

PENGARUH *JOB-FIT PERSON, WORK LIFE BALANCE* DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DI PT. MANDIRI TIMBER PRATAMA KOTA SEMARANG

SKRIPSI

Memenuhi Persyaratan
untuk Mencapai Derajat Sarjana S-1
Program Studi Manajemen



Diajukan Oleh

BRILIANTO IMAM MUSTOFA

NPM. 221003612012610

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SEMARANG**

2025

HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO

يُسْرًا أَلْتَسِرَ مَعِ إِنَّ، يُسْرًا أَلْتَسِرَ مَعِ فَإِنَّ

Maka sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan
(QS. Al-Insyirah :5-6)

Skripsi ini kupersembahkan untuk
Bapak Saya Agus Nugroho dan Ibu saya Dyah Indriana Kusumaningrum
beserta seluruh teman-teman seangkatan, seluruh sahabat,teman serta orang
terkasih yang selalu dekat dengan saya tanpa terkecuali

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Tuhan YME, karena atas segala rahmat dan karunia-Nya penulis berhasil menyelesaikan skripsi dengan judul “PENGARUH *JOB-FIT PERSON, WORK LIFE BALANCE* DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DI PT. MANDIRI TIMBER PRATAMA KOTA SEMARANG”.

Tujuan penulisan skripsi adalah memenuhi persyaratan untuk mencapai derajat sarjana S-1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Semarang.

Mulai perencanaan sampai dengan penyelesaian skripsi ini, penulis telah mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada yang terhormat

1. Ibu Dra. Nurchayati, MM, AK. CA selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Semarang.
2. Bapak Drs. Galuh Juniarto, S.E.M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang yang telah memberikan izin kepada penulis didalam penyusunan skripsi ini
3. Ibu Prof. Dr. Dra Emiliana Sri Pujiarti SE. MS,i , selaku dosen pembimbing yang telah dengan sabar memberikan petunjuk serta bimbingan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak dan Ibu dosen yang telah mengasuh serta memberikan bekal ilmu, selama penulis menempuh studi di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Semarang
5. Orangtua yang telah memberikan dukungan dan motivasi selama ini agar skripsi berjalan lancar.
6. Sahabat-sahabat saya yang selalu mendukung dan membantu saya dalam proses penulisan skripsi.
7. Perusahaan dimana tempat saya bekerja dan memberikan kemudahan untuk melakukan penelitian dalam penyusunan skripsi.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memerlukan perbaikan dan penyempurnaan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun dari semua pihak agar skripsi ini dapat menjadi lebih

baik. Akhir kata, penulis berharap agar skripsi ini dapat diterima dan mendapat persetujuan. Semoga hasil penelitian nantinya dapat memberikan kontribusi positif bagi dunia akademis dan praktis.

Semarang, Maret 2025

Brilianto Imam Mustofa

NPM 221003612012610

Judul : Pengaruh *Job-fit Person*, *Work Life Balance*, dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* di PT. Mandiri Timber Pratama Kota Semarang

Title : *The Influence of Job-fit Person, Work Life Balance, and Job Insecurity at PT. Mandiri Timber Pratama Semarang*

Nama : Brilianto Imam Mustofa

Npm : 221003612012610

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *job-fit person*, *work life balance*, dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Mandiri Timber Pratama Kota Semarang. *Turnover intention* menjadi isu krusial dalam manajemen sumber daya manusia karena dapat berdampak pada produktivitas dan stabilitas perusahaan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan penyebaran kuesioner kepada 112 responden yang merupakan karyawan perusahaan tersebut. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS 24.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job-fit person* dan *work life balance* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Sementara itu, *job insecurity* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *turnover intention*, yang berarti semakin tinggi ketidakpastian kerja yang dirasakan karyawan, semakin besar kemungkinan mereka untuk memiliki niat berpindah kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa perusahaan perlu meningkatkan rasa aman karyawan dalam pekerjaan mereka serta memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat mengurangi tingkat *turnover intention*, seperti kesejahteraan kerja dan kepuasan karyawan.

Kata kunci: *job-fit person, work life balance, job insecurity, turnover intention.*

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
ABSTRAK	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	I-1
1.2. Rumusan Masalah	I-4
1.3. Pertanyaan Penelitian	I-5
1.4. Tujuan Penelitian	I-5
1.5. Manfaat Penelitian	I-6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Kajian Pustaka	II-1
2.1.1. <i>Job-fit Person</i>	II-1
2.1.2. <i>Work Life Balance</i>	II-3
2.1.3. <i>Job Insecurity</i>	II-7
2.1.4. <i>Turnover Intention</i>	II-9
2.2. Penelitian Terdahulu	II-12
2.3. Hubungan Antar Variabel dan Hipotesis.....	II-15
2.3.1. Pengaruh <i>Job-fit Person</i> terhadap <i>Job Insecurity</i>	II-15
2.3.2. Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap <i>Job Insecurity</i>	II-15
2.3.3. Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	II-16
2.4. Kerangka Pemikiran Teoritis	II-16
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Populasi dan Sampel	III-1
3.2. Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel	III-3

3.3. Operasional Konsep	III-4
3.4. Pengujian Instrumen Penelitian	III-5
3.4.1. Uji Validitas	III-5
3.4.2. Uji Reliabilitas	III-7
3.5. Deskripsi dan Analisis Hasil Penelitian	III-8
3.5.1. Deskripsi Hasil Penelitian	III-8
3.5.2. Analisis Data	III-8
3.5.3. Pengujian Hipotesis	III-12
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Deskripsi Hasil Penelitian	IV-1
4.1.1. Deskripsi Responden Penelitian	IV-1
4.1.2. Deskripsi Variabel Penelitian	IV-6
4.2. Analisis Hasil Penelitian	IV-13
4.2.1. Analisis Regresi Linear Berganda	IV-13
4.2.2. Uji Normalitas	IV-15
4.2.3. Uji Asumsi Klasik	IV-16
4.2.4. Uji Goodness of Fit	IV-19
4.2.5. Uji Hipotesis	IV-21
4.3. Pembahasan	IV-23
BAB V PENUTUP	
5.1. Kesimpulan	V-1
5.2. Saran	V-3