

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1.1 Sejarah Singkat Toserba Fajar Regional Kuningan Timur



Gambar 4. 1
Logo Perusahaan

Pada tahun 1997 berdiri sebuah toko yang menjual barang kebutuhan rumah tangga, yang berlokasi di Jalan Desa Cikaso, di samping Pasar Kramatmulya Kuningan, dengan luas toko sekitar 500m², nama toko tersebut adalah Gloria Indah. Dan seiring dengan perkembangan dan kemajuan bisnis ini serta atas kepercayaan masyarakat sekitar maka dibangun lah toko yang lebih luas dengan nama Toserba Fajar yang berlokasi di Jalan Raya Jalaksana-Kuningan dengan luas 600m².

Pada tahun 2002 mulai dibangun Fajar Luragung berupa kios-kios yang menjadi cikal bakal Fajar Regional Kuningan Timur. Setelah kepengurusan dan kepemilikannya dilimpahkan kepada Bapak Habibullah Jamil, S.E. Selaku Putra ketiga dari Pak H. Jana selaku pemilik maka mulai berkembang pesat dan memperluas jaringan usaha Tokonya ke beberapa wilayah Kuningan Timur Yang menjadi Objek sasaran usahanya dengan data sebagai berikut:

1. Fajar Toserba Luragung berdiri tahun 2004
2. Fajar Toserba Ciawigebang berdiri tahun 2009
3. Mini Market Ummat Cijoho berdiri tahun 2010
4. Fajar Toserba Sidaraja berdiri tahun 2011 Berubah Fajar Bangunan,
5. Fajar Toserba Mandalajaya berdiri tahun 2012
6. Tifli Baby Kid's & Mother Store Perumnas Cirebon berdiri tahun 2019
7. Tifli Baby Kid's & Mother Store Ciawigebang berdiri tahun 2020

4.1.1.2 Nilai Perusahaan

AKIKOH Yaitu: Amanah, Kerjasama, Integritas, Komitmen, dan Handal.

4.1.1.3 Visi dan Misi Perusahaan

Visi dan Misi Toserba Fajar Regional Kuningan Timur ialah sebagai berikut:

1. Visi

Sebagai Retailer yang tersebar sewilayah Kuningan Timur dan Cirebon, yang Islami, Modern, Lengkap, Murah, Nyaman dan Bersahabat.

2. Misi

Menyediakan Aneka Produk yang Berkualitas dan Halal sesuai kebutuhan pelanggan dengan harga terjangkau.

- 1) Membentuk SDM yang Bertakwa, Profesional, dan Handal.
- 2) Inovasi yang berkelanjutan.
- 3) Berorientasi pada Kemitraan.
- 4) Membangun kesejahteraan karyawan.

4.1.1.4 Moto Perusahaan

Fajar Toserba Lengkap dan Murah Sahabat Ummat.

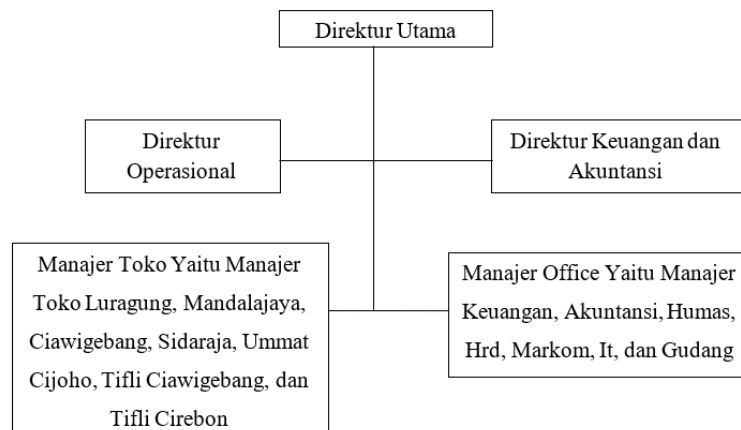
4.1.1.5 Budaya Perusahaan

1. Bertaqwa, yaitu mengerjakan dengan penuh upaya apa yang diperintah oleh Allah, serta meninggalkan dengan penuh daya apa yang dilarang oleh Allah.
2. Disiplin, merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya merupakan tanggungjawabnya, atau usaha untuk menanamkan nilai ataupun pemaksaan agar subjek memiliki kemampuan untuk menaati sebuah peraturan.
3. Inovatif atau inovasi, dapat diartikan sebagai proses dan/atau hasil pengembangan pemanfaatan/mobilisasi pengetahuan, keterampilan dan pengalaman untuk menciptakan atau memperbaiki produk, proses, dan/atau sistem yang baru, yang memberikan nilai yang berarti atau secara signifikan.

4. 4K (Kerja Keras, Kerja Cerdas, Kerja Ikhlas, Kerja Tuntas), Bekerja adalah salah satu yang dianjurkan dalam agama islam, selain bernilai ibadah, juga bekerja hasil dari tangannya sendiri adalah sebaik-baik penghasilan yang akan dimakan. Rasulullah ditanya tentang seutama-utama pekerjaan. Maka nabi menjawab: “Jual beli yang baik dan karya seseorang dengan tangannya sendiri” (HR Ahmad).

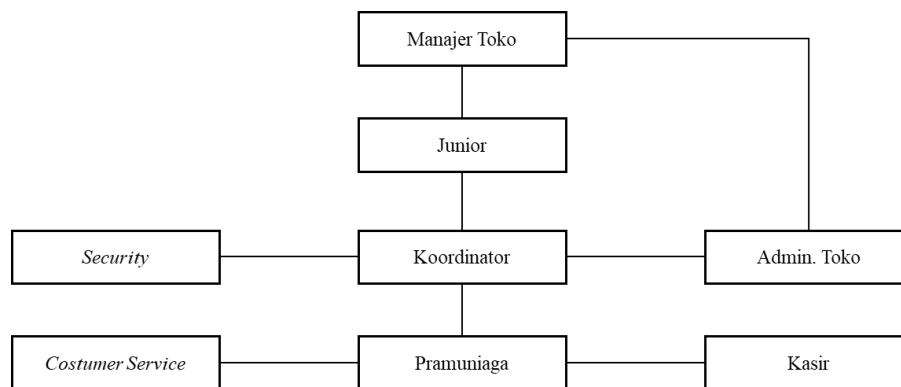
4.1.1.6 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi pada Toserba Fajar Regional Kuningan Timur terdapat dua bagian yaitu struktur manajemen dan struktur toko:



Gambar 4. 2
Struktur Manajemen Toserba Fajar Regional Kuningan Timur

Pada gambar 4.2 terdapat struktur manajemen pada Fajar Regional Kuningan Timur meliputi Direktur Utama, Direktur Operasional, Direktur Keuangan dan Akuntansi, Manajer Toko, dan Manajer Office.



Gambar 4. 3
Struktur Toko Toserba Fajar Regional Kuningan Timur

Pada gambar 4.3 terdapat struktur toko pada Toserba Fajar Regional Kuningan Timur meliputi Manajer Toko, Admin Toko, Junior Toko, Koordinator, *Security*, *Costumer Service*, Pramuniaga, dan Kasir.

4.1.2 Gambaran Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan Tiga Cabang Toserba Fajar Regional Kuningan Timur yang berjumlah 88 karyawan sesuai dengan ukuran sampel yang digunakan. Gambaran responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini diuraikan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Pengumpulan data ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden.

4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dari 88 karyawan Toserba Fajar Regional Kuningan Timur adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	42	47,7%
Perempuan	46	52,3%
Total	88	100%

Sumber: *Output SPSS 26*

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 88 responden dalam penelitian ini responden laki-laki sebesar 47,7% atau 42 orang, sedangkan responden perempuan sebesar 52,3% atau 46 orang. Artinya, karyawan di Toserba

Fajar Regional Kuningan Timur yang berjenis kelamin perempuan lebih mendominasi dibandingkan dengan karyawan laki-laki. Hal ini terjadi, karena pekerjaan di bagian kasir lebih menuntut ketelitian dan ketekunan, sehingga karyawan perempuan lebih banyak ditempatkan pada bagian tersebut.

4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dari 88 karyawan Toserba Fajar Regional Kuningan Timur adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
< 25 tahun	34	36,6%
26 – 30 tahun	10	11,4%
31 – 40 tahun	22	25,0%
> 40 tahun	22	25,0%
Total	88	100%

Sumber: *Output SPSS 26*

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 88 karyawan Toserba Fajar Regional Kuningan Timur dengan berbagai rentang usia. Karyawan yang memiliki usia < 25 tahun sebesar 36.6% atau sebanyak 34 orang, karyawan dengan rentang usia 26 – 30 tahun sebesar 11,4% atau sebanyak 10 orang, karyawan dengan rentang usia 31 – 40 tahun sebesar 25,0% atau sebanyak 22 orang, kemudian karyawan dengan rentang usia > 40 tahun sebesar 25,0% atau sebanyak 22 orang. Artinya, usia karyawan Toserba Fajar Regional Kuningan Timur didominasi oleh karyawan dengan rentang usia < 25 tahun yang termasuk dalam kategori usia produktif, dengan semangat kerja yang tinggi dan kemampuan adaptasi yang baik sesuai kebutuhan operasional perusahaan.

4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dari 88 karyawan Toserba Fajar Regional Kuningan Timur adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Presentase
SD Sederajat	1	1,1%

SMP Sederajat	3	3,4%
SMA Sederajat	84	95,5%
Total	88	100%

Sumber: *Output SPSS 26*

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini merupakan karyawan Toserba Fajar Regional Kuningan Timur dengan berbagai latar belakang pendidikan. Responden didominasi oleh karyawan dengan pendidikan terakhir SMA Sederajat sebesar 95,5% atau sebanyak 84 orang, sedangkan responden dengan pendidikan terakhir SMP Sederajat sebesar 3,4% atau sebanyak 3 orang, dan karyawan dengan pendidikan terakhir SD Sederajat sebesar 1,1% atau sebanyak 1 orang. Artinya, latar belakang pendidikan karyawan Toserba Fajar Regional Kuningan Timur didominasi oleh karyawan dengan pendidikan terakhir SMA/SMK Sederajat. Hal ini menunjukkan bahwa kualifikasi pendidikan SMA/SMK Sederajat sudah dianggap memadai untuk memenuhi tuntutan pekerjaan di Toserba Fajar Regional Kuningan Timur.

4.1.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dari 88 karyawan Toserba Fajar Regional Kuningan Timur adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Presentase
< 1 tahun	14	15,9%
1 – 3 tahun	15	17,0%
4 – 6 tahun	16	18,2%
> 6 tahun	43	48,9%
Total	88	100%

Sumber: *Output SPSS 26*

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini merupakan karyawan Toserba Fajar Regional Kuningan Timur dengan berbagai masa kerja. Responden dengan masa kerja < 1 tahun sebesar 15,9% atau sebanyak 14 orang, responden dengan masa kerja 1 – 3 tahun sebesar 17,0% atau sebanyak 15 orang, responden dengan masa kerja 4 – 6 tahun sebesar 18,2% atau sebanyak 16 orang, serta responden dengan masa kerja > 6 tahun

sebesar 48,9% atau sebanyak 43 orang. Dapat disimpulkan, karyawan Toserba Fajar Regional Kuningan Timur didominasi oleh karyawan dengan masa kerja > 6 tahun.

4.1.3 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini meliputi empat variabel yaitu *person-job fit*, kompensasi finansial, *job satisfaction*, dan *turnover intention*. Mengenai hasil uji statistik deskriptif penelitian menggunakan SPSS 25 dan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. 5
Hasil Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics						
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Person-Job Fit	88	80	40	120	81.18	19.802
Kompensasi Finansial	88	105	32	137	87.66	23.683
Job Satisfaction	88	49	29	78	53.63	12.859
Turnover Intention	88	54	6	60	34.32	16.455
Valid N (listwise)	88					

Sumber: *Output SPSS25*

4.1.3.1 Analisis Deskriptif Variabel *Person-Job Fit*

Untuk memberikan kejelasan mengenai gambaran variabel, maka dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menghitung skor ideal dengan cara mengalikan jumlah item dengan nilai tertinggi pada angket yaitu sebanyak 12 item dengan nilai tertinggi pada angket yaitu 10. Maka skor ideal adalah $12 \times 10 = 120$.
2. Menentukan jumlah Skor Kriteria (SK)

Berdasarkan skor tertinggi, jumlah butir yang ditentukan dan banyaknya responden, maka dapat diisikan ke dalam rumus sebagai berikut:

$$SK = ST \times JB \times JR$$

Keterangan:

SK = Skor Kriteria

ST = Skor Total = 10

JB = Jumlah Butir = 12

JR = Jumlah Responden = 88

$$\text{Skor Kriteria} = 10 \times 12 \times 88 = 10.560$$

3. Membandingkan jumlah skor hasil angket dengan jumlah skor kriteria. Jumlah skor hasil angket variabel *person-job fit* (X1) adalah 7.144. Untuk melihat gambaran mengenai *person-job fit* (X1) dalam bentuk persen, maka dapat dilakukan perhitungan sebagai berikut

$$\frac{\text{Skor Angket}}{\text{Skor Kriteria}} \times 100\% = \frac{7.144}{10.560} \times 100\% = 67,65\%$$

4. Menentukan daerah kriteria menjadi tiga tingkatan rendah, sedang, dan tinggi dari persentase diatas dapat diperoleh dengan parameter persentase sebagai berikut:

- a. Persentase ideal yaitu 100%: 3 = 33, 33%
- b. Nilai 33,33% ini dijadikan selisih untuk tiap tingkatan, sehingga menjadi:

$$\text{Daerah rendah} = 0 + 33,33\% = 33,33\%$$

$$\text{Daerah sedang} = 33,33\% + 33,33\% = 66,67\%$$

$$\text{Daerah tinggi} = 66,67\% + 33,33\% = 100\%$$

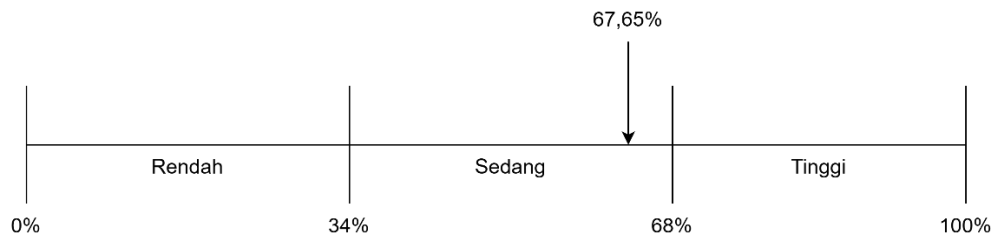
- c. Dari perhitungan diatas dapat ditentukan daerah kriteria menjadi beberapa bagian (berdasarkan hasil pembulatan) yaitu:

$$\text{Daerah rendah pada interval} = 0\% - 33\%$$

$$\text{Daerah sedang pada interval} = 34\% - 67\%$$

$$\text{Daerah tinggi pada interval} = 68\% - 100\%$$

Nilai variabel *person-job fit* (X1) sebesar 67,65% terletak pada kriteria sedang yang berada pada rentang 34% - 67% dan dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4. 4
Deskriptif Variabel Person-Job Fit (X1)

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data dalam gambar 4.4 terlihat bahwa variabel *person-job fit* pada karyawan Toserba Fajar Regional Kuningan Timur mencapai 67,65% terletak pada kriteria sedang yang berada pada rentang 34% - 67%. Total skor tertinggi pada variabel *person-job fit* ada pada indikator kesesuaian pengetahuan dengan tuntutan pekerjaan dengan nilai skor yang diperoleh berjumlah 673.

4.1.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi Finansial

Untuk memberikan kejelasan mengenai gambaran variabel, maka dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menghitung skor ideal dengan cara mengalikan jumlah item dengan nilai tertinggi pada angket yaitu sebanyak 14 item dengan nilai tertinggi pada angket yaitu 10. Maka skor ideal adalah $14 \times 10 = 140$.
2. Menentukan jumlah Skor Kriteria (SK)

Berdasarkan skor tertinggi, jumlah butir yang ditentukan dan banyaknya responden, maka dapat diisikan ke dalam rumus sebagai berikut:

$$SK = ST \times JB \times JR$$

Keterangan:

SK = Skor Kriteria

ST = Skor Total = 10

JB = Jumlah Butir = 14

JR = Jumlah Responden = 88

$$\text{Skor Kriteria} = 10 \times 14 \times 88 = 12.320$$

3. Membandingkan jumlah skor hasil angket dengan jumlah skor kriteria. Jumlah skor hasil angket variabel kompensasi finansial (X2) adalah 7.714.

Untuk melihat gambaran mengenai kompensasi finansial (X2) dalam bentuk persen, maka dapat dilakukan perhitungan sebagai berikut

$$\frac{\text{Skor Angket}}{\text{Skor Kriteria}} \times 100\% = \frac{7.714}{12.320} \times 100\% = 62,61\%$$

4. Menentukan daerah kriteria menjadi tiga tingkatan rendah, sedang, dan tinggi dari persentase diatas dapat diperoleh dengan parameter persentase sebagai berikut:

- a. Persentase ideal yaitu 100%: 3 = 33,33%
- b. Nilai 33,33% ini dijadikan selisih untuk tiap tingkatan, sehingga menjadi:

$$\text{Daerah rendah} = 0 + 33,33\% = 33,33\%$$

$$\text{Daerah sedang} = 33,33\% + 33,33\% = 66,67\%$$

$$\text{Daerah tinggi} = 66,67\% + 33,33\% = 100\%$$

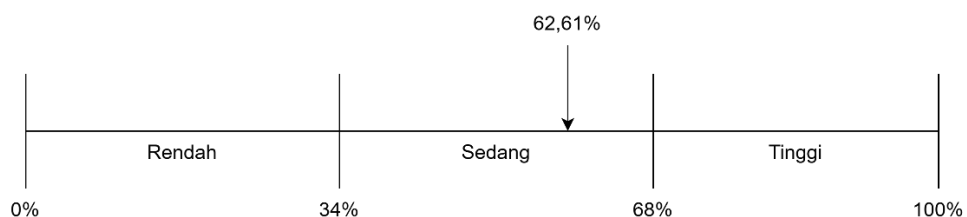
- c. Dari perhitungan diatas dapat ditentukan daerah kriteria menjadi beberapa bagian (berdasarkan hasil pembulatan) yaitu:

$$\text{Daerah rendah pada interval} = 0\% - 33\%$$

$$\text{Daerah sedang pada interval} = 34\% - 67\%$$

$$\text{Daerah tinggi pada interval} = 68\% - 100\%$$

Nilai variabel kompensasi finansial (X2) sebesar 62,61% terletak pada kriteria sedang yang berada pada rentang 34% - 67% dan dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4. 5
Deskriptif Variabel Kompensasi Finansial (X2)

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data dalam gambar 4.5 terlihat bahwa variabel kompensasi finansial pada karyawan Toserba Fajar Regional Kuningan Timur mencapai 62,61% terletak pada kriteria sedang yang berada

pada rentang 34% - 67%. Total skor tertinggi pada variabel kompensasi finansial ada pada indikator cuti dengan nilai skor yang diperoleh berjumlah 592.

4.1.3.3 Analisis Deskriptif Variabel *Job Satisfaction*

Untuk memberikan kejelasan mengenai gambaran variabel, maka dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menghitung skor ideal dengan cara mengalikan jumlah item dengan nilai tertinggi pada angket yaitu sebanyak 8 item dengan nilai tertinggi pada angket yaitu 10. Maka skor ideal adalah $8 \times 10 = 80$.
2. Menentukan jumlah Skor Kriterium (SK)
Berdasarkan skor tertinggi, jumlah butir yang ditentukan dan banyaknya responden, maka dapat diisikan ke dalam rumus sebagai berikut:

$$SK = ST \times JB \times JR$$

Keterangan:

SK = Skor Kriterium

ST = Skor Total = 10

JB = Jumlah Butir = 8

JR = Jumlah Responden = 88

$$\text{Skor Kriterium} = 10 \times 8 \times 88 = 7.040$$

3. Membandingkan jumlah skor hasil angket dengan jumlah skor kriterium. Jumlah skor hasil angket variabel *job satisfaction* (Z) adalah 4.719. Untuk melihat gambaran mengenai *person-job fit* (X1) dalam bentuk persen, maka dapat dilakukan perhitungan sebagai berikut

$$\frac{\text{Skor Angket}}{\text{Skor Kriterium}} \times 100\% = \frac{4.719}{7.040} \times 100\% = 67,03\%$$

4. Menentukan daerah kriterium menjadi tiga tingkatan rendah, sedang, dan tinggi dari persentase diatas dapat diperoleh dengan parameter persentase sebagai berikut:
 - a. Persentase ideal yaitu 100%: $3 = 33, 33\%$
 - b. Nilai 33,33% ini dijadikan selisih untuk tiap tingkatan, sehingga menjadi:

$$\text{Daerah rendah} = 0 + 33,33\% = 33,33\%$$

$$\text{Daerah sedang} = 33,33\% + 33,33\% = 66,67\%$$

$$\text{Daerah tinggi} = 66,67\% + 33,33\% = 100\%$$

- c. Dari perhitungan diatas dapat ditentukan daerah kriterium menjadi beberapa bagian (berdasarkan hasil pembulatan) yaitu:

$$\text{Daerah rendah pada interval} = 0\% - 33\%$$

$$\text{Daerah sedang pada interval} = 34\% - 67\%$$

$$\text{Daerah tinggi pada interval} = 68\% - 100\%$$

Nilai variabel *person-job fit* (X1) sebesar 67,03% terletak pada kriterium sedang yang berada pada rentang 34% - 67% dan dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4. 6
Deskriptif Variabel Job Satisfaction (Z)

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data dalam gambar 4.6 terlihat bahwa variabel *job satisfaction* pada karyawan Toserba Fajar Regional Kuningan Timur mencapai 67,03% terletak pada kriterium sedang yang berada pada rentang 34% - 67%. Total skor tertinggi pada variabel *job satisfcation* ada pada indikator hubungan baik dengan rekan kerja dengan nilai skor yang diperoleh berjumlah 648.

4.1.3.4 Analisis Deskriptif Variabel *Turnover Intention*

Untuk memberikan kejelasan mengenai gambaran variabel, maka dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menghitung skor ideal dengan cara mengalikan jumlah item dengan nilai tertinggi pada angket yaitu sebanyak 6 item dengan nilai tertinggi pada angket yaitu 10. Maka skor ideal adalah $6 \times 10 = 60$.
2. Menentukan jumlah Skor Kriterium (SK)

Berdasarkan skor tertinggi, jumlah butir yang ditentukan dan banyaknya responden, maka dapat diisikan ke dalam rumus sebagai berikut:

$$SK = ST \times JB \times JR$$

Keterangan:

SK = Skor Kriterion

ST = Skor Total = 10

JB = Jumlah Butir = 6

JR = Jumlah Responden = 88

$$\text{Skor Kriterion} = 10 \times 6 \times 88 = 5.280$$

3. Membandingkan jumlah skor hasil angket dengan jumlah skor kriterion. Jumlah skor hasil angket variabel *turnover intention* (Y) adalah 3.020. Untuk melihat gambaran mengenai *turnover intention* (Y) dalam bentuk persen, maka dapat dilakukan perhitungan sebagai berikut

$$\frac{\text{Skor Angket}}{\text{Skor Kriterion}} \times 100\% = \frac{3.020}{5.280} \times 100\% = 57,19\%$$

4. Menentukan daerah kriterium menjadi tiga tingkatan rendah, sedang, dan tinggi dari persentase diatas dapat diperoleh dengan parameter persentase sebagai berikut:

- a. Persentase ideal yaitu 100%: 3 = 33, 33%

- b. Nilai 33,33% ini dijadikan selisih untuk tiap tingkatan, sehingga menjadi:

$$\text{Daerah rendah} = 0 + 33,33\% = 33,33\%$$

$$\text{Daerah sedang} = 33,33\% + 33,33\% = 66,67\%$$

$$\text{Daerah tinggi} = 66,67\% + 33,33\% = 100\%$$

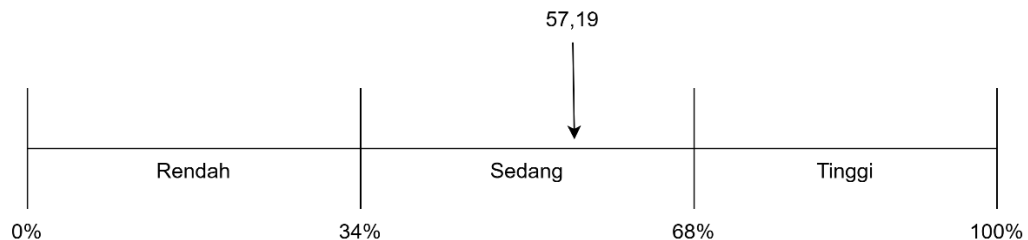
- c. Dari perhitungan diatas dapat ditentukan daerah kriterium menjadi beberapa bagian (berdasarkan hasil pembulatan) yaitu:

$$\text{Daerah rendah pada interval} = 0\% - 33\%$$

$$\text{Daerah sedang pada interval} = 34\% - 67\%$$

$$\text{Daerah tinggi pada interval} = 68\% - 100\%$$

Nilai variabel *person-job fit* (X1) sebesar 57,19% terletak pada kriteria sedang yang berada pada rentang 34% - 67% dan dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4. 7
Deskriptif Variabel Turnover Intention (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data dalam gambar 4.7 terlihat bahwa variabel *turnover intention* pada karyawan Toserba Fajar Regional Kuningan Timur mencapai 57,19% terletak pada kriteria sedang yang berada pada rentang 34% - 67%. Total skor tertinggi pada variabel *turnover intention* ada pada indikator berpikir dan mempertimbangkan untuk keluar dengan nilai skor yang diperoleh berjumlah 528.

4.1.4 Uji Asumsi Klasik

4.1.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan guna mengevaluasi data mengikuti distribusi normal. Pola penyebaran data pada grafik normal P-plot atau dengan menggunakan uji statistik seperti uji Kolmogorov-Smirnov (K-S). Jika data terdistribusi normal, hal ini menunjukkan bahwa analisis statistik yang dilakukan dapat diandalkan. Berikut adalah hasil perhitungan uji normalitas data berdasarkan SPSS versi 25:

Tabel 4. 6
Hasil Uji Normalitas Persamaan 1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		88
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.87558785
	Absolute	.060

Most Extreme	Positive	.060
Differences	Negative	-.032
Test Statistic		.060
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: *Pengolahan Data Primer*, 2026

Berdasarkan hasil uji normalitas persamaan 1 meliputi variabel *person-job fit*, dan kompensasi finansial terhadap *job satisfaction* pada tabel 4.6 di atas, hasil menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$ dan dapat disimpulkan model pada regresi memenuhi asumsi normalitas atau **data berdistribusi normal**.

Tabel 4. 7
Hasil Uji Normalitas Persamaan 2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		88
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.12156767
Most Extreme	Absolute	.048
Differences	Positive	.047
	Negative	-.048
Test Statistic		.048
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: *Pengolahan Data Primer*, 2026

Berdasarkan pada tabel 4.9 uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa nilai residual **terstandarisasi berdistribusi normal**.

4.1.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menentukan variabel independen memiliki tautan atau tidak. Guna mendeteksi multikolinearitas, salah satu metode yaitu menganalisis nilai VIF atau *tolerance*. Ketika nilai VIF kurang dari 10 atau nilai *tolerance* > 0,1 yang artinya nilai standar yang diterima untuk mengartikan adanya multikolinearitas. Berikut merupakan hasil perhitungan uji multikolinearitas berdasarkan SPSS versi 25:

Tabel 4. 8
Hasil uji multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	91.304	3.714		24.586	.000		
	<i>Person-Job Fit</i>	-.200	.042	-.429	-4.751	.000	.467	2.140
	Kompensasi Finansial	-.167	.036	-.443	-4.659	.000	.421	2.375
	<i>Job Satisfaction</i>	-.216	.088	-.273	-2.462	.016	.309	3.239

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber: *Pengolahan Data Primer, 2026*

Berdasarkan tabel 4.10 diperoleh nilai *tolerance* untuk *person-job fit* (X1) sebesar 0,467 (46,7%), variabel kompensasi finansial (X2) sebesar 0,421 (42,1%), dan variabel *job satisfaction* (Z) sebesar 0,309 (30,9%), sehingga nilai *tolerance* dari ketiga variabel tersebut berada di atas 0,1 atau 10%. Sedangkan, nilai VIF untuk variabel *person-job fit* (X1) sebesar 2,140, kompensasi finansial (X2) sebesar 2,375 dan *job satisfaction* (Z) sebesar 3,239. Dari hasil tersebut, ketiga variabel ini menghasilkan nilai VIF < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi **tidak terjadi multikolinieritas** yang mengacu pada nilai *tolerance* dan nilai VIF.

4.1.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berfungsi guna menentukan adanya perbedaan nyata dalam residu. Uji heteroskedastisitas berfungsi guna mendeteksi apakah asumsi klasik heteroskedastisitas, yang mengindikasikan ketidaksamaan dalam varians residual antar pengamatan dalam model regresi, terpenuhi atau tidak. Berikut adalah hasil perhitungan uji heteroskedastisitas berdasarkan SPSS versi 25:

Tabel 4. 9
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.282	2.190		.585	.560
	<i>Person-Job Fit</i>	.010	.025	.065	.409	.684
	Kompensasi Finansial	.013	.021	.105	.626	.533
	<i>Job Satisfaction</i>	-.020	.052	-.074	-.380	.705
a. Dependent Variable: Abs_RES						

Sumber: *Pengolahan Data Primer, 2026*

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, terlihat bahwa nilai signifikansi dari variabel *person-job fit* (X1) sebesar 0,684, kompensasi finansial (X2) sebesar 0,533, dan *job satisfaction* (Z) sebesar 0,705, sehingga ketiga variabel memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa **tidak terjadi heteroskedastisitas** dalam model regresi.

4.1.5 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R²) dilakukan untuk melihat seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut ini adalah hasil koefisien determinasi dapat dilihat dalam model summary berdasarkan hasil program SPSS versi 25:

Tabel 4. 10
Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan 1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.831 ^a	.691	.684	3.92092
a. Predictors: (Constant), Kompensasi Finansial, <i>Person-Job Fit</i>				

Sumber: *Pengolahan Data Primer, 2026*

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, besarnya pengaruh *person-job fit*, kompensasi finansial terhadap *job satisfaction* dapat dilihat dari hasil R square sebesar 0,691. Sehingga dapat disimpulkan besarnya kontribusi variabel *person-job fit* dan kompensasi finansial terhadap *job satisfaction* sebesar 69,1%. Sisanya, sebesar 30,9%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4. 11
Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan 2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.825 ^a	.681	.669	3.17682
a. Predictors: (Constant), Job Satisfaction, Person-Job Fit, Kompensasi Finansial				

Sumber: *Pengolahan Data Primer, 2026*

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, besarnya pengaruh *person-job fit*, kompensasi finansial, dan *job satisfaction* dapat dilihat dari hasil R square sebesar 0,681. Sehingga dapat disimpulkan besarnya kontribusi variabel *person-job fit* dan kompensasi finansial terhadap *job satisfaction* sebesar 68,1%. Sisanya, sebesar 31,9%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.1.8 Uji Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis linear berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (*model causal*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Terdapat dua bentuk dalam analisis jalur, yaitu analisis pengaruh secara langsung dan analisis pengaruh secara tidak langsung. Hasil pengujian hipotesis penelitian dengan menggunakan uji t adalah sebagai berikut:

1. Pengujian *Person-Job Fit* dan Kompensasi Finansial terhadap *Job Satisfaction*

Tabel 4. 12
Hasil Pengujian Hipotesis 1 dan Hipotesis 2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-12.267	4.386		-2.797	.006
	<i>Person-Job Fit</i>	.348	.036	.590	9.745	.000
	Kompensasi Finansial	.309	.029	.649	10.714	.000
a. Dependent Variable: <i>Job Satisfaction</i>						

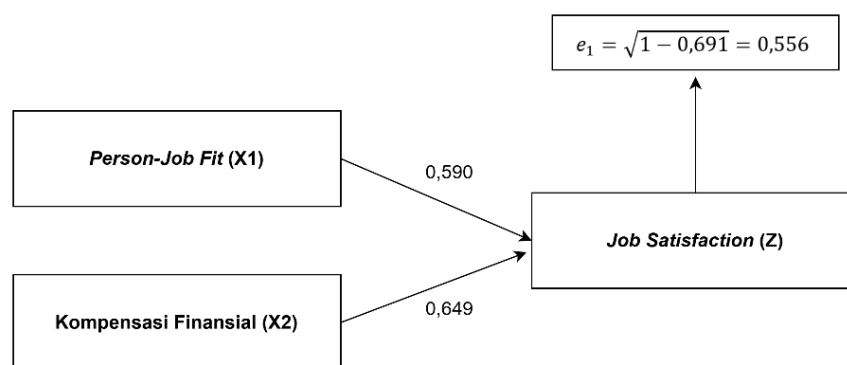
Sumber: *Output SPSS, 2026*

Berdasarkan tabel 4.16 diketahui bahwa hasil pengujian hipotesis untuk *person-job fit* (X1) terhadap *job satisfaction* (Z) menghasilkan t_{hitung} sebesar 9,745

dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan hasil uji T di atas, yang menghasilkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 9,745 > t_{tabel} 1,98827$, yang artinya **H₁ diterima** secara statistik. Dapat disimpulkan bahwa *person-job fit* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* (Z).

Berdasarkan tabel 4.16 juga diketahui bahwa hasil pengujian hipotesis untuk kompensasi finansial (X2) terhadap *job satisfaction* (Z) menghasilkan t_{hitung} sebesar 10,714 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan hasil uji T di atas, yang menghasilkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 10,714 > t_{tabel} 1,98827$, yang artinya **H₂ diterima** secara statistik. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* (Z).

Untuk mempermudah analisis jalur, langkah pertama yaitu menerjemahkan hipotesis penelitian ke dalam bentuk gambar. Adapun gambar tersebut adalah sebagai berikut:



Gambar 4. 8
Hasil Analisis Jalur Model Persamaan 1

Berdasarkan gambar 4.8 di atas, diketahui bahwa nilai *standardized coefficients* variabel *person-job fit* terhadap *job satisfaction* ialah sebesar 0,590. Dan, nilai *standardized coefficients* variabel kompensasi finansial terhadap *job satisfaction* ialah sebesar 0,649.

2. Pengujian Hipotesis Pengaruh *Person-Job Fit*, Kompensasi Finansial dan *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention*.

Tabel 4.13
Hasil Pengujian Hipotesis 3, Hipotesis 4, dan Hipotesis 5

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	91.304	3.714		24.586	.000
	<i>Person-Job Fit</i>	-.200	.042	-.429	-4.751	.000
	Kompensasi Finansial	-.167	.036	-.443	-4.659	.000
	<i>Job Satisfaction</i>	-.216	.088	-.273	-2.462	.016

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber: *Output SPSS, 2026*

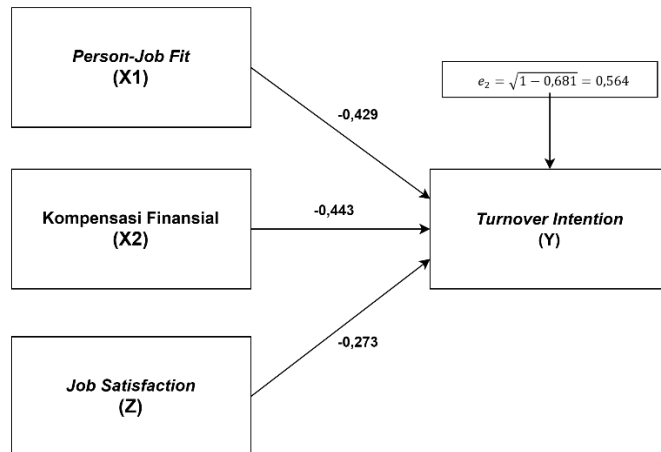
Berdasarkan tabel 4.17 juga diketahui bahwa hasil pengujian hipotesis untuk *job satisfaction* (Z) terhadap *turnover intention* (Y) menghasilkan t_{hitung} sebesar (-2,462) dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan hasil uji T di atas, yang menghasilkan nilai signifikansi sebesar $0,016 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} (-2,462) $> t_{tabel}$ (-1,98827), yang artinya **H₃ diterima** secara statistik. Dapat disimpulkan bahwa *job satisfaction* (Z) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y).

Berdasarkan tabel 4.17 juga diketahui bahwa hasil pengujian hipotesis untuk *person-job fit* (X1) terhadap *turnover intention* (Y) menghasilkan t_{hitung} sebesar (-4,751) dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan hasil uji T di atas, yang menghasilkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} (-4,751) $< t_{tabel}$ (-1,98827), yang artinya **H₄ diterima** secara statistik. Dapat disimpulkan bahwa *person-job fit* (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y).

Berdasarkan tabel 4.17 juga diketahui bahwa hasil pengujian hipotesis untuk kompensasi finansial (X2) terhadap *turnover intention* (Y) menghasilkan t_{hitung} sebesar (-4,659) dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan hasil uji T di atas, yang menghasilkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} (-4,659) $< t_{tabel}$ (-1,98827), yang artinya **H₅ diterima** secara statistik. Dapat

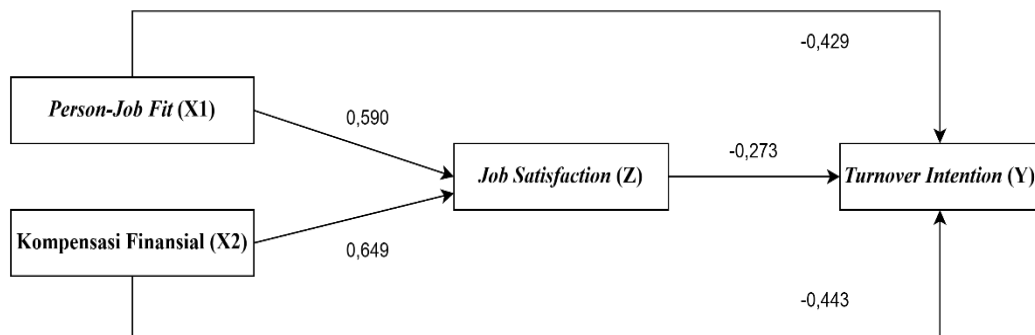
disimpulkan bahwa kompensasi finansial (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y).

Untuk mempermudah analisis jalur, langkah pertama yaitu menerjemahkan hipotesis penelitian ke dalam bentuk gambar. Adapun gambar tersebut adalah sebagai berikut:



Gambar 4. 9
Hasil Analisis Jalur Model Persamaan 2

Berdasarkan gambar 4.9 di atas, diketahui bahwa nilai *standardized coefficients* variabel *person-job fit* terhadap *turnover intention* ialah sebesar -0,429. Variabel kompensasi finansial terhadap *turnover intention* ialah sebesar -0,443. Dan nilai variabel *job satisfaction* terhadap *turnover intention* ialah sebesar -0,273. Mengacu pada hasil pengujian hipotesis parsial melalui SPSS versi 25, maka hubungan/pola pengaruh antara variabel dapat dilihat pada kerangka di bawah ini:



Gambar 4. 10
Total Modal Hasil Analisis Jalur

- a. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)
 - 1) Besarnya pengaruh *person-job fit* terhadap *job satisfaction* yaitu sebesar 0,590
 - 2) Besarnya pengaruh kompensasi finansial terhadap *job satisfaction* yaitu sebesar 0,649
 - 3) Besarnya pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention* yaitu sebesar -0,273
 - 4) Besarnya pengaruh *person-job fit* terhadap *turnover intention* yaitu sebesar -0,429
 - 5) Besarnya pengaruh kompensasi finansial terhadap *turnover intention* yaitu sebesar -0,443
- b. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)
 - 1) Pengaruh *person-job fit* terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction*

$$X1 \rightarrow Z \rightarrow Y = 0,590 \times (-0,273) = -0,161$$
 - 2) Pengaruh kompensasi finansial terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction*

$$X2 \rightarrow Z \rightarrow Y = 0,649 \times (-0,273) = -0,177$$

Ringkasan keseluruhan hasil perhitungan pengaruh langsung, tidak langsung, dan pengaruh total dari setiap variabel disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 14
Ringkasan Hasil Uji Hipotesis

No.	Hipotesis	Koefisien Jalur		Pengaruh Total
		L	TL	
1.	<i>Person-job fit</i> berpengaruh terhadap <i>job satisfaction</i>	0,590	-	0,590
2.	Kompensasi finansial berpengaruh terhadap <i>job satisfaction</i>	0,649	-	0,649
3.	<i>Job satisfaction</i> berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i>	-0,273	-	-0,273
4.	<i>Person-job fit</i> berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i>	-0,429	-	-0,429

No.	Hipotesis	Koefisien Jalur		Pengaruh Total
		L	TL	
5.	Kompensasi finansial berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i>	-0,443	-	-0,443
6.	<i>Person-job fit</i> berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> melalui <i>job satisfaction</i>	-0,429	-0,161	0,069
7.	Kompensasi finansial berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> melalui <i>job satisfaction</i>	-0,443	-0,177	0,078

4.1.9 Uji Mediasi (Sobel Test)

Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel dan dikenal dengan uji Sobel (Sobel Test). Uji Sobel dilakukan untuk mengetahui kekuatan pengaruh tidak langsung variabel *independent* (X1) ke variabel *dependent* (Y) melalui variabel mediasi (Z). Dalam penelitian ini, terdapat dua jalur mediasi yang akan diuji menggunakan uji Sobel, yaitu sebagai berikut:

1) Pengaruh *person-job fit* (X1) terhadap *turnover intention* (Y) melalui *job satisfaction* (Z)

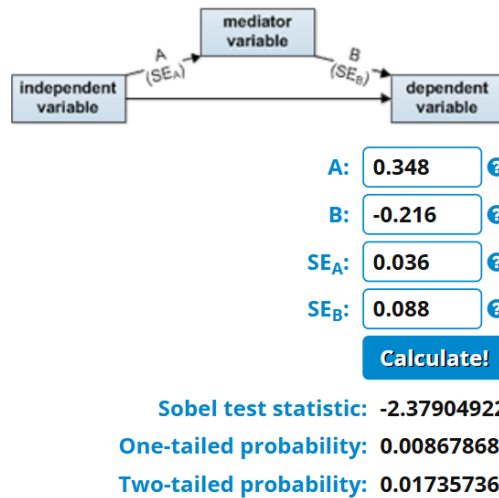
Perhitungan uji Sobel melalui aplikasi *sobel test calculation for signature of mediation* akan disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4. 15
Hasil Perhitungan Uji Sobel Hipotesis 6

<i>Person-Job Fit</i>		Test Statistik	P-Value	Kesimpulan
a	0,348	-2,379	0,017	Signifikan
b	-0,216			
Sa	0,036			
Sb	0,088			

Sumber: *Sobel Test Calculate*

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, nilai *sobel test statistic* yang dihasilkan sebesar $-2,379 < -1,96$ (Z_{tabel}), dan nilai P-Value sebesar 0,017.



Gambar 4. 11
Ringkasan Hasil Uji Sobel Test 1
 Sumber: Hasil olah data web: www.danielsoper.com

Berdasarkan teori Abu-Bader & Jones (2021) menyatakan bahwa kombinasi *path analysis* dan *sobel test* memberikan kerangka analisis yang komprehensif untuk memahami pengukuran terhadap besaran pengaruh antar variabel secara langsung maupun tidak langsung dalam suatu model kausalitas, lalu menguji signifikansi efek mediasi tersebut dengan menggunakan uji sobel dengan membandingkan perolehan nilai *sobel test statistic* > Z_{tabel} , maka efek mediasi dinyatakan signifikan secara statistik.

Berdasarkan gambar 4.11 di atas diketahui bahwa hasil pengujian hipotesis uji sobel dengan menggunakan *two-tailed probability* yang menghasilkan nilai $0,017 < 0,05$ dan nilai *sobel test statistic* yang dihasilkan sebesar $-2,379 < -1,96$ (Z_{tabel}), dan nilai P-Value sebesar 0,017 yang artinya *job satisfaction* dapat memediasi pengaruh *person job fit* terhadap *turnover intention*, sehingga **H6 diterima**.

2) Pengaruh kompensasi finansial (X2) terhadap *turnover intention* (Y) melalui *job satisfaction* (Z)

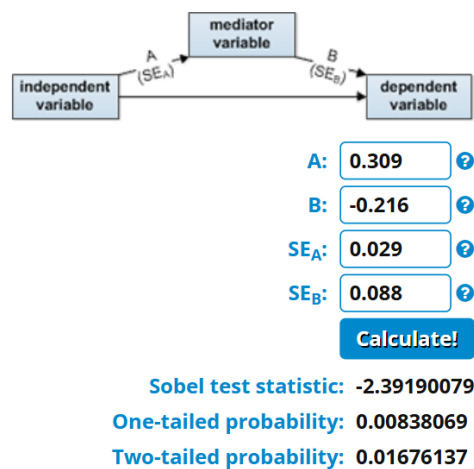
Perhitungan uji sobel melalui aplikasi *sobel test calculation for signature of mediation* akan disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4. 16
Hasil Perhitungan Uji Sobel Hipotesis 7

Kompensasi Finansial		Test Statistik	P-Value	Kesimpulan
a	0,309	-2,391	0,016	Signifikan
b	-0,216			
Sa	0,029			
Sb	0,088			

Sumber: *Sobel Test Calculate*

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, nilai *sobel test statistic* yang dihasilkan sebesar $-2,391 < -1,96$ (Z_{tabel}), dan nilai P-Value sebesar 0,016.



Gambar 4. 12
Ringkasan Hasil Uji Sobel Test 2

Berdasarkan teori Abu-Bader & Jones (2021) menyatakan bahwa kombinasi *path analysis* dan *sobel test* memberikan kerangka analisis yang komprehensif untuk memahami pengukuran terhadap besaran pengaruh antar variabel secara langsung maupun tidak langsung dalam suatu model kausalitas, lalu menguji signifikansi efek mediasi tersebut dengan menggunakan uji sobel dengan membandingkan perolehan nilai *sobel test statistic* $> Z_{\text{tabel}}$, maka efek mediasi dinyatakan signifikan secara statistik.

Berdasarkan gambar 4.12 di atas diketahui bahwa hasil pengujian hipotesis uji sobel dengan menggunakan *two-tailed probability* yang menghasilkan nilai $0,016 < 0,05$ dan nilai *sobel test statistic* yang dihasilkan sebesar $-2,391 < -1,96$ (Z_{tabel}), dan nilai P-Value sebesar 0,016 yang artinya *job*

satisfaction dapat memediasi pengaruh kompensasi finansial terhadap *turnover intention*, sehingga **H7 diterima**.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh *Person-Job Fit* (X1) terhadap *Job Satisfaction* (Z)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *person-job fit* terhadap *job satisfaction* karyawan Toserba Fajar Regional Kuningan Timur. Hasil diperoleh melalui perhitungan uji parsial (uji T) yaitu t_{hitung} sebesar $9,745 > t_{tabel} 1,988$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengujian ini telah dilakukan secara statistik yang membuktikan bahwa *person-job fit* (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* (Z). Artinya semakin tinggi kesesuaian pekerjaan dengan karakteristik individu, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan Toserba Fajar Regional Kuningan Timur tersebut mencerminkan kondisi nyata di lapangan, di mana sebagian besar karyawan telah memiliki pemahaman yang cukup kuat mengenai tugas-tugas ritel seperti pelayanan pelanggan, pengelolaan kasir, penataan produk (*display*), dan prosedur operasional toko. Pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh secara langsung melalui pengalaman kerja ini menjadi fondasi rasa kompeten karyawan dalam menjalankan tugasnya sehari-hari. Kondisi inilah yang kemudian berdampak positif terhadap *job satisfaction* yang dirasakan karyawan Toserba Fajar Regional Kuningan Timur. Karyawan yang merasa dirinya kompeten secara pengetahuan dan keterampilan akan lebih percaya diri dalam berinteraksi, lebih mudah membantu rekan yang kesulitan, serta lebih mudah diterima dalam dinamika kerja tim di lingkungan Toserba Fajar Regional Kuningan Timur, sehingga kepuasan relasional ini terbentuk secara alami. Selain itu, karyawan yang kompeten cenderung mendapatkan kepercayaan lebih dari atasan, sehingga interaksi dengan supervisor di Toserba Fajar Regional Kuningan Timur terasa lebih nyaman, dan hal ini lah yang membentuk perasaan puas terhadap pekerjaannya pada karyawan Toserba Fajar Regional Kuningan Timur.

Hasil penelitian ini didukung oleh Nugraha (2022) juga menyatakan bahwa *person-job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* yang dirasakan karyawan. Hasil penelitian Masykuroh & Muafi (2021) juga menemukan hasil bahwa *person-job fit* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*. Penelitian Yalçinkaya & Akgündüz (2025) yang menyatakan bahwa kesesuaian *person-job*, keselarasan yang kuat antara keterampilan, minat, dan persyaratan pekerjaan individu mengarah pada peningkatan kepuasan kerja. Kecocokan antara karyawan dan peran mereka dapat secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian internasional berjudul “*The Effect of Person-Job Fit and Intrinsic Motivation and Discipline on Job Satisfaction and Employee Performance*” oleh Hawi et al. (2025) yang menyatakan bahwa *person-job fit* memiliki efek positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Studi ini mengungkapkan bahwa keselarasan yang lebih baik antara keterampilan individu dan persyaratan pekerjaan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kesesuaian antara karyawan dan peran yang dijalankan dapat secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

4.2.2 Pengaruh Kompensasi Finansial (X2) terhadap Job Satisfaction (Z)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap *job satisfaction* karyawan Toserba Fajar Regional Kuningan Timur. Hasil diperoleh melalui perhitungan uji parsial (uji T) yaitu t_{hitung} sebesar $10,714 > t_{tabel} 1,988$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengujian ini telah dilakukan secara statistik yang membuktikan bahwa kompensasi finansial (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* (Z). Artinya semakin memadai kompensasi finansial yang diterima karyawan, semakin tinggi pula tingkat *job satisfaction* yang dirasakan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan Toserba Fajar Regional Kuningan Timur menilai dua hal paling memuaskan dalam kompensasi yang mereka terima adalah kemudahan dan kecukupan fasilitas cuti serta gaji dan upah yang disesuaikan dengan beban kerja di Toserba Fajar Regional Kuningan Timur. Karyawan Toserba Fajar Regional Kuningan Timur menilai bahwa kemudahan

penggunaan cuti sangat berdampak pada berkurangnya kelelahan fisik dan mental karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas interaksi sosial di lingkungan Toserba Fajar Regional Kuningan Timur. Hal inilah yang menciptakan keselarasan dengan skor tertinggi *job satisfaction*, yaitu indikator hubungan baik dengan rekan kerja, karena karyawan yang tidak kelelahan secara berlebihan lebih mampu membangun dan menjaga keharmonisan hubungan dengan sesama rekan kerja di Toserba Fajar Regional Kuningan Timur. Gaji pokok dan upah yang dinilai sesuai juga secara langsung memengaruhi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan yang mencerminkan adanya penilaian yang cukup positif dari karyawan Toserba Fajar Regional Kuningan Timur terhadap kewajaran sistem kompensasi yang berlaku.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Putri & Putra (2026) yang menyatakan bahwa terdapat efek signifikan kompensasi finansial terhadap *job satisfaction*. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Devi et al. (2025) yang menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Artinya, jika kompensasi finansial yang diterima karyawan tidak sesuai atau rendah maka kepuasan kerja yang dirasakan karyawan rendah, sebaliknya semakin sesuai kompensasi finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Penelitian oleh Khotimah et al. (2025) menyatakan bahwa semakin memadai kompensasi finansial yang diterima karyawan, semakin tinggi pula tingkat *job satisfaction* yang dirasakan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian internasional berjudul “*Linking Compensation Types to Job Satisfaction*” yang dilakukan oleh Prabowo & Sibarani (2025) menunjukkan bahwa kompensasi finansial secara signifikan mempengaruhi *job satisfaction*. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya strategi kompensasi seimbang untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

4.2.3 Pengaruh *Job Satisfaction* (Z) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap *job satisfaction* karyawan Toserba Fajar

Regional Kuningan Timur. Hasil diperoleh melalui perhitungan uji parsial (uji T) yaitu t_{hitung} sebesar $-2,462 < t_{tabel} -1,988$ dan nilai signifikansi $0,016 < 0,05$. Pengujian ini telah dilakukan secara statistik yang membuktikan bahwa *job satisfaction* (Z) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Z). Artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka akan semakin rendah tingkat keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingginya *job satisfaction* pada hubungan sosial di tempat kerja ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Toserba Fajar Regional Kuningan Timur secara interpersonal terbilang kondusif. Hubungan antar karyawan Toserba Fajar Regional Kuningan Timur yang harmonis dan komunikasi yang baik dengan atasan menciptakan ikatan sosial yang kuat terhadap lingkungan kerja di Toserba Fajar Regional Kuningan Timur. Kepuasan sosial yang kuat ini memiliki peran penting dalam menekan *turnover intention*, karena karyawan Toserba Fajar Regional Kuningan Timur yang merasa nyaman dan diterima oleh rekan kerjanya akan memiliki ikatan emosional yang lebih kuat terhadap tempat kerja, sehingga mengurangi pemikiran untuk keluar maupun pertimbangan untuk meninggalkan perusahaan. Kepuasan sosial karyawan Toserba Fajar Regional Kuningan Timur yang tinggi menjadi faktor penahan yang mencegah pikiran tersebut berkembang menjadi tindakan nyata.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Marcella & Ie (2022) yang menyatakan bahwa *job satisfaction* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Artinya, ketika kepuasan kerja yang dirasakan karyawan tinggi, maka akan menurunkan atau menekan niat karyawan untuk berhenti atau keluar dari perusahaan. Karyawan yang merasa puas cenderung akan memilih bertahan di perusahaan. Penelitian oleh Faqih et al. (2025) juga menyatakan bahwa *job satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian oleh Salsabila et al. (2025) juga menyatakan bahwa *job satisfaction* berdampak signifikan dan negatif terhadap *turnover intention*. Penelitian oleh Gulo & Ardiansyah (2025) juga menyatakan bahwa *job satisfaction* memiliki efek negatif dan signifikan terhadap niat pergantian.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian internasional berjudul “*The Turnover Intention Influenced by Job Satisfaction and Organizational Commitment*” oleh Faridah et al. (2022) yang menyatakan bahwa *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hubungan ini menyoroti bahwa tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dapat memperkuat keterikatan psikologis karyawan dengan perusahaan, sehingga mengurangi niat karyawan untuk keluar dari perusahaan.

4.2.4 Pengaruh *Person-Job Fit* (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *person-job fit* terhadap *turnover intention* karyawan Toserba Fajar Regional Kuningan Timur. Hasil diperoleh melalui perhitungan uji parsial (uji T) yaitu t_{hitung} sebesar $-4,751 < t_{tabel} -1,988$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengujian ini telah dilakukan secara statistik yang membuktikan bahwa *person-job fit* (X1) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y). Artinya semakin sesuai karakteristik individu dengan pekerjaan, maka akan semakin rendah tingkat keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan Toserba Fajar Regional Kuningan Timur yang merasa pengetahuannya relevan dengan pekerjaan ritel yang dijalani cenderung tidak mudah berpikir bahwa bekerja di tempat lain akan lebih baik. Rasa kompeten yang timbul dari kesesuaian pengetahuan ini menciptakan rasa percaya diri dan kebanggaan dalam posisi yang saat ini dipegang. Kesesuaian kemampuan dengan tuntutan pekerjaan pada karyawan Toserba Fajar Regional Kuningan Timur turut memperkuat gambaran bahwa karyawan Toserba Fajar Regional Kuningan Timur dengan pengalaman dan latar belakang yang sesuai merasa tidak ada alasan untuk meninggalkan posisinya. Kondisi ini berkorelasi dengan rendahnya perilaku pencarian kerja aktif, yang artinya sebagian besar karyawan Toserba Fajar Regional Kuningan Timur memiliki kesesuaian pengetahuan dan kemampuan dengan tuntutan pekerjaan pada bidang ritel.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Afandi et al. (2022) yang menyatakan bahwa *person-job fit* atau kesesuaian individu dengan pekerjaan

memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* yang mengartikan bahwa semakin tinggi tingkat kesesuaian individu dengan pekerjaan karyawan maka semakin rendah *turnover intention* yang dimiliki karyawan. Demikian sebaliknya, jika *person-job fit* rendah maka semakin tinggi tingkat *turnover intention* karyawan. Penelitian oleh Mardiyah & Sartika (2025) juga menyatakan bahwa *person-job fit* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kemudian, penelitian Ariyani et al. (2023) juga menyatakan *person-job fit* secara signifikan mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Penelitian oleh Badiah & Rojuaniah (2024) juga mengungkapkan bahwa kecocokan orang-pekerjaan berdampak negatif pada niat pergantian karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian internasional yang berjudul “*Cultural Factors Affecting Early Turnover Intention Moderated by Person-Job Fit and Person-Supervisor Fit*” oleh Sharma et al. (2022) menyatakan bahwa *person-job fit* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa peran mereka selaras dengan keterampilan dan minat mereka, mereka cenderung tidak mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Temuan ini menekankan pentingnya memastikan bahwa karyawan cocok dengan posisi mereka, karena penyelarasan ini berkontribusi secara signifikan untuk mengurangi niat pergantian dan meningkatkan strategi retensi karyawan.

4.2.5 Pengaruh Kompensasi Finansial (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap *turnover intention* karyawan Toserba Fajar Regional Kuningan Timur. Hasil diperoleh melalui perhitungan uji parsial (uji T) yaitu $t_{hitung} \text{ sebesar } -4,659 < t_{tabel} -1,988$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengujian ini telah dilakukan secara statistik yang membuktikan bahwa kompensasi finansial (X2) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y). Kompensasi finansial secara signifikan mengurangi niat pergantian yang menunjukkan bahwa ketika kompensasi finansial yang didapat sesuai dengan

tanggung jawab dan beban kerja, maka dapat menurunkan niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan cuti yang dipersepsikan memadai oleh karyawan Toserba Fajar Fajar Regional Kuningan Timur berkontribusi dalam menekan kelelahan kerja, sehingga karyawan tidak merasa tertekan dan memiliki pemikiran untuk mencari pekerjaan baru di luar dari perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku pencarian kerja aktif, paling relevan dapat ditekan oleh adanya kompensasi non-finansial berupa cuti yang memadai di Toserba Fajar Regional Kuningan Timur. Upah serta gaji pokok yang diterima menunjukkan bahwa karyawan Toserba Fajar Regional Kuningan Timur menilai imbalan dasar yang diterimanya cukup proporsional dengan beban kerja di Toserba Fajar Regional Kuningan Timur. Penilaian positif ini secara langsung menekan pertimbangan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan, karena karyawan yang merasa upahnya adil cenderung tidak merasa dirugikan dan tidak terdorong untuk mencari tawaran kompensasi yang lebih baik di tempat lain.

Hasil penelitian ini didukung oleh studi yang menunjukkan bahwa kompensasi finansial ditemukan memiliki efek negatif yang signifikan terhadap niat pergantian, yang artinya bahwa imbalan finansial yang lebih baik dapat mengurangi kemungkinan karyawan meninggalkan pekerjaan Dwicahyo & Yuseran, (2025). Penelitian oleh Rasminingsih & Sanjiwani (2023) juga menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Penelitian oleh Andari et al. (2024) juga menyatakan bahwa kompensasi finansial mempengaruhi *turnover intention* secara signifikan. Serta, studi oleh Ramlah et al. (2021) bahwa kompensasi finansial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian internasional yang berjudul “*The Influence of Compensation and Job Stress on Turnover Intention Through Mediation of Job Satisfaction*” oleh Ramlah et al. (2021) menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Adanya sistem kompensasi yang adil dan sesuai dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan yang berdampak pada penurunan intensi karyawan

untuk berhenti atau keluar dari perusahaan serta dapat menjadi elemen yang mempertahankan stabilitas karyawan dalam perusahaan.

4.2.6 Peran *Job Satisfaction* (Z) Memediasi *Person-Job Fit* (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *job satisfaction* secara signifikan memediasi hubungan antara *person-job fit* terhadap *turnover intention* karyawan Toserba Fajar Regional Kuningan Timur. Hasil diperoleh melalui perhitungan uji mediasi (*sobel test*) yaitu ditunjukkan melalui hasil *two-tailed probability* yang menghasilkan nilai $0,017 < 0,05$ dan nilai *sobel test statistic* sebesar $-2,379 < -1,96$ (Z_{tabel}). Hubungan mediasi ini menjelaskan mekanisme bagaimana *person-job fit* dapat memengaruhi *turnover intention* melalui *job satisfaction* sebagai variabel jalur tidak langsung. Artinya, *person-job fit* tidak hanya secara langsung menekan *turnover intention*, tetapi perlu melalui pembentukan kepuasan kerja terlebih dahulu.

Sebagian besar karyawan Toserba Fajar Regional Kuningan Timur merasa pengetahuan dan keterampilannya sesuai dengan tuntutan pekerjaan ritel, seperti pelayanan pelanggan, pengelolaan kasir, penataan produk (*display*), dan prosedur operasional toko. Karyawan yang kompeten lebih mudah membantu rekan yang kesulitan, lebih dihargai dalam tim, dan lebih mudah diterima dalam dinamika kerja di Toserba Fajar. Kepuasan atas hubungan sosial yang kuat ini kemudian bekerja sebagai mediator aktif yang menekan *turnover intention* karyawan Toserba Fajar Regional Kuningan Timur. Artinya, pengaruh tidak langsung dari *person-job fit* yang tinggi terhadap rendahnya perilaku pencarian kerja aktif bekerja sepenuhnya melalui kepuasan relasional yang dimediasi oleh *job satisfaction*. Demikian pula keterampilan yang sesuai membuat karyawan mendapat kepercayaan dari supervisor di Toserba Fajar Regional Kuningan Timur, komunikasi atasan dan bawahan menjadi lebih lancar dan saling menghargai. Kepuasan atas kualitas hubungan dengan atasan ini kemudian menjadi mediator yang menekan pemikiran dan pertimbangan karyawan Toserba Fajar Regional Kuningan Timur untuk keluar atau berhenti dari Toserba Fajar. Karyawan di Toserba Fajar Regional Kuningan

Timur yang memiliki hubungan baik dengan atasan dan rekan kerja nya tidak mudah terpikir untuk meninggalkan tempat kerja.

Hasil penelitian oleh Nugraha (2022) menyatakan bahwa *job satisfaction* memediasi hubungan antara *person-job fit* terhadap *turnover intention*. Penelitian Djaganata & Pusparini (2024) yang menyatakan bahwa *job satisfaction* memediasi pengaruh *person-job fit* terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian internasional yang berjudul “*The Influence of Job Insecurity and Person-Job Fit on Turnover Intention Mediated by Job Satisfaction*” oleh Masykuroh & Muafi (2021) yang menyatakan bahwa *job satisfaction* memediasi hubungan antara *person-job fit* terhadap *turnover intention*. Disimpulkan bahwa *job satisfaction* merupakan jembatan psikologis yang menjelaskan hubungan sebab-akibat antara faktor kesesuaian individu dengan pekerjaan terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Ketika terdapat kesesuaian karakteristik karyawan dengan pekerjaan maka karyawan akan menunjukkan perilaku positif yang kemudian menentukan karyawan untuk tetap bersama atau meninggalkan perusahaan.

4.2.7 Peran *Job Satisfaction* (Z) Memediasi Kompensasi Finansial (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *job satisfaction* secara signifikan memediasi hubungan antara kompensasi finansial terhadap *turnover intention* karyawan Toserba Fajar Regional Kuningan Timur. Hasil diperoleh melalui perhitungan uji mediasi (*sobel test*) yaitu ditunjukkan melalui hasil *two-tailed probability* yang menghasilkan nilai $0,016 < 0,05$ dan nilai *sobel test statistic* sebesar $-2,391 < -1,96$ (Z_{tabel}). Hubungan mediasi ini menjelaskan bahwa kompensasi finansial tidak secara langsung memengaruhi keputusan karyawan untuk keluar dari perusahaan, melainkan terlebih dahulu membentuk persepsi kepuasan kerja yang kemudian memengaruhi *turnover intention*.

Sebagian besar karyawan Toserba Fajar Regional Kuningan Timur merasa bahwa kebijakan cuti yang memadai, dinilai tidak membebani dan karyawan dapat menggunakan hak cuti nya dengan mudah, sehingga karyawan akan memiliki keterikatan psikologis terhadap Toserba Fajar yang dinilai mendukung

keseimbangan kehidupan pribadi-pekerjaan karyawan Toserba Fajar Regional Kuningan Timur. Hal ini kemudian menciptakan peningkatan terhadap kepuasan kerja karyawan Toserba Fajar Regional Kuningan Timur. Kepuasan kerja dan kepuasan terhadap relasional yang dirasakan karyawan Toserba Fajar Regional Kuningan Timur kemudian membentuk pemikiran dan pertimbangan yang efektif untuk menekan perilaku pencarian kerja aktif, karena karyawan Toserba Fajar Regional Kuningan Timur. Artinya, pengaruh tidak langsung dari kebijakan cuti yang memadai terhadap rendahnya perilaku pencarian kerja aktif di Toserba Fajar Regional Kuningan Timur dimediasi sepenuhnya oleh kepuasan hubungan sosial yang terbentuk. Tanpa adanya peningkatan kepuasan atas hubungan dengan rekan kerja dan atasan sebagai mediator, kebijakan cuti semata tidak akan cukup kuat untuk menahan niat karyawan keluar dari Toserba Fajar.

Lebih lanjut, gaji pokok yang sesuai dan upah yang wajar yang diterima oleh karyawan Toserba Fajar Regional Kuningan Timur berkontribusi pada kepuasan sistem penggajian, yang kemudian menekan pikiran karyawan bahwa bekerja di tempat lain akan lebih menguntungkan. Artinya, kompensasi finansial tidak secara langsung mencegah karyawan Toserba Fajar Regional Kuningan Timur berpikir untuk keluar, melainkan terlebih dahulu membentuk rasa puas atas kewajaran imbalan yang diterima, dan kepuasan inilah yang kemudian menjadi faktor penahan niat karyawan Toserba Fajar Regional Kuningan Timur untuk berhenti dan keluar dari Toserba Fajar.

Ketika karyawan merasakan keadilan dalam pembagian kompensasi finansial, maka mereka akan menunjukkan perilaku yang positif sebagai implementasi dari adanya kepuasan kerja. *Job satisfaction* ini kemudian menjadi hasil yang menentukan karyawan akan tetap bersama atau meninggalkan perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa *job satisfaction* merupakan jembatan psikologis yang menjelaskan hubungan sebab-akibat antara faktor kompensasi finansial terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Sejalan dengan penelitian Rasminingsih & Sanjiwani (2023) yang menyatakan bahwa *job satisfaction* memediasi pengaruh kompensasi finansial terhadap *turnover intention*. Penelitian oleh Hestiana et al. (2025) juga menyatakan bahwa *job satisfaction*

berfungsi sebagai mediator yang signifikan antara kompensasi finansial terhadap *turnover intention*. Penelitian internasional yang berjudul “*The Influence of Compensation and Job Stress on Turnover Intention Through Mediation of Job Satisfaction*” oleh Ramlah et al. (2021) juga menyatakan bahwa *job satisfaction* berperan sebagai mediator yang menghubungkan pengaruh kompensasi finansial terhadap *turnover intention*. Dimana kompensasi yang memadai meningkatkan kepuasan kerja, dan kepuasan kerja yang tinggi pada akhirnya menekan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.