



**SINTAMA: Jurnal Sistem Informasi,  
Akuntansi dan Manajemen**  
journal homepage: <https://jurnal.adai.or.id/index.php/sintamai>



## Pengaruh Person-Job Fit Terhadap Turnover Intention dengan Work Engagement dan Kepuasan Kerja dalam Etika Bisnis Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Karyawan Budget Hotel di Kota Medan

Marthin Okuli Sitompul<sup>1\*</sup>, Arfan Ikhsan<sup>2</sup>

Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi,  
Universitas Negeri Medan

Penulis Korespondensi: Marthin Okuli Sitompul  
e-mail : [marthinsitompul06@gmail.com](mailto:marthinsitompul06@gmail.com)

### ARTIKEL INFO

#### Artikel History:

Menerima 29 Okt 2024  
Diterima 30 Mei 2025  
Tersedia Online 31 Mei 2025

#### Kata kunci :

Person-job fit, Turnover Intention, Work Engagement, Etika Bisnis.

### A B S T R A K

Salah satu cara untuk mengelola karyawan adalah dengan cara perusahaan harus menerapkan person-job fit dan mempertahankan work engagement dan kepuasan kerja dalam Etika Bisnis agar karyawan tetap bertahan dengan pekerjaannya dan diharapkan dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas karyawan untuk berkembang sehingga dapat mencegah terjadinya turnover intention. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh person-job fit terhadap turnover intention dengan work engagement dan Etika Bisnis sebagai variabel intervening studi pada karyawan budget hotel di kota medan. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksploratori dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa person-job fit berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, work engagement, dan Etika Bisnis. work engagement berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, Etika Bisnis berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, person-job fit berpengaruh signifikan terhadap turnover intention yang dimediasi oleh work engagement, dan person-job fit berpengaruh signifikan terhadap turnover intention yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

### ARTICLE INFO

#### Artikel History:

Received 29 Oct 2024  
Accepted 30 May 2025  
Available Online: 31 May 2025

#### Keywords :

Person job fit, Turnover intention, Work Engagement, Business Ethics

### A B S T R A C T

One way to manage employees is for companies to implement person-job fit and maintain work engagement and job satisfaction within Business Ethics to ensure employee retention. This is expected to improve employee quality and productivity, leading to growth and prevent turnover intention. This study aims to determine the effect of person-job fit on turnover intention, with work engagement and Business Ethics as intervening variables among budget hotel employees in Medan. This study employed an explanatory research approach with a quantitative approach. The results showed that person-job fit significantly influenced turnover intention, work engagement, and Business Ethics. Work engagement significantly influenced turnover intention, Business Ethics significantly influenced turnover intention, person-job fit significantly influenced turnover intention, mediated by work engagement, and person-job fit significantly influenced turnover intention, mediated by job satisfaction.



## 1. PENDAHULUAN

Perusahaan dalam mencapai tujuannya dituntut untuk mendapatkan, mempertahankan, dan mengembangkan sumber daya manusianya dengan baik karena sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan memiliki potensi untuk terus dikembangkan. Saat ini tingginya tingkat turnover pada karyawan telah menjadi masalah yang serius bagi perusahaan. Penyebab keluarnya karyawan dari perusahaan bisa disebabkan oleh ketidaksesuaian individu dengan suatu pekerjaan (person-job fit) atau timbulnya ketidakpuasan dalam bekerja.

Ada beberapa cara untuk mencegah terjadinya turnover yaitu dengan memberikan pemahaman kepada karyawan tentang kesesuaian antara nilai-nilai pekerjaan dengan nilai-nilai karyawan atau disebut Person-job fit. Person-job fit merupakan kesesuaian antara karyawan dengan pekerjaan yang didapatkan dengan melihat kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dan tuntutan pekerjaan yang dibebankan. Apa bila karyawan menemukan kesesuaian dan kecocokan terhadap pekerjaannya, maka mereka akan menjadi lebih terikat dengan perusahaan dan menimbulkan terjadinya work engagement. Dalam literatur konsep yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain; Person Job Fit (Edwards, 1991; O'Reilly, Chatman, & Caldwell, 1991) dan Person Organization Fit, (Kristof, 1996; Netemeyer et al., 1999, Valentine et al., 2002; Vancouver et al., 1994). Selanjutnya berdasarkan kajian empiris, kinerja karyawan dipengaruhi oleh intervening variable Dennis Organ (1997), Barnard (dalam Jahangir, Akbar, Haq, 2004), Podsakoff, et al. (2009), yakni ; dalam memilih karyawan dengan nilai dan keyakinan yang sesuai dengan karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi membentuk pengalaman – pengalaman yang dapat memperkuat kinerja karyawan. Diduga pula langsung maupun tidak langsung melalui intervening variable berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Alfani, Muhammad: 2018).

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana person job pada karyawan budget hotel di kota medan dengan judul “Pengaruh Person- Job Fit Terhadap Turnover Intention Dengan Work Engagement Dan Kepuasan Kerja Dalam Etika Bisnis Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Karyawan Budget Hotel Di Kota Medan

## 2. STUDI LITERATUR

### Person-job Fit

Menurut Rinaldo Putra et al (2023) “Person-job fit sebagai kesesuaian individu dengan pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang dimiliki dengan deskripsi pekerjaan.” Menurut teori person-job fit, adanya kesesuaian antara karakteristik tugas pekerjaan dengan kebutuhan individu untuk melaksanakantugas tersebut, akan memperkuat keikatan pegawai pada kerja, yaitu pegawai akan lebih berkomitmen terhadap pekerjaan, Allen & Meyer (2017).

### Work Engagement

Work engagement menurut Ayuningrum(2017) adalah suatu motivasi, hal yang positif, pemenuhan, secara pandang kerja yang dikarakteristikan melalui vigor, dedication, dan absorption. Definisi operasional dari work engagement adalah suatu keadaan positif dimana karyawan dengan penuh dedikasi tinggi mengerjakan pekerjaannya. Selain itu work engagement juga ditandai dengan karyawan yang mau terlibat penuh dengan pekerjaannya, komitmen yang tinggi pada pekerjaannya, dan focus dalam berpikir saat bekerja. Indikator Work engagement dijelaskan sebagai keadaan mental seseorang yang ditandai oleh vigor (semangat), dedication (dedikasi), dan absorption (penghayatan) saat bekerja serta bersifat positif (Steven & Prihatsanti, 2017).

### Turnover Intention

Rivai (2014) menjelaskan bahwa turnover merupakan keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Menurut Staffel bach (2018), menguraikan turnover intention merupakan kemungkinan yang bersifat subyektif dimana seorang individu akan merubah pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu dan merupakan pelopor dasar kepada turnover yang sebenarnya.

### Kepuasan Kerja

Handoko (2016), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut Hasibuan (2017), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam atau luar pekerjaan.

## 3. METODE RISET

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey, karena membutuhkan proses pengambilan sampel dari satu populasi. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Menurut Kuswanto et al (2023) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi (pengukuran).

Penelitian ini dilaksanakan di Budget Hotel di Kota Medan yaitu OYO dan Reddoorz di Kota Medan. Waktu penelitiannya di rencanakan dari bulan Oktober 2023 sampai April 2024. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Budget Hotel di Kota Medan. yang akan menjadi sampel dalam penelitian ini terdiri dari 100 sampel. mengambil sampel di 10 hotel OYO dan 10 hotel Reddoorz dengan masing-masing 5 karyawan per-hotelnya, peneliti menggunakan paling sedikit 100 sampel dan maksimal 200 sampel dalam penelitian ini.

Teknik Pengumpulan data yaitu dengan wawancara dan Kuisisioner melalui pengujian validitas dan reabilitas. Teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini adalah dengan metode partial least squares (PLS) menggunakan software Smart PLS.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel Turnover Intention (Y), berdasarkan penyebaran angket Kepada karyawan budget hotel di kota Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variable Turnover Intention sebagai berikut:

Tabel 1. Skor Angket Turnover Intention

No	Jawaban <i>Turnover Intention</i> (Y)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%

1	43	43.0	39	39.0	9	9.0	5	5.0	4	4.0	100	100
2	40	40.0	41	41.0	12	12.0	4	4.0	3	3.0	100	100
3	31	31.0	49	49.0	10	10.0	6	6.0	4	4.0	100	100
4	38	38.0	44	44.0	10	10.0	4	4.0	4	4.0	100	100
5	36	36.0	50	50.0	6	6.0	4	4.0	4	4.0	100	100
6	41	41.0	36	36.0	15	15.0	4	4.0	4	4.0	100	100
7	38	38.0	35	35.0	15	15.0	8	8.0	4	4.0	100	100
8	35	35.0	37	37.0	19	19.0	4	4.0	5	5.0	100	100
9	34	34.0	46	46.0	14	14.0	2	2.0	4	4.0	100	100

*Person-job fit* terhadap (X) turnover intention (Y) mempunyai koefisien jalur sebesar - 0.407 dan P-Value =  $0.001 < 0.05$  dengan nilai T Statistik sebesar 3.331. Artinya pengaruh *person-job fit* (X) terhadap turnover intention (Y) pada karyawan Budget Hotel di Kota Medan adalah negatif dan signifikan.

### Variabel *Person-job Fit* (X)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan Budget Hotel di Kota Medan diperoleh nilai- nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel *Person-job Fit* sebagai berikut:

Tabel 2. Skor Angket *Person-Job Fit*

No	Jawaban <i>Person-job Fit</i> (X)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	40	40.0	28	28.0	19	19.0	8	8.0	5	5.0	100	100
2	43	43.0	28	28.0	18	18.0	6	6.0	5	5.0	100	100
3	40	40.0	34	34.0	14	14.0	7	7.0	5	5.0	100	100
4	42	42.0	32	32.0	11	11.0	11	11.0	4	4.0	100	100
5	31	31.0	37	37.0	14	14.0	12	12.0	6	6.0	100	100
6	37	37.0	35	35.0	14	14.0	10	10.0	4	4.0	100	100
7	26	26.0	34	34.0	27	27.0	10	10.0	3	3.0	100	100
8	28	28.0	37	37.0	24	24.0	8	8.0	9	9.0	100	100

### Variabel *Work Engagement* (Z1)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan Budget Hotel di Kota Medan diperoleh nilai- nilai frekuensi jawaban responden tentang variable *Work Engagement* sebagai berikut :

Tabel 3. Skor Angket *Work Engagement*

No	JawabanPerilaku <i>Work Engagement</i> (Z1)											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	30	30.0	45	45.0	15	15.0	8	8.0	2	2.0	100	100
2	38	38.0	39	39.0	15	15.0	5	5.0	3	3.0	100	100
3	48	48.0	38	38.0	8	8.0	4	4.0	2	2.0	100	100
4	41	41.0	41	41.0	12	12.0	4	4.0	2	2.0	100	100
5	36	36.0	39	39.0	14	14.0	9	9.0	2	2.0	100	100
6	29	29.0	49	49.0	14	14.0	6	6.0	2	2.0	100	100
7	38	38.0	40	40.0	15	15.0	5	5.0	2	2.0	100	100
8	44	44.0	44	44.0	7	7.0	3	3.0	2	2.0	100	100
9	36	36.0	52	52.0	7	7.0	3	3.0	2	2.0	100	100

### Variabel Kepuasan Kerja (Z2)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan Budget Hotel di Kota Medan diperoleh nilai- nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel *Work Engagement* sebagai berikut:

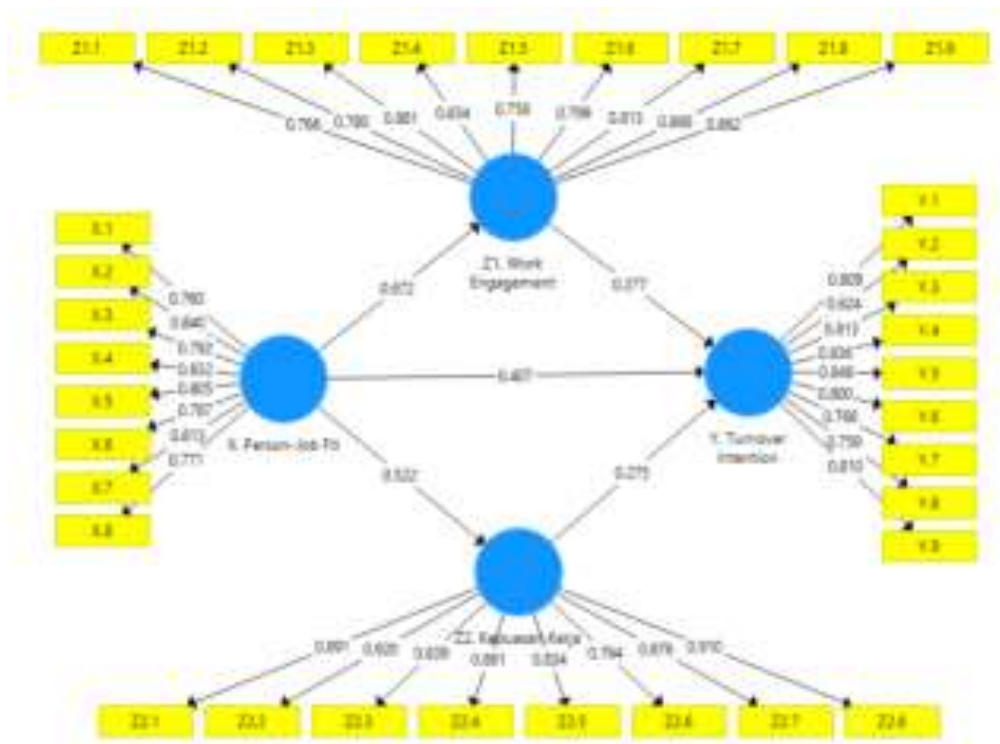
Tabel 4. Skor Angket Kepuasan Kerja

No	JawabanKepuasanKerja (Z2)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	39	39.0	39	39.0	14	14.0	4	4.0	4	4.0	100	100
2	41	41.0	42	42.0	11	11.0	3	3.0	3	3.0	100	100
3	35	35.0	41	41.0	15	15.0	6	6.0	3	3.0	100	100
4	36	36.0	41	41.0	16	16.0	3	3.0	4	4.0	100	100
5	32	32.0	43	43.0	17	17.0	5	5.0	3	3.0	100	100
6	32	32.0	35	35.0	22	22.0	7	7.0	4	4.0	100	100
7	42	42.0	39	39.0	12	12.0	4	4.0	3	3.0	100	100
8	39	39.0	47	47.0	8	8.0	3	3.0	3	3.0	100	100

Pengaruh *person-job fit* (X) terhadap *work engagement* (Z2) memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0.672 dan *P-Value* = 0.000 < 0.05 dengan nilai T Statistik 8.230. Artinya pengaruh

*person-job fit* (X) terhadap *work engagement* (Z1) pada karyawan Budget Hotel di Kota Medan adalah positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin baiknya kualitas kesesuaian antar pekerjaan dengan karyawan dan karyawan akan meningkatkan keterlibatan kerja dengan suatu organisasi.

Pengaruh *person-job fit* (X) terhadap kepuasan kerja (Z2) memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0.552 dan P-Value = 0.000 < 0.05 dengan nilai T Statistik 4.433. Artinya Pengaruh *person-job fit* (X) terhadap kepuasan kerja (Z2) pada karyawan Budget Hotel di Kota Medan adalah positif dan signifikan. Hubungan antara *person-job fit* dengan kepuasan kerja adalah para karyawan yang berada di dalam suatu organisasi apabila adanya kesesuaian antara karyawan dengan pekerjaannya akan memberikan beberapa dampak pada kepuasan kerja yaitu jika seorang karyawan yang merasa cocok atau sesuai melakukan pekerjaannya maka akan menciptakan kepuasan kerjabagi karyawan itu sendiri sehingga dapat mencapai tujuan dari suatu organisasi.



Gambar 1. Standardized Loading Factor

#### Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Tabel 5. Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	ReliabilitasKomposit	Rata-rata VariansDiekstrak (AVE)
X. Person-Job Fit	0.920	0.922	0.934	0.641
Y. Turnover Intention	0.933	0.934	0.944	0.652
Z1. Work Engagement	0.938	0.942	0.948	0.670
Z2. KepuasanKerja	0.951	0.951	0.959	0.745

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa hasil uji Construct Reliability dan Validity adalah Reliable dan Valid karena seluruh nilai yang diperoleh melalui pengujian menggunakan software SmartPLS berada diatas kriteria yang telah ditentukan yaitu  $> 0,6$  (Juliandi, 2018).

Tabel 6. Discriminant Validity

	X. Person-Job Fit	Y. Turnover Intention	Z1. Work Engagement	Z2. KepuasanKerja
X. Person-Job Fit				
Y. Turnover Intention	0.789			
Z1. Work Engagement	0.721	0.765		
Z2. KepuasanKerja	0.551	0.695	0.655	

Dapat disimpulkan secara keseluruhan uji validitas diskriminan mempunyai konstruk yang sangat baik, hal ini dikarenakan nilai yang diperoleh pada perhitungan SmartPLS lebih kecil dari nilai yang telah ditentukan yaitu  $< 0.90$

Tabel 7. Composite Reliability

	Composite Reliability $\rho_c$
X. Person-Job Fit	0.922
Y. Turnover Intention	0.934
Z1. Work Engagement	0.942
Z2. KepuasanKerja	0.951

Dapat disimpulkan hasil pengujian *composite reliability* adalah sebagai berikut: Disimpulkan bahwa keseluruhan *composite reliability* yang terdapat dalam penelitian ini memiliki hasil yang baik atau Reliabel, karena nilai yang dicapai dari setiap variable diatas 0.70.

Tabel 8. Cronbach Alpha

	Cronbach's Alpha
X. Person-Job Fit	0.920
Y. Turnover Intention	0.933
Z1. Work Engagement	0.938
Z2. KepuasanKerja	0.951

Dapat disimpulkan bahwa keseluruhan nilai *Cronbach's Alpha* yang terdapat dalam penelitian ini memiliki hasil yang baik atau Reliabel, karena nilai yang dicapai dari setiap variable diatas 0.70.

### Analisi Model Struktural (Inner Model)

Tabel 9. Hasil Uji *R-Square*

	R Squar	Adjusted R Square
Y. Turnover	0.681	0.671

diatas terlihat bahwa pengaruh *Person-job Fit*, *Work Engagement* dan *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* mempunyai nilai *R-Square* sebesar 0,681 hal ini menunjukkan bahwa variabel *turnover turnover* mampu menjelaskan variabel *person-job fit* (X ), keterikatan kerja (Z1), kepuasan kerja (Z2) sebesar 68% atau dengan kata lain model tersebut sedang, dan 32% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 10. Uji F Square

	X. Person- Job Fit	Y. Turnover Intention	Z1. Work Engagement	Z2. KepuasanKerja
X. Person-Job Fit		0.274	0.825	0.374
Y. Turnover Intention				
Z1. Work Engagement		0.108		
Z2. KepuasanKerja		0.141		

Didapat dari hasil keseluruhan *F-Square* adalah berpengaruh besar, namun ada beberapa variabel yang memiliki pengaruh medium.

*Person-job Fit* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Budget Hotel di Kota Medan. Hal ini berarti jika karyawan memiliki *person-job fit* yang sesuai maka akan menurunnya tingkat *turnover intention*. *Person-job Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* pada karyawan Budget Hotel di Kota Medan. Hal ini berarti jika karyawan memiliki *person-job fit* yang sesuai maka akan meningkatkan *work engagement* pada seorang karyawan. *Person-job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kepuasan kerja* pada karyawan Budget Hotel di Kota Medan. Hal ini berarti jika karyawan memiliki *person-job fit* yang sesuai maka akan meningkatkan rasa *kepuasan kerja* pada diri seorang karyawan. *Work engagement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Budget Hotel di Kota Medan. Hal ini berarti jika karyawan memiliki keterlibatan dalam bekerja maka akan menurunnya tingkat *turnover intention*. *Kepuasan kerja* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *niat berpindah* pada karyawan Budget Hotel di Kota Medan. Artinya jika karyawan mempunyai rasa *kepuasan kerja* maka tingkat *turnover intention* akan menurun. *Person-job fit* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh *work engagement* pada karyawan Budget Hotel di Kota Medan. Hal ini berarti jika pekerjaan sesuai dengan individu dan karyawan memiliki rasa keterlibatan dalam pekerjaan maka akan menciptakan turunya tingkat *turn over intention*. *Person-job fit* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh *kepuasan kerja* pada karyawan Budget Hotel di Kota Medan. Hal ini berarti jika pekerjaan sesuai dengan individu dan karyawan memiliki rasa *kepuasan kerja* dalam pekerjaannya maka akan menciptakan turunya tingkat *turnover intention*

## 5. KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *person-job fit* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover*, *person-job fit* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *work engagement*, *person-job fit* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *kepuasan kerja*, *work engagement* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover*, *kepuasan kerja*

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap intensi turnover, person-job fit mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap intensi turnover yang dimediasi oleh work engagement, dan person-job fit mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap intensi turnover yang dimediasi oleh kepuasan kerja dalam etika bisnis.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. (*Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*), 11(1), 1-15
- Alfani, M., & Hadini, M. (2018). Pengaruh Person Job Fit dan Person Organization Fit Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 73–85. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v2i2.19>
- Arikunto. (2016). Pengaruh ke Pemimpinan dan Budaya dan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD BALTEKKOMDIK Dinas Pendidikan Sumatra Barar. *Journal Ekonomi*, 2(1), 1–23.
- Asmike, M., & Setiono, B. (2020). Pengaruh Person Job-Fit Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Outsource Bank BCA KCU Madiun). *Capital: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 3(2), 174. <https://doi.org/10.25273/capital.v3i2.6082>
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (BPJS Ketenagakerjaan Cabang Belawan). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. Psychology Press.
- Bangun, O. V., Supartha, I. W. G., & Subudi, M. (2017). Pengaruh Person-Job Fit dan Person-Organization Fit Terhadap Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(5), 2071-2102. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/articel/download/29794/18688/>
- Berisha, G., & Lajci, R. (2021). Fit to Last? Investigating How Person-Job Fit and Person-Organization Fit Affect Turnover Intention in the Retail Context. *Organization and Markets in Emerging Economies*, 11(22), 407-428. <https://doi.org/10.15388/OMEE.2020.11.40>
- Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The Convergent and Discriminant Validity of Subjective Fit Perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 875-884.
- Cahyana, K. S., & Prahara, S. A. (2021). Work Engagement dengan Intensi Turnover pada Karyawan. *Intuisi: Jurnal Psikologi Ilmiah*, 12(3), 285–294. <https://doi.org/10.15294/intuisi.v12i3.24073>
- Dewi, N. K. C. P. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Nusa Penida Beach INN. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 9(2), 527.
- Hamid, S. N., & Yahya, K. K. (2010). Relationship Between Person-Job Fit and Person-Organization Fit On Employees' Work Engagement: A Study Among Employees In Semiconductor Companies in Malaysia. *International Journal of Finance and Management*, 2045(1882), 185-199.



- Farisi, S., Kalsum, U., Hadinta, M. N. (2021). Peran Mediasi Organizational Citizenship Dalam Mediasi Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja. *Proceeding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 631-647.
- Farisi, S. (2021). The Influence of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Performance Mediated by Citizenship Behavior. *Journal of International Conference Proceedings (JICP)*, 4(2), 413-432.
- Faslah, R. (2010). Hubungan Antara Keterlibatan Kerja Dengan Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Garda Trimitra Utama, Jakarta. *EconosainsJurnal Online Ekonomi Dan Pendidikan*, 8(2), 146–151. <https://doi.org/10.21009/econosains.0082.06>
- Fatimah, A., Bethabara, M., Emilisa, N. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support, Person-Job Fit, Dan Meaningfulness Of Work Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Work Engagement Pada Karyawan House Keeping Di Co-Living Jakarta. *JurnalIlmiahWahana Pendidikan*, 9(17), 174-189.
- Ghozzali, I., &Latan, H. (2015). Partial least squares. Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0. Semarang:BadanPenerbit UNDIP. Harnoto. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prehallindo.
- Hasibuan, J. S., &Farisi, S. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Organizational Citizenship Behavior Pada PT. Bas (BarumunAgro Sentosa) Padang Lawas Utara (Doctoral dissertation)
- Hidayat, M. T. (2020). Pembelajaran Menulis Teks Prosedur Dengan Metode Discovery Learning Pada Siswa Kelas VII SMP Negeri 1 Langsa. *Jurnal Samudra Bahasa*, 3(3), 45–51.
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan (*Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*), 15(01), 37-47.
- Juliandi, A. (2018). Structural Equation Model Based Partial Least Square SEM-PLS Menggunakan SmartPLS. *Jurnal Pelatihan SEM-PLS Program Pascasarjana Universitas Batam*. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1243777>
- Khalid, R., &Safitri, N. (2016). The Effect Of Person-Organizational Fit On Turnover Intention With Job Satisfaction As Mediating Variable, *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, 23(3), 121-130. <https://scholarhub.ui.ac.id/jbb/vol23/iss3/2>
- Khan, W. A. (2014). Psychological Conditions Of Personal Engagement And Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Maghfirah, N., Chandra, F., Melinda, V., Pattimura, U., (2023). Work Engagement Pada PegawaiDinasPriwisata. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 15(2), 242–252.
- Manurung, M., &Ratnawati, I. (2012). Analisis Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan: Studi pada STIKES Widya Husada Semarang. *Diponegoro Journal of Management*, 1(2), 145-157.
- Marbun, H. S., Jurfrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah (JESYA)*, 5(1), 262-278.
- Mobley, W. H. (2016). An Evaluation of Precursors Of Hospital Employee Turnover. *Journal Of Applied Psychology*, 16(3), 408-414.
- Nasution, M. I. (2017). PengaruhStresKerja, KepuasanKerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. (*JurnalIlmiah Manajemen*), 7(3), 407-428.

- Nasution, M. I., Fahmi. M., Jufrizen. J., Muslih. M., Prayogi. M. A. (2020). The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS). (Journal of Physics:Conference Series), 1477(5), 1-7.
- Ningtyas, A., Purnomo, S., &Aswar, R. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. (E-Jurnal Manajemen),9(4), 1634–1655.
- Nur, F. F. (2017). Pengaruh Job Crafting Terhadap Work Engagement Yang Dimediasi Oleh Person Job Fit Pada Pt. Berlian Jasa Terminal Indonesia. Jurnal Ilmu Manajemen (JIM), 5(3), 1-9.
- Nurul, M., Felix, C., &Velisy, M. (2023). Pengaruh Person Job Fit Dan Job Crafting Terhadap Work Engagement Pada Pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Maluku. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan,15(2), 245-252. <https://ojs.uho.ac.id/index.php/manajemen>
- Oetomo, H. W. (2012). Analisis Hubungan Antara Stres Dan Intention To Quit Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Akutansi, Manajemen Bisnis dan SektorPublik (JAMBSP), 8(2), 147-163.
- Prayogi, M. A., Koto. M., &Arif. M. (2019). Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. (Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis., 20(1), 39-51.
- Putri, R. A. R., &Parmin, P. (2022). Pengaruh Person Job Fit, Person Organization Fit Terhadap Komitmen Organisasi dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi (JIMBAB),4(5),597–612. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i5.155>
- Rachmatan, R., &Kusbatini, S. (2018). Hubungan Antara KeterikatanKerja Dengan IntensiKeluarKerja Pada Karyawan Swalayan di Banda Aceh. JurnalPsikogenesis, 6(1), 1-10
- Rinaldo, P. A., Safrianti, S., P., Hazairin, U., Ros, K., (2023). Pengaruh Person Organization Fit, Person Job Fit dan Intrinsic Motivation Terhadap Job Satisfaction Pada Karyawan. Journal of Trends Economics and Accounting Research, 3(4), 446–451. <https://doi.org/10.47065/jtear.v3i4.720>
- Rivai, V. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:PT. GrafindoPersada.
- Robbins, S. P. (2002). Organizational Behavior. Jakarta: Pretince Hall International.
- Rosmaini, R., &Tanjung, H. (2019). PengaruhKopentensi, Motivasi dan KepuasanKerjaTerhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 1-15. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGICO>
- Saputra, A. T., & Djastuti, I. (2021). Analisis Pengaruh Person Organization Fit Terhadap Turnover Intention Dengan Work Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan BPR Bank Surya Yudha Kantor Pusat Banjarnegara). Diponegoro Journal of Management, 10(3), 1–14.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., Tanjung, H. (2021) Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen (MANEGGIO),4(1), 131-144.
- Siagian, S. P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:BumiAksara.
- Simanjuntak, T., & Sitio, V. S. S. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing dan Employee Engagement TerhadapKepuasanKerja Karyawan NarmaToserba, Narogong Bogor. JurnalInovatifMahasiswa Manajemen, 2(1), 42–54.
- Stephani, D., & Kurniawan, J. E. (2016). Hubungan Antara Job Crafting dan Work Engagemment Pada Karyawan. 1(2), 1–23.

- Steven, J., & Prihatsanti, U. (2017). Hubungan Antara Resiliensi Dengan Work Engagement Pada Karyawan Bank Panin Cabang Menara Imperium Kuningan Jakarta. *Empati*, 6(3), 160–169.
- Sugiyono, P. (2010). *Dr. Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* Cet.
- Tsani, R. R., & Farlianto, SE., M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan PT YB Apparel Jaya. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 5, 504–515.