

***THE EFFECT OF PERSON ORGANIZATION FIT, PERSON JOB FIT, AND
WORK ENGAGEMENT ON TURNOVER INTENTION AT PT. VICTORY
INTERNATIONAL FUTURES SPAZIO SURABAYA EMPLOYEES***

***PENGARUH PERSON ORGANIZATION FIT, PERSON JOB FIT, DAN WORK
ENGAGEMENT TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN
PT. VICTORY INTERNATIONAL FUTURES SPAZIO SURABAYA***

Irma Nur Hanifa¹, Bowo Santoso²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional
"Veteran" Jawa Timur^{1,2}

20012010028@student.upnjatim.ac.id¹, bowo.santoso.mnj@upnjatim.ac.id²

ABSTRACT

As time goes by, every company, including brokerage companies, one of which is PT. Victory International Futures Spazio Surabaya is currently facing the challenge of attracting, developing and retaining its employees. This research aims to analyze and determine the influence of person organization fit, person job fit, and work engagement on turnover intention among PT employees. Victory International Futures Spazio Surabaya. This research is quantitative using saturated sampling techniques. The sample used in this research consisted of 72 respondents. The research method used is Partial Least Square (PLS) to be able to test variable relationships. The research results showed that person organization fit has a positive and significant influence on turnover intention, person job fit has a positive and significant influence on turnover intention, and work engagement has a positive and significant influence on turnover intention.

Keywords: *Person Organization Fit; Person Job Fit; Work Engagement; Turnover Intention*

Abstrak

Seiring berjalannya waktu setiap perusahaan termasuk perusahaan pialang salah satunya seperti PT. Victory International Futures Spazio Surabaya saat ini menghadapi tantangan untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan karyawannya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *person organization fit*, *person job fit*, dan *work engagement* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Victory International Futures Spazio Surabaya. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 72 responden. Metode penelitian yang digunakan menggunakan *Partial Least Square* (PLS) untuk dapat menguji hubungan variabel. Diperoleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *person organization fit* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, *person job fit* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dan *work engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci: *Person Organization Fit; Person Job Fit; Work Engagement; Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki andil besar dalam pencapaian tujuan perusahaan. Menurut (Lubis & Onsardi, 2021) sumber daya manusia adalah sumber daya penting bagi sebuah perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuannya. maka dari itu perusahaan harus mempertahankan sumber daya manusia yang potensial untuk menghindari perpindahan karyawan dan penurunan kinerja perusahaan. *Turnover*

Intention adalah salah satu masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan.

Turnover intention menurut (Pranata & Irbayuni, 2022) adalah keinginan karyawan untuk berpindah atau keluar dari suatu pekerjaan untuk mencari pekerjaan lain dengan alasan tertentu. Jika niat untuk keluar dari pekerjaan tidak ditangani, hal ini bisa menyebabkan efek negatif bagi perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk menyelidiki faktor-faktor yang memengaruhi keinginan untuk keluar sehingga *turnover* dapat dicegah. Untuk

mengurangi tingkat turnover dalam perusahaan, perusahaan harus memperhatikan beberapa faktor yang dapat membantu menurunkan niat karyawan untuk keluar. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* adalah *person organization fit*.

Kristof, sebagaimana dikutip dalam Rumangkit (2019), mendefinisikan *person-organization fit* secara umum sebagai keselarasan antara nilai-nilai organisasi dan nilai-nilai individu. *Person-Organization Fit (P-O Fit)* dianggap sebagai bagian penting dalam mempertahankan tenaga kerja yang fleksibel dan berkomitmen, sesuatu yang sangat dibutuhkan dalam lingkungan bisnis yang kompetitif dan pasar tenaga kerja yang ketat (Frank, 2019). Fenomena *person organization fit* pada PT. Victory International Futures Spazio Surabaya yaitu adanya ketidaksesuaian perilaku atau sikap karyawan dengan nilai perusahaan dikarenakan dari awal karyawan melamar pada PT. Victory International Futures Spazio Surabaya, karyawan hanya mengedepankan perihal diterima atau tidaknya pada pekerjaan tanpa memikirkan tentang kecocokan individu terhadap perusahaan. Sehingga ketika karyawan sudah diterima dan bergabung dalam perusahaan, ketidakcocokan baru dirasakan oleh karyawan. Oleh karena itu sebagian besar karyawan melakukan turnover pada saat baru bergabung dengan perusahaan selama beberapa bulan, HRD menyebutkan Sebagian besar karyawan rentan memutuskan keluar dari perusahaan rata-rata pada 3 bulan pertama. Selain itu adanya ketidaknyamanan yang dirasakan juga mempengaruhi karyawan dalam memutuskan untuk keluar dari pekerjaan, seperti contoh kasus ketidaknyamanan yang dirasakan adalah tingkat kejujuran yang rendah antar karyawan.

Faktor lainnya yaitu, *person job fit*. Menurut (Lee et al., 2019) *Person-Job Fit* menjelaskan tentang kecocokan antara kebutuhan karyawan, preferensi dan penghargaan pekerjaan dan kesamaan antara kemampuan pengetahuan dan keterampilan karyawan dan persyaratan pekerjaan. Pada PT. Victory International Futures Spazio Surabaya terdapat fenomena yaitu adanya ketidaksesuaian atau ketidakcocokan antara pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan. Ketidaksesuaian terlihat padapenempatan pekerjaan yang mempunyai perbedaan dengan latar belakang Pendidikan yang telah ditempuh sebelumnya.

Menurut penjelasan HRD PT. Victory International Futures Spazio Surabaya, perusahaan victory mengalami situasi sulit dikarenakan sebagian besar karyawan memiliki ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dengan pekerjaan. Selain itu terdapat fenomena lain yaitu adanya ketidaksesuaian tuntutan pekerjaan dengan kemampuan. Dalam proses wawancara, HRD menyebutkan Sebagian besar karyawan yang keluar dari perusahaan adalah mereka yang sedang berada di masa *training* (3 bulan pertama). Terkhusus pada pekerjaan *market*, hal ini disebabkan karena karyawan banyak yang merasa tidak mampu dalam mencapai tuntutan pekerjaan.

Faktor lainnya yaitu *work engagement*. Menurut Schaufeli, Bakker, dan Salanova pada penelitian (Cahyana & Prahara, 2021) Keterlibatan kerja (*work engagement*) didefinisikan sebagai konsep positif yang dimiliki oleh individu yang meliputi kegembiraan untuk bekerja, rasa penting, dan rasa persatuan dengan pekerjaannya. Karyawan yang *engaged* biasanya memiliki koneksi emosional dan

komitmen terhadap perusahaan, yang dapat berdampak positif pada kinerja individu maupun kinerja keseluruhan organisasi. Dalam penelitian ini yaitu beberapa karyawan PT. Victory International Futures Spazio Surabaya yang tampak tidak memiliki semangat untuk bekerja. Misalnya, ketika karyawan tiba di ruangan kerja mereka tidak langsung melaksanakan tugas yang harus diselesaikan setiap harinya, sering menunda-nunda pekerjaan, mengobrol tentang hal-hal lain diluar pekerjaan, kurang antusias dalam menyelesaikan tugas, dan beberapa dari mereka menyudahi pekerjaan dan bergegas pulang sebelum pukul 17.00 (jam kerja 09.00-17.00). Menurut HRD PT. Victory International Futures Spazio Surabaya hal-hal tersebut dikarenakan adanya kebiasaan negatif yang belum bisa dihilangkan dari individu karyawan masing-masing dan juga terdapat beberapa karyawan yang belum bisa bekerja profesional, contohnya membawa permasalahan pribadi ke tempat kerja.

Berdasarkan fenomena diatas, peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Person Organization Fit, Person Job Fit dan Work Engagement Terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Victory Internasional Futures Spazio Surabaya.”**

KAJIAN TEORI

Person Organization Fit (X1)

Kristof, sebagaimana dikutip dalam Rumangkit (2017), mendefinisikan person-organization fit secara umum sebagai keselarasan antara nilai-nilai organisasi dan nilai-nilai individu. Donald & Pandey, seperti yang dijelaskan dalam Rizqa (2017), menyatakan bahwa person-organization fit terjadi ketika ada kecocokan antara individu dan organisasi, di mana

keduanya berupaya memenuhi kebutuhan satu sama lain atau memiliki karakteristik dasar yang serupa. Berdasarkan berbagai pendapat para ahli ini, dapat disimpulkan bahwa person-organization fit adalah kesesuaian antara individu atau karyawan dengan organisasi. Menurut Putra (2022:29) mengidentifikasi beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur person-organization fit, yaitu: (1) Kesesuaian nilai (*value congruence*) (2) Kesesuaian tujuan (*goal congruence*) (3) Pemenuhan kebutuhan karyawan (*employee need fulfillment*) (4) Kesesuaian karakteristik kultur kepribadian (*cultural personality congruence*)

Person Job Fit

Menurut (Lee et al., 2019) *Person-Job Fit* menjelaskan bahwa kecocokan antara kebutuhan karyawan, preferensi dan penghargaan pekerjaan dan kesamaan antara kemampuan pengetahuan dan keterampilan karyawan dan persyaratan pekerjaan. Teori Person-Job Fit membahas tentang kesesuaian antara kemampuan seseorang dan pekerjaannya. Ketika seseorang mengerjakan tugas yang sesuai dengan kemampuannya, ia cenderung merasa puas dan terlibat dengan lingkungan sekitarnya, yang pada akhirnya meningkatkan kinerjanya (Ananda et al., 2022).

Sebagaimana dikutip dalam (Viryananta & Prawitowati, 2024) Person-job fit diukur dengan menggunakan indikator : (1) *Demand Abilities Fit* adalah kesesuaian tuntutan pekerjaan dengan kemampuan. (2) *Need-Supplies Fit* adalah kesesuaian antara apa yang ditawarkan pekerjaan dan apa yang dicari karyawan dari suatu pekerjaan.

Work Engagement

Menurut (Syafitri Rhegita & Iryanti Endang 2022) work engagement adalah sikap positif terhadap pekerjaan seseorang yang dicirikan oleh energi tinggi saat bekerja, rasa antusias, rasa bangga terhadap pekerjaannya, dan fokus untuk menikmati pekerjaannya. Menurut Schaufeli, Bakker, dan Salanova pada penelitian (Cahyana & Prahara, 2021) Keterlibatan kerja (work engagement) didefinisikan sebagai konsep positif yang dimiliki oleh individu yang meliputi kegembiraan untuk bekerja, rasa penting, dan rasa persatuan dengan pekerjaannya. menurut Schaufeli (2012), yaitu: (1) Vigor: Didefinisikan sebagai tingkat energi yang tinggi dan fleksibilitas mental saat bekerja, dengan keinginan untuk menginvestasikan usaha ekstra dalam pekerjaan serta keteguhan meski menghadapi kesulitan. (2) Dedication : Mengacu pada tingkat keterlibatan yang kuat terhadap pekerjaan, termasuk rasa penting, antusiasme, dan tantangan. (3) Absorption: Ditandai dengan konsentrasi penuh dan rasa asyik dalam pekerjaan sehingga waktu berlalu dengan cepat dan sulit melepaskan diri dari pekerjaan.

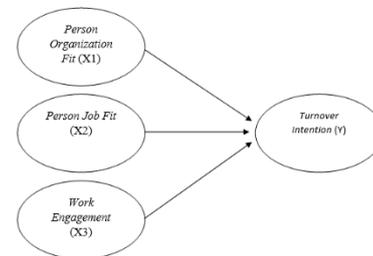
Turnover Intention

Turnover intention menurut (Pranata & Irbayuni, 2022) adalah sebagai keinginan karyawan untuk berpindah atau keluar dari suatu pekerjaan untuk mencari pekerjaan lain dengan alasan tertentu. Menurut (Panjaitan & Retno, 2021) Turnover intention merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda.

Menurut Mobley (2011:150) dalam (Desi & Dosari, 2023) ada tiga indikator yang mempengaruhi turnover intention yaitu: (1) Pikiran untuk

berhenti (*thinking of quitting*). (2) Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*) (3) Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*).

Kerangka Konseptual



H1 : Diduga *Person organization Fit* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*.

H2 : Diduga *Person Job Fit* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*.

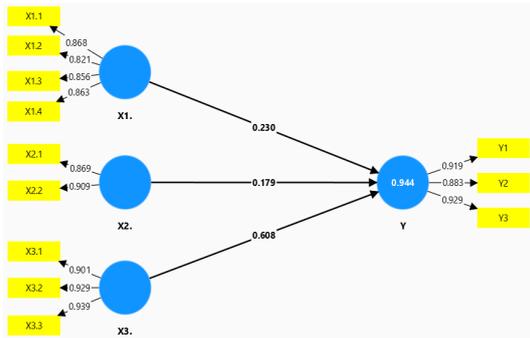
H3 : Diduga *Work Engagement* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*.

METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif ini menggunakan data primer (kuesioner) dan data sekunder (buku dan jurnal pendukung). Variabel bebas pada penelitian ini adalah *person organization fit*, *person job fit*, dan *work engagement*. Serta untuk variabel terikatnya adalah *Turnover Intention*.

Penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Penelitian ini melibatkan seluruh populasi karyawan PT. Victory International Futures Spazio Surabaya sehingga sampel sama dengan populasi yaitu berjumlah 72 karyawan. Analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Model* dengan bantuan software *Smart Partial Least Square (PLS) 4.0*.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN



Gambar 1. Outer Model

Dari gambar di atas terlihat bahwa nilai loading faktor tiap indikator berada di atas anak panah antara variabel dengan indikator. Pada gambar diatas juga dapat melihat ukuran koefisien jalur (*path coefficients*). Garis panah antara variabel eksogen dan endogen. Oleh karena itu, koefisien loading tertinggi untuk indikator *Person organization fit* yaitu Kesesuaian nilai (X1,1) indikator terbesar dengan factor loading 0,868. Adapun juga *factor loading* untuk indikator *Person job fit* yaitu *Need Supplies Fit* (X2.2), merupakan indikator paling besar dengan factor loading 0,909. Lalu *factor loading* untuk indikator *Work engagement* yaitu *Absorption* (X3.3), yang merupakan indikator terbesar dengan factor loading 0,939. Dan pada variabel *Turnover Intention* indikator terbesar yaitu Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (Y.3) dengan factor loading 0,929.

Outer Model

Indikator	Factor Loading (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Statistics (O/STDEV)
1.1 < Person Organization Fit (X1)	.868	.866	.040	1.905
1.2 < Person Organization	.821	.818	.066	2.415

1.3 < Person Organization Fit (X1)	.856	.853	.056	5.340
1.4 < Person Organization Fit (X1)	.863	.864	.030	8.908
2.1 < Person Job Fit (X2)	.869	.866	.079	1.034
2.2 < Person Job Fit (X2)	.909	.917	.020	5.463
3.1 < Work Engagement (X3)	.901	.898	.048	8.928
3.2 < Work Engagement (X3)	.929	.926	.024	9.053
3.3 < Work Engagement (X3)	.939	.939	.016	7.379
.1 < Turnover Intention (Y)	.919	.916	.028	3.232
.2 < Turnover Intention (Y)	.883	.880	.048	8.230
.3 < Turnover Intention (Y)	.929	.927	.026	6.075

Sumber : Data Kuesioner diolah

Pengukuran validitas indikator dapat dilakukan dengan melihat nilai *factor loading* dari variabel ke indikatornya. Validitas dikatakan cukup apabila lebih besar dari 0,5 atau *T-Statistic* lebih besar dari 1,96 (nilai Z pada $\alpha = 0,05$).

Dari hasil pengolahan data kuesioner pada tabel diatas seluruh indikator reflektif pada variabel *person Organization Fit* (X1), *Person Job Fit* (X2), dan *Work Engagement* (X3), dan *Turnover Intention* (Y) menunjukkan hasil *factor loading* atau *original sample* lebih dari 0,5 dan nilai *T-Statistic* lebih

dari nilai $Z_{\alpha = 0,05 (5\%)} = 1,96$. Dengan demikian hasil estimasi seluruh indikator telah memenuhi *Convergent Validity* dan dinyatakan valid.

Cross Loading

	Person Organization Fit (X1)	Person Job Fit (X2)	Work Engagement (X3)	Turnover Intention (Y)
X1.1	0.868	0.614	0.774	0.785
X1.2	0.821	0.754	0.716	0.739
X1.3	0.856	0.679	0.823	0.748
X1.4	0.863	0.649	0.842	0.858
X2.1	0.642	0.869	0.612	0.666
X2.2	0.752	0.909	0.735	0.789
X3.1	0.867	0.732	0.901	0.826
X3.2	0.856	0.652	0.929	0.903
X3.3	0.849	0.729	0.939	0.919
Y1	0.871	0.675	0.872	0.919
Y2	0.795	0.775	0.872	0.883
Y3	0.886	0.796	0.870	0.929

Sumber : Data Kuesioner Diolah

Menurut hasil uji Discriminant Validity pada tabel cross-loading di atas, menghasilkan kesimpulan bahwa setiap elemen dari setiap variabel laten mempunyai nilai cross-loading paling tinggi dibanding dengan nilai cross-loading item pada variabel laten lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa semua pernyataan dalam penelitian ini dapat dianggap valid.

Average Variance Extracted

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Person Organization Fit (X1)	0.726
Person Job Fit (X2)	0.791
Work Engagement (X3)	0.852
Turnover Intention (Y)	0.829

Sumber : Data Kuesioner Diolah

Hasil pengujian AVE untuk variabel *Person Organization Fit* (X1) sebesar 0.726, variabel *Person Job Fit* (X2) sebesar 0.791, variabel *Work Engagement* (X3) sebesar 0.852, dan

Turnover Intention (Y) sebesar 0.829. Secara keseluruhan, variabel penelitian ini dianggap valid, karena keempat variabel menunjukkan nilai di atas 0,5.

Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
----------	-----------------------

Person Organization Fit (X1)	0.914
Person Job Fit (X2)	0.883
Work Engagement (X3)	0.945
Turnover Intention (Y)	0.936

Sumber : Data Kuesioner Diolah

Reliabilitas konstruk diukur dengan composite reliability, di mana konstruk dianggap reliabel jika skornya melebihi 0,70. Indikator yang memiliki composite reliability di atas ambang batas ini dianggap konsisten dalam mengukur variabel latennya. Hasil menunjukkan bahwa keempat variabel memiliki composite reliability yang melebihi 0,7, menunjukkan reliabilitas yang memadai.

Latent Variabel Correlation

	Person Organization Fit (X1)	Person Job Fit (X2)	Work Engagement (X3)	Turnover Intention (Y)
Person Organization Fit (X1)	1.000	0.788	0.928	0.935
Person Job Fit (X2)	0.788	1.000	0.762	0.823
Work Engagement (X3)	0.928	0.762	1.000	0.957
Turnover Intention (Y)	0.935	0.823	0.957	1.000

Sumber : Data Kuesioner Diolah

Pada tabel korelasi variabel laten diatas, nilai tertinggi terlihat pada hubungan antara Work Engagement (X3) dan Turnover Intention (Y) dengan angka 0,957. Ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini, hubungan paling kuat terjadi antara Work Engagement (X3) dan Turnover Intention (Y) dibandingkan dengan hubungan antara variabel lainnya.

R-Square

	R-Square
Turnover Intention (Y)	0.944

Sumber : data Kuesioner Diolah

Nilai R^2 (*Turnover Intention*) sebesar 0,944 menunjukkan bahwa model dapat menjelaskan sekitar 94,40% dari fenomena. Sisanya (5,60%)

dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan pada model. Ini berarti variabel *Person Organization Fit*, *Person Job Fit*, dan *Work Engagement* berkontribusi sebesar 94,40% sementara variabel lainnya yang tidak termasuk dalam model berpengaruh sebesar 5,60%

Estimate for Path Coefisient (Mean, STDEV, T-Values, P-Values)

Variabel	Path Coefficient (O)	Sample Mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P Values
<i>Person Organization Fit (X1) -> Turnover Intention (Y)</i>	0.230	0.215	0.106	2.176	0.030
<i>Person Job Fit (X2) -> Turnover Intention (Y)</i>	0.179	0.189	0.088	2.025	0.043
<i>Work Engagement (X3) -> Turnover Intention (Y)</i>	0.608	0.612	0.119	5.129	0.000

Sumber : Data Kuesioner Diolah

Hipotesis 1 : *Person Organization Fit (X1)* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention (Y)* dapat diterima dengan koefisien jalur 0,230 dan nilai t-statistik 2.176 > 1,96 (nilai t-tabel $Z_{\alpha} = 0,05$), dimana p-value = 0,030 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ (5%). Maka dapat dikatakan Signifikan (Positif)

Hipotesis 2 : *Person Job Fit (X2)* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention (Y)* dapat diterima dengan koefisien jalur 0,179 dan nilai t-statistik 2.025 > 1,96 (nilai t-tabel $Z_{\alpha} = 0,05$), dimana p-value = 0,043 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ (5%) Maka dapat dikatakan Signifikan (Positif)

Hipotesis 3 : *Work Engagement (X3)* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention (Y)* dapat diterima dengan koefisien jalur 0,608 dan nilai t-statistik 5.129 > 1,96 (nilai t-tabel $Z_{\alpha} = 0,05$), dimana p-value = 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ (5%) Maka dapat dikatakan Signifikan (Positif)

PEMBAHASAN

Pengaruh *Person Organization Fit* Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa *Person Organization Fit* mampu memberikan nilai tambah dan menjadi pemicu munculnya *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Victory International Futures Spazio Surabaya, hal ini dapat dilihat dari persepsi awal responden yaitu mean yang paling kuat adalah mengenai visi yang sama dengan tujuan Perusahaan, hal ini sejalan dengan hasil penelitian mengenai indikator yang paling berpengaruh yaitu kesesuaian nilai. Kesesuaian nilai yang tinggi antara karyawan dan perusahaan dapat mengarah pada ekspektasi yang tinggi terkait dengan kemajuan karir, pengembangan profesional, dan kesempatan untuk memperluas tanggung jawab. Jika perusahaan tidak mampu memenuhi harapan ini karena keterbatasan dalam struktur atau kebijakan organisasi yang tidak mendukung mobilitas karir, karyawan yang sejalan dengan nilai dan budaya perusahaan mungkin merasa frustrasi. Hal ini dapat memicu keinginan untuk mencari perusahaan lain yang dapat lebih memenuhi aspirasi karir mereka. Jadi hasil penelitian mengenai *Person Organization Fit* terhadap *Turnover Intention* pada PT. Victory International Futures Spazio Surabaya ini merupakan sebuah temuan dalam penelitian karena pada penelitian terdahulu belum ditemukan hubungan yang positif. Berikut adalah penelitian terdahulu mengenai *Person Organization Fit* terhadap *Turnover Intention* yang berpengaruh negatif, yaitu penelitian oleh Rurkkhum (2018) dan Abdalla et al. (2018).

Pengaruh *Person Job Fit* Terhadap *Turnover Intention*

Menurut hasil penelitian, dapat diketahui bahwa *Person Job Fit* mampu berperan terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Victory International Futures Spazio Surabaya. Dari analisis variabel *Person Organization Fit* menggunakan *software smart PLS*, hasil menunjukkan bahwa indikator yang paling berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Victory International Futures Spazio Surabaya adalah *Need Supplies Fit* atau kesesuaian antara apa yang ditawarkan pekerjaan dan apa yang dicari karyawan dari suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa bahwa mereka memiliki kesesuaian yang sangat baik dengan pekerjaan mereka, mereka mungkin memiliki harapan yang lebih tinggi terhadap perusahaan, seperti pengakuan yang lebih besar atau pengembangan karir yang lebih cepat. Jika harapan ini tidak terpenuhi, mereka mungkin merasa kecewa dan memilih untuk mencari kesempatan di tempat lain yang menawarkan apa yang mereka inginkan.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Fajri & Darmawati (2019) pada perawat di rumah sakit PKU Muhammadiyah di Sruweng mengindikasikan bahwa kesesuaian antara individu dan pekerjaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk keluar dari pekerjaan.

Pengaruh *Work Engagement* Terhadap *Turnover Intention*

Menurut hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa *Work Engagement* berkontribusi terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Victory International Futures Spazio Surabaya. Dari analisis variabel *Person Organization Fit* menggunakan *software smart PLS*, hasil menunjukkan bahwa indikator yang paling berpengaruh terhadap *Turnover*

Intention pada Karyawan PT. Victory International Futures Spazio Surabaya adalah *Absorption* atau konsentrasi penuh dalam pekerjaan. Meskipun *absorption* tinggi mencerminkan keterlibatan yang kuat, namun jika berlebihan dapat mengarah pada kelelahan (*burnout*). Karyawan yang terlalu tenggelam dalam pekerjaan mereka mungkin mengalami kelelahan fisik dan mental karena tidak ada batasan yang jelas antara kehidupan kerja dan pribadi. Kelelahan ini bisa membuat mereka lebih rentan terhadap *turnover intention* karena mencari keseimbangan dan perasaan kontrol terhadap hidup mereka. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Novrandy R. A., Tanuwijaya J. (2022) dengan hasil yang menunjukkan bahwa *work engagement* berhubungan positif terhadap *turnover intention*.

PENUTUP

Kesimpulan

Person Organization Fit, *Person Job Fit*, *Work Engagement* memberi nilai tambah dan berkontribusi terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Victory International Futures Spazio Surabaya. Dengan melibatkan karyawan dalam proses menentukan nilai perusahaan, melakukan evaluasi secara berkala terhadap kesesuaian antara deskripsi pekerjaan dengan kenyataan di lapangan, dan meningkatkan konsentrasi karyawan dengan cara memfasilitasi dan memastikan komunikasi antar karyawan berjalan lancar dan efektif maka rasa kepemilikan terhadap kesuksesan organisasi akan meningkat, sehingga karyawan tidak perlu memikirkan lagi perihal keinginan untuk mencari pekerjaan lain karena dengan hal tersebut. Peneliti juga menyarankan untuk peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan model penelitian dengan menggunakan beberapa variabel

yang dalam penelitian ini tidak digunakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, D. N., Nasution, A. A., & Syafi'i, I. (2022). *Pengaruh Person Job Fit Dan Person Organization Fit Terhadap Komitmen Organizational Dan Organization Citizenship* Kata kunci: *Person job fit*, *Person organization fit*, *Komitmen Organisasional*, *Organization Citizenship Behavior*. *JEBIDI (JURNAL EKONOMI BISNIS DIGITAL)*, 1(2), 137–149. <https://doi.org/10.1108/09596111011042686>
- Ardan, and Achmad Jaelani. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover intention Dapat Mempengaruhi Kualitas Kerja Perusahaan*. Purwokerto: CV. Pena Persada.
- Astisya, I. R., & Hadi, C. (2021). *Pengaruh Job Demands dan Job Resources Terhadap Work Engagement Guru*. *Insight : Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 17(1), 207–223. <https://doi.org/10.32528/ins.v17i1.2170>
- Bas Kodden, *The Art of Sustainable Performance (A Model for Recruiting, Selection, and Professional Development)* (Breukelen: Springer Briefs in Business, 2020) 55
- Chhabra, B. (2016). *Work role stressors and employee outcomes: Investigating the moderating role of subjective person-organization and person-job fit perceptions in Indian organizations*. *International Journal of Organizational Analysis*, 24(3), 390– 414. <https://doi.org/10.1108/IJOA-11-2013-0722>
- Davidson, M. C. G., Timo, N., & Wang, Y. (2010). *How much does labour turnover cost?: A case study of Australian four- and five-star hotels*. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 22(4), 451–466. <https://doi.org/10.1108/09596111011042686>
- Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad*. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369–373. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.425>
- Fajri, N., & Darmawati, D. (2019). *Person-job fit on turnover intention: Mediated employee engagement*. *International Conference on Rural Development and Entrepreneurship 2019*, 5(1), 320–327.
- Khairuddin, S. M. H. S., & Baputey, S. (2019). *Work engagement mediating the relationship between person-job fit and intentions to leave among government nurses in peninsular Malaysia*. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 6(9), 190–214.
- Nugraha, K. W., Nurlita, E., & Wardhani, K. (2022). *The Effect Of Managerial Coaching , Person-Job Fit , And Motivation Toward Employee Performance*. *Owner: Riset & Jurnal Akuntansi*, 6(3), 2899–2911.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. . (2014). *Fundamentals of Human Resource Management*. McGraw-Hill New York, 5 Edition
- Panjaitan, D. J., Retno, M., Program, A., Manajemen, S., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2021). *Pengaruh Job*

- Insecurity dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Produksi PT. Primagro Indonesia.* *Jurnal Sosial Ekonomi Dan Politik*, 2(2), 74–83.
- Pranata, F. A., & Irbayuni, S. (2022). *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention pada PT. Wahyu Nusantara Indah Putra Surabaya.* *Journal of Economic, Bussines and Accounting (costing)*, 6(1), 369–378.
<https://doi.org/10.31539/costing.v6i1.4364>
- 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>.
- Rumangkit, S., & Maryati, S. (2017). *Pengaruh person-organization fit terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja pada karyawan ibi (informatics and business institute) darmajaya.* *Jurnal Optimum*, 7(2), 190–202.
<http://journal.uad.ac.id/index.php/OPTIMUM/article/view/7918>.
- Rurkkhum, S. (2018). *The impact of person-organization fit and leader-member exchange on withdrawal behaviors in Thailand.* *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 10(2-3), 114–129.
<https://doi.org/10.1108/APJBA-07-2017-0071>
- 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>
- Sayuga, H. D., Ambarwati, A., & Fatmawati, R. (2024). *Pengaruh Person-Job Fit dan Person-Organization Fit Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatraco Langgeng Makmur.* *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis Dan Inovasi*, 7(2), 145–163.
<https://doi.org/10.25139/jiabi.v7i2.5772>
- Syafitri Rhegita, I. E. (2022). *The Effect of Work Discipline and Job Satisfaction Through Work Engagement on Employee Performance Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000 Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Melalui Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Cabang Utama.* *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(5), 2620–2627.
<http://journal.yrpiuku.com/index.php/msej>