

Pengaruh Dayatarik Program Insentif dan *Person-Job Fit* terhadap *Turnover Intention Sales* Perusahaan Retail Handphone

Nur Baba¹, Robiansyah²✉

¹Universitas Mulawarman, Samarinda, Indonesia.

²Universitas Mulawarman, Samarinda, Indonesia.

✉Corresponding author: robiansyah@feb.unmul.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji Pengaruh Dayatarik program insentif dan person job fit terhadap Turnover Intention Sales di perusahaan retail handphone Samarinda. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Dayatarik Program Insentif dan Person Job Fit. Sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah Turnover Intention. Penelitian ini dilakukan pada sales (Sales Promotion Girl/Boy) di 4 (empat) perusahaan retail handphone yang berlokasi di Samarinda dengan menggunakan responden 90 orang. Penelitian ini bersifat kuantitatif, Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan menguji Dayatarik Program Insentif dan Person Job Fit.. Analisis ini menggunakan analisis linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan antara Dayatarik program insentif terhadap Turnover Intention dan pengaruh negatif signifikan antara person job fit terhadap Turnover Intention Sales perusahaan retail handphone di Samarinda.

Abstract

The purpose of this study was to examine the effect of Incentive Program Attractiveness and Person Job Fit on Turnover Intention Sales (SPG/B) Mobile Retail Company in Samarinda. The independent variables in this study are Incentive Program Attractiveness and Person Job Fit. While the dependent variable in this study is Turnover Intention. This research was conducted on sales (Sales Promotion Girl/Boy) who work in 4 (four) mobile retails in Samarinda by using sample of 90 respondents. This research is quantitative, data collection using a questionnaire to test Incentive Program Attractiveness and Person Job Fit. This analysis uses multiple linear analysis. The results of this study indicate that there is a significant positive influence between incentive programs attractiveness on Turnover Intention and a significant negative influence between person job fit on Turnover Intention Sales of mobile phone retail companies in Samarinda.

This is an open-access article under the CC-BY-SA license.



Copyright © 2024 Nur Baba, Robiansyah.

Article history

Received 2024-01-10

Accepted 2024-02-13

Published 2024-05-30

Kata kunci

Dayatarik Program Insentif;
Person Job Fit;
Turnover Intention.

Keywords

Incentive Program Attractiveness;
Person Job Fit;
Turnover Intention.

1. Pendahuluan

Pengguna teknologi khususnya smartphone di Indonesia semakin meningkat. Survey yang dilakukan oleh Canals dan IDC yang menghasilkan angka 92 juta unit untuk impor smartphone ke Indonesia per kuartal kedua tahun 2019. Angka ini meningkat cukup signifikan, karena pada tahun 2018 tercatat 83,5 unit.

Pulau Kalimantan berada di urutan ke-3 pengguna internet terbanyak di Indonesia dan menjadi penetrasi penggunaan internet terbanyak di Indonesia, yakni sebanyak 72,19%. Samarinda termasuk kota dengan pengguna smartphone dan internet yang aktif. Survey yang dilakukan oleh Diskominfo kota Samarinda pada tahun 2017 menghasilkan 90,78% dari 206 responden menggunakan smartphone untuk membuka situs jejaring sosial.

Melihat tingginya minat konsumen dalam hal alat komunikasi, maka semakin banyak pula perusahaan yang bergerak dibidang penjualan grosir atau retail alat elektronik khususnya handphome, tujuannya untuk memenuhi keinginan konsumen. Semakin tingginya persaingan untuk mendistribusikan smartphone, maka yang perlu diperhatikan oleh manajer SDM perusahaan retail handphome di Samarinda adalah upaya yang seharusnya dilakukan untuk mengurangi angka keinginan berpindah untuk menghindari citra buruk perusahaan. Dampak lain yang akan ditimbulkan dari turnover ini adalah ketidakstabilan dan ketidakpastian kondisi karyawan yang ada di dalam perusahaan, baik dari biaya pelatihan yang telah disiapkan, hingga manajer harus menyiapkan dana ekstra untuk perekrutan karyawan baru

Upaya yang dilakukan untuk menekan angka turnover intention adalah dengan dayatarik program insentif dan person-job fit. Insentif merupakan salah satu faktor yang menjadi dayatarik seseorang untuk bekerja di suatu perusahaan. Tentunya standar insentif yang diberikan oleh satu perusahaan berbeda dengan perusahaan lain tergantung kondisi dan produktifitas perusahaan tersebut. Person-job fit adalah kecocokan atau keterkaitan antara pekerjaan yang ditawarkan oleh perusahaan dan kemampuan seseorang. Dimana syarat yang biasa diberikan oleh perusahaan adalah pengetahuan, kemampuan dan keahlian seseorang.

Berdasarkan wawancara dengan HRD salah satu perusahaan retail handphome di Samarinda memberikan gaji pokok dan tunjangan lain seperti tunjangan kesehatan. Tetapi, HRD tersebut mengungkapkan bahwa ada beberapa karyawan yang masih belum mencapai target walaupun sudah dijanjikan insentif yang cukup menggiurkan. Gaji pokok yang diberikan adalah Rp. 2.200.000. Jumlah gaji pokok ini masih dibawah UMP Kalimantan Timur, yaitu Rp. 2.747.560. Setelah dijumlahkan dengan tunjangan kesehatan, lembur dan insentif menjadi kurang lebih Rp. 3.400.000. gaji beserta tunjangan dan insentif yang diberikan ini dinilai belum mencukupi kebutuhan karyawan sehingga membuat karyawan berpindah ke perusahaan lain yang memberikan gaji dan insentif yang lebih besar.

Sebelum dinyatakan lolos menjadi sales, perusahaan retail tersebut melakukan perekrutan dengan tes tertulis dan tes wawancara untuk mengetahui kepribadian dan keahlian (skill) yang dimiliki oleh calon karyawan tersebut. Sistem jabatan yang ada pada bagian back office lebih mengedepankan jenjang karir. Kesenjangan akan terjadi apabila karyawan yang dipekerjakan dibagian tersebut tidak siap atau merasa tidak cocok antara jabatan yang diberikan dan skill ataupun kepribadian yang dimiliki.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. populasi ini menggunakan sales yang bekerja di 4 (empat) perusahaan retail handphome di Samarinda yaitu, Suryaphone, Carin Cell, Anggur Cell dan Radja Ponsel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan metode yang dilakukan oleh Hair et al., (1998). Dalam penelitian ini berjumlah 18 indikator dependen dan independen yang digunakan, maka jumlah minimal sampel yang harus di ambil adalah sebesar 5×18 yaitu 90 sampel.

1) Langkah-langkah Analisis

- a) Pengujian data ini menggunakan alat analisis regresi liner berganda serta Keseluruhan teknik analisis data akan menggunakan program IBM SPSS Statistics 23.
- b) Uji Validitas & Reabilitas Uji validitas ini menggunakan prinsip analisis faktor yang menggunakan proses pengelompokkan data menurut interkorelasi antarbutir. Secara umum variabel tersebut dianggap reliabel apabila nilai Cronbach Alpha > 0,6.
- c) Analisis Deskriptif responden digunakan untuk mengetahui usia, jenis kelamin, pendidikan, latar belakang orang tua dan lain sebagainya yang biasanya berbentuk tabel.
- d) Angka indeks ini menggunakan frekuensi yang biasanya berupa Three-box Method yaitu angka 1-100.
- e) Nilai indeks = $[(F1 \times 1) + (F2 \times 2) + (F3 \times 3) + (F4 \times 4) + (F5 \times 5)] / 5$
- f) Uji R & R² Letak nilai R² adalah diantara nol dan satu ($0 < R^2 < 1$) jika hasilnya mendekati 1 maka model penelitian semakin tepat
- g) Pengujian ini dilakukan dengan standar tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan:
 - Apabila F hitung < F table, Ho diterima
 - Apabila F hitung > F table, Ho ditolak.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Uji validitas

Uji validitas ini menggunakan alat analisis Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) for Windows versi 23. Uji ini menggunakan validitas konsep yang menggunakan prinsip analisis faktor. Langkah yang dilakukan adalah menganalisis nilai pada tabel KMO-MSA. Pengujian KMO dan Bartlett's menunjukkan angka 0.810 (>60), nilai ini menunjukkan syarat analisis faktor yang pertama telah terpenuhi. Pengujian selanjutnya, tingkat signifikansi KMO Bartlett's di bawah tingkat alpha 0.05 (0.000), maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Artinya seluruh indikator yang digunakan valid dan dapat mencerminkan variabel masing - masing.

3.2. Uji Reliabilitas

Hasil Cronbach Alpha untuk item Y1.1 – Y1.5 memperlihatkan angka sebesar 0,851, item X1.1 – X1.6 menunjukkan angka 0,826, dan item X2.1 – X2.6 menunjukkan angka 0,884. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa keseluruhan item memiliki konsistensi yang baik sebagai pengukur tiap masing - masing variabel, karena angka masing - masing kelompok item menunjukkan angka >0.60 sesuai dengan syarat uji validitas menggunakan Cronbach's Alpha.

Hasil indeks skor menunjukkan skor antara 90 - 18 dengan kisaran 72. Dengan menggunakan metode three the box, kisaran 72 dibagi menjadi 3 bagian yang menghasilkan 24, sehingga menghasilkan kisaran untuk setiap bagian yang akan digunakan sebagai interpretasi nilai indeks sebagai berikut:

18,00 – 42 = Rendah

42,01 – 66 = Sedang

66,01 – 90 = Tinggi

Tabel 1. Hasil Perhitungan Angka Indeks

Variabel	Total Pervariabel	Rentang
Turnover Intention (Y)	61	42,01 – 66 (Sedang)
Dayatarik Program Insentif (X1)	65	42,01 – 66 (Sedang)
Person Job Fit (X2)	48	42,01 – 66 (Sedang)

3.3. Uji Korelasi (R) dan Korelasi Determinasi (R²)

Tabel 2. Output uji R dan R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,563a	,317	,302	3,791	1,914

Dari Tabel dapat dilihat bahwa angka koefisien korelasi (R) yaitu sebesar 0,563 atau 56,3% yang menunjukkan bahwa antara variabel independen terdiri dari Dayatarik Program Insentif (X1), Person Job fit (X2), dan variabel dependen yaitu Turnover Intention (Y1) terdapat hubungan yang “kuat” karena 0,589 berada pada kategori 0,50 - 0,75.

Pada kolom kedua tabel diatas, menunjukkan R Square atau koefisien determinasi dari model ini yaitu sebesar 0,317 yang menyatakan bahwa kedua variabel independen yang digunakan mampu menjelaskan sekitar 31,7% variasi dari turnover intention. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 68,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

3.4. Uji Simultan (Uji F hitung)

Tabel 3. Hasil Uji F hitung
ANOVAa

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	581,287	2	290,643	20,223	,000b
	Residual	1250,369	87	14,372		
	Total	1831,656	89			

Tabel diatas menunjukan bahwa angka F adalah 20,223 dengan tingkat signifikansi 0,000 (Sig F < α = 0,05). Artinya model regresi yang dibentuk dengan variabel independen Dayatarik Program Insentif (X1), Person Job Fit (X2), dan variabel dependen Turnover Intention (Y1) adalah bagus dan sangat layak (goodness of fit).

3.5. Uji parsial (Uji t hitung)

Tabel 4. Hasil Output Uji t hitung
Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	19,695	2,400			8,208	,000
	total_x1	,309	,101	,279		3,066	,003
	total_x2	-,501	,082	-,558		-6,132	,000

Tingkat signifikansi variabel independen pada uji t ini memiliki ketentuan jika < dari alpha 0,05, maka H1 diterima. Sebaliknya, jika signifikansi > dari alpha 0,05 maka H0 diterima. Berdasarkan nilai signifikansi dayatarik program insentif (X1) 0,003 < 0,05 berdasarkan uji t yaitu nilai t hitung > dari t tabel (3,066 > 1,988), maka hipotesis dari uji ini adalah Ho ditolak dan H1 diterima. Sehingga hipotesisnya berbunyi dayatarik program insentif berpengaruh (positif) dan signifikan terhadap turnover intention.

1) Pengaruh Dayatarik Program Insentif terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil perhitungan dan uji yang dilakukan, menunjukkan bahwa Dayatarik Program insentif berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention. Hal ini dibuktikan dengan hasil dari uji tingkat signifikansi yaitu 0,00 < 0,05. Hasil positif signifikan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi insentif yang diberikan perusahaan, ikut meningkatkan angka turnover para sales.

Berdasarkan pengaruh tersebut, maka dapat diartikan Dayatarik Program Insentif dapat digunakan sebagai variabel bebas untuk memprediksi dan mengukur variabel turnover intention. Kemudian dapat dikatakan bahwa Dayatarik Program Insentif merupakan salah satu hal penting bagi sales guna meminimalisir turnover intention karyawan, agar turnover tidak meningkat

sebaiknya para atasan lebih memperhatikan faktor – faktor lainnya seperti dukungan supervisor maupun dukungan psikis yang serupa, mengingat sales merupakan pekerjaan yang cukup memberikan tekanan berupa target penjualan.

Teori Super (dalam Osipow, 1988) yang menyatakan bahwa terdapat 5 (lima) tahap perkembangan karir, salah satunya adalah tahap eksplorasi (exploration) dengan kisaran usia 15 – 24 tahun. Pada tahap ini individu mulai menyadari adanya aspek penting untuk menjalani kehidupan, yaitu bekerja. Pada tahap ini, individu melakukan uji coba dalam hal mengimpresasikan pekerjaan. Individu seringkali menyatakan pekerjaan saat ini tidak realistis dan individu tidak dapat berkomitmen dengan pekerjaan tersebut untuk jangka waktu yang panjang.

Teori tersebut kemudian dikembangkan lagi oleh Corn & Slocum (1986) yang menyatakan bahwa selama tahap eksplorasi, biasanya terjadi pada pertengahan usia 20 tahun, seorang individu akan fokus untuk membuat komitmen pada pekerjaan tertentu. Corn & Slocum (1986) juga menambahkan dalam penelitiannya pernyataan terkait career stage ini yaitu, beberapa orang mungkin secara psikologis melepaskan pekerjaan mereka pada usia yang cukup dini.

Teori ini sesuai dengan apa yang terjadi di lapangan, mengingat mayoritas responden penelitian ini berusia antara 21 – 24 tahun atau setara 75% dari jumlah keseluruhan responden. Sehingga memunculkan persepsi bagi para sales yaitu, seberapa besar gaji maupun insentif yang diterima tidak akan berdampak karena para individu yang bekerja sebagai sales di beberapa perusahaan retail handhone tersebut masih melakukan eksplorasi atau boleh dikatakan sales hanya sebagai ‘batu loncatan’ untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.

2) Pengaruh Person Job Fit terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil perhitungan dan uji yang dilakukan, menunjukkan bahwa Person Job Fit berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention. Berdasarkan nilai signifikansi person job fit (X^2) $0,000 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh antara person job fit (X^2) dan turnover intention (Y). Berdasarkan uji t yaitu nilai t hitung $<$ dari t tabel ($-6,132 < 1,988$), maka hipotesis dari uji ini adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Sehingga hipotesisnya berbunyi person job fit berpengaruh (negatif) dan signifikan terhadap turnover intention. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kecocokan antara karakteristik atau kepribadian sales dengan tuntutan pekerjaan yang diberikan, maka akan menekan angka turnover para sales.

Berdasarkan pengaruh tersebut, maka dapat diartikan Person Job Fit dapat digunakan sebagai variabel bebas untuk memprediksi dan mengukur variabel turnover intention. Kemudian dapat dikatakan bahwa Person Job Fit merupakan salah satu hal penting bagi sales guna meminimalisir turnover intention para sales. Jika tingkat kecocokan antara karakteristik atau kepribadian sales dengan tuntutan pekerjaan yang diberikan tinggi, maka dapat menekan angka turnover.

Hal ini sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh (Hassan et al., 2012) Aspek pertama pada person job fit yaitu demand abilities yang berarti kesesuaian pengetahuan, kemampuan, dan keahlian karyawan dengan karakteristik pekerjaan. Jika tidak cocok, akan muncul keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan serta melakukan pencarian pekerjaan lainnya dimana cocok atau relevan .

Kemudian aspek kedua diungkapkan oleh (Perrewe, 1986), yaitu mengenai need supplies yang menyatakan bahwa karyawan akan mempunyai kinerja positif ketika permintaan memenuhi harapan.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai dayatarik program insentif dan person job fit terhadap turnover intention sales retail handhone di Samarinda, maka dapat ditarik kesimpulan atas hasil analisa yang dilakukan berdasarkan masalah yang teridentifikasi serta tertulis dalam rumusan masalah penelitian dengan menggunakan alat analisis SPSS versi 23 sebagai berikut:

- 1) Dayatarik program insentif (X_1). Hasil penelitian dari variabel ini menunjukkan bahwa dayatarik program insentif berpengaruh (positif) dan signifikan terhadap turnover intention sales retail

handphone di Samarinda. Berdasarkan nilai signifikansi, uji t yaitu nilai t hitung > dari t tabel. Sehingga hipotesisnya berbunyi dayatarik program insentif berpengaruh (positif) dan signifikan terhadap turnover intention. Hipotesis ditolak secara parsial.

- 2) Person job fit (X2). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa person job fit berpengaruh (negatif) dan signifikan terhadap turnover intention sales retail handphone di Samarinda. Berdasarkan uji t yaitu nilai t hitung < dari t tabel, Sehingga hipotesisnya berbunyi person job fit berpengaruh (negatif) dan signifikan terhadap turnover intention.

Daftar Pustaka

- Abratt & Smythe (1989) A Survey of Sales Incentive Program. *Industrial Marketing Management*. Vol. 18, 209-214.
- Armstrong, Michael (2014) *Armstrong's handbook of human resource management practice* - 13th edition. Ashford Colour press Ltd. United Kingdom.
- Bluedorn, Carol. (2001). The impact of various factors on the personality, job satisfaction and turnover intentions of professional accountants. *Managerial Auditing Journal*, 16 (4):234-245.
- Cable & DeRue (2002). The Convergent and Discriminant Validity of Subjective Fit Perceptions. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 87, No. 5
- Christensen, R. K., & Wright, B. E. (2011). The Effects of Public Service Motivation on Job Choice Decisions: Disentangling the Contributions of Person-Organization Fit and Person-Job Fit. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 21(4), 723-743.
- Corn, William L., & Slocum Jr. (1986). Career-Stages Approach To Managing The Sales Force. *Journal of business & industrial marketing*. Vol 3, No. 4
- Dewhurst, Martin., Guthridge M & Mohr E. (2009) *Motivating people: Getting beyond money*. McKinseyQuarterly. McKinsey & Company
- Farrell, M. A., & Oczkowski, E. (2009). Service worker customer orientation, organisation/job fit and perceived organisational support. *Journal of Strategic Marketing*, 17(2), 149-167.
- Ferdinand (2006) *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ferdinand (2014) *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gani, I dan Amalia, S. (2018). *Alat Analisis Data : Aplikasi Statistik untuk Penelitian Bidang Ekonomi & Sosial Edisi Revisi*. ANDI.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hair, J.E. Jr. R. E., Anderson, R. L. Tatham & W. C. Black, 1998. *Multivariate Data Analysis*, Prentice-Hall International. Inc., New Jersey
- Hassan, Massoud., Ammara Akram & Sana Naz, 2012. The Relationship between Person Organization Fit, Person-Job-Fit and Turnover Intention in Banking Sector of Pakistan: The Mediating Role of Psychological Climate. *International Journal of Human Resource Studies*. Kell Department of Commerce, Bahauddin Zakariya University, Multan, Pakistan
- Hasibuan, Malayu S.P, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hurst, Kelley, Blackman. 2007. An exploration of the relationship between learning organisations and the retention of knowledge workers. *The Learning Organization Journal*. Vol. 14, No. 03. 204-221
- Indonesia Urutan Ke 3 Sedunia Dalam Penggunaan Media Sosial
<https://diskominfo.kaltimprov.go.id/indonesia-urutan-ke-3-sedunia-dalam-penggunaan-media-sosial/>
- Kristof-Brown, Ryan D. Zimmerman, Erin C. Johnson. 2005. Consequences Of Individuals' Fit At Work: A Meta-Analysis Of Person-Job, Person-Organization, Person-Group, And Person-Supervisor Fit. Vol. 58, 281-342

- Kuvaas, Bard., et al., 2016. Do you get what you pay for? Sales incentives and implications for motivation and changes in turnover intention and work effort. *Motivation and Emotion Journal*. Vol. 40, 667 – 680.
- Mathis, Robert L., John H. Jackson. 2008. *Human Resource Management*, Twelfth Edition. United States of America. Thomson South-Western, a part of The Thomson Corporation.
- Mobley, Horner, & Hollingsworth. (1978). The relationship between human resource practices and Employee retention in public organisations: an exploratory Study conducted in the united arab emirates. *Arab: International Journal of Business and Social Science*.
- Osipow, S.H. (1988). *Theories Of Career Development* (3rd ed). New Jersey: Prentice-Hall International Inc.
- Perrewe, P. L. (1986). Locus of control and activity level as moderators in the quantitative job demands satisfaction/psychological anxiety relationship: An experimental analysis. *Journal of Applied Social Psychology*, 16(7), 620–632. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1559-1816.1986.tb01163.x>
- Selular ID. IDC: Top 5 Vendor Smartphone Indonesia Q2-2019. <https://selular.id/2019/08/idc-top-5-vendor-smartphone-indonesia-q2-2019/>
- Simamora, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Cetakan Kedua.. Yogyakarta. STIE YKPN.
- Wilk, S. L., & Sackett, P. R. (1996). Longitudinal analysis of ability-job complexity fit and job change. *Personnel Psychology*, 49(4), 937-967.
- Zeffane, Rachid (1994). Understanding Employee Turnover: The Need for a Contingency Approach. *International Journal of Manpower* 15(9): 1-14.