

ABSTRACT

It is undeniable that the sustainability of an organisation is determined by the ability to manage existing human resources. Efforts to retain employees are crucial, especially given the increasingly intense competition for talent in the future. One way is to create a positive workplace through a person-organisation fit, so that employees will remain in the current work relationship. As an organisation engaged in the power sector, Medco Power Indonesia (MPI) is aware of this phenomenon. Thus, a study was carried out in order to determine the influence of person-organisation fit on the intention to stay, mediated by employee engagement. Employee engagement is a form of emotional and intellectual commitment to the organisation, which is expected to increase intention to stay.

This study uses primary data, obtained from questionnaires distributed to 80 employees at the head office of MPI, Jakarta, Indonesia. Afterwards, hypothesis testing is done through regression hypothesis test according to the procedure of Baron and Kenny (1986). The results of the hypothesis test show that: (1) person-organisation fit positively influences intention to stay, (2) employee engagement mediates the positive influence of person-organisation fit on intention to stay.

Key Words: person-organisation fit, intention to stay, employee engagement.

INTISARI

Tidak dapat dipungkiri bahwa keberlangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kemampuan dalam mengelola sumber daya manusia yang ada. Upaya untuk mempertahankan karyawan menjadi sesuatu yang krusial, terlebih mengingat persaingan untuk talent di masa depan yang semakin intens. Salah satunya ialah dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif melalui kecocokan individu-organisasi, sehingga karyawan akan tetap berada dalam hubungan kerja. Sebagai organisasi yang bergerak dalam sektor kelistrikan, Medco Power Indonesia (MPI) menyadari adanya fenomena tersebut. Maka, dilakukan studi dalam rangka mengetahui pengaruh dari kecocokan individu-organisasi pada intensi untuk tinggal, dimediasi oleh keterikatan karyawan. Keterikatan karyawan merupakan bentuk komitmen emosional dan intelektual terhadap organisasi, yang diharapkan dapat meningkatkan intensi untuk tinggal.

Penelitian ini menggunakan data primer, diperoleh dari kuesioner yang didistribusikan pada 80 karyawan di kantor pusat MPI, Jakarta, Indonesia. Setelahnya, dilakukan pengujian hipotesis melalui uji hipotesis regresi sesuai prosedur Baron dan Kenny (1986). Hasil dari uji hipotesis menunjukkan bahwa: (1) kecocokan individu-organisasi berpengaruh positif terhadap intensi untuk tinggal, dan (2) keterikatan karyawan memediasi pengaruh positif dari kecocokan individu-organisasi dengan intensi untuk tinggal.

Kata Kunci: kecocokan individu-organisasi, intensi untuk tinggal, keterikatan karyawan.