

Dampak persaingan bisnis kelapa sawit yang menjadi sangat kompetitif terutama terjadi dalam upaya pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan kerap saling kesulitan untuk menemukan, merekrut, dan mempertahankan para talenta karena banyak dari talenta tersebut yang ditarik oleh perusahaan-perusahaan lain dengan berbagai jenis keunggulan yang ditawarkan dan kerap membuat para talenta memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan mereka saat ini, yang dikenal sebagai intensi keluar. Hal ini sejalan dengan tingkat *turnover* PT SMART pada tahun 2022 cukup tinggi karena telah melampaui 10%. Dalam data *turnover* tersebut, jabatan yang memberikan kontribusi terbanyak dalam *voluntary termination* adalah Agronomi Asisten dan SPO Asisten yang mana sebagian besar direkrut melalui program *management trainee* yang disebut BMDP Agro.

Person-organization-fit mampu menjadi kunci utama untuk mengurangi tingkat *turnover* karyawan karena membantu perusahaan dalam merekrut karyawan dengan nilai dan keyakinan yang sesuai dengan organisasi. Meskipun PT SMART sudah mengadopsi strategi seleksi untuk mendapatkan karyawan terbaik dengan menciptakan *person-organization-fit* menggunakan pendekatan program *management trainee*, tingkat *turnover* Asisten Agronomi dan Asisten SPO dinilai masih cukup tinggi. Kepuasan kerja memiliki hubungan dengan intensi keluar karyawan (*turnover intention*) karena karyawan yang tidak puas dengan aspek-aspek pekerjaannya dan tidak memiliki komitmen terhadap organisasinya akan cenderung mencari pekerjaan pada organisasi lainnya. Menurut Allen & Meyer (2000) dan Rhoades dkk. (2001) salah satu prediktor terkuat dalam upaya meretensi karyawan yaitu faktor komitmen organisasi afektif.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti berencana untuk mengkaji hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi afektif terhadap intensi keluar karyawan di perkebunan kelapa sawit yang dimoderasi dengan *person-organization-fit*. Hubungan antar variabel tersebut diteliti dengan instrumen penelitian kuesioner yang dibagikan kepada karyawan lulusan Basic Management Development Program (BMDP) Agronomy di PT SMART sebagai populasi penelitian dengan mengambil sampel pada 98 Asisten Agronomi dan Asisten SPO lulusan program BMDP Agronomi yang sudah lulus dari ikatan dinas setidaknya pada tahun 2022. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi afektif berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi keluar karyawan.

Kata Kunci: Komitmen Organisasional Afektif, Kepuasan Kerja, Intensi Keluar, *Turnover*, *Person-Organization Fit*, PT SMART Tbk

ABSTRACT

The competition in palm oil business which become very competitive had a major impact on companies, especially to meet the needs of quality human resources. Companies often struggle to find, recruit, and retain talent because many of these talents are taken by other companies with various types of advantages offered and often make talents have the desire to leave their current company, which is known as intention to leave. This is in line with PT SMART's high turnover rate in 2022, which exceeds 10% and with the positions that contributed the most to voluntary termination were Agronomy Assistants and SPO Assistants, most of whom were recruited through a management trainee program called BMDP Agro.

Person-organization-fit can be the main key to reducing employee turnover rates because it helps companies recruit employees with values and beliefs that are in line with the organization. Even though PT SMART has adopted a selection strategy to get the best employees by creating person-organization-fit using management trainee program approach, the turnover rate for Agronomy Assistants and SPO Assistants is still quite high. Job satisfaction is related to employee turnover intention because employees who are dissatisfied with aspects of their work and do not have a commitment to their organization will tend to look for work elsewhere. According to Allen & Meyer (2000) and Rhoades et al. (2001), one of the strongest predictors of employee retention is the affective organizational commitment factor.

Based on the points above, researcher intends to examine the relationship between job satisfaction and affective organizational commitment to employee turnover intentions in oil palm plantations moderated by person-organization-fit. The relationship between these variables was examined by questionnaire distribution to 98 samples of Agronomy Assistants and SPO Assistant who graduated from the Basic Management Development Program (BMDP) Agronomy at PT SMART and had finished the service ties at least in 2022. The results of this study indicate that job satisfaction and affective organizational commitment have a negative and significant effect on employee intention to leave.

Keywords: Affective Organizational Commitment, Job Satisfaction, Intention to Leave, Turnover, Person-Organization Fit, PT SMART Tbk