



**PENGARUH *CAREER ADAPTABILITY* DAN *PERSON-JOB FIT*
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN *EMPLOYEE
RETENTION* SEBAGAI VARIABEL MODERASI (STUDI KASUS PADA
KARYAWAN KOMATSU GROUP INDONESIA)**

SKRIPSI

SHEFINA NUR AMALINA 2210111118

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM SARJANA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" JAKARTA
2025**



**PENGARUH *CAREER ADAPTABILITY* DAN *PERSON-JOB FIT*
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN *EMPLOYEE
RETENTION* SEBAGAI VARIABEL MODERASI (STUDI KASUS PADA
KARYAWAN KOMATSU GROUP INDONESIA)**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen**

SHEFINA NUR AMALINA 2210111118

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM SARJANA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN” JAKARTA**

2025

PERNYATAAN ORISINALITAS

Skripsi ini adalah hasil karya sendiri, dan semua sumber yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Shefina Nur Amalina

NIM : 2210111118

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan saya ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Jakarta, 28 September 2025

yang menyatakan,

A handwritten signature in black ink is written over a portion of a 10,000 Indonesian Rupiah banknote. The banknote features the Garuda Pancasila emblem and the text '10000', 'METR', and 'TEM'. The signature is written in a cursive style.

(Shefina Nur Amalina)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademika Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Shefina Nur Amalina
NIM : 2210111118
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : S1 Manajemen
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta Hak Bebas Royalti Non Ekklusif (*Non Exclusive Royalty Free Right*) atas Skripsi saya yang berjudul :

Pengaruh *Career Adaptability* dan *Person-Job Fit* terhadap *Turnover Intention* dengan *Employee Retention* sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus pada Karyawan Komatsu Group Indonesia)

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti ini Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan Skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal : 3 Desember 2025

Yang menyatakan,



(Shefina Nur Amalina)

SKRIPSI

**PENGARUH *CAREER ADAPTABILITY* DAN *PERSON-JOB FIT*
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN *EMPLOYEE
RETENTION* SEBAGAI VARIABEL MODERASI (STUDI KASUS PADA
KARYAWAN KOMATSU GROUP INDONESIA)**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

SHEFINA NUR AMALINA 2210111118

**Telah dipertahankan di depan Tim Penguji pada tanggal: 18 Desember 2025
dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima**



Renny Husniati, S.E., M.M

Ketua Penguji



Airlangga Surya Kusuma, S.E., M.Sc
Penguji I



Dr. Iwan Kresna Setiadi, S.E., M.M
Penguji II



Dr. Jubaedah, S.E., M.M
Dekan



Siti Hidayati, S.E., M.M
Koordinator Program Studi

Disahkan di : Jakarta
Pada Tanggal : 18 Desember 2025

The Influence of Career Adaptability and Person–Job Fit on Turnover Intention with Employee Retention as a Moderating Variable (Case Study of Komatsu Group Indonesia Employees)

By Shefina Nur Amalina

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of Career Adaptability and Person–Job Fit on Turnover Intention, with Employee Retention as a moderating variable among employees of Komatsu Group Indonesia. This research employed a quantitative approach using a purposive sampling technique. A total of 151 respondents, consisting of young employees from Komatsu Group Indonesia, participated in this study. Data were collected through a structured questionnaire distributed via Google Form. The data were analyzed using descriptive and inferential statistical methods with the assistance of SmartPLS 4.0. The analysis included convergent validity, discriminant validity, reliability testing, coefficient of determination (R^2), predictive relevance (Q^2), and hypothesis testing using the bootstrapping method. The results show that Career Adaptability has a positive and significant effect on Turnover Intention and Person–Job Fit also has a positive and significant effect on Turnover Intention. Furthermore, Employee Retention significantly weakens the relationship between Career Adaptability and Turnover Intention, while strengthening the relationship between Person–Job Fit and Turnover Intention. These findings highlight the importance of effective retention strategies in managing employee turnover potential among young employees.

Keywords: Career Adaptability, Person–Job Fit, Employee Retention, Turnover Intention, Komatsu Group Indonesia

Pengaruh *Career Adaptability* dan *Person–Job Fit* terhadap *Turnover Intention* dengan *Employee Retention* sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Karyawan Komatsu Group Indonesia)

Oleh Shefina Nur Amalina

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Career Adaptability* dan *Person–Job Fit* terhadap *Turnover Intention* dengan *Employee Retention* sebagai variabel moderasi pada karyawan Komatsu Group Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*. Jumlah responden sebanyak 151 orang yang merupakan karyawan muda dari Komatsu Group Indonesia. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan *Google Form*. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan inferensial yang diolah dengan bantuan SmartPLS 4.0. Pengujian meliputi uji validitas konvergen, uji validitas diskriminan, uji reliabilitas, uji koefisien determinasi (R^2), uji *predictive relevance* (Q^2), serta uji hipotesis melalui metode *bootstrapping*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Career Adaptability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* dan *Person–Job Fit* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Selanjutnya, *Employee Retention* terbukti secara signifikan memperlemah hubungan antara *Career Adaptability* dan *Turnover Intention*, serta memperkuat hubungan antara *Person–Job Fit* dan *Turnover Intention*. Temuan ini menegaskan bahwa strategi retensi yang efektif memiliki peran penting dalam mengendalikan potensi *Turnover Intention* karyawan, khususnya pada kelompok karyawan muda.

Kata kunci: *Career Adaptability*, *Person–Job Fit*, *Employee Retention*, *Turnover Intention*, Komatsu Group Indonesia



KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" JAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Rumah Sakit Fatmawati, Pondok Labu, Jakarta Selatan 12450
Telepon 021-7656971, Fax 021-7656904
Laman : www.feb.upnvj.ac.id , e-mail : febupnvj@upnvj.ac.id

BERITA ACARA SIDANG TUGAS AKHIR
SEMESTER GANJIL TA. 2025/2026

Pada hari ini, Kamis, tanggal 18 Desember 2025, telah dilaksanakan Sidang Tugas Akhir bagi mahasiswa:

Nama : Shefina Nur Amalina
NIM : 2210111118
Program Studi : Manajemen S1
Judul Tugas Akhir :

**PENGARUH CAREER ADAPTABILITY DAN PERSON-JOB FIT TERHADAP
TURNOVER INTENTION DENGAN EMPLOYEE RETENTION SEBAGAI
VARIABEL MODERASI (STUDI KASUS PADA KARYAWAN KOMATSU GROUP
INDONESIA)**

Dinyatakan yang bersangkutan Lulus / Tidak Lulus/Sidang Ulang*, dengan Nilai Rata-Rata
dan Nilai Huruf

Tim Penguji

No	Dosen Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1	Renny Husniati, SE., MM	Ketua	
2	Airlangga Surya Kusuma, SE., M.Sc	Anggota I	
3	Dr. Iwan Kresna Setiadi	Anggota II **)	

Keterangan:

*) Coret yang tidak perlu
**) Dosen Pembimbing

Nilai dalam Skala
85 - 100 = A
80 - 84.99 = A-
75 - 79.99 = B+
70 - 74.99 = B
65 - 69.99 = B-
60 - 64.99 = C+
55 - 59.99 = C
40 - 54.99 = D
0 - 39.99 = E

Jakarta, 18 Desember 2025

Mengesahkan
a.n. DEKAN
Koordinator Prodi Manajemen S1

Siti Hidayati, SE, MM

PRAKATA

Puji syukur kita panjatkan atas kehadiran Allah SWT karena atas limpahan rahmat, ridha, serta karunia-Nya lah, penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi yang berjudul “Pengaruh *Career Adaptability* dan *Person–Job Fit* terhadap *Turnover Intention* dengan *Employee Retention* sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus pada Karyawan Komatsu Group Indonesia)” dengan baik.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada pihak-pihak yang telah memberikan dukungan serta bantuan, di antaranya:

1. Ibu Dr. Jubaedah, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta
2. Dr. Dewi Cahyani Pangestuti, SE., MM., Ketua Jurusan Manajemen UPN “Veteran” Jakarta.
3. Ibu Siti Hidayati, S.E., M.M. selaku Kepala Program Studi Manajemen Program Sarjana,
4. Bapak Dr. Iwan Kresna Setiadi, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan masukan dan arahan dalam setiap proses penyelesaian skripsi ini,
5. Keluarga dan teman-teman penulis yang telah memberikan dukungan dalam proses penyusunan skripsi,
6. Manajer HRD Komatsu Indonesia yang telah meluangkan waktu untuk menjadi narasumber wawancara dari penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun untuk perbaikan di masa mendatang.

Jakarta, 18 Desember 2025

Shefina Nur Amalina

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
ABSTRACT	vi
ABSTRAK	vii
BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI	viii
PRAKATA	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR/GRAFIK	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	12
1.3. Tujuan Penelitian.....	12
1.4. Manfaat Hasil Penelitian	13
1.4.1. Aspek Teoritis.....	13
1.4.2. Aspek Praktis.....	14
1.4.2.1. Bagi Organisasi atau Perusahaan	14
1.4.2.2. Bagi Peneliti.....	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	15
2.1. Landasan Teori	15
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	15
2.1.2. <i>Turnover Intention</i>	19

2.1.3.	<i>Career Adaptability</i>	23
2.1.4.	<i>Person–Job Fit</i>	28
2.1.5.	<i>Employee Retention</i>	31
2.2.	Hasil Penelitian Sebelumnya.....	34
2.3.	Model Penelitian	45
2.4.	Hipotesis.....	48
BAB III METODE PENELITIAN		49
3.1.	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	49
3.1.1.	Definisi Operasional	49
3.1.2.	Pengukuran Variabel	51
3.2.	Populasi dan Sampel	55
3.2.1.	Populasi	55
3.2.2.	Sampel.....	56
3.3.	Teknik Pengumpulan Data	57
3.3.1.	Jenis Data	57
3.3.2.	Sumber Data.....	57
3.3.3.	Pengumpulan Data	58
3.4.	Teknik Analisis Data	59
3.4.1.	Analisis Data Deskriptif.....	59
3.4.2.	Analisis Data Inferensial	61
3.4.4.	Uji Hipotesis	66
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		68
4.1.	Deskripsi Obyek Penelitian.....	68
4.2.	Deskripsi Data Penelitian.....	69
4.2.1.	Karakteristik Responden	69
4.2.2.	Analisis Data Deskriptif	75
4.3.	Uji Hipotesis dan Analisis.....	81
4.3.1.	Uji Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	81
4.3.2.	Uji Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	89
4.3.3.	Uji <i>Goodness of Fit</i>	91

4.3.4.	Hubungan Nilai <i>Mean</i> dan Model Pengukuran.....	92
4.3.5.	Uji Hipotesis Parsial (Uji-T)	97
4.4.	Pembahasan.....	99
4.4.1.	Pembahasan Hipotesis.....	99
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		106
5.1.	Simpulan	106
5.2.	Keterbatasan Penelitian.....	107
5.3.	Saran.....	108
DAFTAR PUSTAKA.....		110
RIWAYAT HIDUP.		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Research Gap.....	11
Tabel 2. Matriks Hasil Penelitian Sebelumnya	41
Tabel 3. Pengukuran Variabel Turnover Intention	52
Tabel 4. Pengukuran Variabel Career Adaptability	52
Tabel 5. Pengukuran Variabel Person–Job Fit.....	53
Tabel 6. Pengukuran Variabel Employee Retention.....	53
Tabel 7. Skala Likert	54
Tabel 8. Kisi-kisi Instrumen Penilaian	54
Tabel 9. Jumlah Karyawan KGI.....	56
Tabel 10. Teknik Skoring Skala Likert.....	60
Tabel 11. Kategori Interval Nilai Responden.....	61
Tabel 12. Data Responden Berdasarkan Usia	69
Tabel 13. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	71
Tabel 14. Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	71
Tabel 15. Data Responden Berdasarkan Masa Kerja	72
Tabel 16. Data Responden Berdasarkan Lokasi Penempatan	73
Tabel 17. Data Responden Berdasarkan Pencarian Pekerjaan	74
Tabel 18. Data Responden Berdasarkan Frekuensi Pencarian Pekerjaan	74
Tabel 19. Kategori Interval Nilai Responden.....	75
Tabel 20. Analisis Data Deskriptif Terkait Variabel Turnover Intention.....	76
Tabel 21. Analisis Data Deskriptif Terkait Variabel Career Adaptability	77
Tabel 22. Analisis Data Deskriptif Terkait Variabel Person–Job Fit.....	78
Tabel 23. Analisis Data Deskriptif Terkait Variabel Employee Retention	80
Tabel 24. Hasil Outer Loadings Factor	82
Tabel 25. Hasil Average Variance Extracted	85
Tabel 26. Hasil Cross Loading Factor.....	86
Tabel 27. Hasil Fornell-Larcker Criterion.....	87
Tabel 28. Hasil Composite Reliability dan Cronbach’s Alpha.....	89
Tabel 29. Hasil R-Square	90
Tabel 30. Hasil Q-Square	90
Tabel 31. Hasil SRMR	91
Tabel 32. Nilai Mean dan Loading Factor	92
Tabel 33. Nilai Path Coefficient.....	97

DAFTAR GAMBAR/GRAFIK

Gambar 1. Grafik Voluntary Resign (2014-2024).....	4
Gambar 2. Grafik Reason Voluntary Resign.....	5
Gambar 3. Model Penelitian	46
Gambar 4. Kuadran Rerata - Loading factor.....	65
Gambar 5. Hasil Outer Loading SmartPLS 4.0.....	82
Gambar 6. Hasil Important Performance Analysis	94
Gambar 7. Kategori Indikator Indikator dalam Kuadran Mean.....	95
Gambar 8. Hasil Inner Loading SmartPLS 4.0	99

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Pernyataan Kuisisioner