

***Peran Person-Organization Fit dan Work Engagement terhadap Turnover
Intention di PT X***

*The Role of Person-Organization Fit and Work Engagement on Turnover
Intention at PT X*

Dina Islamiyah Agustin Setiawati¹, Noor Siti Rahmani²

^{1,2}Fakultas Psikologi, Universitas Gadjah Mada

E-mail: dinaislamiyahagustinsetiawati@mail.ugm.ac.id¹,

noor.rahmani@ugm.ac.id²

Abstract. *The current industrial revolution in the organizational environment is occurring very rapidly and can change the order of life. The acceleration of the industrial revolution is influenced by an era called VUCA. This phenomenon creates broad chances and opportunities while causing intense competition in various industrial sectors that are increasingly competitive. Organizations are currently faced with complex challenges to be able to retain qualified employees and reduce employee turnover, thus optimizing business productivity which, if implemented properly, can potentially improve competitiveness and organizational performance. The process of employee displacement is a phenomenon that often occurs in an organizational environment. Turnover or employee movement is preceded by a condition called turnover intention. Person-organization fit and work engagement are predictors of turnover intention. Research found that the presence of P-O Fit and work engagement makes employees show positive attitudes and behaviours, resulting in high work motivation and employees experience a sense of satisfaction and positivity towards work. Employees will invest more effort and energy they have to engage in their work, so that employees feel emotionally engaged and committed to the organization, which reduces the desire to leave the organization. This study aims to examine the role of P-O Fit and work engagement on turnover intention. This study used a quantitative survey with 281 respondents from PT X using purposive sampling method. The results showed that P-O Fit and work engagement simultaneously provided an effective contribution of 19,1% to turnover intention.*

Keywords: *Turnover Intention, Person-Organization Fit, Work Engagement*

Abstrak. Revolusi industri yang sedang berlangsung di lingkungan organisasi terjadi dengan sangat cepat dan dapat mengubah tatanan kehidupan. Percepatan revolusi industri saat ini dipengaruhi oleh era yang disebut dengan VUCA. Fenomena ini menciptakan peluang dan kesempatan yang luas sekaligus menimbulkan persaingan ketat di berbagai sektor industri yang semakin kompetitif. Organisasi saat ini dihadapkan pada tantangan yang kompleks untuk dapat mempertahankan karyawan yang berkualitas dan mengurangi perpindahan



karyawan, sehingga optimalisasi produktivitas bisnis yang jika diterapkan dengan baik dapat berpotensi meningkatkan daya saing dan kinerja organisasi. Proses perpindahan karyawan merupakan fenomena yang sering terjadi di dalam lingkungan organisasi. *Turnover* atau perpindahan karyawan diawali oleh kondisi yang disebut dengan *turnover intention*. *Person-organization fit* dan *work engagement* merupakan prediktor dari *turnover intention*. Penelitian menemukan bahwa adanya P-O *Fit* dan *work engagement* membuat karyawan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif, sehingga memunculkan motivasi kerja yang tinggi dan karyawan mengalami rasa puas serta positif terhadap pekerjaan. Karyawan akan menginvestasikan lebih banyak usaha dan energi yang mereka miliki untuk terlibat dalam pekerjaan mereka, sehingga karyawan merasa terikat secara emosional dan berkomitmen terhadap organisasi, yang pada akhirnya mengurangi keinginan untuk meninggalkan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran P-O *Fit* dan *work engagement* terhadap *turnover intention*. Studi ini menggunakan survei kuantitatif dengan 281 responden dari PT X dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa P-O *Fit* dan *work engagement* secara simultan memberikan sumbangan efektif sebesar 19,1% terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci: *Turnover Intention, Person-Organization Fit, Work Engagement*