

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *person-organization fit* terhadap intensi keluar karyawan dengan keterikatan karyawan sebagai pemediasi. Dalam penelitian ini terdapat dua hipotesis, yaitu: 1) *person-organization fit* berpengaruh negatif terhadap intensi keluar karyawan, 2) keterikatan karyawan memediasi pengaruh *person-organization fit* terhadap intensi keluar karyawan.

Metoda pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada responden secara langsung. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang bekerja pada Kantor Wilayah BRI Yogyakarta. Jumlah kuesioner yang dibagikan sebanyak 100 buah, dan terdapat 77 kuesioner yang dapat digunakan untuk proses analisis data selanjutnya. Analisis data menggunakan uji regresi linear sederhana dan model mediasi Baron dan Kenny (1986).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *person-organization fit* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi keluar karyawan dan keterikatan karyawan memediasi pengaruh *person-organization fit* terhadap intensi keluar karyawan.

Kata kunci: *person-organization fit*, intensi keluar karyawan, keterikatan karyawan

ABSTRACT

The research is intended to analyze the influence of person-organization fit toward the employee's turnover intention and the employee engagement as the mediator. There are two hypotheses in this research, they are: 1) the person-organization fit negatively influences the employee's turnover intention; and 2) the employee engagement mediates the influence of person-organization fit toward the employee's turnover intention.

The method of collecting data is by distributing questionnaires to the respondents directly. The respondents are the permanent employees in BRI bank of Regional Office of Yogyakarta. The number of distributed questionnaires is 100, but only 77 of which can be used for the next process of data analysis. The data analysis uses the simple linear regression testing and the mediation model of Baron and Kenny (1986).

The research result shows that the person-organization fit negatively and significantly influences the employee's turnover intention and the employee engagement mediates the influence of person-organization fit toward the employee's turnover intention.

Keywords: person-organization fit, employee's turnover intention, employee engagement