

Pengaruh *Person-Job Fit* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan di Perusahaan Startup Digital

Yulia Kartika*, Sita Rositawati

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*yuliakartika204@gmail.com, 79sita@gmail.com

Abstract. The problem of retaining employees not to leave the company is a challenge until now. Person - job fit is a condition that describes the suitability between employees and their jobs (Cable & DeRue, 2002). The existence of this suitability can influence many attitudes and work behavior of employees, one of which is the intention to leave their job. This study aims to determine how much influence person-job fit has on employee turnover intention in digital startup companies. Research using quantitative methods with causality design. The subjects in this study were 104 respondents who were employees at digital startup companies in the city of Bandung. The measuring instrument used in this study is the perceived fit scale from Cable & DeRue (2002) adapted by Pramesti & Astiti (2020) and turnover intention from Abid & Butt (2017) based on the theory of Mobley & Hollingsworth (1978) which was adapted by Farisan & Mubarak (2022). Data were analyzed using multiple linear regression analysis techniques. The results of the study show that there is a negative and significant effect of person-job fit on turnover intention with a significant influence of 68.7% (R Square = .687). Partially, need – supplies aspect gives that the most influence.

Keywords: *Person – Job Fit, Turnover Intention, Startup Digital.*

Abstrak. Permasalahan dalam mempertahankan karyawan untuk tidak keluar dari perusahaan merupakan suatu tantangan hingga saat ini. *Person – job fit* merupakan keadaan yang menggambarkan kesesuaian diantara karyawan dengan pekerjaannya (Cable & DeRue, 2002). Adanya kesesuaian ini dapat mempengaruhi banyak sikap dan perilaku kerja karyawan, salah satunya yaitu niat untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *person – job fit* terhadap *turnover intention* pada karyawan di perusahaan startup digital. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan desain kausalitas. Subjek dalam penelitian ini yaitu 104 responden yang berstatus sebagai karyawan pada perusahaan startup digital di Kota Bandung. Alat ukur yang digunakan adalah *perceived fit scale* dari Cable & DeRue (2002) yang diadaptasi oleh Pramesti & Astiti (2020) dan *turnover intention* dari Abid & Butt (2017) berdasarkan teori Mobley & Hollingsworth (1978) yang diadaptasi oleh Farisan & Mubarak (2022). Data dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari *person – job fit* terhadap *turnover intention* dengan besar pengaruh sebesar 68.7% (R Square = .687). Secara parsial aspek *need – supplies* merupakan aspek yang memberikan pengaruh paling besar.

Kata Kunci: *Person – Job Fit, Turnover Intention, Startup Digital.*

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset penting untuk mencapai tujuan suatu perusahaan [1]. Namun banyak perusahaan dihadapkan tidak hanya dengan permasalahan dalam mencari karyawan saja tetapi juga permasalahan dalam mempertahankan karyawan untuk tidak keluar dari perusahaan, hal tersebut dianggap sebagai suatu masalah karena nantinya perusahaan akan membutuhkan energi untuk menemukan karyawan baru juga waktu lebih agar karyawan tersebut dapat mencapai tingkat produktivitas yang terkadang dapat menghambat perusahaan dalam mencapai tujuan [2]. Lebih lanjut dijelaskan bahwa keluarnya karyawan dari perusahaan dapat memberikan dampak negatif baik kepada karyawan maupun juga perusahaan [29].

Turnover intention merupakan keinginan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja secara sukarela atau pindah dari tempat kerjanya sekarang ke tempat kerja lain berdasarkan keinginannya sendiri [3]. *Turnover intention* ini dirancang secara sengaja dan sadar oleh karyawan sebelum mereka meninggalkan perusahaan [4]. *Turnover intention* umumnya diindikasikan sebagai proses awal terjadinya *turnover* karena adanya keinginan untuk keluar merupakan variabel yang secara dominan positif terhadap terjadinya *turnover* [3]. *Turnover* merupakan tindakan pengunduran diri secara permanen oleh karyawan baik secara sukarela ataupun tidak sukarela [5]. Dengan demikian adanya *turnover intention* pada karyawan dapat dianggap sebagai sinyal kuat karyawan akan meninggalkan perusahaan [6].

Studi mengenai *turnover intention* masih terus menjadi topik yang menarik untuk dipelajari [7]. Dikatakan demikian karena jika perusahaan dapat mengetahui alasan mengapa karyawan ingin meninggalkan perusahaan sebelum mereka benar – benar pergi maka perusahaan memiliki peluang untuk melakukan pencegahan sebelum hal tersebut benar terjadi [8]. Ada tanggapan bahwa konsep pekerjaan yang sesuai (*fit work*) seperti *person-job fit* dapat menjadi prediktor bagi kemunculan *turnover intention* [9]. Berbagai sikap dan perilaku kerja seperti keterlibatan kerja, komitmen berorganisasi, keinginan menetap, *organizational effectiveness*, *lower stress*, jenjang karir, dan juga *job satisfaction* dapat dipengaruhi oleh adanya kesesuaian diantara individu dengan pekerjaannya [10]. Maka dari itu, konsep kesesuaian ini telah menarik perhatian dan menjadi variabel penting di tempat kerja dikarenakan hasil perilaku karyawan lebih baik diprediksi sebagai fungsi atribut pribadi dan situasional dalam interaksi [9][11][12].

Person - job fit adalah keadaan yang menggambarkan adanya kesesuaian diantara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan karyawan serta apa yang dapat diberikan oleh pekerjaan itu berkaitan dengan kebutuhan karyawan [13]. Terdapat dua aspek dalam *person – job fit* diantaranya *needs - supplies fit* yang berkaitan dengan imbalan yang diberikan atas pekerjaan yang dilakukan dan *demand - abilities fit* yang berkaitan dengan keahlian, kompetensi karyawan, dan juga karakteristik pekerjaan [13].

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *person – job fit* memberikan pengaruh yang negatif signifikan terhadap *turnover intention* pada perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng [14]. Adapula penelitian yang menunjukkan bahwa *person – job fit* berperan secara signifikan dalam menurunkan tingkat *turnover intention* dimana penelitian tersebut dilakukan kepada karyawan di Instansi Pemerintahan, BUMN, maupun di perusahaan swasta [15]. Hasil berbeda ditunjukkan oleh penelitian pada perawat pemerintah di Peninsular Malaysia dimana hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa *person-job fit* berpengaruh negatif namun pengaruhnya tidak signifikan terhadap *turnover intention* [16]. Selain itu, penelitian kepada karyawan pusat medis Universitas Mansouraini juga memiliki hasil yang berbeda dimana hasil menunjukan bahwa hanya aspek *needs – supplies* yang memiliki pengaruh negatif signifikan sedangkan aspek *demand - abilities* berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap *turnover intention* [17]. Dari hasil penelitian yang dipaparkan dapat disimpulkan bahwa *person – job fit* memiliki korelasi yang negatif terhadap *turnover intention*, namun diantara hasil penelitian tersebut masih terdapat *gap research* sehingga berdasarkan analisis dan saran penelitian sebelumnya maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian kembali namun pada sektor yang berbeda yaitu perusahaan startup industri digital.

Startup digital didefinisikan sebagai sekumpulan orang yang membentuk organisasi sebagai perusahaan rintisan dengan hasil produk dalam bidang teknologi digital [18].

Perusahaan startup memiliki tiga karakteristik yaitu berusia kurang dari 10 tahun, memiliki teknologi serta model bisnis yang sangat inovatif, dan punya pertumbuhan karyawan dan/atau penjualan yang signifikan [19]. Berdasarkan studi pendahuluan yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa sebanyak 76% responden menyatakan tidak betah bekerja di startup digital dan sebanyak 59% responden menunjukkan adanya keinginan untuk pindah kerja [20]. Oleh sebab itu, upaya mempertahankan karyawan masih menjadi suatu tantangan bagi perusahaan startup industri digital karena berpindahnya karyawan di industri ini tidak hanya berarti kehilangan karyawan tetapi juga dapat berarti kehilangan kesempatan bisnis [20].

Salah satu kota penyumbang paling banyak pelaku startup digital di Indonesia ialah Kota Bandung. Seperti dilansir dalam laman PikiranRakyat.com (2019), Grahadea Kusuf selaku Koordinator Startup Bandung Community menyampaikan bahwa jumlah startup di Kota Bandung dengan segala kreativitasnya dalam beberapa tahun terakhir terus meningkat. Adapun bidang yang paling banyak digeluti yaitu *traveltech*, *fintech*, *edutech*, dan *socialtech*. Namun dengan banyak kemunculannya, tidak sedikit pula yang akhirnya gulung tikar [21].

Dikaji dari sisi pengelolaan sumber daya manusia, perusahaan startup kerap kali menghiraukan pengelolaan sumber daya manusia karena beranggapan bahwa perusahaan masih sederhana dibandingkan dengan perusahaan yang sudah mapan [22][23]. Hal tersebut pendapat yang kurang tepat karena perusahaan startup juga perlu memberikan perhatian pada pengelolaan sumber daya manusia apabila perusahaan ingin bertahan dalam jangka panjang [24]. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari beberapa karyawan startup disampaikan bahwa disamping memiliki kelebihan dalam fleksibilitas dan lingkungan kerja yang nyaman. Perusahaan ini terkadang belum menetapkan *job description* yang jelas sehingga karyawan merasa kebingungan akan tanggung jawab yang berubah-ubah. Adanya perubahan pada tuntutan pekerjaan juga terkadang tidak didukung dengan pelatihan akan kemampuan yang diperlukan untuk menunjang pekerjaan tersebut. Digambarkan pula bahwa tidak diberikannya peluang jenjang karir kepada karyawannya karena karyawan untuk level lebih atas seringkali diambil dari *big companies* atau startup lain, namun dari sisi *salary* sudah konstan diberikan setiap bulannya. Adapula sistem pengelolaan penetapan karyawan yang belum tentu sesuai dengan latar belakang, salah satu narasumber menyampaikan bahwa ketidaksesuaian dalam pekerjaan tersebut menjadi alasan dari banyaknya karyawan yang resign dari perusahaan [25].

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: “Bagaimana gambaran *person-job fit* pada karyawan startup digital di Kota Bandung?”, “Bagaimana gambaran *turnover intention* pada karyawan startup digital di Kota Bandung?”, serta “Seberapa besar pengaruh *person-job fit* terhadap *turnover intention* pada karyawan startup digital di Kota Bandung?”. Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *person-job fit* terhadap *turnover intention* pada karyawan startup digital di Kota Bandung.

B. Metodologi Penelitian

Penelitian menggunakan metode kausalitas dengan pendekatan penelitian kuantitatif dikarenakan bertujuan mendapatkan data empiris dalam bentuk angka-angka yang dapat diinterpretasikan untuk membuktikan bagaimana suatu variabel dapat mempengaruhi variabel lain dimana dalam penelitian ini berarti melihat pengaruh variabel independen (X) yaitu *person-job fit* terhadap *turnover intention* sebagai variabel dependen (Y) [26]. Subjek dalam penelitian ini ($N = 104$) yaitu karyawan yang bekerja pada perusahaan startup digital di Kota Bandung dengan lama bekerja minimal 6 bulan. Pengambilan data dilakukan menggunakan kuesioner dalam bentuk *google form*. Peneliti menggunakan alat ukur *perceived fit scale* dari Cable & DeRue yang telah diadaptasi oleh Pramesti & Astiti [15] untuk mengukur *person-job fit* dan alat ukur *turnover intention* dari Abid & Butt berdasarkan teori Mobley & Hollingsworth yang telah diadaptasi oleh Farisan & Mubarak [27]. Data yang diperoleh dalam penelitian ini dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linear berganda yang terdiri dari uji normalitas distribusi data, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji hipotesis, serta pengujian koefisien determinasi menggunakan *software SPSS Statistics 25.0 for windows*.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Gambaran Umum dari *Person-Job Fit* (X) dan *Turnover Intention* (Y)

Berikut adalah gambaran umum mengenai tingkat *person-job fit* dan *turnover intention* pada karyawan startup digital di Kota Bandung :

Tabel 1. Gambaran Umum *Person-Job Fit* Pada Karyawan Startup Digital di Kota Bandung

Kategori <i>Person – Job Fit</i>	<i>f</i>	Persentase (%)
Rendah	13	12.5
Tinggi	91	87.5
Total	104	100

Berdasarkan hasil penelitian yang diuraikan pada tabel 1, diketahui bahwa karyawan startup digital di Kota Bandung memiliki *person-job fit* yang tinggi. Hal ini berarti bahwa hampir keseluruhan karyawan pada startup digital di Kota Bandung memiliki kesesuaian diantara pekerjaan yang mereka lakukan dengan imbalan yang diberikan dan juga kesesuaian diantara *skill*, *knowledge*, dan *ability* yang mereka miliki dengan pekerjaan yang mereka jalani. Sejalan dengan yang dikemukakan oleh Cable & DeRue bahwa *person-job fit* merupakan keadaan yang menggambarkan adanya kesesuaian diantara kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaan, kebutuhan individu, dan apa yang dapat diberikan oleh pekerjaan tersebut kepada karyawan [13]. Hubungan ini juga mencakup bagaimana kemampuan karyawan dan berbagai hal penunjang pekerjaan lainnya agar karyawan dapat memenuhi permintaan dari tuntutan pekerjaan tersebut [13].

Tabel 2. Gambaran Umum *Turnover Intention* Pada Karyawan Startup Digital di Kota Bandung

Kategori <i>Turnover Intention</i>	<i>f</i>	Persentase (%)
Rendah	80	76.92
Tinggi	24	23.08
Total	104	100

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel 2 dapat diketahui bahwa karyawan startup digital di Kota Bandung memiliki tingkat *turnover intention* yang rendah. Hal ini berarti bahwa hampir keseluruhan karyawan pada startup digital di Kota Bandung memiliki keinginan yang rendah untuk berhenti bekerja atau keluar dari tempat dimana ia bekerja sekarang. Sejalan dengan yang dikemukakan oleh Mobley bahwa *turnover intention* ini merupakan keinginan atau niat seseorang untuk berhenti bekerja secara sukarela atau berpindah dari tempat dimana ia bekerja sekarang ke tempat lain berdasarkan keinginannya secara mandiri [3]. Dengan begitu tingkat *turnover intention* yang rendah menandakan bahwa karyawan juga memiliki pikiran untuk berhenti bekerja yang rendah, tidak melakukan usaha seperti mencari lowongan pekerjaan ditempat lain, dan juga tidak memperlihatkan perilaku tertentu yang menunjukkan niatnya untuk keluar [3].

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

Berikut hasil pengolahan data mengenai seberapa besar pengaruh *person-job fit* terhadap *turnover intention* pada karyawan startup digital di Kota Bandung :

Tabel 3. Koefisien Determinasi Secara Simultan (Uji F)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.829 ^a	.687	.681	1.96200

a. Predictors: (Constant), Demand - Abilities (X2), Need - Supplies (X1)

Koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui seberapa persen pengaruh yang dapat diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan tabel 3, diketahui bahwa dari hasil pengolahan data diperoleh koefisien determinasi melalui *R Square* sebesar

0.687 (68.7%) sehingga dapat disimpulkan bahwa *person – job fit* memberikan pengaruh sebesar 68.7% terhadap *turnover intention*, sedangkan sisanya yaitu 31.3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil tersebut memberikan makna bahwa *turnover intention* pada karyawan di perusahaan *startup digital* dapat timbul berkenaan dengan adanya kesesuaian diantara kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaan, kebutuhan individu, dan apa yang diberikan oleh pekerjaan itu kepada karyawannya. Artinya kesesuaian pada apa yang diterima karyawan berdasarkan pekerjaan mereka dan juga pengetahuan, kemampuan, serta keahlian yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan mereka secara bersama – sama harus terpenuhi karena dengan terpenuhinya kedua hal tersebut akan menimbulkan keinginan yang kuat untuk karyawan menetap di perusahaan. Seperti yang dikemukakan oleh Cable & Judge bahwa persepsi kesesuaian pada karyawan akan mempengaruhi keputusan *turnover* mereka [28].

Tabel 4. Koefisien Determinasi Secara Parsial (Uji t)

Coefficients ^a			
		Standardized Coefficients	Correlations
		Beta	Zero-order
Model			Total Pengaruh
1	(Constant)		
	Need - Supplies (X1)	-.842	-.829
	Demand - Abilities (X2)	.017	-.623

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Berdasarkan uji analisis regresi linear berganda yang diuraikan pada tabel 4, diketahui bahwa aspek *need – supplies* memiliki nilai pengaruh yang lebih besar jika dibandingkan dengan aspek *demand – abilities* yang memberikan pengaruh lebih kecil. Hal ini berarti bahwa karyawan di *startup digital* memiliki kesesuaian yang lebih tinggi diantara pekerjaan dengan imbalan yang diberikan atas pekerjaan tersebut baik berupa penghargaan ataupun dukungan dari perusahaan atas pekerjaan yang mereka lakukan dibandingkan besarnya kesesuaian diantara kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan dengan tuntutan pekerjaan yang mereka jalani. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian dimana data menunjukkan bahwa hanya aspek *needs – supplies* yang memiliki pengaruh negatif serta signifikan sedangkan aspek *demand - abilities* berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap *turnover intention* [17]. Sejalan dengan konsep yang dikemukakan Cable & DeRue dimana jika sumber daya finansial, fisik, psikologis seperti gaji, tunjangan, dukungan sosial, dan pelatihan setara dengan kebutuhan karyawan dengan tuntutan pekerjaan yang harus dilakukan maka *need – supplies* akan tercapai sehingga menghasilkan kinerja yang lebih tinggi pada proses kerja [13]. Sedangkan *demand – abilities* yang lebih rendah ini dapat terjadi karena karyawan beranggapan jika pendidikan dan kemampuannya jauh diatas tuntutan pekerjaan sehingga mereka merasa kurang dimanfaatkan dalam pekerjaannya ataupun penempatan pekerjaan yang kurang sesuai dengan kemampuan [13]. Jika tingkat kemampuan seseorang terlalu rendah atau terlalu tinggi untuk pekerjaan yang sedang karyawan tersebut jalani maka karyawan akan merasa tidak dimanfaatkan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan sehingga karyawan akan merasa kurang puas diri dan tidak tertarik serta termotivasi untuk mencari jenis pekerjaan lain atau menjadikan pekerjaan mereka sebagai bagian yang kurang penting dari identitas mereka [13]. Seperti yang diungkapkan oleh Mobley bahwa ketidakpuasan pada pekerjaan ini merupakan awal mula timbulnya intensi pada karyawan untuk keluar dari perusahaan [3].

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

Secara umum gambaran mengenai *person – job fit* pada karyawan perusahaan startup digital di Kota Bandung ada pada kategori tinggi. Secara umum gambaran mengenai *turnover*

intention pada karyawan perusahaan startup digital di Kota Bandung ada pada kategori rendah.

Secara simultan *person – job fit* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan di perusahaan startup digital dengan besar pengaruh sebesar 68.7% ($R^2 = .687$). Dari hasil analisis secara parsial komponen *need – supplies* merupakan komponen yang memberikan pengaruh paling besar.

Acknowledge

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu dan berkontribusi dalam penelitian ini khususnya Ibu Sita Rositawati, Dra., M.Si., Psikolog. dan juga para karyawan startup digital di Kota Bandung sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini.

Daftar Pustaka

- [1] Gustiana, R., Taufik Hidayat, & Achmad Fauzi. (2022). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 657-666. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6.1107>
- [2] Waldman, J. D., Kelly, F. J., Aurora, S., & Smith, H. S. (2004). The Shocking Cost of Turnover in Health Care. *Health Care Management Review*, 29(1), 2–7. <https://doi.org/10.1097/00004010-200401000-00002>
- [3] Mobley William, H. (1986). *Pergantian Karyawan: Sebab Akibat dan Pengendaliannya*. Terjemahan, Cetakan Pertama, Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- [4] Tett, R.P. & Meyer, J.P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Tunover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings. *Personnel Psychology*, 46: 259-293. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x>
- [5] Robbins, S. P., & Judge, T. (2014). *Essentials of Organizational Behavior*. Prentice Hall
- [6] Firth, L., Mellor, D., Moore, K. N., & Loquet, C. (2004). How can managers reduce employee intention to quit? *Journal of Managerial Psychology*, 19(2), 170–187. <https://doi.org/10.1108/02683940410526127>
- [7] Munro, Z. (2015). *Work-life balance, job satisfaction and turnover intention amongst information technology employees*. Industrial and Organizational Psychology. (Doctoral dissertation, University of South Africa).
- [8] Pitts, D., Marvel, J., & Fernandez, S. (2011). So hard to say goodbye? Turnover intention among US federal employees. *Public Administration Review*, 71(5), 751–760. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2011.02414.x>
- [9] Livingstone, L. P., Nelson, D. L., & Barr, S. H. (1997). Person-environment fit and creativity: An examination of supply-value and demand-ability versions of fit. *Journal of Management*. [https://doi.org/10.1016/s0149-2063\(97\)90040-4](https://doi.org/10.1016/s0149-2063(97)90040-4)
- [10] Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (1997). A Longitudinal Investigation Of The Relationships Between Job Information Sources, Applicant Perceptions Of Fit, and Work Outcomes. *Personnel Psychology*, 50(2), 395–426. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1997.tb00913.x>
- [11] Lauver, K. J., & Kristof-Brown, A. L. (2001). Distinguishing between Employees' Perceptions of Person–Job and Person–Organization Fit. *Journal of Vocational Behavior*, 59(3), 454–470. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1807>
- [12] Verquer, M. L., Beehr, T. A., & Wagner, S. H. (2003). A meta-analysis of relations between personorganization fit and work attitudes. *Journal of Vocational Behaviour*, 63(3), 473-489. [https://dx.doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00036-2](https://dx.doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00036-2)
- [13] Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 875–884. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.5.875>
- [14] Fajri, N., & Darmawati, D. (2019). Person-job fit on turnover intention : Mediated

- employee engagement. *International Conference on Rural Development and Entrepreneurship* 2019, 5(1), 320–327.
- [15] Pramesti, N. K., & Astiti, D. P. (2020). Peran Komitmen Organisasi dan Person Job Fit terhadap Turnover Intention Generasi Y pada Karyawan di Indonesia. *Jurnal Psikologi Udayana*, 7(2), 66-76. <https://doi.org/10.24843/JPU.2020.v07.i02.p07>
- [16] Khairuddin, S. M. H. S., & Baputeyb, S. (2019). Work Engagement Mediating the Relationship between Person-Job Fit and Intentions to Leave among Government Nurses in Peninsular Malaysia. *Work*, 6(9).
- [17] Abdalla, A., Elsetouhi, A., Negm, A., & Abdou, H. (2018). Perceived person - organization fit and turnover intention in medical centers: The mediating roles of person-group fit and person-job fit perceptions. *Personnel Review* (Vol. 47 No. 4, pp. 863-881). <https://doi.org/10.1108/PR-03-2017-0085>
- [18] Brikman, Y. (2015). Hello, Startup: A Programmer's Guide to Building Products, Technologies, and Teams. https://openlibrary.org/books/OL27498311M/Hello_Startup
- [19] Kollmann, T., Stöckmann, C., Hensellek, S., & Kensbock, J. (2016). European startup monitor 2016. Universität Duisburg-Essen Lehrstuhl für E-Business. https://duepublico2.uni-due.de/receive/duepublico_mods_00043790
- [20] Al – Haq, B. A. (2020). Turnover Intention Model Development in Digital Startup Workers. Master's Program Thesis: Institut Teknologi Bandung
- [21] Lestari, E.A. (2019, July 28). Jatuh Bangun Startup Bandung. *Pikiran Rakyat*. <https://www.pikiran-rakyat.com/teknologi/pr-01316131/jatuh-bangun-startup-bandung>
- [22] Mondini, M. (2018). Ocean Eye: Identifying What Information Startups Need to Monitor. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.12247.11684>
- [23] Calvin, A. V. (2021). Pengelolaan Bisnis Start-Up Bidang Jasa didasarkan Kapabilitas Sumber Daya Manusia yang Unggul di dalam Dunia Digital. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 2(05), 695-711.
- [24] The Human Interest Team. (2022, November 29). Startup HR Checklist: Building your HR departement. <https://humaninterest.com/learn/article/startup-hr-checklist/>
- [25] Celestine, T. (2021, December 29). Asam Garam Menjadi Pekerja Startup di Indonesia. *Whiteboard Journal*. <https://www.whiteboardjournal.com/ideas/human-interest/asam-garam-menjadi-pekerja-startup-di-indonesia/>
- [26] Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- [27] Farisan, M. F., & Mubarak, A. (2022). Studi Kontribusi Workplace Spirituality terhadap Turnover Intention pada Karyawan JNE Kota Bandung. In *Bandung Conference Series: Psychology Science* (Vol. 2, No. 2, pp. 101-106). <https://doi.org/10.29313/bcsps.v2i3.2865>
- [28] Cable, D. M., & Judge, T. A. (1996). Person–Organization Fit, Job Choice Decisions, and Organizational Entry. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67(3), 294–311. <https://doi.org/10.1006/obhd.1996.0081>
- [29] Mobley, W. C., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408–414. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.408>
- [30] R. E. P. Mardianny and Ali Mubarak, “Studi Kontribusi Spirit At Work terhadap Komitmen Organisasi Guru Honorer X,” *Jurnal Riset Psikologi*, vol. 1, no. 1, pp. 51–58, Oct. 2021, doi: 10.29313/jrp.v1i1.153.
- [31] A. N. Choeriyah and A. T. Utami, “Pengaruh Work Life Balance terhadap Komitmen Organisasi pada Dosen Hybrid Working,” *Jurnal Riset Psikologi*, pp. 9–16, Jul. 2023, doi: 10.29313/jrp.v3i1.1800.