

# Peran *Work Engagement* Sebagai Variabel Intervening pada Pengaruh *Person Organization Fit* dan *Person Job Fit* Terhadap *Turnover Intention* Industri Ritel

Oleh:

Lailatul Ilmia

Dr. Rifdah Abadiyah SE. M.S.M. CHCM

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

November, 2023

# Pendahuluan (Urgensi Penelitian)

Menurut L. Lua and S. A. Kristianingsih (2023) Seringnya terjadi turnover merupakan masalah besar bagi dunia bisnis . Turnover yang tinggi membahayakan daya saing strategis bisnis, terutama jika hal ini berdampak pada karyawan yang memegang posisi kunci dalam organisasi dan menerima pelatihan. Masalah Turnover akan berdampak secara langsung terhadap stabilitas bisnis dan menimbulkan masalah bagi bisnis.

# Pendahuluan (Fenomena Gap Objek Penelitian)

Tabel.1 Annual Report 2022 PT XYZ Sidoarjo

<b>RASIO <i>TURNOVER</i> KARYAWAN PERTAHUN</b>	<b>PRESENTASE <i>TURNOVER</i> KARYAWAN</b>
2020	2,54%
2021	1,72%
2022	4,20%

Annual Report 2022 pada PT XYZ Sidoarjo memiliki rasio turnover karyawan pada tahun 2022 dengan tingkat turnover yang cukup tinggi yaitu sebesar 4,20% dibandingkan dengan tahun sebelumnya sebesar 1,72% . Dengan besarnya presentase turnover mengakibatkan kesulitan yang harus dihadapi perusahaan seperti melakukan proses perekrutan dan pelatihan. Turnover juga berpotensi merugikan bisnis, terutama pada saat puncak penjualan di masa liburan dan musim kembali ke sekolah. Dengan memahami faktor mendasar dari peningkatan tingkat turnover dengan memberikan perspektif yang signifikan untuk kemungkinan tindakan perbaikan dan membantu pengembangan rencana retensi staf yang sukses untuk perusahaan. Jika karyawan mengurangi turnover intention, maka tingkat turnover akan turun. Oleh karena itu, demi menghentikan turnover yang sebenarnya, penting untuk melihat faktor yang mempengaruhi Turnover Intention. Untuk berhasil mendapatkan Turnover yang rendah dalam organisasi, perusahaan perlu fokus pada sejumlah faktor turnover intention. Terdapat beberapa variabel yang mempunyai dampak kuat mengenai variabel intensi turnover, khususnya variabel person organization fit, person job fit dan work engagement berdasarkan penelitian terdahulu [5]

# Pendahuluan (Research Gap)

Variabel pertama yang mempunyai dampak kuat terhadap intensi turnover yaitu person organization fit. Menurut Kristof [6] Nilai perusahaan dan pribadi yang selaras disebut sebagai person-organization fit. Merujuk pada hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa person organization fit (P-O fit) tidak berpengaruh terhadap turnover intention [7]. Tetapi, pada penelitian [8] menunjukkan bahwa person organization fit berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intention. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan harus memiliki kecocokan yang baik dengan organisasinya. Sedangkan pada penelitian [6] menemukan bahwa turnover intention secara negatif dan signifikan dipengaruhi oleh karakteristik person organization fit. Hal ini mengindikasikan bahwa kecenderungan untuk keluar akan semakin rendah jika semakin tinggi person-organization fit. Penelitian yang dilakukan [9] menunjukkan bahwa person-organization fit pada intensi turnover berpengaruh secara signifikan dimediasi oleh keterlibatan kerja. Artinya, semakin meningkatnya person-organization fit maka akan menurunkan tingkat turnover intention baik secara langsung maupun melibatkan work engagement sebagai pemediasi. Berbeda dengan Penelitian yang dilakukan [10] mengindikasikan bahwa variabel person job fit tidak berperan sebagai mediator antara person organization fit dan turnover intention, yang mana hal ini sangat mungkin untuk mempengaruhi turnover intention.

Variabel kedua yang mempengaruhi turnover intention secara kuat yaitu variabel person job fit. Menurut Cable dan DeRue pada penelitian [11] Person job fit adalah kesesuaian antara bakat seseorang dengan tugas atau tanggung jawab yang dilakukannya di tempat kerja. Penelitian mengenai variabel person job fit dalam penelitian yang dilakukan [10] menunjukkan bahwa intensi karyawan Divisi Produksi pada cabang perusahaan manufaktur (PT. XYZ) untuk keluar tidak dipengaruhi oleh person job fit. Tetapi, pada penelitian [12] menunjukkan bahwa intensi keluar dipengaruhi secara signifikan dan negatif oleh person-job-fit. Dapat dikatakan bahwa faktor yang memberikan pengaruh terbesar secara parsial adalah need supplies. Sedangkan pada penelitian [13] mengemukakan bahwa Work Engagement memiliki peran mediasi utama dalam hubungan antara Person-Job Fit dan Turnover Intention.

Variabel terakhir yang memiliki pengaruh kuat terhadap turnover intention adalah work engagement. Menurut Schaufeli, Bakker, dan Salanova [2] work engagement ditandai dengan persepsi positif karyawan seperti semangat, rasa memiliki tujuan, dan rasa menyatu dengan pekerjaannya. Menurut [14], niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka dapat diprediksi oleh tingkat keterlibatan kerja mereka. Telah terbukti bahwa keterlibatan kerja (X) dan intensi turnover karyawan (Y) saling berhubungan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi work engagement seorang pekerja, maka semakin rendah angan-angan mereka untuk mengundurkan diri dari posisinya. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian [2] mengindikasikan adanya hubungan negatif antara work engagement dengan turnover intention karyawan. . Sedangkan pada hasil penelitian [15] work engagement memiliki hubungan yang positif terhadap turnover intention.

# Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

1. Mengetahui apakah *person organization fit* berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention*?
2. Mengetahui apakah *person job fit* berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention*?
3. Mengetahui apakah *work engagement* berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention*?
4. Mengetahui apakah *person organization fit* berpengaruh secara langsung terhadap *work engagement*?
5. Mengetahui apakah *person job fit* berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention*?
6. Mengetahui apakah *person organization fit* berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui *work engagement* sebagai *variable intervening*?
7. Mengetahui apakah *person job fit* berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui *work engagement* sebagai *variable intervening*?

# Pendahuluan (Literatur Riview)

- **Person Organizational Fit**

Person organization fit yang dimaksud adalah kecocokan antara nilai Perusahaan dengan nilai karyawan. Sesuai dengan teori Kristof [6] Nilai perusahaan dengan nilai pribadi yang selaras disebut sebagai person-organization fit. Menurut Kristof Indikator person organization fit yang digunakan dalam penelitian [18] memiliki empat kategori antara lain : Penilaian antara nilai intrinsik pribadi dengan nilai organisasi, kesesuaian tujuan pemimpin dengan pegawai, pemenuhan kebutuhan karyawan oleh perusahaan, kesesuaian kultur-pribadi dan kesesuaian kepribadian individu dengan budaya organisasi.

- **Person Job Fit**

Person job fit yang dimaksud adalah kecocokan antara kepribadian karyawan dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Sesuai dengan teori Lauver & Kristof-Brown dalam penelitian [19] Person-job fit adalah keselarasan antara keinginan yang kuat dari seseorang dengan tuntutan pekerjaannya atau dengan karakter, bakat, dan kemampuannya. Menurut Lauver & Kristof-Brown dalam [2], terdapat dua indikasi yang terdiri dari lima komponen yang membentuk pengukuran kesesuaian antara orang dan pekerjaan. Indikator-indikator ini meliputi:

1. Kesesuaian antara keterampilan dengan pekerjaan, adalah kesesuaian antara kinerja pekerjaan karyawan dan keterampilan pribadi mereka. pada indikator ini memiliki 3 komponen yaitu : Kemampuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, Memiliki keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan tersebut dan Kecocokan antara persyaratan pekerjaan dan bakat.
2. Kepribadian/Temperamen adalah merupakan gaya perilaku seseorang dan cara khasnya dalam memberi tanggapan terhadap sesuatu. alat penilaian yang mencakup dua item yaitu : Individu tersebut adalah orang yang tepat dan Kepribadiannya cocok atau sesuai

# (Literatur Riview)

- **Work Engagement**

*Work Engagement* yang dimaksud adalah mengacu pada konsep positif yang dimiliki seorang karyawan, yang mencakup perasaan penting, bersemangat dengan pekerjaan mereka, dan menyatu dengan pekerjaan mereka. Sejalan dengan teori Schaufeli, Bakker, dan Salanova pada penelitian [2] Keterlibatan kerja (*work engagement*) didefinisikan sebagai konsep positif yang dimiliki oleh individu yang meliputi kegembiraan untuk bekerja, rasa penting, dan rasa persatuan dengan pekerjaannya. Schaufeli dan Bakker dalam penelitian [15] telah mengidentifikasi tiga dimensi keterlibatan kerja, yaitu: Semangat, Dedikasi dan abstraksi

- **Turnover Intention**

*Turnover* yang dimaksud adalah niat karyawan untuk berhenti kerja dari Perusahaan dengan kemauan pribadi karyawan tanpa adanya paksaan. Selaras dengan teori Mobley William, H. dalam penelitian [12] *turnover intention* adalah keinginan atau niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat ini atas kemauan mereka sendiri atau pindah ke pekerjaan lain. Ada beberapa indikator yang memengaruhi kemungkinan terjadinya *turnover intention*. Menurut Mobley dalam [3] indikator tersebut adalah sebagai berikut: mempertimbangkan untuk mengundurkan diri (*thinking of quitting*), Niat untuk mencari alternatif (*Intention to search for alternatives*), dan Niat untuk keluar (*Intention to Quit*).

# KERANGKA KONSEPTUAL (HIPOTESIS)

## Hipotesis

H1 : *Person Organization Fit* berpengaruh negatif dan signifikan secara langsung terhadap *Turnover Intention*

H2 : *Person Job Fit* berpengaruh negatif dan signifikan secara langsung terhadap *Turnover Intention*

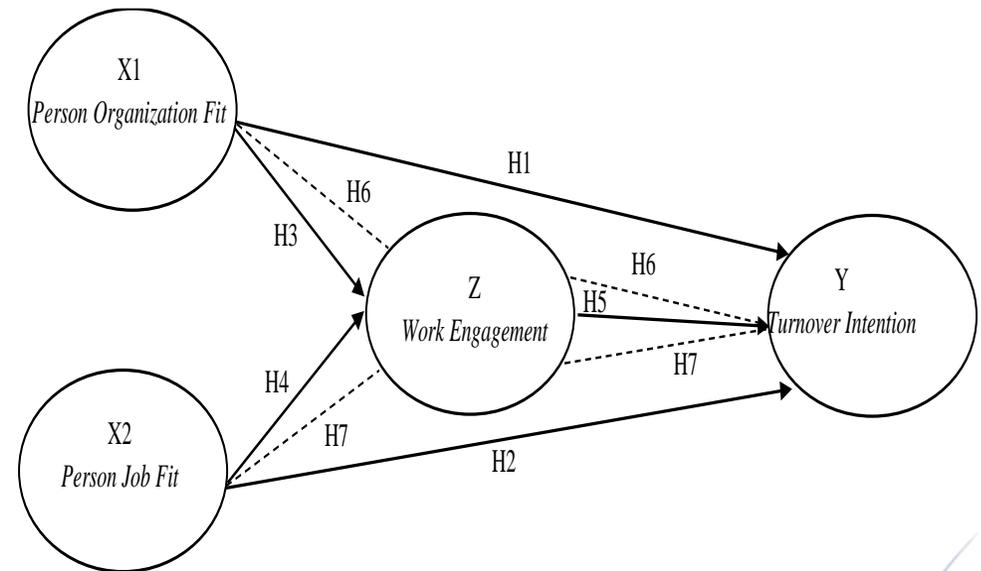
H3 : *Person Organization Fit* berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap *Work Engagement*

H4 : *Person Job Fit* berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap *Work Engagement*

H5 : *Work Engagement* berpengaruh negatif secara langsung terhadap *Turnover Intention*

H6 : *Person Organization Fit* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui *Work Engagement*

H7 : *Person Job Fit* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui *Work Engagement*



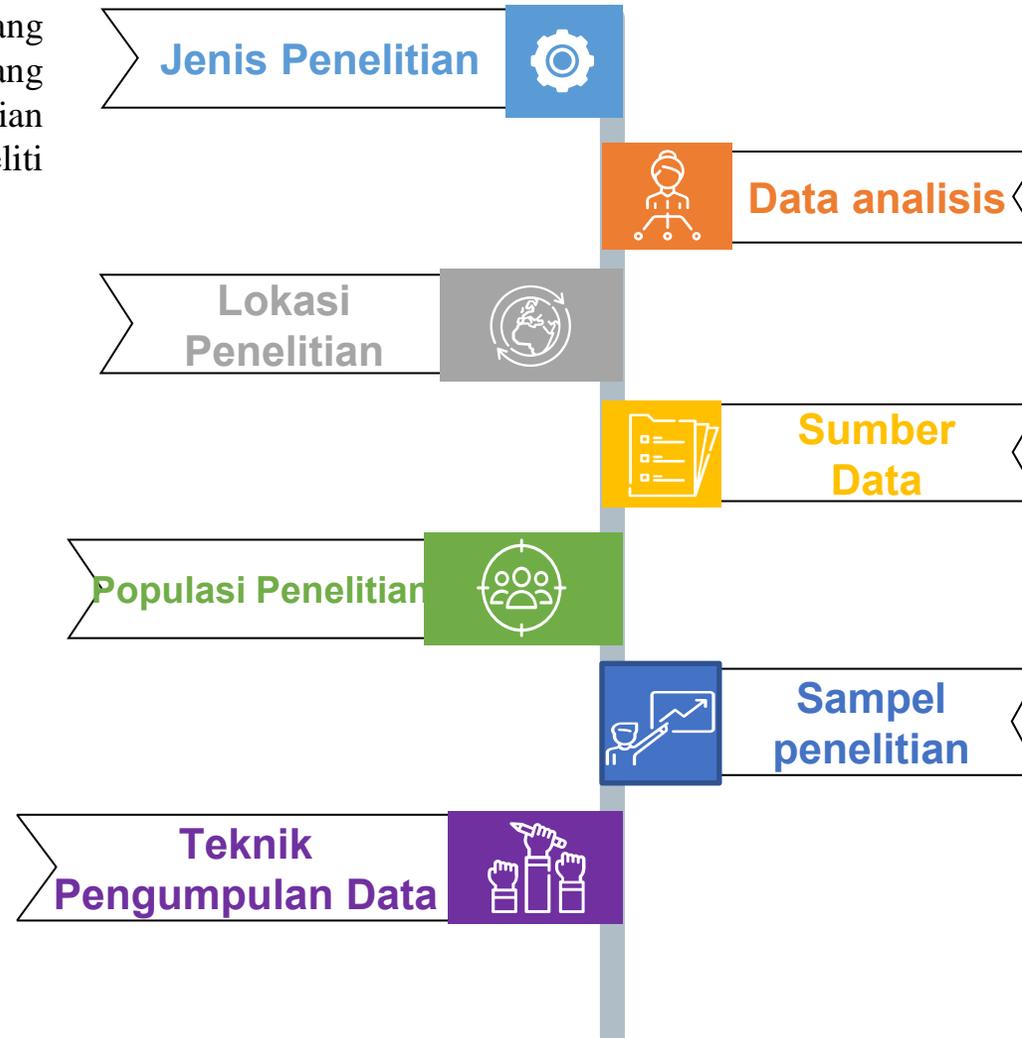
# Metode Penelitian

Penulis menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono dalam [14], Pendekatan penelitian yang didasarkan pada positivisme, yang dikenal sebagai metode penelitian kuantitatif, digunakan untuk meneliti populasi atau kelompok tertentu

PT. XYZ Sidoarjo

Populasi dalam penelitian ini adalah 82 pekerja yang bekerja sebagai karyawan di PT. XYZ Sidoarjo

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dilengkapi dengan skala likert.



Teknik analisis data pada penelitian ini mengaplikasikan program SPSS versi 25, dengan menggunakan uji analisis deskriptif, Uji validitas, Uji reabilitas, Uji normalitas, Uji Linieritas, Uji autokorelasi, Uji multikolinearitas, Uji heteroskedastisitas, Uji Persial (Uji T), Uji Silmutan (Uji F), Uji koefisien korelasi berganda, koefisien determinasi berganda, koefisiensi jalur model 1, dan koefisiensi jalur model 2

Data primer yang diperoleh dari data responden berupa kuesioner

Penelitian ini akan menggunakan pendekatan Simple Random Sampling dengan menggunakan rumus slovin untuk menentukan sampel.

$$n = \frac{271}{1 + 271(0,05)^2}$$

$$n = 161,549$$

Penelitian ini menggunakan 161 pekerja di PT. XYZ Sidoarjo menjadi ukuran sampel.

# Hasil dan Pembahasan

## Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 82 responden dengan berbagai karakteristik, sesuai dengan hasil analisis deskriptif. Dengan persentase 76,8% responden berjenis kelamin perempuan dan 23,2% berjenis kelamin laki-laki, maka fitur spesifik gender dari responden memiliki nilai rata-rata 1,23 dan standar deviasi 0,425. Distribusi usia dari karakteristik responden memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 2,62 dan standar deviasi sebesar 0,780. Dari seluruh responden, 7,3% berusia antara 18-24 tahun, 34,1% berusia antara 25-35 tahun, 47,6% berusia antara 36-45 tahun, dan 11% berusia antara 45-55 tahun. Nilai rata-rata sebesar 1,09 dan standar deviasi sebesar 0,281 menggambarkan karakteristik responden berdasarkan domisili, dimana 91,5% responden berdomisili di Sidoarjo dan 8,5% berdomisili di luar kota. Dengan nilai mean sebesar 2,82 dan standar deviasi sebesar 1,008, karakteristik responden yang berkaitan dengan masa kerja menunjukkan bahwa 13,4% responden telah bekerja selama 2-5 tahun, 20,7% bekerja selama 6-10 tahun, 36,6% bekerja selama 11-20 tahun, dan 29,3% bekerja lebih dari 20 tahun. 1,2% responden telah menyelesaikan pendidikan terakhir D1, D2, atau D3, 6,1% telah menyelesaikan pendidikan terakhir S1, dan 92,7% telah menyelesaikan pendidikan terakhir SMA atau SMK. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 1,13 dan standar deviasi sebesar 0,491. Dapat disimpulkan secara keseluruhan bahwa jumlah responden paling banyak pada karakteristik jenis kelamin yaitu Perempuan, pada karakteristik usia paling banyak pada usia 36-45 tahun, karakteristik domisili paling banyak yaitu area Sidoarjo. Karakteristik masa kerja yaitu paling banyak 11-20 tahun bekerja. Dan pada karakteristik Pendidikan terakhir paling banyak responden lulusan SMA/SMK.

Karakteristik Responden	Jumlah	Presentase	Mean	Std. Deviation
<b>Jenis Kelamin</b>			1.23	0.425
Perempuan	63	76.8%		
Laki-laki	19	23.2%		
<b>Usia</b>			2.62	0.780
18-24 tahun	6	7.3%		
25-35 tahun	28	34.1%		
36-45 tahun	39	47.6%		
45-55 tahun	9	11%		
<b>Domisili</b>			1.09	0.281
Sidoarjo	75	91.5%		
Luar Sidoarjo	7	8.5%		
<b>Masa Kerja</b>			2.82	1.008
2-5 tahun	11	13.4%		
6-10 tahun	17	20.7%		
11-20 tahun	30	36.6%		
Lebih dari 20 tahun	24	29.3%		
<b>Pendidikan Terakhir</b>			1.13	0.491
SMA/SMK	76	92.7%		
D1/D2/D3	1	1.2%		
S1	5	6.1%		

# Hasil dan Pembahasan

## Analisis Deskriptif Variabel

### Person Organization Fit (X1)

Pada tabel tersebut dapat diketahui respon penilaian pada variabel *person organization fit* diperoleh nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator Saya merasa nilai pribadi saya sesuai dengan perusahaan 4.39. Dan nilai terendahnya terdapat pada indikator saya benar -benar merasa cocok dengan tempat bekerja saya saat ini. Dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. XYZ Sidoarjo menunjukkan tingginya pengaruh *person organization fit* pada perusahaan. Dan perolehan nilai rata-rata secara keseluruhan variabel *person organization fit* sebesar 4.00 dalam kategori tinggi.

	Indikator	Mean
X1.1	Saya merasa nilai pribadi saya sesuai dengan perusahaan	4.39
X1.2	Tempat bekerja saya saat ini dapat memenuhi kebutuhan financial saya dengan baik	3.93
X1.3	Tempat bekerja saya saat ini mempunyai kesamaan dengan pribadi saya terutama dalam hal kepedulian terhadap orang lain	3.82
X1.4	Saya merasa tempat bekerja saat ini berarti dalam hidup saya	4.13
X1.5	saya benar -benar merasa cocok dengan tempat bekerja saya saat ini	3.77
	Person Organization Fit	4.00

# Hasil dan Pembahasab

## Analisis Deskriptif Variabel

### Person Job Fit (X2)

Pada tabel tersebut dapat diketahui respon penilaian pada variabel *person job fit* diperoleh nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator Terdapat kesesuaian antara kebutuhan pekerjaan dengan kemampuan yang saya miliki 4.22. Dan nilai terendahnya terdapat pada indikator kemampuan diri saya sesuai dengan pekerjaan saya saat ini. Dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. XYZ Sidoarjo menunjukkan tingginya pengaruh *person job fit* pada perusahaan. Dan perolehan nilai rata-rata secara keseluruhan variabel *person job fit* sebesar 4.11 dalam kategori tinggi

	<b>Indikator</b>	<b>Mean</b>
X2.1	kemampuan diri saya sesuai dengan pekerjaan saya saat ini	3.99
X2.2	Saya memiliki keterampilan sesuai kebutuhan dalam melakukan pekerjaan	4.07
X2.3	Atribut (gaji, pelatihan, bonus dan jenjang karir) yang dimiliki oleh pekerjaan saya sesuai dengan butuhan yang saya miliki	4.20
X2.4	kemampuan diri dan latar belakang pendidikan saya sesuai dengan pekerjaan saya	4.11
X2.5	Terdapat kesesuaian antara kebutuhan pekerjaan dengan kemampuan yang saya miliki	4.22
	<b>Person Job Fit</b>	<b>4,11</b>

# Hasil dan Pembahasan

## Analisis Deskriptif Variabel

### Work Engagement (Z)

Pada tabel diatas dapat diketahui respon penilaian pada variabel *work engagement* diperoleh nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator saya merasa semangat saat melakukan pekerjaan di tempat kerja 4.18. Dan nilai terendahnya terdapat pada indikator saya merasa memiliki rasa antusias dan prioritas pada pekerjaan saya. Dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. XYZ Sidoarjo menunjukkan tingginya pengaruh *work engagement* pada perusahaan. Dan perolehan nilai rata-rata secara keseluruhan variabel *work engagement* sebesar 4.13 dalam kategori tinggi

	Indikator	Mean
Z.1	saya merasa semangat saat melakukan pekerjaan di tempat kerja	4.18
Z.2	saya merasa memiliki rasa antusias dan prioritas pada pekerjaan saya	4.05
Z.3	saya merasa waktu berjalan dengan cepat saat bekerja	4.17
	Work Engagement	4,13

# Hasil dan Pembahasan

## Analisis Deskriptif Variabel

### Turnover Intention (Y)

Pada tabel tersebut dapat diketahui respon penilaian pada variabel turnover intention diperoleh nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator saya sering berfikir untuk memulai atau membuka bisnis sendiri 2.06. Dan nilai terendahnya terdapat pada indikator saya berfikir untuk pensiun dini. Dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. XYZ Sidoarjo menunjukkan rendahnya pengaruh turnover intention pada perusahaan. Dan perolehan nilai rata-rata secara keseluruhan variabel Turnover Intention sebesar 2.02 dalam kategori rendah.

	<b>Indikator</b>	<b>Mean</b>
Y.1	saya sering berfikir untuk meninggalkan pekerjaan saya	2.01
Y.2	saya sering berfikir untuk memulai atau membuka bisnis sendiri	2.06
Y.3	saya berfikir untuk pensiun dini	2.00
	Turnover Intention	2,02

# Hasil dan Pembahasan

## Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Pada tabel tersebut menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan pada variabel Person Organization Fit (X1), Person Job Fit (X2), Work Engagement (Z) dan Turnover Intention (Y) memiliki R hitung lebih dari R tabel yaitu 0,1829. sehingga data pada seluruh butir pada variabel X1, X2, Z Dan Y adalah valid. Sehingga instrument pada kuisisioner ini dapat digunakan untuk melakukan penelitian

	R hitung	R tabel	Keterangan
<i>Person Organization Fit (X1)</i>			
X1.1	0,598		Valid
X1.2	0,625		Valid
X1.3	0,572		Valid
X1.4	0,699		Valid
X1.5	0,747		Valid
<i>Person Job Fit (X2)</i>			
X2.1	0,684		Valid
X2.2	0,649		Valid
X2.3	0,653	0,1829	Valid
X2.4	0,692		Valid
X2.5	0,712		Valid
<i>Work Engagement</i>			
Z.1	0,743		Valid
Z.2	0,764		Valid
Z.3	0,761		Valid
<i>Turnover Intention</i>			
Y.1	0,856		Valid
Y.2	0,873		Valid
Y.3	0,627		Valid

# Hasil dan Pembahasan

## Uji Reliabilitas

Bedasarkan Uji Reliabilitas pada table tersebut menunjukkan bahwa variabel Person Organization Fit (X1) menghasilkan nilai Cronbach's Alpa sebesar 0,657 , variabel Person Job Fit (X2) menghasilkan nilai Cronbach's Alpa sebesar 0,700 dan pada variabel Turnover Intention(Y) menghasilkan nilai Cronbach's Alpa sebesar 0,625 dan Variabel Work Engagement (Z) menghasilkan nilai Cronbach's Alpa sebesar 0,698, Sehingga dapat dinyatakan bahwa semua instrument tersebut reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpa di atas 0,60.

Variabel	Cronbach's Alpa	Nilai Uji	Ket
<i>Person Orgainzation Fit (X1)</i>	0,657	0,60	Reliabel
<i>Person Job Fit (X2)</i>	0,700	0,60	Reliabel
<i>Turnover Intention (Y)</i>	0,625	0,60	Reliabel
<i>Work Engagement (Z)</i>	0,698	0,60	Reliabel

# Hasil dan Pembahasan

## Uji Normalitas

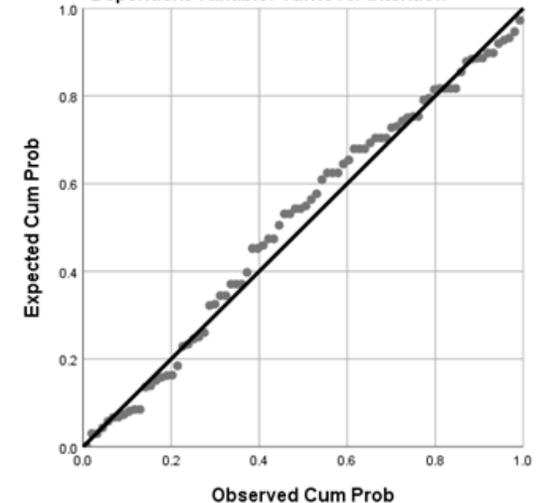
hasil uji normalitas menunjukkan bahwa uji Kolmogorov-Smirnov memiliki nilai signifikan sebesar 0,187 ( $> 0,05$ ). Hasil Plot of Regression Residual juga menunjukkan hal ini. Jika data membentuk titik-titik yang berada di dekat garis diagonal seperti gambar disamping. Data terlihat menyebar pada daerah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal pada grafik normal probability plot, hal ini mengindikasikan bahwa data terdistribusi secara normal.

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.8107778
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.087
	Negative	-.049
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.187 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual  
Dependent Variable: Turnover Intention



# Hasil dan Pembahasan

## Uji Linieritas

Dari hasil uji linieritas dapat disimpulkan bahwa, X1 memiliki hubungan Linier terhadap Y karena memiliki  $F_{hitung} < F_{tabel} = 0,618 < 2,14$  dan nilai  $Sign. > Alpha = 0,739 > 0,05$  sehingga dapat dikatakan signifikan. X2 memiliki hubungan Linier terhadap Y karena memiliki  $F_{hitung} < F_{tabel} = 1,576 < 2,07$  dan nilai  $Sign. > Alpha = 0,147 > 0,05$  sehingga dapat dinyatakan signifikan. Z memiliki hubungan Linier terhadap Y karena memiliki  $F_{hitung} < F_{tabel} = 1,538 < 2,34$  dan nilai  $Sign. > Alpha = 0,188 > 0,05$  sehingga dapat dikatakan signifikan.

Variabel	<i>F</i>	Sign.	kondisi	Ket
X1*Y	0,618	0,739	$F_{hitung} < 2,14$ $Sign > 0,05$	Linier
X2*Y	1,576	0,147	$F_{hitung} < 2,07$ $Sign > 0,05$	Linier
Z*Y	1,538	0,188	$F_{hitung} < 2,34$ $Sign > 0,05$	Linier

# Hasil dan Pembahasan

## Uji Autokorelasi

Nilai Durbin Watson yang menunjukkan bahwa nilai tersebut masih berada di bawah standar autokorelasi yaitu sebesar 1.810, sesuai dengan hasil uji autokorelasi. Dengan demikian, dapat dikatakan jika autokorelasi tidak ada pada data,.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.790 <sup>a</sup>	.624	.609	.826	1.810

a. Predictors: (Constant), Work Engagement, Person Organization Fit, Person Job Fit

b. Dependent Variable: Turnover Intention

# Hasil dan Pembahasan

## Uji Multikolinearitas

Nilai tolerance sebesar  $0,827 > 0,10$  dan nilai VIF variabel Person Organization Fit sebesar  $1.210 < 10$  sesuai dengan hasil uji multikolinieritas. Nilai tolerance sebesar  $0,485 > 0,10$  dan nilai VIF variabel Person Job Fit sebesar  $2.062 < 10$  menurut hasil uji multikolinearitas. Variabel Work Engagement memiliki nilai VIF sebesar  $2.347 < 10$  dan nilai tolerance sebesar  $0,426 > 0,10$ . Dengan demikian, dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas.

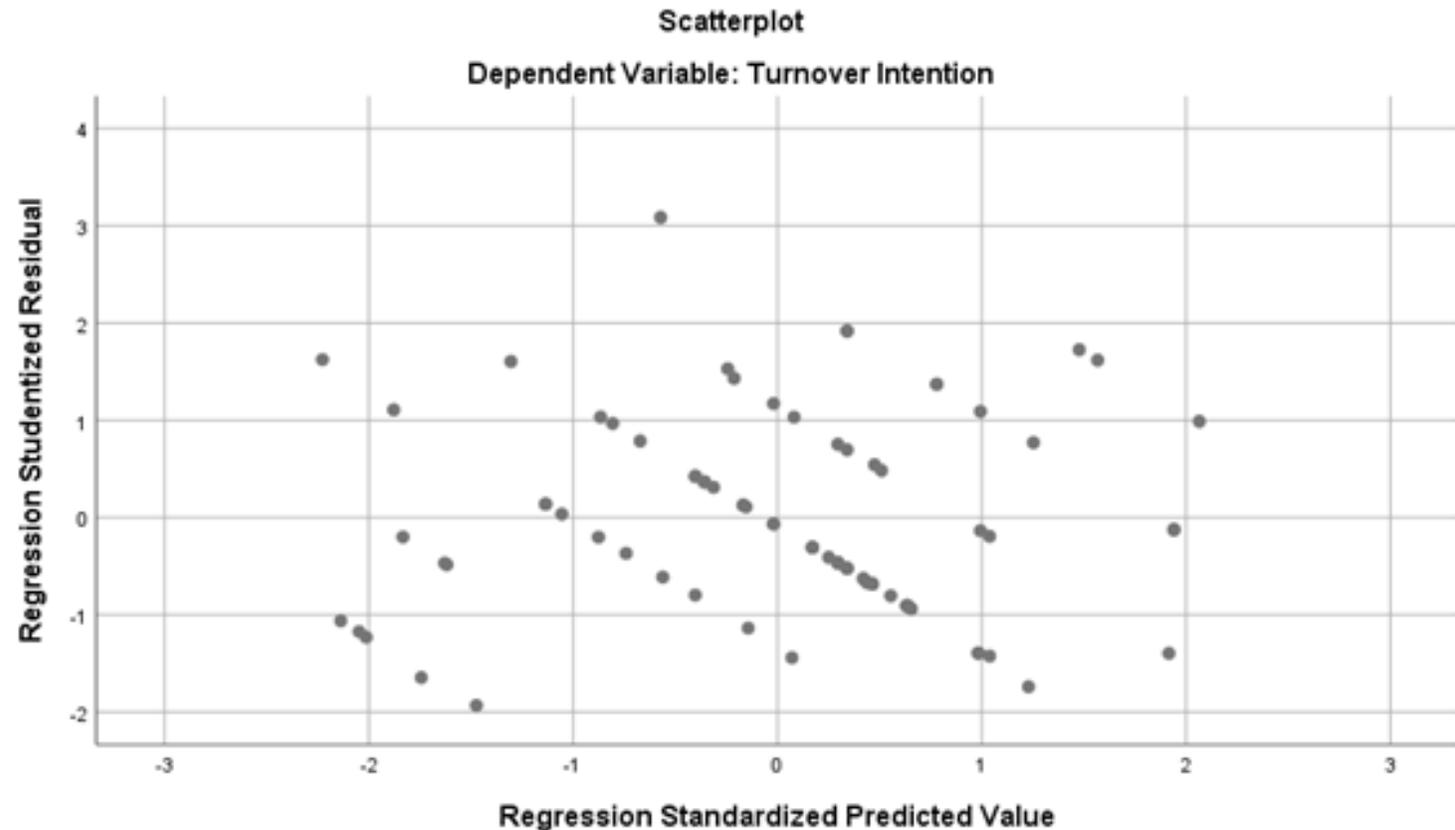
		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.917	1.203		14.068	.000		
	Person Organization Fit	-.047	.055	-.065	-.853	.396	.827	1.210
	Person Job Fit	-.177	.060	-.293	-2.943	.004	.485	2.062
	Work Engagement	-.505	.102	-.526	-4.948	.000	.426	2.347

a. Dependent Variable: Turnover Intention

# Hasil dan Pembahasan

## Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas karena pola penyebaran titik pada grafik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar.



# Hasil dan Pembahasan

## Uji Persial (Uji T)

### Model 1

#### a) Person Organization Fit terhadap Turnover Intention (H1)

Variabel Person Organization Fit memiliki nilai t-hitung sebesar -0.853 ( $0.853 < 1.990$ ) dan nilai signifikan sebesar  $0.396 < 0.05$ . maka dapat disimpulkan bahwa Person Organization Fit tidak memiliki pengaruh terhadap Turnover Intention.

#### b) Person Job Fit terhadap Turnover Intention (H2)

Variabel *Person Job Fit* memiliki nilai t-hitung sebesar -2.973 ( $2.973 > 1.990$ ) dan nilai signifikan sebesar  $0.004 < 0.05$ . maka dapat disimpulkan bahwa *Person Organization Fit* memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

#### c) Work Engagement terhadap Turnover Intention (H5)

Variabel *Work Engagement* memiliki nilai t-hitung sebesar -4.948 ( $4.948 > 1.990$ ) dan nilai signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$ . maka dapat disimpulkan bahwa *Work Engagement* merupakan variabel yang paling berpengaruh negative dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.917	1.203		14.068	.000
	Person Organization Fit	-.047	.055	-.065	-.853	.396
	Person Job Fit	-.177	.060	-.293	-2.943	.004
	Work Engagement	-.505	.102	-.526	-4.948	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

# Hasil dan Pembahasan

## Uji Persial (Uji T)

### Model 2

#### a) Person Organization Fit terhadap Work Engagement (H3)

Variabel Person Organization Fit memiliki nilai t-hitung sebesar 3.466 ( $3.466 > 1.990$ ) dan nilai signifikan sebesar  $0.001 < 0.05$ . maka dapat disimpulkan bahwa Person Organization Fit memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Work Engagement.

#### b) Person Job Fit terhadap Work Engagement (H4)

Variabel Person Job Fit memiliki nilai t-hitung sebesar 8.724 ( $8.724 > 1.990$ ) dan nilai signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$ . maka dapat disimpulkan bahwa Person Job Fit merupakan variabel yang paling berpengaruh positif dan signifikan terhadap Work Engagement.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
	B	Std. Error				
1	(Constant)	-.006	1.325		-.005	.996
	Person Organization Fit	.196	.056	.261	3.466	.001
	Person Job Fit	.412	.047	.657	8.724	.000

a. Dependent Variable: Work Engagement

# Hasil dan Pembahasan

## Uji Silmutan (Uji F)

### Model 1

Pada tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa uji f pada persamaan regresi yang pertama menunjukkan hasil Fhitung sebesar 43.124 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dimana Fhitung lebih besar dari Ftabel yaitu 2,72 dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa person organization fit (X1), person job fit (X2) dan work engagement (Z) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Turnover Intention (Y).

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	88.315	3	29.438	43.124	.000 <sup>b</sup>
	Residual	53.246	78	.683		
	Total	141.561	81			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Work Engagement, Person Organization Fit, Person Job Fit

# Hasil dan Pembahasan

## Uji Silmutan (Uji F)

### Model 2

Pada tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa uji f pada persamaan regresi yang pertama menunjukkan hasil Fhitung sebesar 53.202 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dimana Fhitung lebih besar dari Ftabel yaitu 3.11 dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa person organization fit (X1) dan person job fit (X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel work engagement (Z).

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	88.220	2	44.110	53.202	.000 <sup>b</sup>
	Residual	65.499	79	.829		
	Total	153.720	81			

a. Dependent Variable: Work Engagement

b. Predictors: (Constant), Person Job Fit, Person Organization Fit

# Hasil dan Pembahasan

## Uji Koefisiensi Korelasi Berganda (R)

### a) Model 1

Hasil uji korelasi berganda menunjukkan nilai 0.790 atau 79%. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dan dependen kuat, sesuai dengan tabel interpretasi korelasi.

### b) Model 2

Hasil uji korelasi berganda menunjukkan nilai 0.758 atau 75.8%. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dan dependen kuat, sesuai dengan tabel interpretasi korelasi.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 <sup>a</sup>	.624	.609	.826

a. Predictors: (Constant), Work Engagement, Person Organization Fit, Person Job Fit

b. Dependent Variable: Turnover Intention

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758 <sup>a</sup>	.574	.563	.911

a. Predictors: (Constant), Person Job Fit, Person Organization Fit

b. Dependent Variable: Work Engagement

# Hasil dan Pembahasan

## Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

### a) Model 1

Berdasarkan hasil pengujian disamping menunjukkan bahwa nilai R<sup>2</sup> memiliki nilai sebesar 0.624 atau 62.4% (0.614 x 100). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Person Organization Fit, Person Job Fit dan Work Engagement dapat menjelaskan tentang Turnover Intention dan sisanya sebesar 37.6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

### b) Model 2

Berdasarkan hasil pengujian diatas menunjukkan bahwa nilai R<sup>2</sup> memiliki nilai sebesar 0.574 atau 57.4% (0.574 x 100). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Person Organization Fit dan Person Job Fit dapat menjelaskan tentang Work Engagement dan sisanya sebesar 42.6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini..

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 <sup>a</sup>	.624	.609	.826

a. Predictors: (Constant), Work Engagement, Person Organization Fit, Person Job Fit

b. Dependent Variable: Turnover Intention

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758 <sup>a</sup>	.574	.563	.911

a. Predictors: (Constant), Person Job Fit, Person Organization Fit

b. Dependent Variable: Work Engagement

# Hasil dan Pembahasan

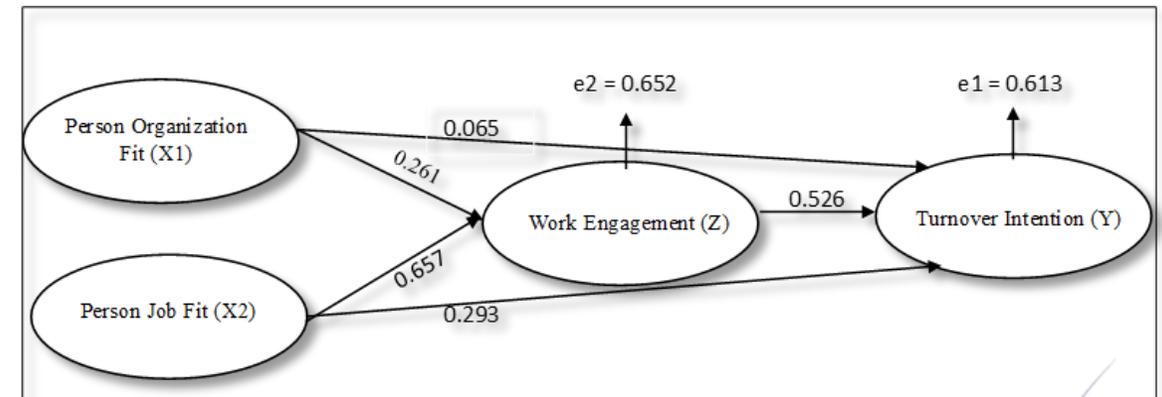
## Uji Koefisiensi Jalur 1

### a) Person Organization Fit terhadap Turnover Intention melalui Work Engagement (H6)

Berdasarkan diagram jalur model 1 menunjukkan bahwa pengaruh langsung dari variabel Person Organization Fit terhadap Work Engagement (X – Z) sebesar 0.261. sedangkan pengaruh tidak langsung dari Person Organization Fit terhadap Turnover Intention melalui Work Engagement dapat dihitung dengan perkalian antara nilai beta Person Organization Fit terhadap Turnover Intention (X – Y) \* Turnover Intention terhadap Work Engagement (Z – Y) yaitu  $0.065 * 0.526 = 0.034$ . Maka pengaruh total yang diberikan dapat dihitung dari pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu  $0.261 + 0.034 = 0.295$ . Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka diketahui bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung ( $0.261 > 0.034$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara tidak langsung Person Organization Fit berpengaruh negative dan signifikan terhadap Turnover Intention melalui Work Engagement.

### b) Person Job Fit terhadap Turnover Intention melalui Work Engagement (H7)

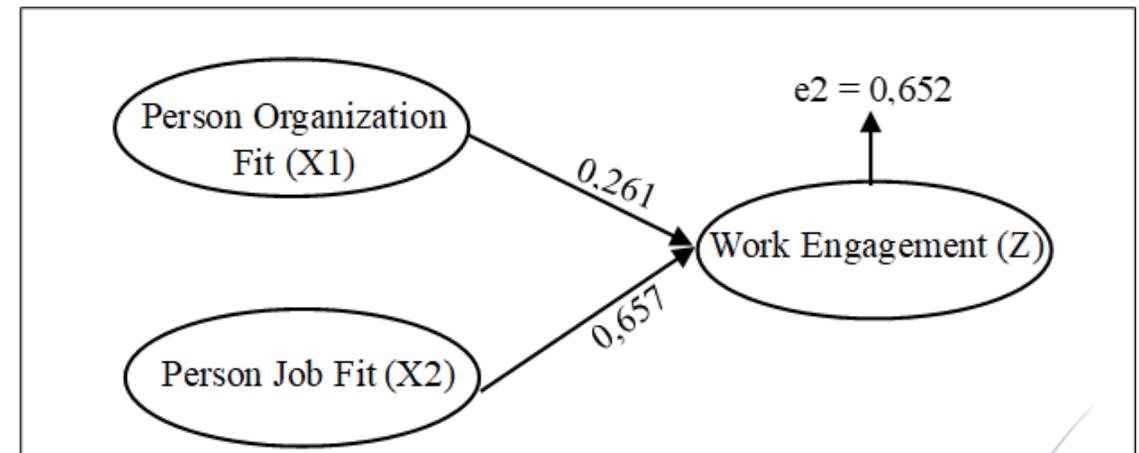
Berdasarkan diagram jalur model 1 menunjukkan bahwa pengaruh langsung dari variabel Person Job Fit terhadap Work Engagement (X – Z) sebesar 0.657. sedangkan pengaruh tidak langsung dari Person Job Fit terhadap Turnover Intention melalui Work Engagement dapat dihitung dengan perkalian antara nilai beta Person Job Fit terhadap Turnover Intention (X – Y) \* Turnover Intention terhadap Work Engagement (Z – Y) yaitu  $0.657 * 0.526 = 0.345$ . Maka pengaruh total yang diberikan dapat dihitung dari pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu  $0.657 + 0.345 = 1.002$ . Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka diketahui bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung ( $0.657 > 0.345$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara tidak langsung Person Job Fit merupakan variabel yang paling berpengaruh secara signifikan terhadap Turnover Intention melalui Work Engagement.



# Hasil dan Pembahasan

## Uji Koefisiensi Jalur 2

Berdasarkan output regresi model 1 diketahui bahwa nilai R<sup>2</sup> yaitu sebesar 0.574. Maka hal tersebut menyatakan jika peran variabel Person Organization Fit dan Person Job Fit memiliki pengaruh signifikan terhadap Work Engagement sebesar 57.4%, sedangkan residunya sebesar 42.6% peran pada variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini. Sehingga memperoleh nilai e<sup>2</sup> yang diperoleh dengan rumus  $e^2 = \sqrt{1-0.574} = 0.652$ . Berikut ini merupakan gambar diagram jalur model 2.



# Hasil dan Pembahasan

## **Pembahasan**

- **Person Organization Fit terhadap Turnover Intention**

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis uji t yang dilakukan menunjukkan bahwa Person Organization Fit tidak terbukti mempengaruhi Turnover Intention. Definisi Person Organization Fit adalah keselarasan nilai-nilai individu dengan nilai-nilai organisasi, yang artinya bahwa karyawan yang sudah merasa cocok tidak akan mempertimbangkan untuk keluar dari perusahaan. Hal ini di dukung dengan distribusi rendahnya frekuensi responden yaitu karyawan yang merasa benar-benar cocok dengan tempat bekerja saat ini. Artinya Ketika karyawan sudah merasa nyaman dengan Perusahaan maka semakin enggan untuk keluar atau pensiun.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa person organization fit (P-O fit) tidak berpengaruh terhadap turnover intention[7]. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan [22] menunjukkan hasil analisis data, Turnover Intention dipengaruhi secara signifikan dan negatif oleh variabel Person Organization Fit.

- **Person Job Fit terhadap Turnover Intention**

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis uji t yang dilakukan menunjukkan bahwa person job fit berpengaruh secara negatif dan signifikan oleh Person Job fit. Definisi Person Job Fit adalah kecocokan antara kepribadian karyawan dengan pekerjaan yang mereka lakukan, yang artinya bahwa karyawan yang sudah merasa kepribadiannya cocok dengan pekerjaannya tidak akan mempertimbangkan untuk keluar dari perusahaan. Hal ini di dukung dengan pada distribusi tingginya frekuensi responden menurut karyawan yang merasa mendapatkan kesesuaian antara kebutuhan pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki. ketika seorang karyawan merasa mendapatkan kesesuaian antara kebutuhan pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki maka karyawan tidak memiliki niat untuk keluar dari Perusahaan.

Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian [24] person job fit memiliki pengaruh negative dan signifikan pada turnover intention, yang berarti bahwa karyawan yang memiliki job fit yang baik memiliki turnover intention yang lebih rendah. Dan bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan [10] menunjukkan bahwa intensi karyawan Divisi Produksi pada cabang perusahaan manufaktur (PT. XYZ) untuk keluar tidak dipengaruhi oleh person job fit.

# Hasil dan Pembahasan

## **Pembahasan**

- **Person Organization Fit Terhadap Work Engagement**

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis uji t yang dilakukan membuktikan bahwa work engagement dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Person Organization fit. Artinya semakin tingginya Person Organization fit akan semakin tinggi pula work engagement pada karyawan. Hal ini didukung oleh frekuensi tertinggi pada responden yang menyatakan bahwa karyawan yang merasa nilai pribadi yang dimiliki cocok dengan nilai Perusahaan, jadi semakin cocok nilai pribadi karyawan dengan nilai Perusahaan maka karyawan akan meningkatkan Tingkat keterlibatan karyawan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [9] Dimana person organization fit mempunyai pengaruh positif terhadap keterlibatan kerja. Kecocokan yang kuat antara pekerja dan perusahaan menumbuhkan perasaan kebersamaan di dalam perusahaan dan meningkatkan stabilitas psikologis, yang meningkatkan tingkat keterlibatan karyawan. Pernyataan tersebut didukung dengan penelitian [18] yang mengindikasikan bahwa person organization fit mempunyai pengaruh terhadap keterlibatan kerja.

- **Person Job Fit terhadap Work Engagement**

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis uji t yang dilakukan membuktikan bahwa work engagement paling dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Person Job fit. Artinya semakin tingginya person job fit akan semakin tinggi pula tingkat work engagement pada karyawan. Hal ini didukung oleh frekuensi tertinggi pada responden yaitu karyawan yang merasa mendapatkan kesesuaian antara kebutuhan pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki, artinya semakin karyawan mendapatkan kesesuaian antara kebutuhan pekerjaan dengan kemampuan yang dimilikinya maka semakin tinggi pula tingkat keterlibatan kerja pada karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan [27] menunjukkan bahwa ada peran positif yang signifikan dalam Person-job fit dan kepuasan kerja terhadap keterlibatan kerja. Pernyataan tersebut didukung dengan adanya Hubungan antara person job fit dan keterlibatan kerja ditunjukkan oleh penelitian [26], yang dapat membantu orang dan organisasi menyadari betapa pentingnya person job fit dalam meningkatkan keterlibatan karyawan di tempat kerja.

# Hasil dan Pembahasan

## Pembahasan

- **Work Engagement terhadap Turnover Intention**

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis uji t yang dilakukan membuktikan bahwa work engagement merupakan variabel yang paling mempengaruhi secara negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Definisi work engagement adalah mengacu pada konsep positif yang dimiliki seorang karyawan, yang mencakup perasaan penting, bersemangat dengan pekerjaan mereka, dan menyatu dengan pekerjaan mereka, yang artinya bahwa karyawan yang memiliki rasa penting, bersemangat dengan pekerjaan mereka, dan menyatu dengan pekerjaan mereka tidak akan mempertimbangkan untuk keluar dari perusahaan. Hal ini didukung dengan pada distribusi tingginya frekuensi responden yaitu karyawan yang merasa semangat saat melakukan pekerjaan di tempat kerja. ketika seorang karyawan merasa semangat saat melakukan pekerjaan di tempat kerja maka karyawan tidak memiliki niat untuk keluar dari Perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian [2] mengindikasikan adanya hubungan negatif antara work engagement dengan turnover intention karyawan. Sedangkan pada hasil Penelitian [20] Mengemukakan Faktor keterlibatan kerja tidak memiliki pengaruh yang jelas terhadap niat untuk keluar.

- **Person Organization Fit terhadap Turnover Intention melalui Work Engagement**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan koefisiensi jalur, secara tidak langsung Person Organization Fit berpengaruh secara signifikan terhadap Turnover Intention melalui Work Engagement. Artinya work engagement dapat memediasi person organization fit terhadap turnover intention. Dimana pada analisis koefisiensi jalur didapatkan hasil nilai pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung. Hal ini menunjukkan bahwa person organization fit dapat berdampak pada work engagement dalam suatu hubungan dan akan mengurangi kemungkinan turnover intention.

Hasil ini sesuai dengan penelitian [5] Berdasarkan hasil analisis penelitian terhadap hasil uji Sobel, terdapat bukti yang menghubungkan antara intensi karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya dengan tingkat keterikatan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa person organization fit dapat berdampak pada keterlibatan kerja dalam suatu hubungan dan akan mengurangi kemungkinan pergantian karyawan. Didukung dengan hasil penelitian [9] yang mengindikasikan bahwa Pengaruh person-organization fit terhadap turnover intention terbukti dimediasi secara parsial oleh work engagement. Hal ini mengimplikasikan bahwa peningkatan person-organization fit secara langsung maupun tidak langsung akan menurunkan intensi keluar dari organisasi dan melibatkan work engagement sebagai mediator

# Hasil dan Pembahasan

## **Pembahasan**

- ***Person Job Fit terhadap Turnover Intention melalui Work Engagement***

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan koefisiensi jalur secara tidak langsung Person Job Fit merupakan variabel yang paling berpengaruh secara signifikan terhadap Turnover Intention melalui Work Engagement. Artinya work engagement dapat memediasi person job fit terhadap turnover intention. Dimana pada analisis koefisiensi jalur didapatkan hasil nilai pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung. Hal ini menunjukkan bahwa person job fit dapat berdampak pada work engagement dalam suatu hubungan dan akan mengurangi kemungkinan turnover intention.

Hasil ini sesuai dengan penelitian [13] memiliki hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara Person-Job Fit terhadap Turnover Intention melalui Work Engagement. Hal ini didukung dengan penelitian [5] Berdasarkan hasil analisis penelitian terhadap hasil uji Sobel, terdapat bukti yang menghubungkan antara intensi karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya dengan tingkat keterikatan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kesesuaian pekerjaan dapat berdampak pada keterlibatan kerja dalam suatu hubungan dan akan mengurangi kemungkinan pergantian karyawan.

# Kesimpulan

Bedasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa work engagement merupakan variabel yang paling berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention. yang artinya bahwa karyawan yang memiliki rasa penting, bersemangat dengan pekerjaan mereka, dan menyatu dengan pekerjaan mereka tidak akan mempertimbangkan untuk keluar dari perusahaan. Work engagement paling dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Person Job fit. artinya semakin karyawan mendapatkan kesesuaian antara kebutuhan pekerjaan dengan kemampuan yang dimikinya maka semakin tinggi pula tingkat keterlibatan kerja pada karyawan. secara tidak langsung Person Job Fit merupakan variabel yang paling berpengaruh secara signifikan terhadap Turnover Intention melalui Work Engagement. Artinya work engagement dapat memediasi person job fit terhadap turnover intention. Dimana pada analisis koefisiensi jalur didapatkan hasil nilai pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung. Hal ini menunjukkan bahwa person job fit dapat berdampak pada work engagement dalam suatu hubungan dan akan mengurangi kemungkinan turnover intention.

Bagi peneliti selanjutnya disarankan agar dapat memperluas penelitian ini di masa depan dengan menambahkan variabel-variabel yang tidak dimasukkan dalam analisis saat ini untuk para peneliti yang meneliti subjek yang sama. Intensi turnover karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai elemen, dan hal ini akan menghasilkan hasil penelitian yang lebih bervariasi dan ideal.

# Ucapan TerimaKasih

Saya bersyukur kepada Allah SWT yang telah mengizinkan penelitian ini dapat terselesaikan, karena ini adalah atas perkenan-Nya. Terima kasih juga penulis ucapkan kepada dosen pembimbing yang telah begitu sabar dalam memberikan bimbingan dan mendorong penulis untuk terus melanjutkan penelitian ini hingga selesai. Terima kasih juga penulis ucapkan kepada seluruh Bapak dan Ibu Dosen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Terakhir, penulis mengucapkan terima kasih kepada orang tua, saudara, teman, dan rekan-rekan kerja yang telah membantu kelancaran penelitian ini.

# Referensi

1. H. A. N. Kristanto, “PENGARUH HUMANRESOURCE PRACTICE TERHADAP TURNOVER INTENTIONDENGAN ORGANIZATIONAL COMMITMENTDAN ORGANIZATIONENGAGEMENTSEBAGAI MEDIASI,” JIMEA | J. Ilm. MEA (Manajemen, Ekon. dan Akuntansi), vol. 7, no. 2, pp. 497–516, 2023.
2. K. S. Cahyana and S. A. Prahara, “Work Engagement dengan Intensi Turnover pada Karyawan,” Intuisi J. Psikol. Ilm., vol. 12, no. 3, pp. 285–294, 2021, doi: 10.15294/intuisi.v12i3.24073.
3. L. Lua and S. A. Kristianingsih, “Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Turnover Intention Karyawan Di Pt. X,” Motiv. J. Psikol., vol. 5, no. 2, p. 115, 2023, doi: 10.31293/mv.v5i2.6484.
4. PT XYZ Sidoarjo “Annual Report 2022 PT XYZ Sidoarjo Pemulihan Pasca Pandemi,” Annu. Rep., p. 235, 2022.
5. A. T. Saputra and I. Djastuti, “ANALISIS PENGARUH PERSON ORGANIZATION FIT DAN PERSON JOB FIT TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN WORK ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Karyawan BPR Bank Surya Yudha Kantor Pusat Banjarnegara),” Diponegoro J. Manag., vol. 10, no. 3, pp. 1–14, 2021, [Online]. Available: <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
6. M. H. MAKMUR, “Person organizPENGARUH PERSON ORGANIZATIONFIT DAN JOB EMBEDEDDNESS TERHADAP TURNOVER INTENTION PT. MARUKI INTERNATIONAL INDONESIAaationfit,” skripsi, 2019.
7. S. U. WIKANINGTYAS, “MODEL TURNOVER INTENTION BERBASIS THE SELF-DETERMINATION THEORY,” skripsi, 2023.
8. D. A. Pawestri and Y. E. P. Dewi, “Pengaruh Person-Organization Fit dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi,” J. Samudra Ekon. dan Bisnis, vol. 14, no. 1, pp. 177–187, 2023, doi: 10.33059/jseb.v14i1.5342.
9. annisaa tri Setia, “Pengaruh Person Organization fit pada Turnover Intention : peran mediasi work engagement,” skripsi, pp. 59–62, 2019.
10. A. I. Arum, “Pengaruh Person Organization Fit Terhadap Turnover Intention:Person Job Fit Sebagai Variabel Mediasi,” J. Ilmu Manaj., vol. 10, pp. 634–647, 2022.
11. F. Y. Sari, K. Dwi, H. Saraswati, and D. Lie, “PENGARUH PERSON JOB-FIT TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN DI INDUSTRI MANUFAKTUR PT. X Persaingan bisnis pada era globalisasi sekarang ini terasa semakin ketat dan kompetitif , sehingga penting untuk setiap usaha dan bisnis untuk tetap meningkatk,” vol. 1, no. 1, pp. 23–32, 2023.

# Referensi

12. Y. Kartika and S. Rositawati, “Pengaruh Person-Job Fit terhadap Turnover Intention pada Karyawan di Perusahaan Startup Digital,” Bandung Conf. Ser. Psychol. Sci., vol. 3, no. 2, pp. 969–975, 2023, doi: 10.29313/bcsps.v3i2.7467.
13. A. Fatimah, M. Bethabara, and N. Emilisa, “Pengaruh Perceived Organizational Support, Person-Job Fit, Dan Meaningfulness Of Work Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Work Engagement Pada Karyawan House Keeping di Co-Living Jakarta Barat,” J. Ilm. Wahana Pendidik., vol. 9, no. 17, pp. 174–189, 2023.
14. R. S. Wicaksono, “Work Engagement sebagai Prediktor Turnover Intention pada Karyawan Generasi Millennial di PT Tri-Wall Indonesia,” Acta Psychol., vol. 2, no. 1, pp. 55–62, 2020, doi: 10.21831/ap.v1i1.34119.
15. R. A. Novrandy and J. Tanuwijaya, “Pengaruh Work-Family Conflict dan Work Engagement terhadap Task Performance dan Turnover Intention Dengan Mediasi Supervisor Support,” Jmbi Unsrat, vol. 9, no. 1, pp. 414–430, 2022.
16. M. Margaretha, S. Zaniarti, and D. Indrawan, “Mediating Role of Employee Engagement on Person-Organization Fit and Turnover Intention in Indonesia,” Int. J. Prof. Bus. Rev., vol. 8, no. 7, p. e01320, 2023, doi: 10.26668/businessreview/2023.v8i7.1320.
17. R. A. Sudarmono, Supriyono, and M. Edris, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Person-Organization Fit (P-O Fit) terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Sekretariat Daerah Kabupaten Demak,” J. Ekon. dan Bisnis Digit., vol. 1, no. 3, pp. 265–276, 2022, doi: 10.55927/ministal.v1i3.1201.
18. P. L. Tiarani, D. A. Nurutami, M. H. Al Ghiffari, and R. Dwiyaniti, “the Effect of Person Organization Fit on Work Engagement of Employees At X University,” PROCEEDING 2nd Int. Semin. Psychol. 2019, April 27th 2019, no. 2009, pp. 148–153, 2019, [Online]. Available: <http://digital.library.ump.ac.id/id/eprint/282>
19. N. L. Masykuroh, “PENGARUH JOB INSECURITY DAN PERSON-JOB FIT TERHADAP TURNOVER INTENTION DIMEDIASI JOB SATISFACTION (STUDI PADA KARYAWAN PAMELLA 6 DAN 7 SUPERMARKET YOGYAKARTA) Ditulis,” skripsi, vol. 10, p. 6, 2021.
20. [20] M. B. Solihin and E. J. Sagala, “Pengaruh Work Engagement Dan Komitmen Organisasi Terhadap Tingkat Turnover Intention Karyawan Di Pt Telkom Akses Balikpapan,” eProceedings Manag., vol. 7, no. 2, pp. 5635–5643, 2020.

# Referensi

21. R. A. Saufi, N. N. A. Mansor, A. S. Kakar, and H. Singh, “The mediating role of person-job fit between person-organisation fit and intention to leave the job: Empirical evidence from pakistan,” *Sustain.*, vol. 12, no. 19, p. 8189, 2020, doi: 10.3390/su12198189.
22. T. P. Wardani and R. Abadiyah, “Peran Servant Leadership Dan Person Organization Fit Dalam,” *Int. J. Orange Technol.*, vol. 03, no. April, pp. 85–107, 2021, [Online]. Available: <https://www.neliti.com/publications/344338/peran-servant-leadership-dan-person-organization-fit-dalam-menurunkan-turnover-i>
23. L. Syukriyah and R. Abadiyah, “The Role of Job Person Fit in Reducing Turnover Intention Through Managing Work Stress in Property Companies [ Peran Job Person Fit Dalam Menurunkan Turnover Intention Melalui Pengelolaan Stress Kerja Pada Perusahaan Property ],” pp. 1–20.
24. G. Berisha and R. Lajçi, “Fit to last? Investigating how person-job fit and person-organization fit affect turnover intention in the retail context,” *Organ. Mark. Emerg. Econ.*, vol. 11, no. 22, pp. 407–428, 2021, doi: 10.15388/OMEE.2020.11.40.
25. S. M. Thawil, “Person-organizational fit dan work engagement : peran gender dan masa kerja sebagai moderator,” vol. 15, no. 2, pp. 142–150, 2019, [Online]. Available: <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/INOVASI/article/download/6129/853>
26. W. A. Wiweko and J. E. Kurniawan, “Hubungan Person Job-Fit dengan Keterlibatan Kerja pada Karyawan Generasi Milenials di Perusahaan X,” *Psychopreneur J.*, vol. 4, no. 2, pp. 90–99, 2020, doi: 10.37715/psy.v4i2.1762.
27. N. Rahma Aidina, “The Roles of Person-Job Fit and Job Satisfaction on Work Engagement in Employees of Company X Semarang,” *Manag. Anal. J.*, vol. 1, no. 2, pp. 120–128, 2022, [Online]. Available: <http://maj.unnes.ac.id>
28. Ratih Indriyani and Monica Bellinda Sutanto, “Peranan Person Organization Fit Dan Person Job Fit Dalam Meningkatkan Job Satisfaction Dengan Work Engagement Sebagai Mediasi,” *Maj. Ekon.*, vol. 26, no. 1, pp. 8–28, 2021, doi: 10.36456/majeko.vol26.no1.a3950.
29. M. S. Murtadho, “Analisis Kompensasi, Kesehatan, Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cv Nsr Ac Mobil Sidoarjo,” *Angew. Chemie Int. Ed.* 6(11), 951–952., pp. 2013–2015, 2021.
30. R. F. Nuraini and R. Abadiyah, “The Effect Organizational Climate and Organizational Culture on Employee Productive Behavior with Organizational Commitment as a Variable Mediating at The Indonesian Zeger Company Sidoarjo [ Pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Perilaku ],” pp. 1–21

