

ABSTRAK

Tingginya turnover intention pada karyawan kontrak sektor manufaktur dapat mengganggu stabilitas produksi dan meningkatkan biaya operasional. Fenomena ini sering kali dipicu oleh ketidaksesuaian individu dengan pekerjaannya serta minimnya dukungan dari pihak manajemen. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *person-job fit* dan *supervisor support* terhadap *turnover intention* dengan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi pada karyawan kontrak bagian produksi PT Kertas Energi Mulia Jepara.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner terstruktur kepada 135 karyawan kontrak bagian produksi PT Kertas Energi Mulia Jepara yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Analisis data dilakukan menggunakan metode Structural Equation Modeling–Partial Least Squares SEM-PLS-4 untuk menguji hubungan langsung maupun tidak langsung antarvariabel penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *person-job fit* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan *supervisor support* berpengaruh negatif dan signifikan. *Person-job fit* dan *supervisor support* berpengaruh positif signifikan terhadap *job satisfaction*, dan *job satisfaction* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. *Job satisfaction* memediasi pengaruh *person-job fit* terhadap *turnover intention* (mediasi penuh), serta memediasi pengaruh *supervisor support* terhadap *turnover intention* secara statistik dengan efek lemah ($VAF = 18,9\%$). Temuan ini menegaskan bahwa *supervisor support* merupakan faktor paling kuat dalam menurunkan *turnover intention*.

Kata Kunci: *Person-Job Fit, Supervisor Support, Job Satisfaction, Turnover Intention*