

Pengaruh *person-organization fit* dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

Artika Dwi Puspitasari^{1✉}, Kusuma Chandra Kirana²

Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta.

Abstrak

Tujuan dari penelitian agar dapat mengetahui Pengaruh *Person-Organization Fit* dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT. Green Gloves Indonesia. Metode yang dipakai pada penelitian yang akan dilakukan ialah kuantitatif serta diolah memakai data primer melalui kuesioner yang sudah diberikan kepada karyawan PT. Green Gloves Indonesia sejumlah 87 responden. Peneliti memakai skala pengukuran yaitu skala likert. Peneliti mengambil sampel dengan teknik *random sampling*. Adapun data yang didapatkan pada penelitian ini akan dianalisis memakai bantuan aplikasi SPSS versi 25. Peneliti menggunakan analisis uji validitas, reliabilitas, analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, Uji f, uji t, dan uji koefisiensi determinasi, serta uji sobel. Penelitian ini menghasilkan beberapa fakta, seperti diantaranya variabel *Person-Organization Fit* terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan pada Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja berpengaruh signifikan serta positif pada Kepuasan Kerja, *Person-organization Fit* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*, Motivasi Kerja terbukti tidak mempengaruhi *Turnover Intention*, Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

Kata kunci: Person-organization fit; motivasi kerja; turnover intention; kepuasan kerja

The effect of person-organization fit and work motivation on turnover intention with job satisfaction as a mediation variable

Abstract

This study aims to define the effect of Person-Organizational Fit and Work Motivation on Turnover Intention with Job Satisfaction as a Mediation Variable (Study.Employees of PT. Green Gloves Indonesia). The method used in this study is a quantitative method which is processed using primary data through a questionnaire to employees of PT. Green Gloves Indonesia has as many as 87 respondents. Likert scale is used to measure the questions. The sampling technique is by random sampling. The data obtained in this study were processed using SPSS version 25. The analysis used in this study included validity testing, reliability testing, descriptive statistics, classical assumption test, multiple linear regression analysis, f test, t test, coefficient of determination test and Sobel test. These study defined that Person-Organization Fit variable has a positive and significant effect on job satisfaction, work motivation has a positive and significant effect on job satisfaction, person-organization fit has a negative and significant effect on turnover intention, work motivation has no effect on turnover intention, job satisfaction has no effect on Turnover Intention.

Key words: Person-organization fit; work motivation; turnover intention; job satisfaction

PENDAHULUAN

Perusahaan perlu memperhatikan beberapa hal agar tujuan perusahaan yang direncanakan dapat tercapai, salah satunya adalah memberdayakan sumber daya manusia secara efektif dalam mendukung tujuan perusahaan (Adamy, 2016). Pemberdayaan karyawan maupun sumber daya manusia ini perlu diperhatikan agar dapat mendorong perkembangan ilmu untuk bisa mempertahankan karyawan yang ada didalam perusahaan (Rumangkit & Haholongan, 2019). Didalam perusahaan masalah manajemen sumber daya manusia sangat pencapaian tujuan perusahaan, karena tujuan yang sudah direncanakan dapat terpenuhi jika karyawan dapat melakukan pekerjaan mereka secara benar (Pratama et al., 2021). Pada Zaman globalisasi ini semakin mendorong kompetisi bisnis serta berdampak pula dalam kompetisi untuk mencari karyawan yang bisa memberikan kontribusi bagi keberlangsungan perusahaan dan kesejahteraan karyawan (Chandra & Indriyani, 2018). Karyawan adalah sumber daya yang paling dibutuhkan agar bisa mempertahankan keunggulan dalam bersaing untuk jangka panjang (Memon et al., 2014). Karyawan juga merupakan aset berharga perusahaan, dikarenakan apabila perusahaan tidak memiliki karyawan sebagai penggeraknya, maka perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik. Karyawan yang baik perlu dipertahankan perusahaan agar operasionalisasi perusahaan dapat berjalan, serta diberikan apresiasi sebagai bentuk penghargaan. Namun karyawan yang tidak dapat beradaptasi dengan baik dalam lingkungan perusahaan serta karyawan yang memiliki niat pribadi terkadang tidak dipertahankan oleh perusahaan, serta terkadang mereka akan mengajukan sendiri pemberhentian masa kerjanya sebelum perusahaan memberhentikan mereka.

Didalam perusahaan terkadang ada karyawan yang tidak memiliki kemampuan dalam memajukan perusahaan agar mencapai tujuannya. Hal ini disebabkan karena karyawan memiliki minat beralih pada perusahaan lain atau berhenti dari pekerjaannya disebut dengan *Turnover Intention* dalam mencari suatu pekerjaan yang dirasa lebih berkualitas (Rarasanti & Suana, 2016). *Turnover Intention* adalah keinginan karyawan agar dapat berhenti bekerja pada suatu perusahaan setelah memperoleh pengetahuan dan memiliki berbagai pertimbangan agar berhenti dari pekerjaannya sekarang serta berusaha menemukan pekerjaan maupun perusahaan lainnya dengan harapan yang lebih baik. Adapun masalah yang terkadang ditemui oleh karyawan adalah tidak bisa beradaptasi dengan target dan lingkungan kerja, adanya tekanan dan merasa stress, serta nilai yang ada didalam diri mereka dan nilai yang dianut oleh perusahaan berbeda, seperti yang dijelaskan oleh Mobley dalam (Khalida & Safitri, 2018). Permasalahan yang sering kali terjadi didalam perusahaan salah satunya tingginya tingkat *turnover* yang perlu dihindari oleh perusahaan.

Dampak dari tingginya tingkat *Turnover* dapat berdampak pada perusahaan, dimana perusahaan akan rugi karena munculnya biaya dalam melakukan perekrutan karyawan-karyawan baru dengan kompetensi yang hampir sama, lebih buruk, maupun lebih baik untuk mengisi posisi karyawan yang telah berhenti tadi, Mobley dalam (Octaviani, 2016). Keinginan karyawan yang berhenti dari perusahaan bisa diamati berdasarkan hasil evaluasi tiap karyawan terkait hubungan antara perusahaan yang tidak dapat terwujud pada suatu aktivitas, sehingga akhirnya memilih berhenti dari perusahaan tersebut (Chandra & Indriyani, 2018). Biasanya perusahaan akan melaksanakan evaluasi untuk mengukur kepuasan kerja karyawan, hal ini dibentuk dalam rangka memperbaiki kualitas dari diri karyawan maupun perusahaan. Karyawan yang merasakan tidak nyaman dalam bekerja, stress, serta beberapa pertimbangan dari diri mereka akan mengajukan pemberhentian masa kerja. Ini berarti karyawan mengajukan diri untuk berhenti bekerja yang disertai berbagai alasan maupun pertimbangan secara pribadi mereka. *Turnover* bisa berbentuk niat keluar, memilih untuk mengundurkan diri dari perusahaan, maupun berhenti dari aktivitas didalam perusahaan.

Penelitian yang telah dilaksanakan oleh (Ramadhani & Erdhianto, 2020) menjelaskan jika Motivasi Kerja terbukti memengaruhi secara signifikan dan positif pada Kepuasan Kerja. Tetapi dalam penelitian (Bahari & Nisa, 2017) terdapat kesenjangan pada hasil jika Motivasi tidak memberikan pengaruh pada Kepuasan Kerja. Penelitian lain yang dilaksanakan oleh (Octaviani, 2016), (Chandra & Indriyani, 2018) dan (Khalida & Safitri, 2018) menjelaskan jika variabel *Person-Organization Fit* pada *Turnover Intention* yang menunjukkan output *Person - Organization fit* memberikan pengaruh negatif serta tidak signifikan pada *Turnover Intention*. Tetapi dalam penelitian (Saufi et al., 2020) menunjukkan hasil bahwa *Person - Organization Fit* memberikan pengaruh yang negatif serta tidak signifikan pada *Turnover Intention*, yang dilakukan oleh akademis perguruan tinggi sektor publik di pakistan. Hal tersebut menjelaskan jika nilai *Person-Organisasi Fit* semakin meningkat, dapat

menyebabkan nilai *Turnover Intention* yang semakin menurun (Samson, Maharani dan Suliystiorni, 2020).

Pengamatan lain juga ditunjukkan dalam penelitian yang sudah dilaksanakan oleh (Widiawari et al., 2017) menjelaskan jika Motivasi Kerja terbukti mempengaruhi secara signifikan dan positif pada *Turnover Intention*. Tetapi pada penelitian (Putri & Rumangkit, 2017), (Putra & Mujiati, 2019) dan (Ramadhani & Erdhianto, 2020) terdapat kesenjangan bawa Motivasi Kerja tidak memberikan pengaruh pada *Turnover Intention*. Hal ini bisa ditarik kesimpulan jika kurangnya Motivasi Kerja juga akan memberikan pengaruh pada terjadinya *Turnover Intention*. Kemudian riset yang sudah dilaksanakan oleh (Agus et al., 2017) dan (Sentana & Surya, 2017) menjelaskan hasil jika Kepuasan Kerja terbukti mempengaruhi secara positif dan signifikan pada *Turnover Intention*. Sedangkan riset yang sudah dilaksanakan oleh (Monica & Putra, 2017) dan (Chandra & Indriyani, 2018) terkait dengan Kepuasan Kerja pada *Turnover Intention*, menjelaskan hasil jika Kepuasan Kerja terbukti mempengaruhi dengan negatif secara signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Pada temuan hasil tersebut terdapat kesenjangan yang terkait dengan hasil penelitian yang tidak konsisten, serta peneliti memiliki tujuan pada penelitian ini dengan memakai variabel *Person-Organization Fit* serta Motivasi Kerja pada *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja yang berperan menjadi variabel mediasi, yang akan diuji dengan objek yang berbeda. Terkait dengan hal tersebut, beberapa faktor yang diduga dapat memberikan pengaruh pada *Turnover Intention* seperti diantaranya ialah *Person-Organization Fit*. *Person-Organization Fit* ini dijelaskan menjadi kecocokan diantara nilai yang dimiliki pada diri karyawan serta nilai organisasi seperti yang dijelaskan oleh Kristof (Chandra & Indriyani, 2018). Penelitian ini menggunakan variabel *Person-organization fit* yang merupakan hal yang paling penting untuk mengurangi tingkat *Turnover Intention*. Ketika ada atau tidaknya kesesuaian antara karyawan dengan pekerjaannya, individu yang selalu terus berusaha untuk meningkatkan kemampuannya yang dimiliki, Kairosoft dan Johnson dalam (Octaviani, 2016).

Namun ketika terdapat karyawan yang tidak memiliki kesesuaian antara individu dan perusahaan, maka karyawan akan lebih meninggalkan perusahaan. oleh karena itu Kesesuaian individu dengan perusahaan sangat diperlukan karena, jika individu dan perusahaan tidak mempunyai kesesuaian maka akan mengakibatkan karyawan merasa asing dan memilih beralih pada perusahaan lain, karena hal ini bisa menyebabkan terjadinya *Turnover* (Rumangkit & Haholongan, 2019). Seorang karyawan yang mempunyai nilai individu serta organisasi yang sama maka akan lebih memiliki kepuasan, lebih berkompetensi, serta memiliki kesadaran dalam menjalankan kewajibannya terhadap perusahaan tempat ia bekerja seperti yang dijelaskan oleh Chatman (Chandra & Indriyani 2018). Para peneliti menemukan fakta jika nilai *Person-Organization Fit* semakin banyak terjadi, maka perusahaan dapat meningkatkan hasil yang mereka inginkan, seperti didalamnya meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan serta menurunnya tingkat *Turnover Intention* (Pratama dkk, 2021). Perusahaan sendiri perlu memperhatikan bagaimana tingkat *Person-Organization Fit* setiap karyawan, sehingga mereka memiliki dorongan dan motivasi dalam melaksanakan pekerjaan mereka tanpa terbebani oleh apapun.

Faktor yang diduga juga mempengaruhi *Turnover Intention* adalah Motivasi Kerja secara umum didefinisikan sebagai dorongan untuk menggairahkan semangat seseorang, dalam hal ini seseorang yang dimaksud merupakan karyawan. sehingga perusahaan perlu mendukung karyawan agar memiliki tanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaan mereka untuk mencapai tujuan perusahaan (Putra dan Mujiati, 2019). Dalam hal ini peneliti menyimpulkan bahwa karyawan yang tidak memiliki motivasi dalam bekerja dan tidak mau berusaha maka itu termasuk karyawan yang memiliki niat untuk berpindah dari perusahaan ke perusahaan lain (*Turnover intention*). Sedangkan Karyawan yang memiliki motivasi kerja dimana kondisi seseorang merasakan termotivasi bagi dirinya sendiri atau orang lain dengan pekerjaannya agar bisa mengarah pada terealisasinya tujuan organisasi. Motivasi kerja seorang karyawan sangat dibutuhkan oleh karyawan itu sendiri sebagai alasan mengapa ia melakukan pekerjaan tersebut. Motivasi umumnya terdiri dari 2 jenis, yaitu motivasi yang I dari dalam dan luar individu. Motivasi dari dalam ialah motivasi yang didapatkan dari niat terpendam dan didalam alam sadar mereka. Misalnya motivasi seseorang untuk bekerja karena ingin mendapatkan pengakuan, penghargaan, maupun menghasilkan pendapatan. Sedangkan motivasi dari luar individu merupakan motivasi yang didapatkan dari luar individu. Misalnya motivasi seseorang yang bekerja karena ingin melunasi utang, ingin membeli pakaian bagus, maupun ingin meningkatkan prestise diantara teman-teman seangkatannya.

Uraian diatas telah sama dengan penelitian yang sudah dilaksanakan George serta Jones didalam (Rumangkit & Haholongan, 2019) yang menyatakan motivasi kerja ialah semangat kerja untuk karyawan yang memberikan dampak pada karyawan yang akan terasa termotivasi, sehingga bisa melaksanakan pekerjaan mereka agar dapat merealisasikan suatu tujuan. Ini juga memberikan tuntutan kepada perusahaan agar dapat memotivasi karyawan mereka, sehingga karyawan bersemangat untuk menuntaskan pekerjaan mereka untuk mencapai suatu tujuan. Sehingga karyawan yang sudah memiliki motivasi dapat memberikan pengaruh lebih pada rekannya agar dapat bekerja secara maksimal demi mencapai keberhasilan, Wardhani dkk dalam (Putri dan Rumangkit, 2017). Beberapa cara yang bisa ditempuh suatu perusahaan guna menaikkan motivasi kerja para pekerja adalah ialah mengadakan apresiasi. Karyawan yang diapresiasi dalam bentuk perkataan maupun sebuah *reward* berupa uang atau barang dapat meningkatkan minat karyawan untuk terus berinovasi dan belajar, sehingga terciptanya loyalitas karyawan kepada perusahaan. Hal lain yang bisa dilakukan perusahaan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik, fasilitas yang mumpuni, maupun menciptakan suatu bentuk nilai dan norma untuk saling menghargai sesama karyawan maupun atasan yang ada didalam lingkungan perusahaan tersebut.

Selain *Person - organization Fit* dan Motivasi kerja, faktor yang diduga memberikan pengaruh pada tingkat *Turnover* adalah Kepuasan Kerja. Suatu perusahaan diharuskan agar meningkatkan kompetensi karyawan mereka agar dapat mencapai kepuasan kerja karyawan (Putri & Rumangkit, 2017). Kepuasan kerja dijelaskan sebagai sikap emosi yang memiliki kesenangan pada diri seseorang atas pengalaman kerja atau pekerjaan seperti yang dijelaskan oleh Locke (Khalida & Safitri, 2018). Serta bisa ditarik kesimpulan jika kepuasan kerja karyawan adalah sesuatu elemen yang dibutuhkan perusahaan perusahaan. apabila pegawai merasakan kepuasan saat mereka sedang bekerja, ini sendiri bisa berdampak positif terhadap organisasi, sehingga pekerjaan yang dilakukan bisa memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan. apabila karyawan sendiri tidak merasakan kepuasan dalam bekerja, maka keinginan karyawan untuk berhenti bekerja semakin tinggi. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya bisa diamati lewat pekerjaan yang diselesaikannya secara baik, serta akan merasakan lebih loyal jika diberikan kebebasan yang seluasnya dalam bekerja (Rumangkit & Haholongan, 2019). Sedangkan karyawan yang tidak memiliki kepuasan dalam bekerja maupun kepuasan yang sangat rendah dapat dilihat dari pekerjaan mereka yang berantakan, tidak memiliki gairah dalam menuntaskan tanggungjawabnya, serta bekerja secara asal-asalan dan sering mendapatkan surat peringatan dari perusahaan.

Adapun perusahaan yang sedang memiliki masalah pada tingkatan *Turnover Intention*-nya yang semakin meningkat merupakan PT. Green Gloves Indonesia, dimana perusahaan ini memproduksi sarung tangan sejak tahun 2012. Berdasarkan hasil wawancara dari HRD (*Human Resources Development*) pada PT. Green Gloves Indonesia jumlah karyawan sampai saat ini tercatat 645 karyawan. Namun dalam waktu 3 tahun terakhir yaitu pada tahun 2018-2020, perusahaan telah mengalami permasalahan yaitu tingginya tingkat *Turnover* yang dapat dibuktikan dengan tabel berikut ini.

Tabel 1.

Data Turnover karyawan PT. Green Gloves Indonesia Tahun 2018-2020

Tahun	Karyawan Awal Tahun	Karyawan masuk	Karyawan keluar	Presentase
2018	606	114	111	13,3%
2019	613	67	146	17,6%
2020	562	95	153	18,8%

Perhitungan persentase tingkat *Turnover* karyawan tersebut didapat dengan menggunakan rumus menurut Mobley, dkk dalam (Ardan & Jaelani, 2021) tingkat *Turnover* dapat dihitung melalui rumus berikut:

$$\text{Turnover} = \frac{\text{jumlah karyawan keluar}}{\text{jumlah ritensi} + \text{masuk} + \text{keluar}} \times 100\%$$

Berdasarkan fenomena data diatas tingginya tingkat *Turnover Intention* pada PT. Green Gloves Indonesia sejak 3 tahun berturut -turut dari mulai tahun 2018 yang mengalami tingkat *Turnover* sebanyak 13,3% kemudian di tahun 2019 sebanyak 17,6% dan tahun 2020 mengalami tingkat *Turnover* sebanyak 18,8%. Angka tersebut telah melebihi angka dimana tingkat standar *Turnover* karyawan normalnya adalah 10%, maka dapat diartikan bahwa *Turnover Intention* yang melebihi

angka tersebut dapat dikatakan tinggi (Fahrizal & Utama, 2017). Hal ini menjelaskan jika terdapat ketidaksesuaian antara keinginan perusahaan dalam mempertahankan karyawan supaya menetap didalam perusahaan. *Turnover Intention* dijelaskan menjadi variabel yang dapat memberikan masalah untuk perusahaan, serta mendapatkan pengaruh dari beberapa variabel yang sesuai dengan keadaan perusahaan terkait (Putri dan Rumangkit 2017).

METODE

Penelitian ini memakai metode kuantitatif dengan pendekatan kausal. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian dengan memanfaatkan data angka serta akan menganalisisnya dengan statistik. Pendekatan kausal sendiri merupakan bentuk penelitian yang direncanakan untuk dapat menjelaskan hubungan antar variabel (Sugiyono, 2013).

Penelitian ini menggunakan populasi dari keseluruhan karyawan PT. Green Gloves Indonesia yang berdasarkan data dari HRD (*Human Resource Development*) Pada bulan Oktober 2021 yang tercatat sebanyak 645 karyawan. Pengambilan sample yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus dari (Sugiyono, 2019) dengan memperoleh hasil perhitungan sebanyak 87 sample yang digunakan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik probability yaitu dengan simple random sampling. Dimana Teknik probability sampling ini merupakan sampel dengan memberikan peluang setiap anggota (populasi) dengan cara dipilih untuk dijadikan sampel (Sugiyono 2019).

Adapun sumber data yang dipakai pada kegiatan riset ini berasal dari data primer serta data sekunder. Data primer sendiri didapatkan dari kuesioner (angket) dengan menggunakan teknik untuk mengumpulkan data, serta didapatkan dengan menyajikan beberapa pernyataan tertulis agar dapat direspon oleh responden yang ditunjuk (Sugiyono, 2019). Data primer pada penelitian ini didapatkan dengan menyebarkan kuesioner yang berupa pernyataan untuk dibagikan pada karyawan yang bekerja di PT. Green Gloves Indonesia yang sudah ditentukan oleh peneliti. Sedangkan data sekunder diperoleh melalui data perusahaan seperti profil perusahaan dan data jumlah keluar masuknya karyawan. Metode untuk mengumpulkan data ditetapkan dengan penggunaan kuesioner dengan berdasarkan pada skala likert. Skala likert ini dilakukan untuk melakukan pengukuran terhadap persepsi serta pendapat responden yang ada pada pernyataan dalam kuesioner. Tempat pengambilan data dilakukan di PT. Green Gloves Indonesia. Berlokasi di Jl. Dukuh Pilangsari, Dusun III, Gondang, Kecamatan Kebonarum, Kabupaten Klaten Jawa Tengah. Peneliti mengambil data ini saat bulan November 2021.

Uji kualitas data yang dipakai pada penelitian ini merupakan uji validitas, Reliabilitas, statistik deskriptif, Uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinieritas dan Uji heteroskedastisitas analisis regresi linier berganda, uji f, uji t, Koefisien Determinasi (R^2) dan uji sobel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik didalam riset ini diantaranya adalah uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas. Hasil olahan data menunjukkan bahwa uji normalitas pada persamaan I sudah didistribusikan dengan normal dikarenakan nilai *sig* $0,100 > 0,05$. Sedangkan pada persamaan II data juga terdistribusi normal karena nilai *sig* $0,246 > 0,05$. Uji multikolinieritas menunjukkan jika semua variabel bebas pada persamaan regresi I dan II dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas karena masing -masing variabel bebas memiliki nilai Tolerance $\geq 0,10$ dan ViF ≤ 10 . Uji hetroskedastisitas persamaan I tidak terjadi hetroskedastisitas karena variabel *Person- Organization Fit* (X_1) memiliki nilai signifikan sebesar 0,167 dan variabel Motivasi kerja (X_2) sebesar 0,569. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi $> 0,05$. Sedangkan pada persamaan II tidak terjadi hetroskedastisitas karena variabel variabel *Person-organization Fit* (X_1) sebesar 0,884, nilai signifikansi pada variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,639 dan variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,427. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai setiap variabel lebih besar 0,05 (*sig* $> 0,05$).

Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun uji pengolahan analisa regresi linier berganda yang dilaksanakan dengan pengujian dua kali yaitu persamaan I variabel X (bebas) pada variabel Z (terikat). Sedangkan pada persamaan II yaitu variabel X (bebas) pada variabel Y (terikat). Berikut adalah tabel hasil pengujiannya:

Tabel 2.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Persamaan I
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	13.904	4.840		2.873	.005
1	Person-Organization Fit (X1)	.466	.154	.279	3.024	.003
	Motivasi Kerja	.740	.140	.489	5.299	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)

$$Z = 13,906 + 0,466 X_1 + 0,740 X_2$$

Hasil pengolahan diatas bisa diartikan jika koefisien *Person –Organization Fit* memiliki nilai positif, sebesar 0,466 sehingga menunjukkan pengaruh positif pada Kepuasan Kerja. koefisien Motivasi Kerja memiliki nilai positif senilai 0,740. Hal tersebut menunjukkan pengaruh yang positif pada Kepuasan Kerja.

Tabel 3.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Persamaan II
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	31.089	4.283		7.258	.000
1	Person-Organization Fit (X1)	-.524	.137	-.433	-3.827	.000
	Motivasi Kerja	.111	.136	.101	.813	.418
	Kepuasan Kerja (Z)	-.145	.092	-.199	-1.570	.120

a. Dependent Variable: *Turnover Intention* (Y)

$$Y = 31,089 - 0,524 X_1 + 0,111 X_2 - 0,145 Z$$

Koefisien variabel *Person –Organization Fit* bernilai negatif yaitu sebesar -0,524 sehingga menunjukkan pengaruh negatif pada variabel *Turnover Intention*. koefisien motivasi kerja memiliki nilai positif senilai 0,111. Serta menunjukkan hasil yang positif pada *Turnover Intention*.

Uji F (Simultan)

Penelitian ini menggunakan uji F agar dapat mengamati bagaimana pengaruh yang diberikan variabel bebas (X) dengan cara bersamaan pada variabel terikatnya (Y).

Tabel 4.
Hasil Uji F Persamaan I
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	642.389	2	321.195	33.855	.000 ^b
	Residual	796.944	84	9.487		
	Total	1439.333	86			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, *Person-Organization Fit* (X1)

ANOVA pada persamaan I diatas menunjukkan bahwa F- hitung senilai 33,855 dan nilai probabilitas senilai 0.000. serta nilai F-tabel (3; 87-3) =84 maka diperoleh F-tabel sebesar 2.32. Sehingga bisa ditarik kesimpulan jika nilai F hitung senilai 33,855 > F tabel 2.32 serta probabilitas jauh tidak mencapai standar yang sudah ditentukan dari 0,05 (sig 0.000 < 0,05), sehingga variabel *Person-Organization Fit* serta variabel Motivasi Kerja dapat menjelaskan variabel mediasi yang merupakan Kepuasan Kerja.

Tabel 5.
Hasil Uji F Persamaan II
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	196.162	3	65.387	9.664	.000 ^b
	Residual	561.585	83	6.766		
	Total	757.747	86			

a. Dependent Variable: *Turnover Intention* (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (Z), Person-Organization Fit (X1), Motivasi Kerja

ANOVA Persamaan II diatas menunjukkan bahwa F hitung senilai 9,580 dan nilai probabilitas senilai 0.000. serta nilai F-tabel (4; 87-4) =83 maka diperoleh F-tabel sebesar 2.32. Sehingga bisa ditarik kesimpulan jika nilai F hitung senilai 9,664 > F tabel 2.32 serta nilai signifikansi tidak melebihi dari standar yang ditentukan dengan 0,05 (sig 0.000 < 0,05), dan variabel *Person-Organization Fit*, variabel Motivasi Kerja dan kepuasan Kerja dapat menjelaskan variabel *Turnover Intention*. Sehingga Ha dinyatakan penerimaannya pada penelitian ini serta Ho dinyatakan penolakannya, dikarenakan adanya pengaruh simultan atau serentak dan signifikan pada variabel *Person-Organization Fit*, Motivasi Kerja serta Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*.

Uji t (Parsial)

Tabel 6.
Hasil Uji t Persamaan I
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.904	4.840		2.873	.005
	Person-Organization Fit (X1)	.466	.154	.279	3.024	.003
	Motivasi Kerja	.740	.140	.489	5.299	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)

Persamaan 1 diatas bisa ditarik kesimpulan jika variabel *Person-Organization Fit* (X₁) mempunyai nilai t hitung sebanyak 3,024 serta nilai signifikan 0,003. Berdasarkan hal tersebut, maka didapatkan nilai t -tabel senilai 1,9890 dimana nilai signifikansinya tidak lebih dari dari 0,05. Sehingga bisa dijelaskan jika hipotesis 1 (H1) dinyatakan penerimaannya didalam penelitian ini. sehingga bisa ditarik kesimpulan jika variabel *Person-Organization Fit* mempengaruhi dengan positif serta signifikan pada Kepuasan Kerja. Variabel Motivasi Kerja (X₂) dengan nilai t hitung senilai 5,299 dan nilai signifikan 0,000. Dari nilai tersebut diketahui nilai t- tabel senilai 1,9890 dimana nilai signifikansi tidak melebihi 0,05 maka bisa dikatakan H2 dinyatakan penerimaannya didalam penelitian ini. Berdasarkan uraian tersebut, serta disimpulkan apabila variabel Motivasi Kerja mempengaruhi secara signifikan serta positif pada Kepuasan Kerja.

Tabel 7.
Hasil Uji t Persamaan II
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.089	4.283		7.258	.000
	Person-Organization Fit (X1)	-.524	.137	-.433	-3.827	.000
	Motivasi Kerja	.111	.136	.101	.813	.418
	Kepuasan Kerja (Z)	-.145	.092	-.199	-1.570	.120

a. Dependent Variable: *Turnover Intention* (Y)

Pada persamaan II tersebut bisa disimpulkan bahwa variabel *Person-Organization Fit* (X₁) yang memiliki nilai t hitung senilai -3,827 serta nilai signifikan 0,000. Berdasarkan hasil analisa data, didapatkan nilai t -tabel sebesar 1,9893 serta signifikansinya tidak melebihi dari 0,05. Sehingga bisa ditarik kesimpulan jika H3 variabel *Person-Organization Fit* mempengaruhi secara negatif serta signifikan pada *Turnover Intention*. Variabel Motivasi Kerja (X₂) memiliki nilai t hitung senilai 0,813 serta nilai signifikannya 0,418. Dari nilai tersebut diketahui nilai t -tabel senilai 1,9893 serta nilai signifikansinya melebihi dari 0,05. Sehingga bisa ditarik kesimpulan jika H4 Variabel Motivasi Kerja tidak memberikan pengaruh pada *Turnover Intention*. Variabel Kepuasan kerja (Z) dengan nilai t hitung senilai -1,570 serta nilai signifikan 0,120. Berdasarkan hasil pengolahan data, maka didapatkan nilai t-tabel senilai 1,9893 serta nilai signifikan tidak melebihi 0,05. Sehingga dapat dijelaskan jika Variabel Kepuasan Kerja mempengaruhi secara signifikan serta negatif pada *Turnover Intention*.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 8.
Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan I
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.668 ^a	.446	.433	3.08017

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Person-Organization Fit (X1)

Tabel tersebut menunjukkan jika hasil dari pengujian koefisien determinasi didalam tabel persamaan 1 menjelaskan jika nilai *Adjust R Square* senilai 0,433 atau 43,3% yang bisa dilakukan jika variabel *Person-Organization Fit* (X₁) serta Motivasi Kerja (X₂) memberikan pengaruh senilai 43,3% pada variabel Kepuasan Kerja (Z) sedangkan nilai sisa 56,7% didapatkan dari pengaruh variabel variabel yang lainnya yang tidak dicantumkan pada kegiatan penelitian ini.

Tabel 9.
Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan II
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.509 ^a	.259	.232	2.60117

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (Z), *Person-Organization Fit* (X1), Motivasi Kerja

Hasil tersebut menunjukkan jika hasil pengujian koefisien determinasi didalam tabel persamaan II menjelaskan jika nilai *Adjust R Square* senilai 0,232 / 23,2% yang dapat diartikan bahwa variabel *Person-Organization Fit* (X₁), Motivasi Kerja (X₂) serta Kepuasan Kerja (Z) memberikan pengaruh sebanyak 23,2% pada variabel *Turnover Intention* (Y) dan nilai sisa 76,7% didapatkan dari pengaruh variabel yang lainnya yang tidak dicantumkan pada model penelitian ini.

Uji Sobel

Adapun variabel mediasi didalam penelitian ini akan diuji pada persamaan I adalah pengaruh *Person-organization –Fit* (X1) pada *Turnover Intention* lewat Kepuasan Kerja (Z). Berikut ini merupakan pengujiannya:

Tabel 10.
Hasil Uji Sobel Persamaan I

Person-Organization Fit	Test Statistic	P-value	Kesimpulan	
a	0,466			
b	-0,145			
Sa	0,154	-1,397	0,162	Tidak memediasi
Sb	0,092			

Berdasarkan hasil uji sobel tersebut menjelaskan jika nilai *test statistic* pada sobel test senilai -1,397 Sedangkan diketahui nilai t tabel 1,98, sehingga bisa ditarik kesimpulan jika nilai t hitung < t tabel. Adapun bisa dinyatakan jika Kepuasan Kerja (Z) tidak memediasi pengaruh diantara variabel *Person-Organization fit* pada *Turnover Intention*. Sehingga variabel Kepuasan Kerja tidak mampu menguatkan atau melemahkan *Person-Organization Fit* pada *Turnover Intention*.

Tabel 11.
Hasil Uji Sobel Persamaan II

Motivasi Kerja	Test Statistic	P-value	Kesimpulan	
a	0,740			
b	-0,145			
Sa	0,140	-1,510	0,130	Tidak memediasi
Sb	0,092			

Berdasarkan hasil pengujian sobel tersebut menjelaskan jika nilai statistik pada sobel test senilai -1,510. Sedangkan diketahui nilai t tabelnya 1,98 dan bisa ditarik kesimpulan jika nilai t hitung < t tabel. Bisa dijelaskan jika variabel Kepuasan kerja (Z) tidak dapat menjadi media dalam pengaruh diantara variabel Motivasi Kerja (X₂) pada *Turnover Intention* (Y) pada karyawan PT. Green.Gloves Indonesia. Artinya variabel kepuasan kerja tidak mampu menguatkan atau melemahkan Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention*.

Pengaruh *Person-Organization Fit* terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Green Gloves Indonesia

Berdasarkan pengujian t (parsial), pada persamaan I menunjukkan nilai t hitung > t tabel (3,024 > 1,9890) memiliki nilai signifikan 0,003 < 0,05. Serta bisa ditarik simpulan apabila variabel *Person-Organization Fit* (X₁) memengaruhi secara positif serta signifikan Kepuasan Kerja (Z) didalam lingkungan karyawan PT. Green Gloves Indonesia sehingga H1 dapat diterima. Artinya pada penelitian ini semakin baik *Person-organization Fit* karyawan sehingga bisa memberikan dampak terhadap peningkatan Kepuasan Kerja karyawan PT. Green Gloves Indonesia.

Hasil olahan data diatas telah sesuai dengan apa yang sudah diteliti (Khalida & Safitri, 2018) yang menunjukkan jika *Person-Organization Fit* mempengaruhi secara positif terhadap Kepuasan Kerja. Data yang dihasilkan oleh (Büyükyilmaz, 2018) memperlihatkan jika *Person-Organization Fit* mempengaruhi dengan signifikan secara positif pada Kepuasan Kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Green Gloves Indonesia

Berdasarkan pengujian t (parsial), pada persamaan I menunjukkan nilai t hitung > t tabel (5,299 > 1,9890) serta nilai signifikan 0,000 < 0,05. Sehingga bisa dijelaskan apabila Motivasi Kerja (X₂) memberi pengaruh yang signifikan secara positif terhadap Kepuasan Kerja (Z) pada karyawan PT. Green Gloves Indonesia sehingga H2 dapat dinyatakan penerimaannya didalam penelitian ini.

Hasil olahan data diatas juga sudah sesuai dengan apa yang sudah diteliti (Gheitani et al., 2018) dan (Ramadhani & Erdhianto, 2020) yang menunjukkan jika variabel Motivasi Kerja terbukti dengan signifikan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Serta jika Motivasi Kerja pada karyawan mengalami peningkatan nilai, akan berdampak pada Kepuasan Kerja dari pegawai yang juga akan semakin membaik.

Pengaruh *Person-Organization fit* terhadap *Turnover Intention* pada PT. Green Gloves Indonesia

Berdasarkan pengujian t (Parsial), pada persamaan II menunjukkan nilai t hitung < t tabel (-3,827 > 1,9893) dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Sehingga bisa ditarik kesimpulan jika variabel *Person-Organization Fit* (X₁) mempengaruhi secara signifikan dan negatif pada *Turnover Intention* (Y) pada karyawan PT. Green Gloves Indonesia sehingga H3 diterima.

Ini sejalan dengan penelitian (Octaviani & Hartijasti, 2016), (Chandra & Indriyani, 2018) dan (Khair et al., 2019) yang menunjukkan hasil penelitian jika variabel *Person-Organization Fit* secara

signifikan memberikan pengaruh yang negatif pada *Turnover Intention*. Hasil penelitian yang sudah dilaksanakan oleh (Sharma, 2019) juga menunjukkan hasil jika *Person-Organization Fit* secara signifikan memberikan pengaruh yang negatif pada karyawan di sektor TI India. Ini menjelaskan apabila nilai *Person-Organization* semakin meningkat, maka nilai *Turnover Intention* dari karyawan PT. Green Gloves Indonesia juga akan semakin menurun.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. Green Gloves Indonesia

Berdasarkan pengujian t (Parsial), pada persamaan II menunjukkan nilai t hitung $< t$ tabel (0,813 $< 1,9893$) dan nilai signifikan 0,418 $> 0,05$. Dengan demikian bisa ditarik kesimpulan jika variabel Motivasi Kerja (X_2) tidak mempengaruhi *Turnover Intention* (Y) pada karyawan PT. Green Gloves Indonesia, sehingga H4 ditolak.

Hasil pengolahan data ini sama dengan data yang dihasilkan (Tran et al., 2020) menunjukkan hasil jika Motivasi Kerja tidak memberikan pengaruh pada *Turnover Intention*. (Putri & Rumangkit, 2017) yang menjelaskan jika Motivasi yang meningkat dapat merendahkan nilai *Turnover Intention*, serta apabila Motivasi Kerja karyawan rendah, maka nilai *Turnover Intention* akan meningkat. Hal ini dapat diartikan apa bila karyawan kebutuhannya sudah tercapai maka karyawan akan merasa tidak akan keluar dari perusahaan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. Green Gloves Indonesia

Berdasarkan pengujian t test, pada persamaan II menunjukkan nilai t hitung $< t$ tabel (-1,570 $< 1,9893$) serta nilai signifikan 0,120 $> 0,05$. Hal tersebut bisa ditarik kesimpulan jika nilai t hitung tidak lebih besar dari nilai t tabel sehingga ada pada wilayah H_0 . Serta bisa ditarik kesimpulan jika variabel Kepuasan Kerja (Z) tidak mempunyai pengaruh pada *Turnover Intention* (Y) pada karyawan PT. Green Gloves Indonesia, sehingga dapat dikatakan H5 ditolak.

Hasil pengolahan data ini sama dengan data yang dihasilkan (Hasyim et al., 2020), serta (Yuda & Ardana, 2017) yang menunjukkan hasil penelitian jika Kepuasan Kerja secara tidak signifikan mempengaruhi secara negatif pada *Turnover Intention*. Hasil olahan data ini menunjukkan apabila Kepuasan Kerja pada karyawan yang mengalami peningkatan tidak menimbulkan efek untuk menurunkan tingkat *Turnover Intention*, begitu juga Kepuasan Kerja terhadap karyawan yang menurun dapat menimbulkan efek tingginya tingkatan *Turnover Intention* karyawan (Yuda dan Ardana, 2017).

SIMPULAN

Melihat dari hasil pengolahan data dan pembahasan diatas maka peneliti melakukan penarikan kesimpulan sebagai berikut:

Hasil olahan data diatas menjelaskan secara signifikan berpengaruh positif diantara *Person-Organization Fit* pada Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Green Gloves Indonesia secara parsial, dengan nilai t-hitung $> t$ tabel (3,024 $> 1,9890$) serta nilai signifikan 0,003 dan nilai yang disebutkan melebihi dari taraf signifikan 0,05;

Hasil olahan data diatas menjelaskan secara signifikan berpengaruh positif diantara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Green Gloves Indonesia secara parsial dengan nilai t-hitung $> t$ tabel (5,299 $> 1,9890$) dan dengan nilai signifikan 0,000 tidak melebihi dari pada taraf signifikansi 0,05;

Hasil olahan data diatas menjelaskan terdapat pengaruh yang signifikan serta secara negatif diantara *Person-Organization Fit* pada *Turnover Intention* diantara karyawan PT. Green Gloves Indonesia secara parsial dengan nilai t- hitung $> t$ tabel (-3,827 $> 1,9893$) serta nilai signifikan 0,000 serta nilai yang disebutkan tidak melebihi dari taraf signifikan 0,05;

Hasil olahan data diatas menjelaskan jika secara signifikan tidak adanya pengaruh diantara Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Green Gloves Indonesia dengan nilai t-hitung $< t$ tabel (0,813 $< 1,9893$) dan nilai signifikan 0,418 serta nilai yang disebutkan melebihi dari taraf signifikan 0,05;

Hasil olahan data diatas menjelaskan tidak adanya pengaruh diantara Kepuasan Kerja pada *Turnover Intention* diantara karyawan PT. Green Gloves Indonesia dengan nilai t-hitung $< t$ tabel (-1,570 $< 1,9893$) dan nilai signifikan 0,120 serta nilai yang disebutkan melebihi dari taraf signifikansi 0,05;

Tidak ada pengaruh tidak langsung diantara variabel *Person-Organization Fit* pada *Turnover Intention* lewat Kepuasan Kerja didalam karyawan PT. Green Gloves Indonesia dengan hasil *test statistic* pada

sobel test senilai -1,397 serta nilai yang disebutkan tidak melebihi dari nilai t-tabel senilai 1,98 dengan *p-value* 0,162. Artinya variabel Kepuasan Kerja tidak mampu menguatkan atau melemahkan *Person-Organization Fit* pada *Turnover Intention*; dan

Tidak adanya pengaruh yang secara tidak langsung diantara variabel Motivasi Kerja pada *Turnover Intention* lewat Kepuasan Kerja didalam karyawan PT. Green Gloves Indonesia dengan hasil *test statistic* pada *sobel test* senilai -1,510 serta nilai yang disebutkan tidak melebihi dari nilai t-tabel senilai 1,98 dengan *p-value* 0,130. Artinya variabel Kepuasan Kerja tidak dapat menguatkan atau melemahkan Motivasi Kerja pada *Turnover Intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan penelitian. *Kunststoffe International*, 106(12), 16–21.
- Rumangkit, S., & Haholongan, J. (2019). Person Organization Fit, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *TECHNOBIZ: International Journal of Business*, 2(2), 64. <https://doi.org/10.33365/tb.v3i2.449>
- Pratama, E. N., Suwarni, E., & Handayani, M. A. (2021). *The Effect Of Job Satisfaction And Organizational Commitment On Turnover Intention With Person Organization Fit As Moderator Variable*. 6(1), 74–82.
- Chandra, D., & Indriyani, R. (2018). Pengaruh Person-Organization Fit Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt Paragon Spesial Metal Surabaya. *Agora*, 6(1), 287167.
- Memon, M. A., Salleh, R., Nordin, S. M., Cheah, J. H., Ting, H., & Chuah, F. (2014). Person-organisation fit and turnover intention: the mediating role of work engagement. *Journal of Management Development*, 37(3), 285–298. <https://doi.org/10.1108/JMD-07-2017-0232>
- Rarasanti, I. A. P., & Suana, I. W. (2016). Pengaruh Job Embeddedness, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan. *None*, 5(7), 249086.
- Khalida, R., & Safitri, N. (2018). The Effect of Person-Organization Fit on Turnover Intention with Job Satisfaction as Mediating Variable. *Bisnis & Birokrasi Journal*, 23(3). <https://doi.org/10.20476/jbb.v23i3.9173>
- Octaviani, Y. H. (2016). *Pengaruh Person Organization Fit & Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention*. Pdf. Jurnal Manajemen Indonesia.
- Ramadhani, A., & Er.dhianto, Y. (2020). *Analisis Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan (Studi Kasus : PT . Berkah Adi Maulana-Kediri)*. 139–146
- Bahari, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1693–7619), 9–15.
- Samson, Angeli Maharani dan Suliystiorni, D. (2020). *Person-Organization Fit Dan Pyhological Capital Sebagai Predikator Turnover Intention Pada Karyawan Site Pertambangan*.
- Saufi, R. A., Mansor, N. N. A., Kakar, A. S., & Singh, H. (2020). The mediating role of person-job fit between person-organisation fit and intention to leave the job: Empirical evidence from pakistan. *Sustainability (Switzerland)*, 12(19), 8189. <https://doi.org/10.3390/su12198189>
- Widiawari, F., Amboningtyas, D., Rakanita, A. M., & Warso, M. M. (2017). *Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja Dan MMotivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Geogiven Visi Mandiri Semarang*.
- Putri, A., & Rumangkit, S. (2017). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt.Ratu Pola Bumi (Rpb) Bandar Lampung. *Prosiding Seminar Nasional Darmajaya*, 229–244. <https://jurnal.darmajaya.ac.id/index.php/PSND/article/view/852>

- Hanafi, A., Adam, M., & Aprideni, I. (2018). The Effect of Person-Organization Fit (P-O Fit) and Job Satisfaction on Employee Performance with Organizational Commitment as Intervening Variables at Bukit Asam Medika Hospital, Tanjung Enim. *International Journal of Education and Research*, 6(11), 103–114.
- Putra & Mujiati, N. W. (2019). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4045. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p02>
- Fahrizal, F., & Utama, I. (2017). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dan Turnover Intention Karyawan Hotel Kajane Mua Ubud. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(10), 255024.
- Ardan, M. M., & Jaelani, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan*. CV.Pena Persada.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. In *Alfabeta* (Issue 465).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif* (ke-1). Alfabeta.
- Büyükyılmaz, O. (2018). *Relationship Between Person-Organization Fit And Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role Of Job Satisfaction*. 135–146.
- Gheitani, A., Imani, S., Seyyedamiri, N., & Foroudi, P. (2018). Mediating effect of intrinsic motivation on the relationship between Islamic work ethic, job satisfaction, and organizational commitment in banking sector. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 12(1), 76–95. <https://doi.org/10.1108/IMEFM-01-2018-0029>
- Khai, N. T. N., Linh, N. D. Y., & Khai, P. N. (2019). the Impacts of Person-Organization Fit, Career Growth and Emotional Exhaustion on Turnover Intention With the Mediation of Job Satisfaction. *Bs.Hcmiu.Edu.Vn*. <https://bs.hcmiu.edu.vn/Uploads/Files/218/a048c1d9cd9c46b39e94506e61c2536e.pdf>
- Sharma, N. (2019). P-O fit and employee's turnover intentions: Examining the mediation of employee engagement in Indian IT sector. *International Journal of Human Capital and Information Technology Professionals*, 10(2), 51–60. <https://doi.org/10.4018/IJHCITP.2019040104>
- Tran, K. T., Nguyen, P. V., Nguyen, T. D., & Ton, U. N. H. (2020). The impact of organisational commitment on the relationship between motivation and turnover intention in the public sector. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 11(12), 1–25.
- Hasyim, M. A. N., Astuti, W., Fadhila, N., & Artha, S. Jaya. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada Pt . Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah , Tbk M . Ardi Nupi Hasyim , Widya Astuti , Nurul Fadhila , Sukma Jaya Artha Institut Manajemen Koperasi Indonesia Penelitian*. 13(02), 225–230.
- Yuda, I., & Ardana, I. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(10), 244381.
- Agus, I. K., Sentana, D., Bagus, I., & Surya, K. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia Abstrak Setiap Bisnis Yang Dijalankan Selalu Menuntut Para Pengusaha Untuk Dapat Berkompetisi Dan Be. 6(10), 5232–5261.
- Monica, N. M. T. J., & Putra, M. S. (2017). Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(3), 1644–1673.