryawan mengaami kebosanan menjadi pegawai 4. Tingkat keungkinan supervisor dalam penjiwaan pekerjaannya 5. Tingkat dimana supervisor mendapatkan tawaran kerja yang lebih baik | Ordinal  (Item 41-45) |
| 1. Alasan organisasi | 1. Bekerja dibawah tekanan 2. Kebijakan gaji 3. Suasana kerja tidak kondusif 4. Tidak menjajikan masa depan 5. Tidak ada tantangan dalam bekerja | 1. Tingkat kemungkinan supervisor bekerja dibawah tekanan 2. Tingkat kemungkinanorganisasi memberikan kebijakan gaji yang lebih baik 3. Tingkat pemikiran supervisor merasakan suasana kerja yang tidak kondusif 4. Tingkat pemikiran supervisor dimana organisasi tidak menjanjikan masa depan 5. Tingkat pemikiran supervisor dalam merasakan tantangan dalam pekerjaannya | Ordinal  (Item 46-50) |
| ***ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR***  **(Z)**  Perilaku individu yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung atau eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi.  Organ et.al. (2006) | * 1. Berusaha memberikan pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya (*Altruism*) | 1. Perilaku membantu orang tertentu 2. Menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau sakit 3. Membantu orang lain yang pekerjaannya *overload* 4. Membantu proses orientasi karyawan baru meskipun tidak diminta 5. Menjadi *volunteer* untuk mengerjakan sesuatu tanpa diminta 6. Membantu pelanggan dan para tamu jika mereka memiliki permasalahan | 1. Tingkat memiliki perilaku membantu orang tertentu 2. Tingkat menggantikan rekan kerja yang tidak masuk/sakit 3. Tingkat membantu orang lain yang pekerjaannya overload 4. Tingkat membantu proses orientasi karyawan baru meskipun tidak diminta 5. Tingkat Menjadi *volunteer* untuk mengerjakan sesuatu tanpa diminta 6. Tingkat membantu pelanggan dan para tamu jika mereka memiliki permasalahan | Ordinal  (Item 51-56) |
| * 1. Berusaha melakukan lebih dari yang diharapkan perusahaan (*Conscientiousness*) | 1. Kehadiran 2. Kepatuhan terhadap aturan 3. Tiba lebih awal sehingga siap bekerja pada saat jadwal kerja dimulai 4. Tepat waktu setiap hari tidak peduli pada musim ataupun lalu lintas 5. Berbicara seperlunya dalam percakapan ditelepon 6. Datang segera jika dibutuhkan | 1. Tingkat kehadiran supervisor 2. Tingkar kepatuhan terhadap aturan 3. Tingkat ketepatan tiba lebih awal sehingga siap bekerja pada saat jadwal kerja dimulai 4. Tingkat ketepatan waktu setiap hari tidak peduli pada musim ataupun lalu lintas 5. Tingkat keperluan berbicara seperlunya dalam percakapan di telepon 6. Tingkat kecepatan supervisor untuk datang saat dibutuhkan | Ordinal  (Item 57-63) |
| * 1. Memberikan toleransi terhadap keadaan ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan (*Sportmanship*) | 1. Menyimpan informasi tentang kejadian atau perubahan dalam organisasi 2. Mengikuti perubahan dan perkembangan dalam organisasi 3. Membaca dan mengikuti pengumuman organisasi 4. Membuat pertimbangan dalam menilai apa yang terbaik untuk organisasi | 1. Tingkat penyimpanan informasi tentang kejadian atau perubahan dalam organisasi 2. Tingkat supervisor dalam mengikuti perubahan dan perkembangan dalam organisasi 3. Tingkat supervisor dalam membaca dan mengikuti pengumuman organisasi 4. Tingkat supervisor dalam membuat pertimbangan dalam menilai apa yang terbaik untuk organisasi | Ordinal  (Item 64-67) |
| * 1. Berusaha menghargai dan memperhatikan orang lain (*Courtessy*) | 1. Keterlibatan dalam fungsi –fungsi yang membantu organisasi 2. Memberikan perhatian terhadap fungsi-fungsi yang membantu image organisasi 3. Memberikan perhatian terhadap pertemuan yang dianggap penting 4. Membantu mengatur kebersamaan secara departemental | 1. Tingkat supervisor dalam keterlibatan fungsi-fungsi yang membantu organisasi 2. Tingkat supervisor dalam memberikan perhatian terhadap fungsi-fungsi yang membantu image organisasi 3. Tingkat supervisor dalam memberikan perhatian terhadap pertemuan yang dianggap penting 4. Tingkat supervisor dalam membantu mengatur kebersamaan secara departemental | Ordinal  (Item 68-71) |
| * 1. Berusaha meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni (*Civic Virtue*) | 1. Kemauan untuk bertoleransi tanpa mengeluh 2. Menahan diri dari aktivitas-aktivitas mengeluh dan mengumpat 3. Tidak menemukan kesalahan dalam organisasi 4. Tidak mengeluh tentang segala sesuatu 5. Tidak membesar-besarkan permasalahan di luar proporsinya | 1. Tingkat kemauan supervisor untuk bertoleransi tanpa mengeluh 2. Tingkat menahan diri dari aktivitas-aktivitas mengeluh dan mengumpat 3. Tingkat supervisor untuk tidak menemukan kesalahan dalam organisasi 4. Tingkat untuk tidak mengeluh tentang segala sesuatu 5. Tingkat supervisor untuk tidak membesar-besarkan permasalahan di luar proporsinya | Ordinal  (Item 72-76) |

1. **Teknik Pengambilan Sampel**

Agar sampel yang diperoleh dalam penelitian ini dapat mewakili populasi, ada beberapa langkah yang akan dilakukan yaitu: pertama, menginventarisasi jumlah kantor cabang .Kedua, menentukan jumlah sampel dari besarnya populasi yang terdiri dari *supervisor sales*. Saat ini jumlah *supervisor sales* sebanyak 362 tersebar diseluruh wilayah Indonesia.

Proses penarikan sampel minimal dapat dilakukan dengan teknik *stratified random sampling* untuk menentukan jumlah *supervisor sales* yang akan menjadi responden, dengan ukuran sampel minimal penelitian ini dengan menggunakan rumus Slovin dan Sevilla dalam Husein Umar (2003) sebagai berikut. 

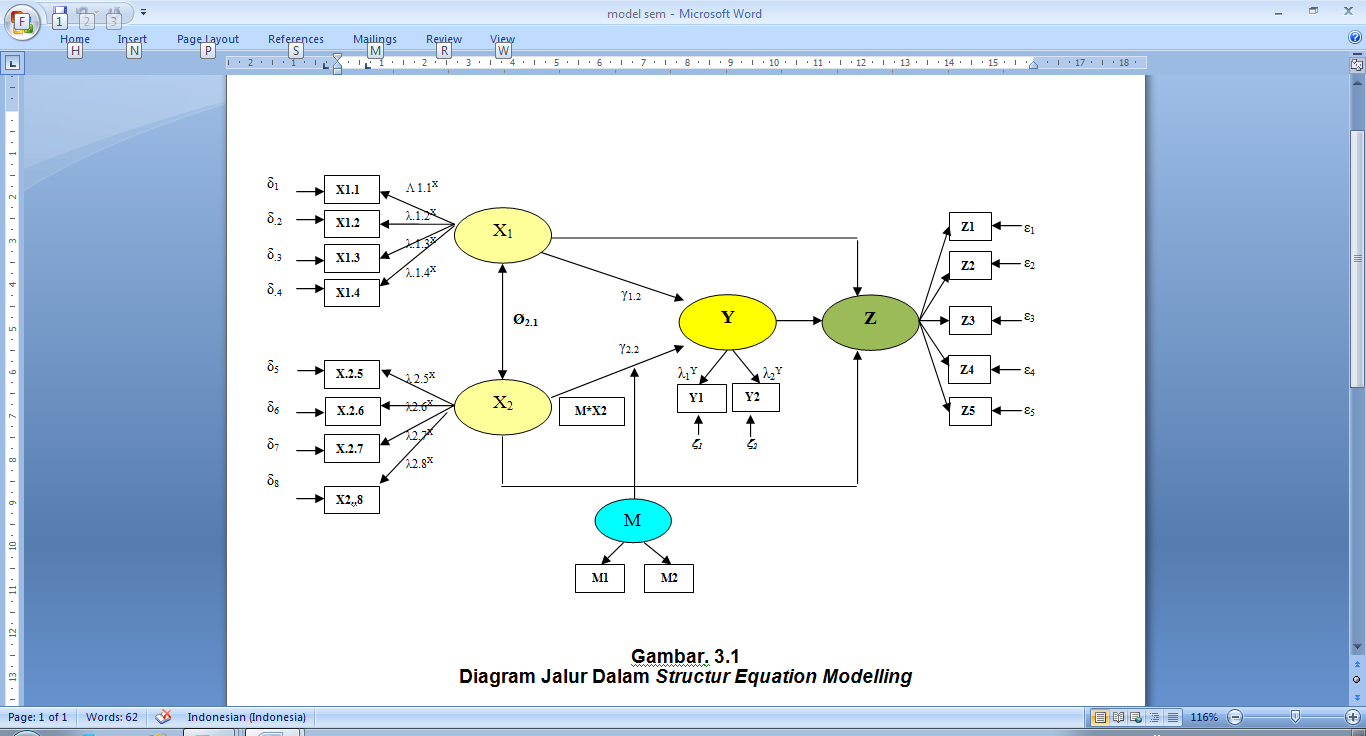
Dimana : n = ukuran sampel minimal

N = ukuran populasi

E = tingkat kesalahan yang ditolerir

Untuk keperluan penelitian ini, ditetapkan tingkat kesalahan sebesar 5%. Dengan demikian, ukuran sampel yang dibutuhkan untuk penelitian ini adalah 190,02 dibulatkan menjadi 190 supervisor sales.Namun untuk sampel dalam penelitian ini, peneliti menetapkan sampel minimal 200.

Dari model teoritis, selanjutnya dikembangkan dalam diagram jalur (*Path Diagram*). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 3 berikut:



**Gambar. 3**

**Diagram Jalur Dalam *Structur Equation Modelling***

Keterangan :

X1 = Kesesuaian individu-pekerjaan (PJF)

X2 = Komitmen Afektif Supervisor (SC)

M = Ketidakamanan Kerja (JI)

Y = Minat Pindah Kerja (TOI)

Z = *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Besarnya koefisien dalam persamaan tersebut di atas disesuaikan dengan paradigma penelitian yang menerangkan besamya pengaruh antara variabel, tingkat signifikansinya dan ini dapat dilakukan dengan menggunakan alat bantu statistik komputer program *Lisrel version 8.72 for windows.*

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

* 1. **Uji Intrumen Penelitian**
  2. Pengujian Validitas

Melalui koefisien bobot faktor yang distandarkan (*standardized factor loadings*), validitas setiap variabel manifest atau indikator dalam mengukur variabel latennya dievaluasi (Bollen, 2014). Hair dkk., (2010) menyatakan bahwa dalam konteks ini validitas menunjukkan ketepatan suatu indikator mengukur dengan benar konstruk yang diukur. Dengan demikian semakin tinggi koefisien bobot faktor yang distandarkan mengindikasikan semkain tinggi ketepatan yang dimiliki oleh indikator dalam mengukur konstruk yang diukur. Adapun hasil pengujian tingkat validitas setiap pertanyaan yang dihitung dengan menggunakan SPSS (*Statistical Packed For Social Science*). Berdasarkan hasil validitas, maka kuesioner baik tentang kesesuaian individu-pekerjaan, komitmen afektif supervisor, minat untuk pindah kerja, ketidakamanan kerja dan organizational citizenship behavior semuanya dinyatakan valid karena nilai r-hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r-kritis yaitu 0,300. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh *option* jawaban dari responden dinyatakan valid, artinya bahwa seluruh pernyataan yang diberikan kepada responden sudah cukup tepat untuk mengukur kesesuaian individu-pekerjaan, komitmen afektif supervisor, minat untuk pindah kerja, ketidakamanan kerja dan organizational citizenship behavior.

* 1. Pengujian Reliabilitas

Menurut Joreskog dan Sorbom dalam hooper et al (2008) menilai tingkat reliabilitas dalam variabel penelitian dapat dinilai dari besaran koefisien R2 yang terdapat dalam setiap persamaan pengukuran dapat diidentifikasi reliabilitas, yaitu kemantapan atau kekonsistenan setiap indikator dalam mengukur konstruk yang diukur.

Tabel 2. Uji Reliabilitas Varibel

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **r hitung** | **r kritis** | **Keterangan** |
| X1 | 0,785 | 0,700 | Reliabel |
| X2 | 0,745 | 0,700 | Reliabel |
| M | 0,712 | 0,700 | Reliabel |
| Y | 0,824 | 0,700 | Reliabel |
| Z | 0,811 | 0,700 | Reliabel |

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas didapat nilai untuk koefisien reliabilitas *instrument* penelitian berada di antara 0,712 – 0,824, Artinya, hasil tersebut menunjukan memiliki nilai “*reliabilitas*” lebih besar dari 0,70, yang berarti seluruh variabel penelitian dinyatakan *reliable* atau memenuhi persyaratan, Karena uji validitas dan uji reliabilitas menyatakan bahwa seluruh variabel valid dan reliabel maka artinya instrumen (kuesioner) yang digunakan valid dan reliabel.

* 1. Pengujian Normalitas

Penggunaan metode estimasi *maximum likelihood* dalam *Structural Equation Modelling* (SEM) mengharuskan data berdistribusi normal multivariat. Untuk menguji apakah data yang digunakan berdistribusi normal multivariate, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas menggunakan uji *Chi-square* (sesuai dengan aplikasi yang ada pada program LISREL 8.7) dan hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Multivariat

|  |
| --- |
| Test of Multivariate Normality for Continuous Variables  Skewness Kurtosis Skewness and Kurtosis  Value Z-Score P-Value Value Z-Score P-Value Chi-Square P-Value  ------ ------- ------- ------- ------- ------- ---------- -------  62.846 16.119 0.000 392.252 6.784 0.000 305.840 0.000 |

Pada uji normalitas multivariat, diperoleh nilai *chi-square* sebesar 305,84 dengan *p-value* mendekati nol, karena *p-value* lebih kecil dari 0,05 maka disimpulkan bahwa data variabel manifes (indikator) tidak berdistribusi normal multivariate. Karena hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal secara multivariat, maka seperti yang dikemukakan Raykov and Marcoulides (2006 : 30) apabila data tidak berdistribusi normal multivariat, maka input semula yang digunakan matriks korelasi dirubah menggunakan input matriks kovarian dengan metode estimasi yang digunakan adalah *Satorra-Bentler robust maximum likelihood*.

* 1. Pengujian Kesesuaian Model

Uji kesesuaian model (*goodness of fit*) dilakukan untuk mengetahui apakah model yang diperoleh telah tepat dalam menggambarkan hubungan antar variabel yang sedang diteliti sehingga dapat dikategorikan kedalam model yang baik. Uji kesesuaian model dalam *structural equation modelling* dapat dilihat berdasarkan beberapa kriteria pengujian kelayakan model seperti disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4

Hasil Uji kesesuaian Model

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Ukuran Goodness of fit Measuares (GOF)** | **Estimasi** | **Hasil Uji** |
| Statistik Chi-Dquare (X2) | 252,00 | Tidak Fit |
| P-Value | 0,000 | Fit |
| Non-Centrality Parameter (NCP) | 70,02 | Fit |
| Goodness of Fit Index (GFI) | 0,955 | Good Fit |
| Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) | 0,071 | Good Fit |
| Expected Cross-Validation index (ECVI) | 0,744 | Good Fit |
| Tucker-lewis Index (TLI) atau Non-Normed Fit Index (NNFI) | 0,948 | Good Fit |
| Normed Fit Index (NFI) | 0,958 | Good Fit |
| Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) | 0,826 | Fit |
| Incremental Fit Index (IFI) | 0,978 | Good Fit |
| **Ukuran Goodness of fit Measuares (GOF)** | **Estimasi** | **Hasil Uji** |
| Comparative Fit Index (CFI) | 0,978 | Good Fit |
| Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) | 0,873 | Fit |
| Parsimony Normed Fit Index (PNFI) | 0,793 | Fit |

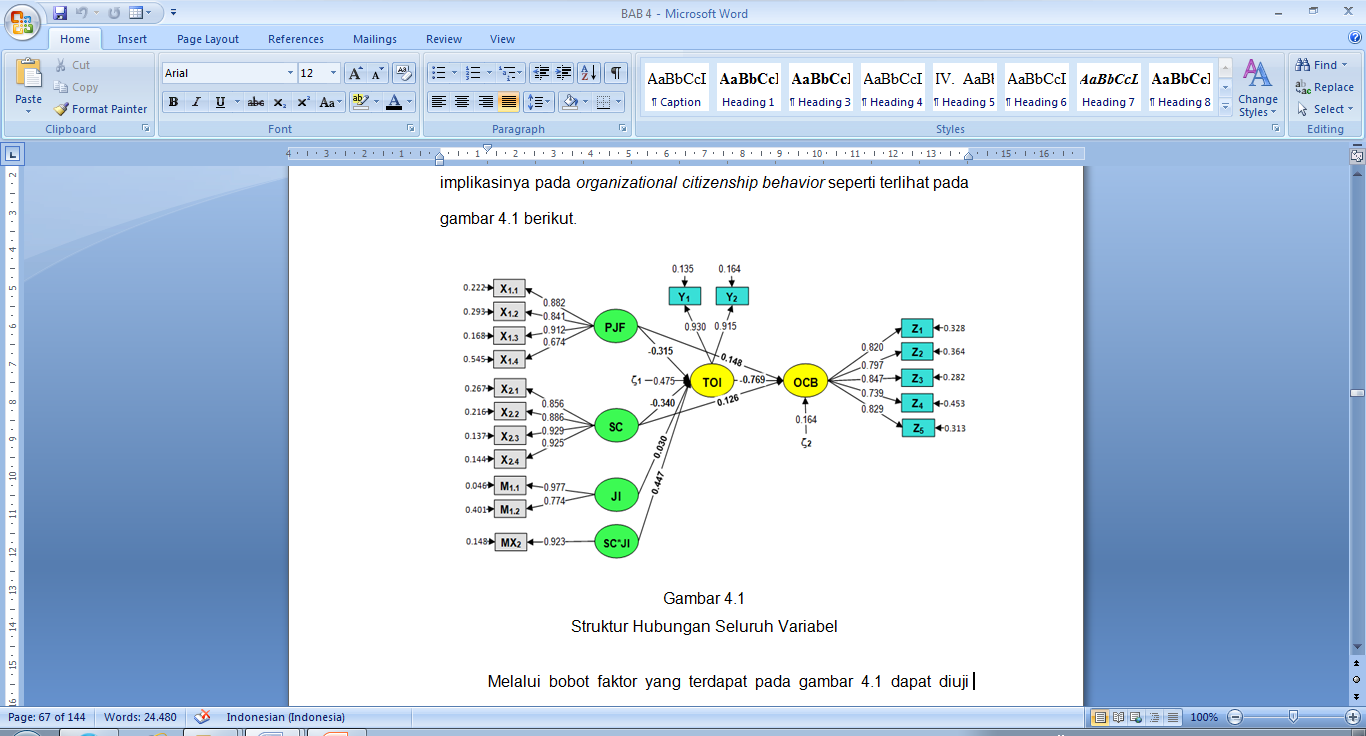
Sumber : Data oleh peneliti (2016)

* 1. Kelayakan Model

Pada uji kelayakan model (*goodness of fit*) disimpulkan bahwa model dapat diterima, artinya model yang diperoleh dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yang diajukan. Menggunakan metode estimasi *robust maximum likelihood* diperoleh diagram jalur full model pengaruh kesesuaian individu-pekerjaan dan komitmen afektif supervisor yang dimoderasi ketidakamanan kerja terhadap minat pindah kerja serta implikasinya pada *organizational citizenship behavior*.

* 1. **Analisis Deskriptif**

Struktur hubungan seluruh variabel terlihat pada gambar dibawah ini :

****

Gambar 4

Struktur Hubungan Seluruh Variabel

Model struktural adalah model yang menghubungkan variabel laten *exogenous* dengan variabel laten *endogenous* atau hubungan variabel *endogenous* dengan variabel *endogenous* lainnya. Berikut ini disajikan rangkuman nilai-nilai yang digunakan dalam model struktural.

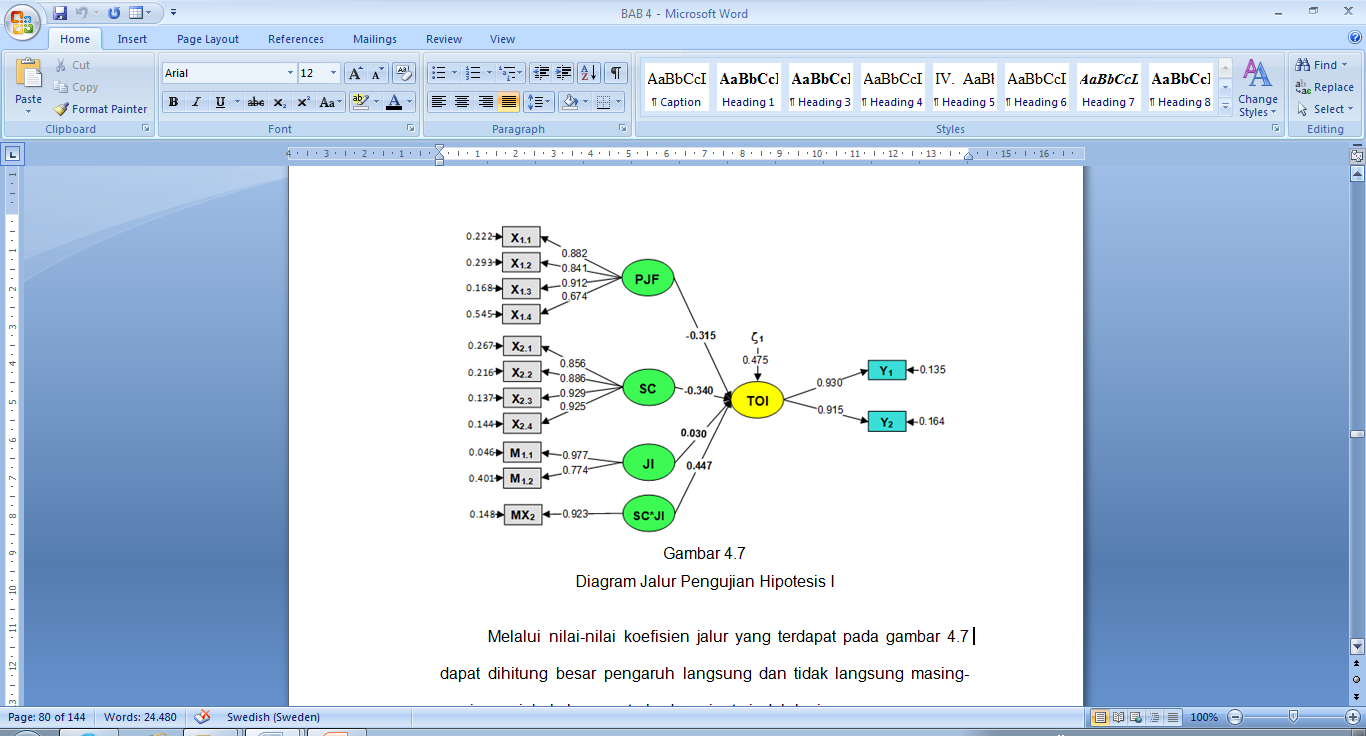
Tabel 5

Rangkuman Hasil Uji Statistik

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Sub Struktur** | **Jalur** | **Koefisien** | **thitung\*** | ***p-value*** | **R2** |
| Pertama | **PJF🡺TOI** | -0,315 | -5,018 | <0,001 | 0,527 |
| **SC🡺TOI** | -0,340 | -4,713 | <0,001 |
| **JI🡺TOI** | 0,030 | 0,438 | 0,661 |
| **JI\*SC🡺PI** | 0,447 | 5,424 | <0,001 |
| Kedua | **PJF🡺OCB** | 0,148 | 2,460 | 0,014 | 0,836 |
| **SC🡺OCB** | 0,126 | 2,515 | 0,012 |
| **TOI🡺OCB** | -0,769 | -9,751 | <0,001 |

\*tkritis = 1,96

Melalui nilai R-square pada tabel 4.42 dapat diketahui bahwa kesesuaian individu-pekerjaan dan komitmen afektif supervisor yang dimoderasi oleh ketidakamanan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 52,5% terhadap minat pindah kerja, sedangkan sisanya sebesar 47,5% merupakan pengaruh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Kemudian kesesuaian individu-pekerjaan, komitmen afektif supervisor dan minat pindah kerjasecara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 83,6% terhadap *organizational citizenship behavior*, dan sisanya sebesar 16,4% merupakan pengaruh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

****

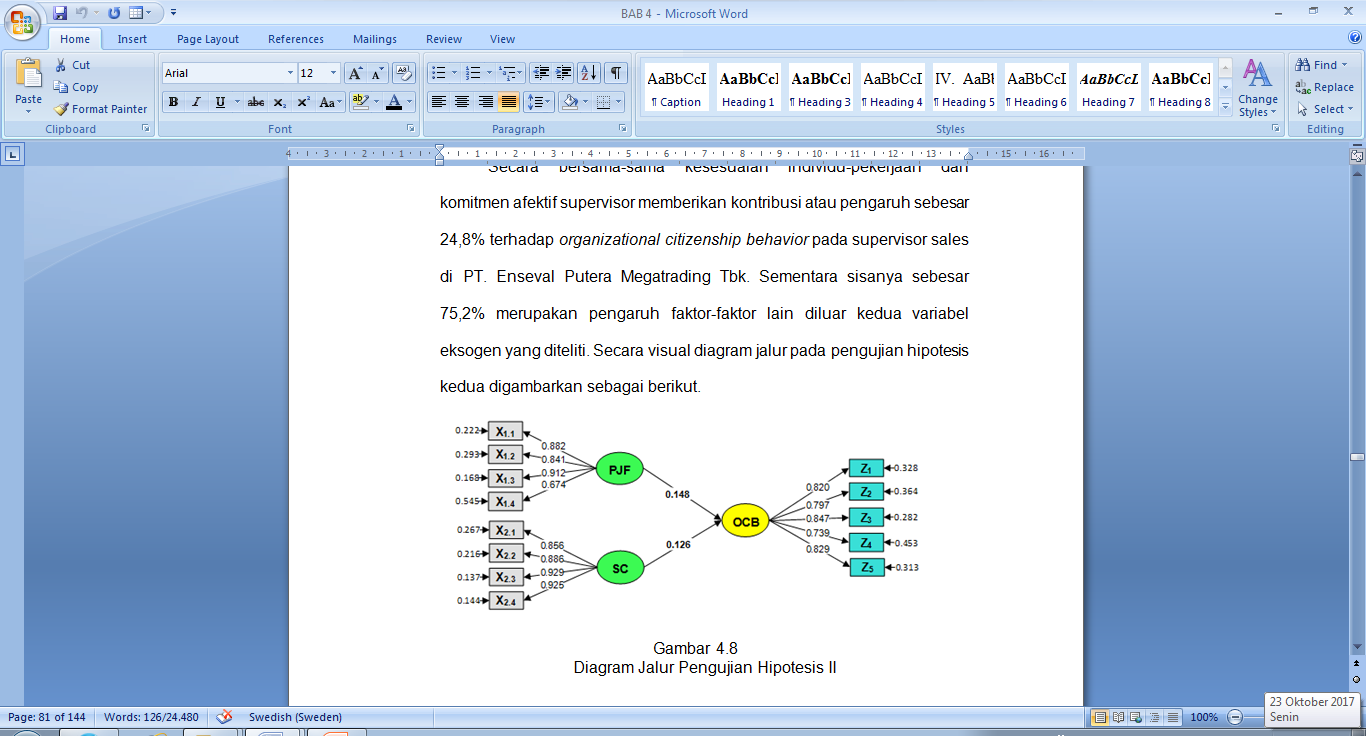
Gambar 5

Diagram Jalur Pengujian 1

Melalui nilai-nilai koefisien jalur yang terdapat pada gambar 4.7 dapat dihitung besar pengaruh langsung dan tidak langsung masing-masing variabel eksogen terhadap minat pindah kerja.

|  |  |
| --- | --- |
| Pengaruh kesesuaian individu-pekerjaan | = (-0,315)2 = 0,099 (9,9%) |
| Pengaruh komitmen afektif supervisor | = (-0,340)2 = 0,116 (11,6%) |
| Pengaruh komitmen afektif supervisor yang dimoderasi ketidakamanan kerja | = (0,447)2 = 0,200 (20,0%) |

Diantara ketiga variabel eksogen, komitmen afektif supervisor yang dimoderasi ketidakamanan kerja memberikan pengaruh yang paling besar terhadap minat pindah kerja. Setelah koefisien jalur dihitung, selanjutnya untuk membuktikan apakah kesesuaian individu-pekerjaan, komitmen afektif supervisor dan komitmen supervisor yang dimoderasi ketidakamanan kerja berpengaruh signifikan baik secara simultan maupun secara parsial terhadap minat pindah kerja, maka dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dimulai dari pengujian secara simultan dan dilanjutkan dengan pengujian secara parsial.

****

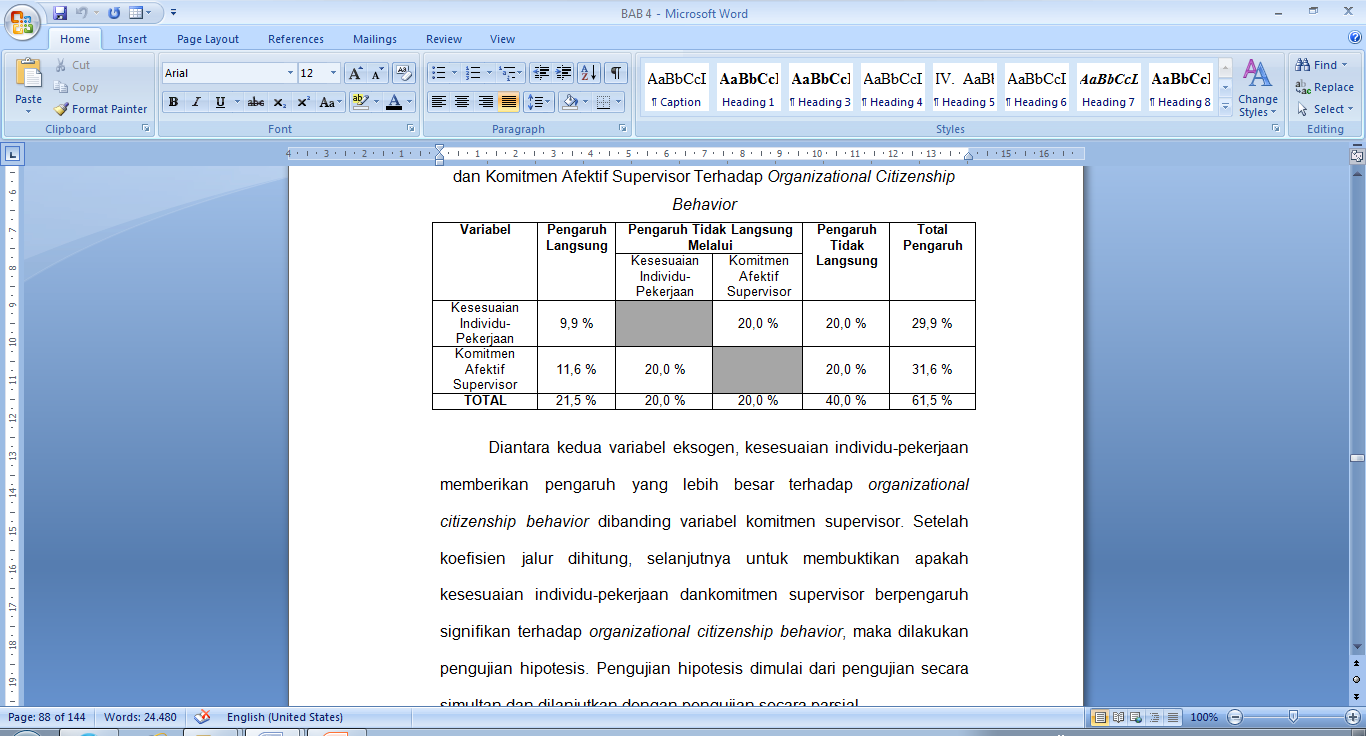
Gambar 6

Diagram Jalur Pengujian 2

Melalui nilai-nilai koefisien yang terdapat pada gambar 4.8 dapat dihitung besar pengaruh masing-masing variabel ekasogen (kesesuaian individu-pekerjaan dan komitmen afektif supervisor) terhadap *organizational citizenship behavior*.

Tabel 6

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Kesesuaian Individu-Pekerjaan dan Komitmen Afektif Supervisor Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*



Tabel 7

Nilai Rata-rata, Standar Deviasi, Rentang Nilai dan Kriteria Jawaban Responden

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Variabel** | **Nilai**  **Rata-rata** | **Standar Deviasi** | **Rentang Nilai** | **Kriteria Jawaban** |
| 1 | Kesesuaian Individu-Pekerjaan | 3,63 | 0,617 | 3,013 s/d 4,247 | Cukup Sesuai s/d Sangat Sesuai |
| 2 | Komitmen Supervisor | 3,72 | 0,561 | 3,159 s/d 4,281 | Cukup Baik s/d Sangat Baik |
| 3 | Minat Pindah Kerja | 3,17 | 0,479 | 2,691 s/d 3,649 | Cukup Tinggi s/d Tinggi |
| 4 | Ketidakamanan Kerja | 2,80 | 0,495 | 2,305 s/d 3,295 | Kurang Baik s/d Cukup Baik |
| 5 | *organizational citizenship behavior* | 3,79 | 0,532 | 3,258 s/d 4,322 | Cukup Kuat s/d Sangat Kuat |

Sumber : data diolah

* 1. **Analisis Verifikatif**

1. Pengaruh Kesesuaian Individu-Pekerjaan dan Komitmen Afektif Supervisor Yang Dimoderasi Ketidakamanan Kerja Terhadap Minat Pindah Kerja.

Secara bersama-sama kesesuaian individu-pekerjaan dan komitmen afektif supervisor yang dimoderasi ketidakamanan kerja memberikan kontribusi atau pengaruh sebesar 52,5% terhadap minat pindah kerja pada supervisor di PT. Enseval Putera Mega Trading Tbk. Sedangkan sisanya sebesar 47,5% pengaruh faktor-faktor lain diluar ketiga variabel yang diteliti. Melalui nilai-nilai koefisien jalur yang ada terlihat pengaruh langsung dan tidak langsung masing-masing variabel eksogen terhadap minat pindah kerja.Pengaruh kesesuaian individu-pekerjaan 9,9%, pengaruh komitmen afektif supervisor 11,6% dan pengaruh komitmen afektif supervisor yang dimoderasi ketidakamanan kerja 20,0%.

Supervisor sales yang memiliki kesesuaian individu dan pekerjaannya akan dapat berinteraksi dengan lebih nyaman dengan sistem nilai organisasi, mengurangi ketidakpastian dan konflik, yang pada akhirnya akan meningkatkan komitmen. Kesesuaian akan terwujud apabila sedikitnya salah satu pihak dapat menyediakan kebutuhan pihak lain atau mereka berbagi karakteristik yang bersifat mendasar. Sejumlah besar hasil studi mengaitkan kesesuaian antara individu dan pekerjaan ini dengan hal-hal positif dalam organisasi, seperti keterlibatan kerja, komitmen, adaptasi dan kesehatan mental individu, kinerja dan sikap-sikap kerja positif lainnya.

1. Pengaruh Kesesuaian individu-pekerjaan terhadap Minat pindah kerja

Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat nilai thitung variabelkesesuaian individu-pekerjaan sebesar -4,994 dengan nilai probability mendekati nol. Karena nilai absolut thitung lebih besar dibanding tkritis, maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menolak Ho sehingga Ha diterima. Jadi berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa kesesuaian individu-pekerjaan secara parsial berpengaruh terhadap minat pindah kerja pada supervisor di PT. Enseval Putera Mega Trading Tbk. Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin tinggi kesesuaian individu-pekerjaan akan menurunkan minat pindah kerja pada supervisor di PT. Enseval Putera Mega Trading Tbk. Kesesuaian individu-pekerjaan memberikan pengaruh sebesar 9,7% terhadap minat pindah kerja pada supervisor di PT. Enseval Putera Mega Trading Tbk.

Salah satu tantangan yang sering dialami organisasi adalah untuk dapat menarik, mempertahankan dan mengembangkan karyawannya. Dimana banyak karyawan sering mengalami pada saat sudah mulai bekerja didalam perusahaan baru mengetahui adanya ketidak cocokan atau ketidak sesuaian dengan pekerjaan maupun kelompok tim dalam bekerja. Cara mengatasi tantangan tersebut adalah dengan memastikan kesesuaian antara nilai nilai organisasi dengan nilai nilai karyawan. Hal ini di perlukan dalam perusahaan karena dimana kalau seorang tidak mempunyai kesesuian tersebut akan sangat cepat karyawan untuk berpikir mencari pekerjaan lain dan berujung pada keluarnya karyawan dari organisasi. Salah satu faktor yang memiliki hubungan dengan niat keluar nya karyawan adalah kesesuaian individu dengan pekerjaannya.

1. Pengaruh Komitmen Supervisor Terhadap Minat Pindah Kerja

Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat nilai thitung variabelkomitmen supervisor sebesar -4,750 dengan nilai probability mendekati nol. Karena nilai absolut thitung lebih besar dibanding tkritis, maka dengan tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menolak Ho sehingga Ha diterima. Jadi berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa komitmen supervisor secara parsial berpengaruh terhadap minat pindah kerja pada supervisor di PT. Enseval Putera Mega Trading Tbk. Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin tinggi komitmen supervisor akan menurunkan minat pindah kerja pada supervisor di PT. Enseval Putera Mega Trading Tbk.Komitmen supervisor memberikan kontribusi sebesar 11,6% terhadap minat pindah kerja pada supervisor di PT. Enseval Putera Mega Trading Tbk.

Komitmen supervisor sepertinyanya merupakan peramal yang lebih baik karena merupakan respon yang lebih global dan bertahan terhadap organisasi secara keseluruhan daripada kepuasan kerja (Porter et al 1974 dalam Witasari 2009). Bukti riset yang dilakukan Chang lee et al. (2010) menemukan bahwa komitmen supervisor secara signifikan berpengaruh negatif terhadap minat pindah kerja. Raza (2007) mengatakan individu yang memiliki komitmen yang tinggi akan memiliki minat pindah kerja yang rendah, yang artinya komitmen supervisor juga berpengaruh negatif signifikan terhadap minat pindah kerja.

d. Pengaruh Komitmen Supervisor Yang Dimoderasi Ketidakamanan Kerja Terhadap Minat Pindah Kerja

Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat nilai thitung variabelkomitmen supervisor yang dimoderasi ketidakamanan kerjasebesar 5,442dengan nilai probability mendekati nol. Karena nilai thitung lebih besar dibanding tkritis, maka dengan tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menolak Ho sehingga Ha diterima. Jadi berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa komitmen supervisor yang dimoderasi ketidakamanan kerja berpengaruh terhadap minat pindah kerja pada supervisor di PT. Enseval Putera Mega Trading Tbk. Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa komitmen supervisor yang tinggi dan ketidakamanan kerjayang tinggi akan meningkatkan minat pindah kerja pada supervisor di PT. Enseval Putera Mega Trading Tbk.Komitmen supervisor yang dimoderasi ketidakamanan kerja memberikan kontribusi sebesar 20,0% terhadap minat pindah kerja pada supervisor di PT. Enseval Putera Mega Trading Tbk.

Ketidakamanan kerja memiliki hubungan negatif dengan komitmen supervisor, sementara terdapat hubungan positif dengan minat pindah kerja. Beberapa peneliti, seperti Peene (2009) dan Banu, dkk (2012) mengungkapkan keterkaitan antara ketidakamanan kerja dengan komitmen supervisor dan dengan minat pindah kerja. Berdasarkan hasil atau temuan para peneliti tersebut maka nampak ada keterkaitan antara variabel ketidakamanan kerja dengan komitmen, dan ketidakamanan kerja dengan minat pindah kerja. Sebelumnya telah dibahas hubungan antara komitmen dengan minat pindah kerja, dimana komitmen berpengaruh negatif terhadap minat pindah kerja. Sementara itu ketidakamanan kerja dapat mempengaruhi komitmen supervisor namun sebaliknya komitmen supervisor tidak mempengaruhi ketidakamanan kerja.

1. Pengaruh Kesesuaian Individu-Pekerjaan dan Komitmen Supervisor Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Secara bersama-sama kesesuaian individu-pekerjaan dan komitmen supervisor memberikan kontribusi atau pengaruh sebesar 29,2% terhadap perilaku kewargaan organisasi pada supervisor di PT. Enseval Putera Mega Trading Tbk. Sementara sisanya sebesar 70,8% merupakan pengaruh faktor-faktor lain diluar kedua variabel eksogen yang diteliti.Besar pengaruh masing-masing variabel ekasogen (kesesuaian individu-pekerjaan dan komitmen supervisor) terhadap perilaku kewargaan organisasi adalah Pengaruh langsung kesesuaian individu-pekerjaan4,4%, pengaruh tidak langsung kesesuaian individu-pekerjaan melalui minat pindah kerja 11,8%, pengaruh langsung komitmen supervisor 3,1% dan pengaruh tidak langsung komitmen supervisor melalui minat pindah kerja 9,9%.

Diantara kedua variabel eksogen, kesesuaian individu-pekerjaan memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap *organizational citizenship behavior* dibanding variabel komitmen supervisor. Setelah koefisien jalur dihitung, selanjutnya untuk membuktikan apakah kesesuaian individu-pekerjaan dan komitmen supervisor berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, maka dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dimulai dari pengujian secara simultan dan dilanjutkan dengan pengujian secara parsial.

Menurut Steers 1997 & Meyer, et al. (2001) dalam Mardhika (2006) yang mengungkapkan kesesuaian individu dengan pekerjaannya akan menciptakan perilaku karyawan untuk tetap tinggal di dalam perusahaan, meningkatkan motivasi dan komitmen serta dapat memperlihatkan *Organizational Citizenship Behavior*, karena hal ini mencerminkan hubungan yang baik antara karyawan dengan organisasi.

1. Pengaruh Kesesuaian Individu-pekerjaan terhadap *organizational citizenship behavior*

Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat nilai thitung variable kesesuaian individu-pekerjaan sebesar 2,664 dengan nilai probabilitas mendekati nol. Karena nilai thitung lebih besar disbanding nilai tkritis, maka dengan tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menolak Ho sehingga Ha diterima. Jadi berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa kesesuaian individu-pekerjaan berpengaruhterhadap *organizational citizenship behavior* pada supervisor di PT. Enseval Putera Mega Trading Tbk. Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin tinggi kesesuaian individu-pekerjaan akan membuat *organizational citizenship behavior*pada supervisor di PT. Enseval Putera Mega Trading Tbk semakin positif. Secara langsung kesesuaian individu-pekerjaan memberikan pengaruh sebesar 4,4% terhadap *organizational citizenship behavior*pada supervisor di PT. Enseval Putera Mega Trading Tbk. Kemudian secara tidak langsung melalui minat pindah kerja, memberikan pengaruh sebesar 11,8% terhadap *organizational citizenship behavior*pada supervisor di PT. Enseval Putera Mega Trading Tbk.

Menurut Steers 1997 & Meyer, et al. (2001) dalam Mardhika (2006) yang mengungkapkan kesesuaian individu dengan pekerjaannya akan menciptakan perilaku karyawan untuk tetap tinggal di dalam perusahaan, meningkatkan motivasi dan komitmen serta dapat memperlihatkan *Organizational Citizenship Behavior*, karena hal ini mencerminkan hubungan yang baik antara karyawan dengan organisasi. Farzaneh (2014) menyatakan bahwa kesesuaian individu-pekerjaan merupakan kebutuhan kesesuaian yang terjadi ketika pasokan yangditawarkan oleh pekerjaan kompatibel dengan kebutuhan, preferensi, dan keinginan individu.

1. Pengaruh Komitmen Supervisor Terhadap *organizational citizenship behavior*

Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat nilai thitung variabelkomitmen supervisor sebesar 2,667dengan nilai probabilitas sebesar 0,008. Karena nilai thitung lebih besar disbanding nilai tkritis, maka dengan tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menolak Ho sehingga Ha diterima. Jadi berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa komitmen supervisor berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*pada supervisor di PT. Enseval Putera Mega Trading Tbk. Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin tinggi komitmen supervisor akan membuat *organizational citizenship behavior*pada supervisor di PT. Enseval Putera Mega Trading Tbk semakin positif. Secara langsung komitmen supervisor memberikan kontribusi sebesar 3,1% terhadap *organizational citizenship behavior*pada supervisor di PT. Enseval Putera Mega Trading Tbk. Kemudian secara tidak langsung melalui minat pindah kerja, memberikan pengaruh sebesar 9,9% terhadap *organizational citizenship behavior*pada supervisor di PT. Enseval Putera Mega Trading Tbk.

Penelitian Chen dan Francesco (2003) menemukan bahwa presepsi *supervisor* pada tingkat pemberdayaan mereka berpengaruh signifikan pada perasaan mereka pada *Organization Citizenship Behavior*. Demikian juga penelitian Gautam, *et al.* (2004) menemukan bahwa komitmen berpengaruh positif pada *Organization Citizenship Behavior*, Foote dan Tang (2008) menemukan bahwa komitmen tim

Berpengaruh pada *Organization Citizenship Behavior*.Komitmen *supervisor* merupakan salah satu kunci yang turut menetukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Supervisor yang mempunyai komitmen kepada organisasi mampu menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas–tugas serta sangat loyal terhadap perusahaan. Dalam komitmen terkandung keyakinan, pengikat, yang akan menimbulkan energi untuk melakukan yang terbaik. Secara nyata komitmen berdampak kepada performasi kerja sumber daya manusia, dan pada akhirnya juga sangat berpengaruh terhadap *Organization Citizenship Behavior* pada suatu perusahaan.

1. Pengaruh Minat Pindah Kerja Terhadap *organizational citizenship behavior*

Minat pindah kerja memberikan kontribusi atau pengaruh sebesar 31,5% terhadap *organizational citizenship behavior*pada supervisor di PT. Enseval Putera Mega Trading Tbk. Sementara sisanya sebesar 68,5% merupakan pengaruh faktor-faktor lain diluar minat pindah kerja. Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat nilai thitung variabelminat pindah kerja sebesar -5,870dengan nilai probabilitas mendekati nol. Karena nilai thitung lebih besar dibanding tkritis, maka dengan tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menolak Ho sehingga Ha diterima. Jadi berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa minat pindah kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*pada supervisor di PT. Enseval Putera Mega Trading Tbk. Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin tinggi minat pindah kerja akan membuat *organizational citizenship behavior* pada supervisor di PT. Enseval Putera Mega Trading Tbk semakin negatif. Minat pindah kerja memberikan pengaruh sebesar 31,5% terhadap *organizational citizenship behavior*pada supervisor di PT. Enseval Putera Mega Trading Tbk.

Turnover karyawan telah banyak dipelajari sebagai fenomena. Sangat banyak literatur yang menyebabkan karyawan keluar dari organisasi secara sukarela yang telah diteliti sejak tahun 1950 dan semua faktor yang diteliti memiliki dampak negatif, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepercayaan organisasi. Studi yang dilakukan pada sektor finansial di Amerika Serikat dan menemukan sebuah komposisi nilai dari Organization Citizenship Behavior terhadap karyawan menghasilkan bahwa Organization Citizenship Behaviordipengaruhi oleh keinginan minat pindah kerja (Lee et al., 2004; dalam Khalid & Ali, 2005).

**5. Matriks Expert Judgment**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| VARIABEL PENELITIAN | ANALISIS DESKRIPTIF | ANALISIS VERIFIKATIF | PENDAPAT DARI PARA PAKAR | RESUME |
| Kesesuaian Individu – Pekerjaan | Berada pada kriteria cukup baik menuju baik | Kesesuaian Individu-Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap minat pindah kerja dengan besaran pengaruh 9,9% | Kelangsungan hidup perusahaan bergantung pada bagaimana perusahaan bisa mengatur dan memanfaatkan peluang serta mengatasi ancaman dari lingkungan eksternal dengan segala potensi dari sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan terutama dalam proses rekrutment sumber daya manusia. Proses rekrutment di PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk belum selayaknya di terapkan terutama jika berkaitan dengan background pendidikan para calon karyawan sehingga memang perlu untuk meningkatkan pelatihan guna memperbaiki sifat personal baik softskill maupun hardskill. | Relevansi antara temuan hasil penelitian empirik dengan pendapat *expert judgement* hasilnya konsisten tidak terdapat perbedaan pendapat yang krusial. Menurut para expert implementasi kesesuaian individu-pekerjaan masih perlu dioptimalkan terutama saat yang mempunyai peranan penting dalam kesuksesan perusahaan, karena pada aktifitas ini menunjukkan kemampuan perusahaan untuk dapat bertahan, beradaptasi dan berkembang di tengah persaingan yang ketat. |
| Komitmen Supervisor | Berada pada kriteria cukup baik menuju baik | Komitmen Supervisor berpengaruh signifikan terhadap minat pindah kerja dengan besaran pengaruh 11,6% | Komitmen supervisor sales di PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk sangat penting karena dengan suatu komitmen, seorang supervisor sales dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibandingkan dengan supervisor sales yang tidak mempunyai komitmen. Biasanya supervisor sales yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaanya, sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. | Relevansi antara temuan hasil penelitian empirik dengan pendapat *expert judgement* hasilnya konsisten tidak terdapat perbedaan pendapat yang krusial. Menurut para expert implementasi komitmen supervisor masih perlu dioptimalkan Jika dikaitkan dengan kedudukan supervisor di sebuah perusahaan yang bertindak sebagai agen organisasi, supervisor sering berinteraksi dengan karyawan sehari-hari,terlibat dalam prosedur aktivitas terorganisasi secara formal maupun informal, danyang paling penting bertindak sebagai pengatur imbalan bagi bawahannya. besar dari perusahaan. |
| Minat Pindah Kerja | Berada pada kriteria cukup baik menuju baik | Kesesuaian Individu-Pekerjaan dan Komitmen Supervisor berpengaruh signifikan terhadap minat pindah kerja dengan besaran pengaruh 52,5% | Supervisor sales di PT Enseval Putera Megatrading, tbk yang melakukan pengunduran diri disebabkan berbagai hal, antara lain adalah rotasi yang terjadi di bagian sales dimana proses rotasi tersebut minimal 2 tahun sekali, disinilah para supervisor sales merasakan ketidakamanan dalam bekerja di perusahaan. Kalau dilihat alasannya yang paling mendasar adalah keluarga. Kemudian alasan pengunduran diri juga terjadi saat para supervisor sales mendapatkan penawaran jenjang karir di perusahaan lain. | Relevansi antara temuan hasil penelitian empirik dengan pendapat *expert judgement* hasilnya konsisten tidak terdapat perbedaan pendapat yang krusial. Menurut para expert implementasi minat pindah kerja harus ditekan dengan beberapa cara antara lain . Meninjau kembali tuntutan kerja yang dirasakan terlalu berat, lebih menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dengan keluarga, Memberikan toleransi dan kebijakan yang dapat meringankan supervisor sales apabila terjadi selisih transaksi, memberikan bonus dan insentif yang disesuaikan dengan prestasi, menghilangkan unsur senioritas. |
| Ketidakamanan Kerja | Berada pada kriteria kurang baik menuju cukup baik | Komitmen Supervisor yang dimoderasi ketidakamanan kerja berpengaruh signifikan terhadap minat pindah kerja dengan besaran pengaruh 20,0% | Ketidakamanan kerja adalah tentang persepsi subjektif diantara karyawan, berdasarkan interpretasi dari peristiwa dalam perusahaan mereka, konsep ini mengenai rasa tidak aman di kalangan karyawan tentang masa depan mereka, adanya ketidakpastian untuk karyawan apakah mereka akan mempertahankan atau kehilangan pekerjaan mereka. | 1. Relevansi antara temuan hasil penelitian empirik dengan pendapat *expert judgement* hasilnya konsisten tidak terdapat perbedaan pendapat yang krusial. Menurut para expert implementasi SDM yang mengalami ketidakamanan kerja itu akan mempengaruhi keinginan pindah ke perusahaan lain. Hal itu nyata adanya jika mengaitkan dengan beberapa hal seperti kompensasi, jenjang karir, dan masih banyak hal lain. |
| Organizational Citizenship Behavior | Baik | Minat pindah kerja berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior dengan besaran pengaruh 59,1% | Secara umum *citizenship behavior* merujuk pada 3 elemen utama yaitu, kepatuhan(*obedience*), loyalitas *(loyalty*), dan partisipasi. Kepatuhan dan loyalitas secara alami merupakan definisi c*itizenship* dalam pengertian yang luas, sehingga esensi dari *citizenship behavior* adalah partisipasi. Dalam partisipasi, perhatian terutama ditujukan pada arena nasional (*governance)*, arena komunal (*local lives*), dan arena organisasional (tempat kerja). | 1. Relevansi antara temuan hasil penelitian empirik dengan pendapat *expert judgement* hasilnya konsisten tidak terdapat perbedaan pendapat yang krusial. Menurut para expert implementasi jika ada yang memiliki Organizational Citizenship Behavior rendah adalah diadakannya pelatihan diseluruh jabatan departemen sales secara rutin. Disanalah para supervisor sales khusunya akan mendapatkan inputan mengenai bagaimana mereka dapat meningkatkan perilaku Organization Citizenship Behavior yang baik dan juga akan ada sharing pengetahuan dan pengalaman untuk menjadian para supervisor sales memiliki nilai Organization Citizenship Behavior yang tinggi. |

**KESIMPULAN DAN SARAN**

* 1. **Kesimpulan**

1. Karakeristik kesesuaian Individu-Pekerjaan pada supervisor sales PT. Enseval Putera Mega trading, Tbk memiliki rata-rata nilai 3,63 dan dinyatakan dalam kategori cukup baik menuju baik, hal ini terlihat dari bobot faktor terbesar dinyatakan oleh dimensi kebutuhan-kebutuhan personal, nilai-nilai dan minat atau keinginan. Sehingga memang perlu untuk meningkatkan pelatihan guna memperbaiki sifat personal baik softskill maupun hardskill.
2. Karakteristik komitmen supervisor pada PT Enseval Putera Mega Trading, Tbk memiliki nilai rata-rata 3,72 dan diyatakan dalam kategori cukup baik menuju baik, untuk bobot faktor terbesar dinyatakan oleh dimensi berpartisipasi aktif. Sehingga kedepannya alangkah baiknya jika perusahaan lebih mengenalkan identitas dari organisasi baik visi, misi, tujuan, sasaran yang dimiliki perusahaan.
3. Karakteristik Minat Pindah Kerja para supervisor sales PT. Enseval Putera Mega Trading, Tbk memiliki skor rata-rata 3,17 dalam kategori cukup baik menuju baik dengan bobot faktor terbesar dalam variabel laten minat pindah kerja dinyatakan oleh dimensi alasan individu dibanding dimensi alasan organisasi. Jelas hal ini berkaitan dengan masalah yang terjadi di perusahaan yaitu adanya rotasi, jenjang karir yang tidak pasti, ketidak sesuaian kemampuan yang dimiliki oleh supervisor sales. Dan hal ini harus menjadi perhatian khusus bagi perusahaan jika memang menginginkan para supervisor salesnya tetap komitmen terhadap perusahaan.
4. 4. Karakteristik Ketidakamanan Kerja memiliki skor rata-rata 2,80 dalam kategori kurang baik menuju cukup baik. Dapat diketahui juga bahwa bobot faktor terbesar dinyatakan oleh dimensi perspektif subjektif dibanding dimensi perspektif objektif.
5. Karakteristik organizational citizenship behavior memiliki rata-rata nilai 3,79 dalam kategori baik terlihat pada bobot faktor terbesar yaitu dimensi memberikan toleransi terhadap keadaan ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan merupakan dimensi yang paling penting dalam merefleksikan variabel laten organizational citizenship behavior , sebaliknya berusaha menghargai dan memperhatikan orang lain adalah dimensi yang paling lemah dalam merefleksikan variabel laten organizational citizenship behavior .
6. 6. Secara bersama-sama kesesuaian individu-pekerjaan dan komitmen supervisor yang dimoderasi ketidakamanan kerja memberikan kontribusi atau pengaruh sebesar 52,5% terhadap minat pindah kerja pada supervisor di PT. Enseval Putera Mega Trading Tbk. Sedangkan sisanya sebesar 47,5% pengaruh faktor-faktor lain diluar ketiga variabel yang diteliti. Melalui nilai-nilai koefisien jalur yang ada terlihat pengaruh langsung dan tidak langsung masing-masing variabel eksogen terhadap minat pindah kerja. Pengaruh kesesuaian individu-pekerjaan 9,9%, pengaruh komitmen supervisor 11,6% dan pengaruh komitmen supervisor yang dimoderasi ketidakamanan kerja 20,0%.
7. Minat pindah kerja memberikan kontribusi atau pengaruh sebesar 59,1% terhadap perilaku kewargaan organisasi pada supervisor di PT. Enseval Putera Mega Trading Tbk. Sementara sisanya sebesar 40,9% merupakan pengaruh faktor-faktor lain diluar minat pindah kerja.
   1. **Saran**
8. Untuk meningkatkan kesesuaian individu-pekerjaan dan berkomitmen, PT. Enseval Putera Mega Trading, Tbk perlu melakukan hal-hal berikut :
   1. Memberikan arahan jika supervisor sales menemui kesulitan dan melibatkan dalam pengambilan keputusan, memberikan apresiasi dan pengakuan yang superior terhadap hasil kerja agar tingkat antusiasme, keterlibatan mereka dalam pekerjaan dan organisasi meningkat.
   2. Lebih menanamkan pemahaman tentang visi, misi, tujuan, nilai dan peraturan perusahaan agar lebih mengenal tempat mereka bekerja, meyakinkan supervisor sales bahwa perusahaan tempat mereka bekerja dapat memenuhi kebutuhannya dan juga mendorong untuk dapat meningkatkan kompetensinya sehingga lebih berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dengan organisasi.
   3. Lebih dalam memberikan pemahaman bahwa pekerjaan yang sedang dikerjakan memiliki peran yang sama dengan pekerjaan yang lain dalam mensukseskan organisasi, dan diharapkan dapat membuat para supervisor sales bangga menjadi bagian dari organisasi.
9. Untuk menekan ketidakamanan kerja, PT. Enseval Putera Mega Trading, Tbk perlu lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat menimbulkan rasa tidak aman supervisor sales dalam bekerja, yaitu : tingkat ancaman yang dirasakan supervisor sales mengenai aspek-aspek pekerjaan seperti kemungkinan untuk mendapat promosi, mempertahankan tingkat upah yang sekarang atau memperoleh kenaikan upah, dipecat atau dipindahkan ke kantor cabang yang lain. Individu yang menilai aspek kerja tertentu yang terancam atau terdapat kemungkinan aspek kerja tersebut akan hilang maka akan lebih merasa gelisah dan merasa tidak berdaya.
10. Untuk menekan minat pindah supervisor sales dari PT. Enseval Putera Mega Trading, Tbk, perlu lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat menimbulkan niat atau keinginan untuk keluar dari perusahaan, yaitu :
    1. Meninjau kembali tuntutan kerja yang dirasakan terlalu berat, lebih menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dengan keluarga, menciptakan suasana yang mendorong supervisor sales untuk menjiwai pekerjaan dan memberikan kompensasi dan perhatian serta kondisi agar supervisor sales tidak tertarik dengan tawaran dari perusahaan pesaing,
    2. Memberikan toleransi dan kebijakan yang dapat meringankan supervisor sales apabila terjadi selisih transaksi, memberikan bonus dan insentif yang disesuaikan dengan prestasi, menghilangkan unsur senioritas, menciptakan peluang karir yang jelas bagi masa depan supervisor sales, serta menciptakan suasana kerja yang tidak monoton.

**DAFTAR PUSTAKA**

1. Abdillah, R & Satiningsih. Jurnal : *Hubungan Antara Tipe Kepribadian Enterprising Pada Teori Person-Job Fit Dengan Kinerja Karyawan Pemasaran Surabaya*. Volume 1. Nomor 2 Maret (2013)
2. Ashford, S.J., Lee, C., & Bobko, P.,. 2008. *Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantie Test*. *Academy of Management Journal*, 32, p. 803-829.
3. Balogun, Anthony G., Adetula Gabriel A., Olowodunoye Stella A. 2013. *Job Conditions, Psychological Climate, and Affective Commitment as Predictors of Intention to Quit among Two Groups of Bank Employees in Nigeria*. Romanian Journal of Applied Psychology 2013, Vol. 15, No. 1, 9-19.
4. Banu S. Unsal-Akbiyik, K. Ovgu Cakmak-Otluoglu, Hans De Witte. 2012. *Job Insecurity and Affective Commitment in Seasonal Versus Permanent Workers*. Internatiofnal Journal of Humanities and Social Science Vol. 2., No. 24., [Special Issue – December 2012].
5. Benjamin, Akinyemi. 2012. *The Influence of Affective Commitment on Citizenship Behaviour and Intention to Quit among Commercial Banks’ Employees in Nigeria*. Journal of Management and Sustainability; Vol. 2, No. 2; 2012 ISSN 1925-4725 E-ISSN 1925-4733 Published by Canadian Center of Science and Education.
6. Bosman, J., Rothmann, S., And Buitendach, Jh. 2005. *Job Insecurity, Burnout And Work Engagement : The Impact of Positive And Negative Affectivity*. Journal of Industry Psychology, 2005., 31 (4), 48 – 56
7. Butali, Namasaka David; Wesang’ula, Poipoi Moses; Mamuli, Laura Catherine. 2013. *Effect of Staff Turnover on the Employee Performance of Work at Masinde Muliro University of Science and Technology*. International Journal of Human Resource Studies ISSN 2162-3058 2013, Vol.3. No.1
8. Chen, Z.X. and Francesco, A.M. 2003. *The Relationship Between The Three Components Of Commitment And Employee Performance In China*. Journal Of Vocational Behavior, Vol.62., Issue.3, pp.490-510.
9. Elangovan, A.R. 2001. *Causal Ordering Of Stress, Satisfaction And Commitment, And Intention To Quit : A Structural Equations Analysis*. Leadership & Organization Development Journal, 22(4), 159-165.
10. Greenberg, Jerald & Baron, Robert. 2003. *Behavior In Organizations (Understanding And Managing The Human Side Of Work)*. Eight Edition, Prentice Hall.
11. Khan, Farah and Ali, Uzma., 2013. *A Cross-Cultura Study : Work Stress as Mediator Between Job Satisfaction An Intention to Quit*. International Journal of Business and Social Science Vol. 4., No. 9., ; August 2013
12. Luthans,Fred., 2011, *Organizational Behavior : An Evidence – Based Approach,* McGraw-Hill, Singapore.
13. Mello, Jeffrey A., 2015., *Strategic Human Resources Management*. fourth Edition. Cengage Learning.
14. Mxenge, S.V., Dywili, M. & Bazana, S. 2014. *Job Engagement And Employee : Intention To Quit Among Administrative Personnel At The University Of Fort Hare In South Africa*. International Journal Of Research In Social Sciences, Vol.4, No.5 : 2307-227x.
15. Organ, D.W., Podsakoff, P.M., dan MacKenzie, S.b. 2006. *Organizational Citizenship Behavior : Its Nature, Antecedents, and Consequences*. California : Sage Publications, Inc.
16. Organ, D.W. 2000. *The Motivational Basis Of Organizational Citizenship Behavior*. In : B. M. Staw dan L. L. Cummings (Eds). Research In Organizational Behavior Vol.12. pp. 43-72.
17. Robbins, P. Stephens – Judge, A. Tomothy. 2013. *Organizational Behavior*:, Pearson.
18. Robbins P. Stephens dan Coulter, mary. 2012. *Management*. 11th. Jakarta : Erlangga.
19. Schalkwyk, Van S., Du Toit, D.H., Bothma A.S., & Rothmann, S. 2010. *Job insecurity, Leadership empowerment behaviour, employee engagement and intention to leave in a petrochemical laboratory*. SA Journal of Human Resource Management/SA Tydskrif vir Menslikehulpbronbestuur, 8(1), Art#234, 7 pages. DOI: 10.4102/sajhrm. V8i1.234
20. Tjiptohadi Suwarjuwono dan Agustine Prihatin Kadir. 2011 *Intellectual Capital : Perlakuan Pengukuran Dan Pelaporan (Sebuah Library Research)*. Jurnal Ekonomi Akuntansi. Universitas Kristen Petra. Vol 5, p. 35-57