

Analysis of Individual-Organizational Compatibility and Work Culture in Reducing Generation Z Employees Turnover At Mining Locations

Analisis Kesesuaian Individu-Organisasi Dan Budaya Kerja Dalam Mengurangi Keinginan Berpindah Karyawan Generasi Z Di Lokasi Pertambangan

Feny Wahyuniati^{1*}, Aditya Yudanegara²
Universitas Widyatama, Bandung, Indonesia
feny.wahyuniati@widyatama.ac.id

*Corresponding Author

ABSTRACT

Tujuan penelitian ini yaitu sebagai analisis dan mengetahui bagaimana kesesuaian antara individu dan organisasi (person-organization) serta budaya kerja yang mendukung dapat mengurangi keinginan berpindah (turnover intention) karyawan Generasi Z di sektor pertambangan. Pada penelitian ini metode regresi berganda digunakan. Data dikumpulkan melalui survei yang melibatkan karyawan Generasi Z di berbagai perusahaan pertambangan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kesesuaian individu-organisasi dan budaya kerja, sementara variabel dependen adalah keinginan berpindah. Analisis regresi berganda digunakan untuk menentukan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik kesesuaian individu-organisasi maupun budaya kerja yang mendukung secara signifikan mempengaruhi penurunan keinginan berpindah karyawan Generasi Z. Budaya Kerja memiliki pengaruh signifikan dan negatif terhadap Niat Berpindah, sedangkan Kesesuaian Individu-Organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan. Temuan ini menunjukkan pentingnya perusahaan pertambangan dalam menciptakan lingkungan kerja yang sesuai dengan nilai dan kebutuhan karyawan untuk meningkatkan retensi karyawan Generasi Z.

Keywords : Budaya Kerja, Person-Organization, Turnover Intention

1. Pendahuluan

Industri pertambangan merupakan sektor yang menyediakan lapangan kerja bagi ribuan orang dan berkontribusi signifikan terhadap PDB (Badan Pusat Statistik, 2023). Namun, industri ini menghadapi tantangan besar dalam hal retensi karyawan, terutama di kalangan Generasi Z, yang terdiri dari individu yang lahir antara pertengahan 1990-an dan awal 2010-an (Schroth, 2019). Karakteristik dan preferensi khusus Generasi Z mempengaruhi cara mereka berinteraksi dengan tempat kerja, menjadikan pengelolaan sumber daya manusia sangat penting. Manusia sebagai sumber daya dapat menghasilkan keunggulan kompetitif yang signifikan bagi organisasi (Amin et al., 2020). Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan yang dimiliki adalah individu yang kompeten dan berkualitas agar mampu bersaing dan berkontribusi pada kesuksesan perusahaan.

Salah satu konsep penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah kesesuaian individu-organisasi, yang merujuk pada keselarasan antara nilai, tujuan, dan kepribadian individu dengan budaya dan nilai-nilai perusahaan. Kesesuaian ini telah diidentifikasi sebagai faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja dan keinginan karyawan untuk berpindah (Wang et al., 2020). Penelitian menunjukkan bahwa kesesuaian yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, komitmen, dan kinerja karyawan, serta mengurangi keinginan untuk berpindah (Nguyen & Tran, 2021).

Budaya kerja yang positif juga memainkan peran krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan inklusif. Hal ini sangat relevan bagi Generasi Z, yang mengutamakan fleksibilitas, inklusi, dan keberlanjutan (Deloitte, 2019). Budaya kerja yang kuat dan positif dapat membantu meningkatkan retensi karyawan dan produktivitas (Kang & Sung, 2020). Dalam konteks industri pertambangan, di mana kondisi kerja seringkali sulit dan lokasi yang terpencil menjadi tantangan tersendiri, budaya kerja yang mendukung menjadi semakin penting (Garcia et al., 2021).

Meski banyak penelitian telah menyoroti pentingnya kesesuaian individu-organisasi dan budaya kerja, masih sedikit yang secara khusus meneliti dampak kedua faktor ini terhadap keinginan berpindah karyawan Generasi Z di industri pertambangan. Fenomena yang muncul adalah bagaimana kesesuaian individu-organisasi dan budaya kerja dapat digunakan sebagai alat untuk mengurangi keinginan berpindah di kalangan karyawan Generasi Z di lokasi pertambangan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah dalam literatur dengan mengeksplorasi pengaruh kesesuaian individu-organisasi dan budaya kerja terhadap keinginan berpindah karyawan Generasi Z di industri pertambangan. Dalam permasalahan tersebut, peneliti menggunakan suatu pendekatan statistik dengan metode analisis regresi linier berganda. Penelitian ini akan mengevaluasi bagaimana kedua variabel independen, yaitu kesesuaian individu-organisasi dan budaya kerja, mempengaruhi variabel dependen, yaitu keinginan berpindah. Hasil yang diharapkan dari analisis ini tentunya dapat memberikan wawasan yang lebih dalam dan rekomendasi praktis bagi perusahaan pertambangan dalam meningkatkan retensi karyawan, khususnya di kalangan Generasi Z.

2. Tinjauan Pustaka

A. Kesesuaian Individu Organisasi

Kesesuaian individu-organisasi (P-O fit) merupakan konsep penting dalam pengelolaan sumber daya manusia yang menggambarkan sejauh mana nilai-nilai, tujuan, dan kepribadian individu selaras dengan budaya dan nilai-nilai organisasi. Liu et al. (2019) menegaskan bahwa kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dan kepuasan kerja serta komitmen organisasi karyawannya berkorelasi positif. Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kesesuaian antara karyawan dan organisasi, semakin besar kemungkinan karyawan merasa terlibat dan puas dengan pekerjaan mereka. Maka, organisasi perlu melakukan upaya dalam proses rekrutmen dan orientasi untuk memastikan kesesuaian ini, yang dapat mengurangi tingkat turnover.

B. Budaya Kerja

Budaya kerja yang positif memainkan peran krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan inklusif. Kim et al. (2020) dalam penelitian mereka menemukan bahwa budaya organisasi yang kuat tidak hanya meningkatkan keterlibatan karyawan tetapi juga berkontribusi terhadap kinerja yang lebih baik. Budaya kerja yang inklusif, yang menghargai keberagaman dan keberlanjutan, sangat penting bagi Generasi Z, yang lebih cenderung mencari tempat kerja yang mencerminkan nilai-nilai tersebut. Penelitian ini menekankan bahwa organisasi yang berhasil mengembangkan budaya yang kuat dan positif akan mendapatkan keunggulan kompetitif dalam hal retensi karyawan.

C. Generasi Z di Tempat Kerja

Generasi Z, yang dikenal dengan harapan dan karakteristik uniknya, mempengaruhi dinamika tempat kerja saat ini. Seemiller dan Grace (2021) menjelaskan bahwa Generasi Z sangat menghargai fleksibilitas, keseimbangan kerja-hidup, dan lingkungan kerja yang inklusif dan berkelanjutan. Penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan yang dapat memenuhi harapan ini tidak hanya lebih berhasil dalam menarik talenta muda tetapi juga dalam

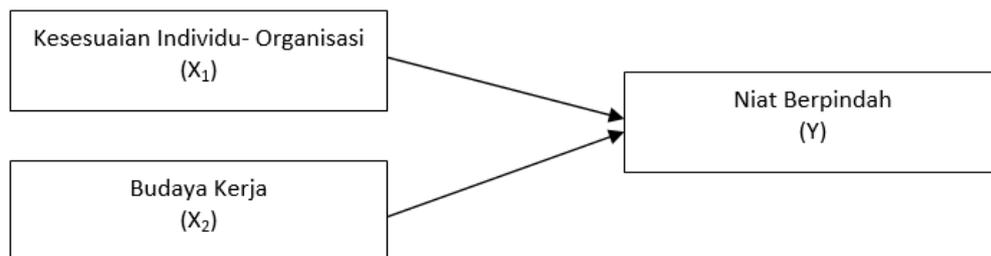
mempertahankan mereka. Dengan memfokuskan pada pengembangan budaya kerja yang sesuai dengan nilai-nilai Generasi Z, organisasi dapat meningkatkan tingkat retensi karyawan secara signifikan.

D. Pengaruh terhadap Retensi Karyawan

Di sektor industri yang menghadapi tantangan unik, seperti pertambangan, pentingnya budaya kerja yang positif dan kesesuaian individu-organisasi menjadi semakin jelas. Zhang et al. (2020) memperlihatkan bila organisasi dengan budaya kerja yang mendukung dan kesesuaian yang tinggi antara individu dan organisasi memiliki tingkat turnover yang lebih rendah. Penelitian ini mengindikasikan bahwa melalui pembentukan tempat kerja yang memenuhi harapan karyawan, perusahaan dapat mengurangi keinginan untuk berpindah dan meningkatkan loyalitas karyawan, terutama di kalangan Generasi Z yang lebih rentan terhadap pergeseran karier.

3. Metode Penelitian

Untuk mengkaji data tersebut, penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif yang meliputi analisis regresi berganda. Metode sampling jenuh atau non-probabilitas dengan seluruh sampling adalah pendekatan sampling yang digunakan. Karena jumlah masyarakat kurang dari seratus orang, Sugiyono (2013) menyatakan bahwa metode sampling saturasi yang digunakan. Ini berarti bahwa seluruh populasi dijadikan sampel. Dengan demikian, enam puluh tiga anggota Generasi Z termasuk dalam sampel keseluruhan penelitian. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji hubungan antara keinginan pekerja Generasi Z untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini dan dua faktor kesesuaian individu-organisasi: budaya kerja dan Person-Organization Fit (PO Fit). Metode deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran rinci mengenai hubungan antara variabel-variabel tersebut. Gambar berikut menunjukkan hubungan antar variabel yang dianalisis.



Gambar 1
Diagram Hubungan Antar Variabel

4. Hasil dan Pembahasan

Analisis Deskriptif

Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada sejumlah 63 responden yang merupakan karyawan generasi Z di site pertambangan. Tabel 1 menunjukkan karakteristik tingkat pendidikan responden :

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase
1	Tidak Sekolah	2	3.2%
2	SD	0	0.0%
3	SMP	2	3.2%
4	SMA	35	55.6%
5	Diploma/Vokasi	5	7.9%
6	Sarjana (S1)	18	28.6%
7	Master (S2)	0	0.0%

8	Lainnya	1	1.6%
Jumlah		63	100%

Tabel 1. Karakteristik Tingkat Pendidikan Responden

Tabel 2 di bawah ini menampilkan hasil kuisioner yang dikirimkan, yang memberikan informasi tentang karakteristik pekerja sesuai dengan masa kerja mereka:

No	Lama Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
1	< 1 Tahun	16	25.4%
2	1 – 3 Tahun	30	47.6%
3	3 – 6 Tahun	13	20.6%
4	> 6 Tahun	4	6.3%
Jumlah		63	100%

Tabel 2. Karakteristik Lama Masa Kerja Responden

Dapat diinterpretasikan bahwa mayoritas karyawan generasi Z di perusahaan ini punya masa kerja antara 1 - 3 tahun, yang menunjukkan bahwa mereka relatif masih baru dalam organisasi tersebut. Menurut Robbins (2006), karyawan dengan masa kerja yang relatif baru cenderung memiliki tingkat turnover yang lebih tinggi dibanding dengan yang telah lama bekerja di perusahaan. Hal ini dapat dijelaskan oleh beberapa faktor, termasuk proses adaptasi dan keterlibatan yang mungkin menantang bagi karyawan baru, ekspektasi yang tinggi yang tidak selalu sesuai dengan kenyataan di lapangan, serta kurangnya keterikatan emosional dan komitmen terhadap organisasi. Selain itu, karyawan baru sering kali mencari peluang pengembangan karir dan kondisi kerja yang lebih baik, sehingga jika perusahaan tidak dapat memenuhi kebutuhan ini, mereka mungkin lebih cenderung untuk mempertimbangkan pindah ke tempat lain. maka, penting untuk perusahaan berfokus pada peningkatan proses orientasi, memberikan dukungan yang memadai, dan menawarkan jalur pengembangan karir yang jelas untuk mengurangi risiko turnover yang tinggi di kalangan karyawan baru. Berikut merupakan penilaian responden pada variabel Kesesuaian Individu-Organisasi (PO Fit) dari hasil kuisioner yang dijadikan pada tabel berikut:

No	Item	Mean	Kesimpulan
1	X1.1	7.88	Tinggi
2	X1.2	7.52	Tinggi
3	X1.3	8.26	Tinggi
4	X1.4	9.02	Sangat Tinggi
5	X1.5	8.22	Tinggi
6	X1.6	7.96	Tinggi
7	X1.7	8.44	Sangat Tinggi
8	X1.8	7.78	Tinggi
9	X1.9	8.20	Tinggi
10	X1.10	7.94	Tinggi
11	X1.11	8.10	Tinggi

Tabel 3. Analisis Deskriptif Variabel Kesesuaian Individu-Organisasi

Berdasarkan tabel 3 di atas, penilaian responden terhadap variabel Kecocokan Orang-Organisasi memiliki rata rata total nilai sebesar 8,12 pada interval 6,82 – 8,40 dengan kategori

‘tinggi’ yang dapat diidentifikasi bahwa karyawan generasi Z merasa nilai individunya selaras atau cocok dengan nilai yang dianut oleh Organisasi.

Berikut merupakan penilaian responden pada variabel budaya kerja dari hasil kuesioner yang dijadikan pada tabel berikut:

No	Item	Mean	Kesimpulan
1	X1.1	8.70	Sangat Tinggi
2	X1.2	8.66	Sangat Tinggi
3	X1.3	8.16	Tinggi
4	X1.4	8.64	Sangat Tinggi
5	X1.5	8.66	Sangat Tinggi
6	X1.6	8.34	Tinggi
7	X1.7	8.50	Sangat Tinggi
8	X1.8	7.74	Tinggi
9	X1.9	8.06	Tinggi
10	X1.10	8.26	Tinggi
11	X1.11	8.16	Tinggi

Tabel 4. Analisis Deskriptif Variabel Budaya Kerja

Dari tabel analisis deskriptif variabel budaya kerja, terlihat bahwa penilaian responden menunjukkan rata-rata nilai yang bervariasi, dengan sebagian besar item berada dalam kategori 'Sangat Tinggi' dan beberapa dalam kategori 'Tinggi'. Rata-rata total nilai untuk variabel Budaya Kerja adalah 8,36, yang berada dalam interval 6,82 – 8,40 dan dikategorikan sebagai 'Tinggi'. Ini menunjukkan bahwa karyawan generasi Z di site pertambangan memiliki pandangan yang positif terhadap budaya kerja di perusahaan. Secara keseluruhan, penilaian yang positif terhadap budaya kerja ini mengindikasikan bahwa nilai-nilai dan praktik budaya di perusahaan telah diterima dan diterapkan dengan baik oleh karyawan generasi Z, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan sesuai dengan ekspektasi mereka. Berikut merupakan penilaian responden pada variabel niat berpindah dari hasil kuesioner yang dijadikan pada tabel berikut:

No	Item	Mean	Presentase
1	Y.1	4.76	Rendah
2	Y.2	5.04	Rendah
3	Y.3	4.22	Rendah
4	Y.4	4.48	Rendah
5	Y.5	4.86	Rendah
6	Y.6	5.94	Sedang
7	Y.7	4.28	Rendah
8	Y.8	5.18	Rendah
9	Y.9	5.12	Rendah
10	Y.10	6.28	Sedang
11	Y.11	4.54	Rendah
12	Y.13	6.20	Sedang

Tabel 5. Analisis Deskriptif Variabel Niat Berpindah

Berdasarkan Tabel 5, yang menunjukkan analisis deskriptif variabel niat berpindah, sebagian besar item memiliki nilai rata-rata yang dikategorikan sebagai "Rendah." Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Generasi Z di perusahaan umumnya merasa puas dengan pekerjaan mereka saat ini dan tidak menunjukkan kecenderungan tinggi untuk meninggalkan tempat kerja mereka. Secara keseluruhan, hasil analisis ini menunjukkan bahwa meskipun mayoritas karyawan Generasi Z di perusahaan saat ini tidak menunjukkan niat berpindah yang tinggi, Untuk mengurangi kemungkinan keinginan masa depan untuk bermigrasi, faktor-faktor tertentu perlu diselidiki lebih lanjut. Perusahaan perlu mengevaluasi dan memperbaiki aspek-aspek yang mendapatkan nilai sedang untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi kemungkinan karyawan untuk mencari pekerjaan di tempat lain.

Hasil Uji Kualitas Data Penelitian

Uji Validitas

Penelitian ini dilakukan uji validitas untuk seluruh variabel yang digunakan yaitu Kecocokan Orang-Organisasi (PO Fit), Budaya Kerja, dan Niat Berpindah. Tabel di bawah ini memberikan spesifikasi temuan pengujian berdasarkan studi uji validitas:

Tabel 6. Uji Validitas Variabel Kesesuaian Individu-Organisasi

Uji validitas variabel Kesesuaian Individu-Organisasi (Variabel X1) dengan total sebanyak 11 item, kuesioner dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga semua item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan valid.

No	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	X2.1	0.586	0.244	Valid
2	X2.2	0.628	0.244	Valid
3	X2.3	0.491	0.244	Valid
4	X2.4	0.594	0.244	Valid
5	X2.5	0.585	0.244	Valid
6	X2.6	0.620	0.244	Valid
7	X2.7	0.636	0.244	Valid
8	X2.8	0.512	0.244	Valid
9	X2.9	0.500	0.244	Valid
10	X2.10	0.641	0.244	Valid
11	X2.11	0.659	0.244	Valid

Tabel 7. Uji Validitas Variabel Budaya Kerja

Uji validitas variabel Budaya Kerja (Variabel X2) dengan total sebanyak 11 item, kuesioner dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga semua item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan valid.

No	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Presentase
1	Y.1	0.803	0.244	Valid
2	Y.2	0.789	0.244	Valid
3	Y.3	0.747	0.244	Valid
4	Y.4	0.851	0.244	Valid
5	Y.5	0.711	0.244	Valid
6	Y.6	0.673	0.244	Valid
7	Y.7	0.820	0.244	Valid
8	Y.8	0.717	0.244	Valid
9	Y.9	0.685	0.244	Valid
10	Y.10	0.713	0.244	Valid
11	Y.11	0.749	0.244	Valid
12	Y.12	0.080	0.244	Tidak Valid
13	Y.13	0.315	0.244	Valid
14	Y.14	-0.176	0.244	Tidak Valid

Tabel 8. Uji Validitas Variabel Niat Berpindah

Setelah dilakukan uji validitas, hasil menunjukkan bahwa terdapat dua item pertanyaan dari Niat Berpindah yang tidak valid. Hal ini menunjukkan bahwa perlu dilakukan eliminasi agar pertanyaan dari variabel tersebut dapat memenuhi syarat uji validitas. Untuk itu, 2 pertanyaan dari variabel Niat Berpindah yaitu Y.12 dan Y.14 dieliminasi sehingga menyisakan 12 pertanyaan.

No	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Presentase
1	Y.1	0.803	0.244	Valid
2	Y.2	0.789	0.244	Valid
3	Y.3	0.747	0.244	Valid
4	Y.4	0.851	0.244	Valid
5	Y.5	0.711	0.244	Valid
6	Y.6	0.673	0.244	Valid
7	Y.7	0.820	0.244	Valid
8	Y.8	0.717	0.244	Valid
9	Y.9	0.685	0.244	Valid
10	Y.10	0.713	0.244	Valid
11	Y.11	0.749	0.244	Valid
12	Y.13	0.315	0.244	Valid

Tabel 9. Uji Validitas Variabel Niat Berpindah (Setelah Eliminasi)

Uji Reliabilitas

Penelitian ini menggunakan asumsi yaitu jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6 maka instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Berikut merupakan hasil uji reliabilitas pada variabel:

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Sig	Keterangan
1	Kesesuaian Individu-Organisasi	0.852	> 0.60	Reliabel
2	Budaya Kerja	0.804	> 0.60	Reliabel
3	Niat Berpindah	0.918	> 0.60	Reliabel

Tabel 10. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang tercantum dalam Tabel 7, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian yang digunakan untuk variabel Kesesuaian Individu-Organisasi (PO Fit), Budaya Kerja, dan Niat Berpindah adalah reliabel, dimana dapat dianggap memiliki konsistensi internal yang baik dan dapat diandalkan untuk digunakan dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut merupakan hasil analisis regresi yang ditunjukkan untuk mengetahui besaran pengaruh variabel Kesesuaian Individu-Organisasi, Budaya Kerja terhadap Niat Berpindah :

Variabel	Parameter	Taksiran	T^2 Hitung	P-value	Keterangan
Intersept	B_0	15.836	7.668	0.000	Signifikan
Kesesuaian Individu-Organisasi	B_1	-0.329	-1.523	0.133	Tidak Signifikan
Budaya Kerja	B_2	-0.968	-4.015	0.000	Signifikan

Tabel 11. Hasil Estimasi Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8 menunjukkan temuan analisis regresi, yang menunjukkan bahwa budaya kerja secara signifikan dan negatif mempengaruhi keinginan untuk pindah, meskipun kesesuaian individu-organisasi tidak. Jadi, bisnis harus berkonsentrasi pada peningkatan budaya kerja untuk mengurangi niat pergantian karyawan.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas

Data penelitian yang dikumpulkan dari responden memiliki distribusi normal menurut pengujian statistik. Karena terdapat lebih dari 50 sampel dengan total 63 responden, pengujian kenormalan dilakukan dengan menggunakan teknik Kolmogorov-Smirnov. Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menghasilkan hasil sebagai berikut:

Model Regresi	P-value	Keterangan
$Y \sim X_1 + X_2$	0.059	Berdistribusi Normal

Tabel 12. Hasil Uji Normalitas Residual

Hasil uji normalitas residual menggunakan teknik Kolmogorov-Smirnov adalah nilai p sebesar 0,059. Data residual dari model regresi terdistribusi normal karena nilai p lebih besar dari 0,05. Akibatnya, analisis regresi linier berganda tidak memerlukan distribusi normal. Hal ini mengindikasikan bahwa hasil analisis regresi dapat diinterpretasikan dengan lebih valid dan akurat karena memenuhi salah satu asumsi fundamental dalam regresi linear.

Uji Heteroskedastisitas (Bruesh Pagan)

Salah satu uji asumsi tradisional dalam analisis regresi uang adalah uji heteroskedastisitas, yang mencari bukti ketimpangan varians model regresi antara nilai sisa pengamatan yang

berbeda. Homoskedastisitas adalah kondisi di mana varians nilai residu dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap konstan.

Variabel	Parameter	Taksiran	T^2_{Hitung}	P-value	Keterangan
Intersept	B_0	7.426	0.018	0.018	Homoskedastisitas
Kesesuaian Individu-Organisasi	B_1	-0.411	0.204	0.204	Homoskedastisitas
Budaya Kerja	B_2	-0.305	0.397	0.397	Homoskedastisitas

Tabel 13. Hasil Uji Heteroskedastisitas Residual

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, semua variabel dalam model regresi, yaitu Intercept, Kesesuaian Individu-Organisasi, dan Budaya Kerja, memiliki p-value yang lebih besar dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada indikasi heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga variance dari nilai residual bersifat tetap atau homogen. Dengan demikian, asumsi homoskedastisitas dalam analisis regresi linear berganda terpenuhi. Asumsi ini memastikan bahwa model regresi yang digunakan memberikan estimasi parameter yang efisien dan konsisten.

Koefisien Determinasi

Dibuktikan dengan nilai Kuadrat-R yang dimodifikasi, pengujian koefisien determinasi berupaya menguji kemampuan model untuk secara bersamaan menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016). Salah satu cara untuk mengevaluasi peran variabel bebas dalam menjelaskan varians variabel dependen dalam model regresi adalah dengan melihat koefisien determinasinya. Pada tabel ringkasan model, Anda dapat melihat nilai R-kuadrat (R^2), yang merupakan koefisien determinasi. Koefisien determinasi mendekati 1 dan jauh dari 0 menunjukkan bahwa variabel bebas dapat menjelaskan sebagian besar informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen, sedangkan nilai yang rendah menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki keterbatasan dalam menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2016).

Model Regresi	R	R^2	Adj R^2	Std Error of the Estimate
$Y \sim X_1 + X_2$	0.565	0.320	0.297	1.27343

Tabel 14. Model Summary

Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel-variabel independen (Kesesuaian Individu-Organisasi dan Budaya Kerja) dalam model ini memiliki kontribusi moderat dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Niat Berpindah), dengan adjusted R-squared sebesar 0.297. Artinya, meskipun ada faktor lain yang mungkin mempengaruhi Niat Berpindah yang tidak dimasukkan dalam model, model regresi ini tetap memiliki kemampuan yang untuk menjelaskan variasi dalam Niat Berpindah. Nilai R yang sebesar 0.565 juga menunjukkan hubungan yang sedang antara variabel-variabel independen dengan variabel dependen.

5. Penutup

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan reliabel, dan model regresi yang diterapkan memiliki beberapa asumsi penting yang terpenuhi (normalitas dan homoskedastisitas). Budaya Kerja memiliki pengaruh signifikan dan negatif terhadap Niat Berpindah, sedangkan Kesesuaian Individu-Organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan. Model regresi memiliki kemampuan moderat dalam menjelaskan variasi Niat Berpindah, dengan adjusted R-squared sebesar 0.297. Hasil ini memperlihatkan bila faktor-faktor lain selain Kesesuaian Individu-Organisasi dan Budaya Kerja mungkin juga berperan dalam mempengaruhi Niat Berpindah karyawan

Saran

Untuk studi selanjutnya, disarankan menambah variabel psikologis dan demografis, menggunakan metode pengumpulan data longitudinal dan kualitatif, meningkatkan variasi dan jumlah sampel, serta menerapkan metode analisis statistik lanjutan seperti SEM. Selain itu, penting untuk mengeksplorasi elemen spesifik dari budaya organisasi dan faktor eksternal yang mempengaruhi niat berpindah karyawan, serta menggunakan alat ukur yang lebih valid dan reliabel. Dengan demikian, penelitian akan lebih komprehensif, valid, dan dapat memberikan wawasan mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi niat berpindah karyawan.

Daftar Pustaka

- Amin, A., Ahmad, S., & Farhan, M. (2020). The Role of Human Resource Practices in Enhancing Employee Performance: A Study on the Mining Industry. *Journal of Business Research*, 118, 290-299.
- Badan Pusat Statistik. (2023). *Statistik Pertambangan Indonesia 2023*.
- Deloitte. (2019). *Global Millennial Survey 2019*. Deloitte Insights.
- Garcia, P., Hernandez, L., & Ramos, C. (2021). Work Culture and Employee Retention in Remote Locations: Insights from the Mining Industry. *International Journal of Human Resource Studies*, 11(2), 50-65.
- Kang, J., & Sung, M. (2020). Impact of Organizational Culture on Employee Retention: A Study of the Mining Sector. *Journal of Organizational Behavior*, 41(1), 67-84.
- Nguyen, T. T., & Tran, Q. H. (2021). The Influence of Person-Organization Fit on Job Satisfaction and Employee Turnover in the Mining Industry. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 13(3), 45-60.
- Schroth, H. (2019). Are You Ready for Gen Z in the Workplace? *California Management Review*, 61(3), 5-18.
- Sugiyono, 2013, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA)
- Wang, Y., Zhang, X., & Yang, L. (2020). Person-Organization Fit and Employee Outcomes: The Mediating Role of Work Engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 35(4), 256-272.
- Badan Pusat Statistik. (2023). *Statistik Pertambangan Indonesia*.
- Denison, D. R., & Mishra, A. K. (1995). Toward a theory of organizational culture and effectiveness. *Organization Science*, 6(2), 204-223.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281-342.
- O'Reilly, C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal*, 34(3), 487-516.

- Schroth, H. (2019). Are you ready for Gen Z in the workplace? *California Management Review*, 61(3), 5-18.
- Seemiller, C., & Grace, M. (2016). *Generation Z goes to college*. John Wiley & Sons.
- Verquer, M. L., Beehr, T. A., & Wagner, S. H. (2003). A meta-analysis of relations between person-organization fit and work attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 473-489.
- Zhao, Y., & Sturges, J. (2013). The effects of career management on mining engineers' career success. *Human Resource Management Journal*, 23(1), 53-68.
- Liu, C., Zhang, X., & Zhao, X. (2019). "The impact of person-organization fit on job satisfaction: The mediating role of organizational commitment." *Journal of Business Research*, 98, 137-145.
- Kim, H. J., & Kuo, C. (2020). "The role of organizational culture in employee engagement and job performance." *Sustainability*, 12(12), 4920.
- Seemiller, C., & Grace, M. (2021). "Generation Z: A century in the making." *Journal of Business and Educational Leadership*, 11(1), 25-35.
- Zhang, L., Wang, J., & Zhao, L. (2020). "The role of organizational culture in employee turnover: Evidence from the mining industry." *Resources Policy*, 68, 101742.