

ABSTRAK

Industri jasa konstruksi di Indonesia telah mengalami pertumbuhan yang signifikan, dengan kontribusi sektor ini terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) mencapai sekitar 10,5% pada tahun 2021. Meskipun demikian, seiring dengan perkembangan ini, industri menghadapi tantangan yang semakin meningkat, termasuk tuntutan akan efisiensi dan akuntabilitas. Peningkatan jumlah dan kualitas konsultan perencana mencerminkan kebutuhan yang semakin besar akan tenaga ahli dalam merancang dan mengelola proyek konstruksi, namun PT XYZ dihadapkan pada kesulitan mencapai target pendapatan dan jumlah proyek. Faktor-faktor seperti budaya digital, Person-Organization Fit (P-O Fit), dan turnover intention memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT XYZ, yang menjadi fokus utama dari penelitian ini.

Dalam penelitian ini, populasi yang diteliti adalah seluruh karyawan PT XYZ sebanyak 275 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui teknik sensus dan kuesioner untuk mengeksplorasi hubungan antara budaya digital, P-O Fit, turnover intention, dan kinerja karyawan. Hasil analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara budaya digital dengan P-O Fit, kinerja karyawan, dan turnover intention. Temuan ini menegaskan pentingnya integrasi budaya digital dalam konteks organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, P-O Fit juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan turnover intention, menyoroti pentingnya kesesuaian individu dengan nilai dan budaya organisasi dalam mencapai tujuan bersama. Penelitian ini mengungkap bahwa turnover intention memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan, serta terdapat hubungan mediasi antara budaya digital, P-O Fit, dan turnover intention dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Rekomendasi penelitian ini mencakup perlunya PT XYZ melakukan pemetaan budaya digital, mengintegrasikan kompetensi digital dalam program pengembangan karir, dan merancang langkah-langkah rekrutmen yang lebih fokus untuk meningkatkan retensi karyawan. Dengan memahami dinamika ini, PT XYZ dapat meningkatkan kinerja karyawan, mengurangi turnover, dan memperkuat posisinya dalam industri konstruksi yang kompetitif.

Kata kunci: *digital culture*, *person-organization fit*, *turnover intention*, kinerja karyawan, konsultan perencana