

**PENGARUH *PERSON-ORGANIZATION FIT*, *PERSON-JOB FIT*, DAN
PERSON-SUPERVISOR FIT TERHADAP *TURNOVER INTENTION***

(Studi Kasus Bank Muamalat KCU Yogyakarta)



PROPOSAL SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

Disusun Oleh:

Zuhada

NIM: 19108020054

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2023

**PENGARUH *PERSON-ORGANIZATION FIT*, *PERSON-JOB FIT*, DAN
PERSON-SUPERVISOR FIT TERHADAP *TURNOVER INTENTION***

(Studi Kasus Bank Muamalat KCU Yogyakarta)



PROPOSAL SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

Disusun Oleh:

Zuhada

NIM: 19108020054

Dosen Pembimbing:

Syavvyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc

NIP: 19920616 000000 2 301

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2023

HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-546/Un.02/DEB/PP.00.9/04/2023

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH PERSON-ORGANIZATION FIT, PERSON-JOB FIT, DAN PERSON-SUPERVISOR FIT TERHADAP TURNOVER INTENTION (STUDI KASUS BANK MUAMALAT KCU YOGYAKARTA)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : ZUHADA
Nomor Induk Mahasiswa : 19108020054
Telah diujikan pada : Rabu, 01 Maret 2023
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Syayyidah Mafuhatul Jannah, SE., M.Sc
SIGNED

Valid ID: 642b8e513e0ab



Penguji I

Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 642a6dc117982



Penguji II

Mahfud Asyari, S.E., M.M.
SIGNED

Valid ID: 640af58ded238



Yogyakarta, 01 Maret 2023
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 642b8e680252a

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Zuhada

Kepada

Yth. Bapak Dekan Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, mengoreksi, dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Zuhada
NIM : 19108020054
Judul Skripsi : *Pengaruh Person-Organization Fit, Person-Job Fit, Dan Person-Supervisor Fit Terhadap Turnover Intention*

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqasyahkan. Untuk itu kami ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 13 Februari 2023

Pembimbing



Svayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc

NIP. 19920616 000000 2 301

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Zuhada
NIM : 19108020054
Jurusan/Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul “*Pengaruh Person-Organization Fit, Person-Job Fit, Dan Person-Supervisor Fit Terhadap Turnover Intention*” adalah benar-benar merupakan penyusunan hasil karya sendiri, bukan duplikasi atau saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebutkan dalam body note dan daftar pustaka. Apabila dilain waktu terjadi penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Dengan surat pernyataan ini saya buat agar dimaklumi.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 13 Februari 2023

penyusun



Zuhada

**SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademik Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta,
saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Zuhada
NIM: : 19108020054
Program Studi : Perbankan Syariah (S1)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“(Pengaruh *Person-Organization Fit*, *Person-Job Fit*, Dan *Person-Supervisor Fit* Terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus Bank Muamalat KCU Yogyakarta)”**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 13 Februari 2023



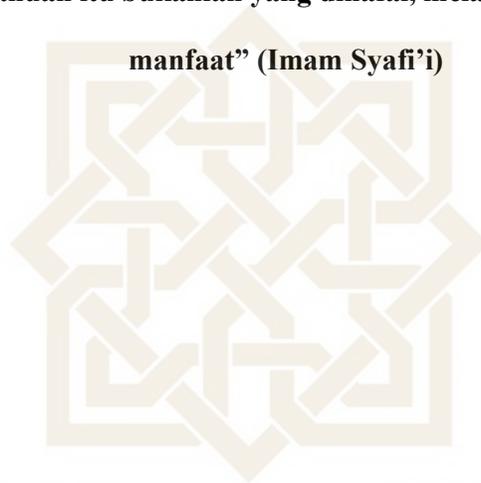
Zuhada
NIM. 19108020054

MOTTO

“Perjalanan seribu mil dimulai dengan satu langkah.” Lao Tsu

“Ilmu Pengetahuan itu bukanlah yang dihafal, melainkan yang memberi

manfaat” (Imam Syafi’i)



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah atas berkat, rahmat, karunia, kemudahan, serta kelancaran yang Allah berikan. Karya sederhana ini dapat terselesaikan.

Penulis persembahkan karya ini kepada:

Kedua orang tua tercinta yang selalu mendukung, mendoakan dan merawat penulis dengan penuh kasih sayang dan kesabaran.

Untuk keluarga besar yang selalu mendoakan

Untuk bapak ibu dosen yang telah membimbing saya

Untuk sahabat tercinta

Serta teruntuk Almameter tercinta

UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

Terimakasih atas doa, dukungan dan motivasi yang telah diberikan selama ini.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Bā'	b	be
ت	Tā'	t	te
ث	Ṡā'	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jīm	j	je
ح	Ḥā'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Khā'	kh	ka dan ha
د	Dāl	d	de
ذ	Zāi	z	zet (dengan titik di atas)
ر	Rā'	r	er
ز	Zāi	z	zet
س	Sīn	s	es
ش	Syīn	sy	es dan ye

س	Ṣād	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ذ	Dād	ḏ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭā'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Zā'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	·	koma terbalik di atas
غ	Gain	g	ge
ف	Fā'	f	ef
ق	Qāf	q	qi
ك	Kāf	k	ka
ل	Lām	l	el
م	Mīm	m	em
ن	Nūn	n	en
و	Wāwu	w	w
هـ	Hā'	h	ha
ء	Hanzah	·	apostrof
ي	Yā'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	Muta'addidah
عدة	Ditulis	'iddah

C. Konsonan tunggal

Semua tā' marbūṭah ditulis dengan h, baik berada pada akhir kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang "al"). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya

حكمة	Ditulis	<i>Ḥikmah</i>
علة	ditulis	<i>'illah</i>
كرامة الأولياء	ditulis	<i>karāmah al-aulyā'</i>

D. Vocal Pendek dan Penerapannya

Semua *tā'* marbūṭah ditulis dengan h, baik berada pada akhir kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang "al"). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

◌َ	Fathah	ditulis	<i>A</i>
◌ِ	Kasrah	ditulis	<i>i</i>
◌ُ	Ḍammah	ditulis	<i>u</i>

فَعَلَ	Fathah	ditulis	<i>fa'ala</i>
ذَكَرَ	Kasrah	ditulis	<i>ẓukira</i>
يَذْهَبُ	Ḍammah	ditulis	<i>yaẓhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. fathah + alif	Ditulis	<i>Ā</i>
جاهلية	ditulis	<i>jāhiliyyah</i>
2. fathah + yā' mati	ditulis	<i>ā</i>
تنسى	ditulis	<i>tansā</i>

3. Kasrah + yā' mati كريم	ditulis	<i>ī</i>
	ditulis	<i>karīm</i>
4. Ḍammah + wāwu mati فروض	ditulis	<i>ū</i>
	ditulis	<i>furūd</i>

F. Vokal Rangkap

1. fathah + yā' mati بينكم	Ditulis	<i>Ai</i>
	ditulis	<i>bainakum</i>
2. fathah + wāwu mati قول	ditulis	<i>au</i>
	ditulis	<i>qaul</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

انتم	Ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	ditulis	<i>u'iddat</i>
لئن شكرتم	ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandangan Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *Qamariyyah* maka ditulis dengan menggunakan huruf awal “al”

القرآن	Ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
القياس	ditulis	<i>al-Qiyās</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut

السماء	Ditulis	<i>as-Samā</i>
الشمس	Ditulis	<i>asy-Syams</i>

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya

نوى الفروض	Ditulis	<i>ẓawi al-furūd</i>
أهل السنّة	Ditulis	<i>ahl as-sunnah</i>



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Alhamdulillah, puji syukur ke hadirat Allah SWT atas segala karunia rahmat dan hidayah-Nya. Penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini sesuai dengan yang diharapkan. Penulisan Skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian dari persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) Pada Program Sarjana Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, disamping manfaat yang mungkin dapat disambungkan dari hasil penelitian ini kepada pihak yang berkepentingan. Penulisan Skripsi ini merupakan kesempatan yang berharga sekali untuk mencoba menerapkan beberapa teori yang diperoleh selama duduk dibangku kuliah dalam situasi dunia nyata.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa baik dalam pengungkapan, penyajian dan pemilihan kata-kata maupun pembahasan materi Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu dengan penuh kerendahan hati penulis mengharapkan saran, kritik dan segala bentuk pengarahannya dari semua pihak untuk perbaikan Skripsi ini.

Banyak pihak yang telah dengan tulus ikhlas memberikan bantuan, baik itu melalui kata-kata ataupun dorongan semangat untuk menyelesaikan penulisan Skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih disertai penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil Al Makin, MA., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag., selaku ketua Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M., selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

4. Bapak Dr. Joko Setyono, S.E., M.Si., Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing saya dari awal proses perkuliahan hingga akhir semester.
5. Ibu Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, memberikan kritik dan saran, serta memberikan motivasi selama saya menyusun skripsi ini.
6. Seluruh pegawai dan staff tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta beserta Dosen Prodi Perbankan Syariah yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan dan menyampaikan ilmunya kepada penulis selama berada dibangku perkuliahan.
7. Kedua orang tua saya Bapak Gilang Pramana dan Ibu S. Zahara yang selalu memberikan dukungan dalam bentuk apapun dengan ikhlas.
8. Alm. Ayah kandung saya Bapak Lukman yang sudah tenang di Syurga, yang telah membuat saya hadir di dunia ini, walau belum sempat menikmati hidup bersama lebih lama.
9. Alm. Kakek saya Zulkarnain dan Nenek saya Samsinar, orang yang sangat berperan penting dalam hidup saya, dan yang sudah membesarkan saya dengan ikhlas dan penuh kasih sayang, demi kelangsungan hidup saya hingga saya bisa sampai pada titik ini.
10. Kakak - kakak dan adik - adik saya yang selalu bersedia membantu, mendukung dan mendoakan dalam proses penulisan skripsi ini.
11. Seluruh keluarga besar yang jauh di Jambi namun dekat dihati yang selalu mendukung dan mendoakan.
12. Seluruh keluarga besar Kampung Sukamanah, Arjasari, Bandung. Keluarga kedua selama masa KKN, yang menerima kami, menyayangi seperti anak sendiri, hingga doa-doa yang mereka panjatkan dengan tulus dan ikhlas.

13. Seluruh karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta yang telah membantu saya dalam mengisi kuesioner dan mengumpulkan data demi kelancaran penelitian dalam skripsi ini.
14. Mba Yasya selaku Relationship Manager Bank Muamalat KCU Yogyakarta, yang telah membantu dalam proses penelitian skripsi saya dari tahap awal penyebaran kuesioner hingga tahap akhir penelitian.
15. Sahabat-sahabat saya sejak maba hingga sampai hari ini, Ila, Amel, Selvy, Fatma, Karsiyah, Ani, Ayu, Nadhifa, Ira, Marta, Riki, Bimo, dll yang sudah menjadi keluarga sendiri, saling support dan selalu mau membantu, dan menemani kapanpun dan dimanapun berada.
16. Sahabat KKN 108 Arjasari, Bandung. Yang sudah seperti keluarga sendiri, Ubai, Rio, Supra, Zauqy, Andre, Atta, Amel. Aya, Selvy, Fatma, dan Karsiyah yang memberikan pengalaman sangat berharga, dan tentunya tak terlupakan.
17. Keluarga besar Prodi PS B khususnya dan seluruh mahasiswa PS angkatan 2019 teman seperjuangan semasa kuliah S1 di Prodi PS yang selalu dapat diandalkan, yang telah menemani awal perkuliahan dan turut membantu terhadap berbagai hal yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
18. Sahabat seperantauan khususnya dari Jambi, Ikmal, Ayuk Fit, Riski, Melsy, Bang Dudi, Cik Sil, dan masih banyak lagi. Yang selalu memberi inspirasi dan kekuatan untuk bertahan selama jauh dari orang tua dan keluarga.
19. Dan Terakhir untuk Abang Khairul Amri yang telah menjadi support system walau terhalang jarak yang jauh dan telah membantu serta menemani dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

Semoga Allah SWT senantiasa membalas semua kebaikan yang telah mereka berikan. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk semua orang. Aamiin.

Yogyakarta, 13 Februari 2022

Penulis



Zuhada
NIM: 19108020054



DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xvii
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR.....	xx
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxi
ABSTRAK	xxii
<i>ABSTRACK</i>	xxiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan	10
D. Manfaat Penelitian	10
E. Sistematika Penulisan	11
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kajian Teori.....	13
B. Tinjauan Pustaka.....	36
C. Pengembangan Hipotesis.....	44
D. Kerangka Pemikiran.....	47
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	48
B. Data dan Sumber Data	48
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	49

D. Teknik Pengumpulan Data	50
E. Defini Operasional Variabel	51
F. Skala Pengukuran	53
G. Teknik Analisis Data	54
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	61
B. Hasil dan Analisis.....	63
C. Pembahasan	76
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	87
B. Implikasi Penelitian	87
C. Saran	88
DAFTAR PUSTAKA.....	90
LAMPIRAN.....	xvii



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Bank Muamalat Indonesia	6
Tabel 1.2 Jumlah Karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta.....	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	36
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Independen(X)	52
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel Dependen (Y).....	53
Tabel 3.3 Skala Pengukuran	54
Tabel 4.1 Data Jenis Kelamin Responden.....	63
Tabel 4.2 Data Usia Responden.....	64
Tabel 4.3 Data Pendidikan Terakhir Responden.....	65
Tabel 4.4 Data Masa Bekerja Responden	66
Tabel 4.5 Data Pendapatan Responden.....	66
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas.....	69
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas.....	71
Tabel 4.8 Hasil Uji Inner Model	72
Tabel 4.9 Hasil Uji Hipotesis	74
Tabel 4.10 Hasil Jawaban Kuesioner PO fit	78
Tabel 4.11 Hasil Jawaban Kuesioner PJ fit.....	82
Tabel 4.12 Hasil Jawaban Kuesioner PS fit.....	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	47
Gambar 4.1 Hasil Uji Hipotesis	74



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	xvii
Lampiran 2 Karakteristik Data Responden.....	xxiii
Lampiran 3 Tabulasi Jawaban Responden.....	xxv
Lampiran 4 Hasil Pengolahan WarpPLS.....	xxix
Lampiran 5 Dokumentasi.....	xxxii
Lampiran 6 Curriculum Vitae.....	xxiii



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Pada *fit literature*, penekan utama adalah pada kesesuaian hubungan antara nilai-nilai individu dan organisasi (*person-organization fit*), dan pada kesesuaian antara kemampuan dan kebutuhan individu dan apa yang disediakan oleh pekerjaan (*person-job fit*), serta kesesuaian antara individu terhadap atasannya (*person-supervisor fit*) yang nantinya dapat menjadi pertahanan terhadap karyawan disebuah perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *person-organization fit*, *person-job fit*, dan *person-supervisor fit* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bank Muamalat KCU Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan Jumlah sampel yang diambil sebanyak 40 karyawan dengan memberikan pertanyaan tertulis (kuesioner). Teknik analisis yang digunakan adalah pengukuran SEM (*Structural Equation Modeling*) pada *software* WarpPLS 8.0. Hasil pengujian menunjukkan bahwa *Person-organization fit*, *Person-job fit*, dan *Person-supervisor fit* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover intention* pada karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta.

Kata kunci: *Person-Organization Fit, Person-Job Fit, Person-Supervisor fit, Turnover Intention.*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

In the fit literature, the main emphasis is on the appropriateness of the relationship between individual and organizational values (person-organizational fit), and on the suitability between individual abilities and needs and what is provided by the job (person-job fit), as well as the suitability between individuals against superior (person-supervisor fit) which can later become a defense against employees in a company. This study aims to determine the effect of person-organization fit, person-job fit, and person-supervisor fit on turnover intention at PT. Bank Muamalat KCU Yogyakarta. This study uses a quantitative approach, with a total sample taken of 40 employees by providing written questions (questionnaire). The analysis technique used is SEM (Structural Equation Modeling) measurement in WarpPLS 8.0 software. The test results show that Person-organization fit, Person-job fit, and Person-supervisor fit have a significant negative effect on Turnover intention among Bank Muamalat KCU Yogyakarta employees.

Keywords: *Person-Organization Fit, Person-Job Fit, Person-Supervisor fit, Turnover Intention.*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset bagi suatu organisasi maupun perusahaan yang harus dijaga layaknya aset berupa tanah dan bangunan. Menurut Sutrisno (2009) Sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, kekuatan, dan karya. Dijelaskan pula bahwa semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia terutama karyawan maka sebuah perusahaan tidak akan berjalan. Perusahaan dalam mencapai visi dan misi harus bisa menerima, mempekerjakan, memotivasi, melatih dan mengembangkan sumber daya manusia. Jika perusahaan tidak memperhatikan kebutuhan karyawan dengan baik, maka karyawan tersebut akan memilih untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini bisa saja meningkatkan *turnover intention* di perusahaan tersebut.

Turnover dijelaskan sebagai pengunduran diri permanen secara sukarela maupun tidak sukarela dari suatu organisasi (Robbins & Judge, 2017). *Turnover intention* dalam kerja mengacu pada keinginan karyawan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda (Abdullah, 2012). Harnoto (2002) menyatakan

bahwa *turnover intention* ialah taraf keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. *Turnover intention* berdampak pada karyawan yang masih bertahan dalam perusahaan (Nasurdin et al., 2018). Tingginya *turnover intention* yang ada berdampak pada kepercayaan karyawan terhadap organisasi, produktivitas, serta kepuasan kerja karyawan yang ada di perusahaan.

Turnover intention karyawan yang tinggi akan membawa pengaruh terhadap perusahaan. Perusahaan akan kehilangan biaya, waktu, kesempatan untuk memanfaatkan peluang, kehilangan karyawan berpengalaman, dan perlu melatih kembali karyawan yang baru, selain itu juga menimbulkan kerugian pada karyawan sendiri melalui masalah psikologis seperti stres berlebihan, depresi dan kelelahan (Dalgic, 2022). Jika tidak segera ditangani hal tersebut akan menjadi *turnover* atau perpindahan kerja yang sesungguhnya. Wahyuni et al (2014) yang menegaskan kurangnya perhatian terhadap masalah *turnover intention* ini mengakibatkan tidak ditemukannya penyebab yang jelas serta mengganggu aktivitas dan produktivitas perusahaan.

Turnover intention merupakan salah satu hasil dari ketidaksesuaian antara individu dengan lingkungan kerja atau tidak terpenuhinya *person-environment fit*. Dalam Andela dan Doef (2019), *person-environment fit* punya beberapa dimensi, yaitu *person-organization fit* (PO fit), *person-job fit* (PJ fit), dan *person-supervisor fit* (PS fit). Dengan kata lain, *turnover intention* bisa terjadi karena PO fit, PJ fit, dan PS fit tidak terpenuhi.

Sehingga dalam penelitian ini, peneliti menggunakan PO fit, PJ fit, dan PS fit sebagai variabel independen yang dapat berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Person-organization fit (PO fit) secara luas didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu (Kristof, 1996). PO fit memiliki efek positif bagi pekerjaan, Chatman (1989) mengemukakan bahwa individu yang kompatibel dengan organisasi dalam hal nilai-nilai bersama cenderung merasa puas, kompeten dan bersedia melanjutkan tanggung jawabnya dalam organisasi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa PO-Fit memiliki pengaruh positif terhadap berbagai sikap dan perilaku karyawan, khususnya terkait dengan kepuasan karyawan dan *turnover intention*. (Kristof, 1996, Kristof-Brown et al., 2005). Para peneliti menemukan bahwa semakin baik PO fit, semakin kecil keinginan karyawan untuk berhenti atau keluar dari organisasi (Liu, Liu & Hu, 2010). Suatu organisasi membutuhkan PO fit, karena PO fit adalah kunci untuk mempertahankan tenaga kerja yang fleksibel dan berkomitmen.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan di perusahaan adalah *person-job fit* (PJ fit). Adapun definisi mengenai PJ fit adalah kesesuaian karakteristik yang ada pada individu terhadap karakteristik pekerjaan. Kesesuaian tersebut terdiri dari dua macam yaitu, kesesuaian kemampuan dan kesesuaian kebutuhan (Cable & DeRue, 2002). Kesesuaian kemampuan mengacu pada pengetahuan, keahlian, dan

kemampuan karyawan terhadap karakteristik pekerjaan, sedangkan kesesuaian kebutuhan mengacu pada jabatan yang dibutuhkan karyawan, harapan dan pilihan akan terpenuhi oleh sejauh mana mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dan reward yang sesuai dengan hal tersebut. Para peneliti menyatakan, terdapat sejumlah bukti bahwa level PJ fit yang tinggi memiliki dampak positif termasuk tingginya kepuasan kerja, motivasi, kinerja, kehadiran serta komitmen organisasi yang tinggi (Sekiguchi dalam Farzaneh et al 2014). Oleh karena itu, perusahaan harus mencari karyawan yang tepat untuk posisi yang tepat pula.

Selain *person-organization fit* (PO fit) dan *person-job fit* (PJ fit), *turnover intention* juga sangat dipengaruhi oleh *person-supervisor fit* (PS fit). PS fit mengacu pada kompatibilitas antara karyawan dan *supervisor* di perusahaan tempat bekerja. Karyawan akan cenderung senang dalam bekerja apabila memiliki hubungan dan interaksi yang baik dengan *supervisor* mereka (Abbas et al 2015). PS fit dapat dilihat sebagai kecocokan antara karakteristik karyawan dan karakteristik atasan mereka (Van Vianen, 2018). *Supervisor* penting bagi karyawan karena karyawan dapat menerima peluang karir dan penghargaan dari atasan mereka. PS fit diharapkan dapat memberi peran positif bagi karyawan dan organisasi. Dengan PS fit dapat membantu membangun dan melindungi sumber daya yang beragam dalam organisasi, mempertahankan karyawan, dan itu dapat dikategorikan sebagai energi (Zhang, Ling, Zhang, & Xie, 2015; Durak & ankaya 2018). Dalam hal ini, PS fit dapat dilihat sebagai faktor penting

dalam mengurangi tingkat *turnover intention*, meningkatkan hubungan antara bawahan dan atasan, dan memperbaiki organisasi. Sebaliknya, apabila PS fit di dalam sebuah perusahaan buruk diperkirakan akan mengarah pada *turnover intention* yang tinggi dan kinerja organisasi yang lebih rendah.

Pada beberapa penelitian sebelumnya, diperoleh hasil yang berbeda dari variabel PO fit, PJ fit, dan PS fit terhadap *turnover intention*. Pada penelitian Pramesti, N. K., & Astiti, D. P. (2020) hasil penelitian menunjukkan PJ fit memiliki peran menurunkan tingkat *turnover intention* generasi Y pada karyawan di Indonesia. Sedangkan pada penelitian Afandi et al (2022) hasil menunjukkan PJ fit berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Pada penelitian Arum, A. I. (2022) didapatkan hasil bahwa PO fit berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kemudian pada penelitian Dalgic, A. (2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa PJ fit dan PO fit berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Selain itu penelitian Saputra, A. T., & Djastuti, I. (2021) menunjukkan hasil bahwa PJ fit dan PO fit juga memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Pada penelitian Andela, M., & Doef, M. V. D. R. (2019) keempat dimensi *person-environment fit* termasuk (PO fit, PJ fit dan PS fit) juga berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

Dengan melihat variabel independen seperti PO fit, PJ fit, dan PS fit tersebut sangat penting bagi perusahaan atau organisasi guna untuk

mempertahankan karyawannya dari *turnover intention*, termasuk di dalam industri perbankan syariah salah satunya Bank Muamalat. Bank Muamalat didirikan pada tanggal 1 November 1991 dan diresmikan sebagai lembaga keuangan yang pertama pada tahun yang sama. PT. Bank Muamalat pada tahun 2021 memiliki sebanyak 240 kantor yang terdiri dari 80 kantor cabang, 131 kantor cabang pembantu, dan 29 kantor kas yang menyebar di seluruh Indonesia dan Malaysia. Pada beberapa kota besar di Indonesia Bank Muamalat telah memperluas operasinya menjadi sekitar 45 kantor cabang antara lain Jakarta, Bandung, Semarang, Surabaya, Makassar, Yogyakarta dan beberapa tempat lainnya dan diperkirakan akan terus berkembang.

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Bank Muamalat Indonesia

Tahun	Jumlah
2017	4.155
2018	4.131
2019	3.260
2020	2.968
2021	2.700

Sumber: *Annual Report* Bank Muamalat.

Tabel 1.1 merupakan data jumlah karyawan Bank Muamalat Indonesia selama 5 tahun terakhir, yaitu dari tahun 2017 hingga 2021. Pada tahun 2017 jumlah karyawan sebanyak 4.155 orang. Terdapat penurunan jumlah karyawan pada tahun berikutnya yaitu berkurang sebanyak 24 orang, sehingga pada tahun 2018 tersebut jumlah karyawan menjadi 4.131 orang.

Lalu pada tahun 2019 terhitung karyawan yang keluar sebanyak 871 orang, sehingga pada tahun 2019 jumlah karyawan Bank Muamalat Indonesia menjadi 3.260 orang karyawan. Pada tahun 2020 karyawan juga mengalami penurunan, jumlah karyawan yang keluar yaitu sebanyak 292 orang, sehingga jumlah karyawan di Bank Muamalat Indonesia di tahun 2020 menjadi 2.968 orang karyawan. Kemudian pada tahun 2021 jumlah karyawan di Bank Muamalat Indonesia yang keluar yaitu 268 orang dan menyisakan lebih sedikit karyawan dari tahun sebelumnya dengan jumlah 2.700 orang karyawan.

Tabel 1.2 Jumlah Karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta

Tahun	Jumlah Karyawan	Turnover
2018	65	0
2019	65	1
2020	65	4
2021	67	3
2022	67	7

Sumber: Data primer 2022

Penelitian ini dilakukan di Bank Muamalat KCU Yogyakarta. Tabel 1.2 menggambarkan jumlah karyawan dan tingkat *turnover* yang terjadi di Bank Muamalat KCU Yogyakarta. Berdasarkan tabel 1.2, pada tahun 2018 tidak ada karyawan yang keluar. Lalu pada tahun 2019 terdapat 1 orang karyawan yang keluar. Pada tahun 2020 terdapat 4 orang karyawan yang keluar, ini lebih tinggi dibandingkan tahun sebelumnya. Tahun 2021 terdapat 3 orang karyawan yang keluar. Kemudian pada tahun 2022,

kenaikan jumlah karyawan yang keluar cukup banyak, yakni sebanyak 7 orang. Menurut Gillis (1994) (dalam Setiawan 2013) *turnover* karyawan dikatakan normal berkisar antara 5% – 10% pertahun, dan tergolong tinggi apabila lebih dari 10 persen pertahun. Putra dan Wibawa (2015) menyatakan tingkat *turnover* karyawan yang tinggi merupakan ukuran yang sering digunakan sebagai indikasi adanya masalah yang mendasar pada organisasi. Pada data jumlah karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta pada 1 tahun terakhir mengalami *turnover* sebanyak 10%, kenaikan tersebut diharapkan tidak terjadi untuk tahun-tahun berikutnya. Persoalan tentang *turnover* karyawan tentunya hal tersebut sangat mempengaruhi kinerja bank karena *turnover* yang tinggi akan menyebabkan biaya yang besar dan produktivitas yang terhambat karena bertambahnya waktu pelatihan dan pemilihan tenaga kerja baru (Mathis & Jackson, 2001).

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan dengan *Relationship Manager* Bank Muamalat KCU Yogyakarta, mendapatkan hasil bahwa faktor yang menyebabkan karyawan keluar dari perusahaan dikarenakan waktu kontrak kerja sudah habis, dengan begitu karyawan lebih memilih untuk tidak melanjutkan bekerja di Bank Muamalat KCU Yogyakarta. Alasan tersebut diperkirakan karyawan berkeinginan untuk mencari pekerjaan baru di perusahaan lain, dan mendapatkan kesempatan yang lebih baik di tempat kerja yang lain. Namun, pada sebagian karyawan dengan jabatan *customer service* atau teller memiliki kontrak kerja

maksimal selama 3 tahun, diberhentikan dengan tidak suka rela dikarenakan tidak dapat melanjutkan pekerjaannya kecuali dengan syarat tertentu. Seperti, adanya lowongan pekerjaan di bidang marketing dan nilai mencukupi persyaratannya.

Peranan PO fit, PJ fit dan PS fit sangat diperlukan untuk meningkatkan kepuasan karyawan terhadap hubungannya dengan organisasi (PO fit), pekerjaan (PJ fit), dan atasannya (PS fit), serta guna untuk meminimalisir *turnover intention* yang dapat berdampak terhadap perusahaan itu sendiri dan kepuasan konsumen dari layanan yang telah diberikan. Dengan kepuasan karyawan yang baik dan terpenuhi memungkinkan karyawan untuk melakukan yang terbaik, membuat konsumen merasa lebih bahagia dan juga memberikan dampak positif bagi perusahaan.

Berdasarkan fenomena yang ada dan berbagai teori serta adanya penelitian sebelumnya, membuat peneliti merasa perlu melakukan penelitian untuk memprediksi seberapa besar **pengaruh *person-organization fit*, *person-job fit*, dan *person-supervisor fit* terhadap *turnover intention* pada karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta.**

B. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang di atas, pokok pembahasan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *person-organization fit* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada Bank Muamalat KCU Yogyakarta?

2. Apakah *person-job fit* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada Bank Muamalat KCU Yogyakarta?
3. Apakah *person-supervisor fit* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada Bank Muamalat KCU Yogyakarta?

C. Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *person-organization fit* terhadap *turnover intention* di Bank Muamalat KCU Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh *person-job fit* terhadap *turnover intention* di Bank Muamalat KCU Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh *person-supervisor fit* terhadap *turnover intention* di Bank Muamalat KCU Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada perusahaan terkait dengan *turnover intention* karyawan yang dapat memengaruhi produktivitasnya di perusahaan. Dengan mengetahui hal tersebut dapat membantu manajemen dalam melakukan pengelolaan kepada karyawannya secara efektif dan efisien.

2. Bagi Keilmuan

Penelitian ini diharapkan menghasilkan temuan-temuan yang memberikan kontribusi keilmuan dan menjadi gambaran serta

rujukan penelitian dikemudian hari. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan dan gambaran untuk penelitian yang memiliki permasalahan yang sama maupun sebagai perbandingan penelitian di tempat lain.

3. Bagi peneliti

Penelitian ini mampu menambah pengetahuan, pengalaman, serta wawasan sebagai bentuk penerapan berbagai materi dan teori-teori khususnya dalam bidang manajemen SDM yang telah diperoleh selama belajar di Program Studi Perbankan Syariah.

E. Sistematika Penulisan

Pada sistematika penulisan ini akan menjelaskan secara singkat mengenai isi dari setiap bab yang ada dalam skripsi ini, diantaranya:

BAB I adalah pendahuluan. Pada bab ini akan menguraikan tentang latar belakang yang menjadi landasan awal dalam penelitian ini. Kemudian terdapat rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan yang akan diuraikan untuk mengetahui arah penulisan dalam penelitian ini.

BAB II adalah landasan teori. Pada bab ini akan menguraikan tentang kerangka teori, telaah Pustaka yang menjadi referensi penelitian mengenai hasil dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dan memiliki keterkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Kemudian terdapat pengembangan hipotesis yang akan membahas mengenai penyusunan hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini.

BAB III adalah metode penelitian. Pada bab ini akan memuat rencana untuk melakukan pengumpulan, pengukuran, dan analisis data. Pada bab ini akan disajikan desain penelitian, variable dan definisi operasional, informasi mengenai populasi dan sampel, data, sumber data dan teknik pengumpulan data, instrument dan alat analisis untuk pengujian hipotesis.

BAB IV adalah Hasil dan Pembahasan. Pada bab ini akan menjelaskan gambaran umum mengenai objek penelitian. Kemudian terdapat hasil analisis data yang kemudian diinterpretasikan sebagai pembahasan penelitian yang diperoleh dari objek penelitian.

BAB V adalah Penutup. Pada bab ini akan menguraikan kesimpulan dari penelitian yang dilakukan, implikasi dari hasil penelitian, serta terdapat saran dan masukan yang akan bermanfaat untuk kedepannya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisa secara deskriptif maupun statistik, maka dari penelitian ini dapat ditarik kesimpulan, yaitu sebagai berikut:

1. *Person-Organization Fit* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. hal ini berarti semakin tinggi PO fit, maka semakin kecil atau rendah tingkat *turnover intention*.
2. *Person-Job Fit* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. hal ini berarti semakin tinggi PJ fit, maka semakin kecil tingkat *turnover intention*.
3. *Person-Supervisor Fit* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. hal ini berarti semakin tinggi PS fit, maka semakin kecil tingkat *turnover intention*.

B. Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini memberikan informasi kepada institusi/perusahaan bahwa, sangat penting untuk memperhatikan tingkat *turnover intention* karyawan yang dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan. Dengan mengetahui hal tersebut dapat membantu manajemen dalam melakukan pengelolaan kepada karyawannya secara efektif dan efisien. Berkaitan dengan variabel PO fit, PJ fit dan PS fit, diharapkan manajemen

perusahaan lebih dapat meningkatkan dan menyesuaikan antara nilai-nilai karyawan dengan perusahaan dengan cara memenuhi kebutuhan, penghargaan atau pengakuan bahwa karyawan bagian dari perusahaan, saling memberikan semangat kerja, dan menjaga perasaan positif karyawan pada perusahaannya.

C. Saran

1. Bagi Bank Muamalat KCU Yogyakarta

Saran yang dapat diberikan kepada Bank Muamalat KCU Yogyakarta setelah melakukan penelitian ini adalah:

- a. Bank Muamalat KCU Yogyakarta dapat mengadakan program magang terhadap calon karyawan selama 2 hingga 3 minggu dengan tujuan memastikan bahwa calon karyawan yang akan diterima memiliki kesesuaian dengan organisasi, pekerjaan, maupun atasannya. Calon karyawan yang akan melakukan program magang adalah calon karyawan yang telah melewati tahap wawancara. karena, dengan melewati tahap wawancara diharapkan calon karyawan sudah memenuhi standar yang dibutuhkan oleh perusahaan.
- b. Bank Muamalat KCU Yogyakarta perlu mempertahankan dan meningkatkan kesesuaian antara karyawan dengan perusahaan untuk meminimalisir dampak negatif yang dapat ditimbulkan. Perusahaan dapat menerapkan proses rekrutmen yang menekankan pada *person-organization fit*, *person-job fit* dan *person-supervisor*

fit untuk mencari calon karyawan yang sesuai dengan perusahaan, pekerjaan dan organisasinya. Mempertahankan kesesuaian dapat dilakukan dengan mengkomunikasikan kultur organisasi secara perlahan dan terus menerus. Serta, pemberian upah yang adil sesuai dengan jasa dan waktu yang diberikan pekerja dapat mendorong produktivitas dan meminimalisir *turnover intention*.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh sebab itu, penulis berharap kepada peneliti selanjutnya agar lebih menyempurnakan hasil penelitian sebelumnya dan tentunya merujuk pada penelitian yang sudah ada dengan harapan agar penelitian yang di dapatkan selanjutnya dapat lebih baik dari yang sebelumnya. Melalui tahapan analisis dari penelitian ini maka dapat di berikan saran sebagai berikut:

- a. Untuk penelitian selanjutnya di harapkan peneliti dapat menggunakan sampel yang lebih luas untuk hasil yang lebih kuat dan memilih objek penelitian dalam sektor jasa atau perusahaan non-profit, sehingga dapat menghasilkan hasil yang berbeda serta dapat dijadikan perbandingan.
- b. Untuk penelitian selanjutnya di harapkan peneliti menambahkan indikator dan variabel lainnya atau variabel Konsep *fit* lainnya, seperti *person-vocation fit* dan *person-group fit* dalam menguji variabel *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, A., Ahmad Shah, S. H., & Ahmed Deen, K. (2015). *The effect of person-environment fit on turnover intentions of employees with the mediating role of job satisfaction in banking sector of Pakistan*. *European Journal of Business and Management*, 7 (31), 47–61.
- Abdalla, A., Elsetouhi, A., Negm, A., & Abdou, H. (2018). *Perceived person-organization fit and turnover intention in medical centers: The mediating roles of person-group fit and person-job fit perceptions*. *Personnel Review*, 47(4), 863–881.
- Abdullah, F. (2012). Hubungan kohesivitas kelompok dengan *intensi turnover* pada karyawan. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 1(2), 52–58.
- Abelson, M. A. (1987). *Examination of avoidable and unavoidable turnover*. *Journal of Applied Psychology* 72 (3), 382.
- Afandi, A. et al. (2022). Peran Kepemimpinan Autentik dan *Person-Job Fit* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Generasi Z. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan* 2022, Vol. 13, No. 3, 282-293
- Amri, Z. (2017). Hubungan *Person-Job Fit* Dengan *Turnover Intention* Pada Karyawan. Skripsi.
- Andela, M. & Doef, M.V.D. (2019). *A Comprehensive Assessment of the Person–Environment Fit Dimensions and Their Relationships With Work-Related Outcome*. *ournal of Career Development* 2019, Vol. 46(5) 567-582
- Alfani, M. & Handini, 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* Volume 2 No. 2
- Arum, A.I. (2022). Pengaruh *Person Organization Fit* Terhadap *Turnover Intention: Person Job Fit* Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen* Volume 10 Nomor 2
- Autry, C. W. and Daugherty, P. J. (2003) “*Warehouse operations employees: linking person-organization fit, job satisfaction, and coping responses*”, *Journal of Business Logistics*.
- Cable, M. D. & DeRue, D. S. 2002. *The Convergent and Discriminant Validity of Subjective Fit Perceptions*. *Journal of Applied Psychology*, 87 (5), 875–884.

- Cable, D. M. and Judge, t. A. (1994) “*Pay preferences and job search decisions: a person-organization fit perspective*”, *Personnel Psychology*.
- Chandra, D., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2018). 287167-Pengaruh-Person-Organization-Fit-Terhadap-5D8F2607. *Agora*, 6(1).
- Chandra, D. & Indriyani, R. (2018). Pengaruh *Person-Organization Fit* Terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja Pada PT Paragon Spesial Metal Surabaya. *AGORA Vol. 6, No. 1*.
- Chatman, J. A. (1989). *Improving interactional organization research: A model of person-organization fit*. *Academy of Management Review*, 14(3), 333-349.
- Chuang, A., Shen, CT, & Hakim, TA (2016). Pengembangan instrumen multidimensi kecocokan lingkungan orang: Skala kecocokan orang-lingkungan yang dirasakan (PPEFS). *Psikologi Terapan: Tinjauan Internasional*, 65, 66-98.
- Chin, W. W. (1998). *Commentary: Issues and opinion on structural equation modeling*. *MIS quarterly*, vii-xvi
- Cotton, J. L, & Tuttle, J. M. (1986). *Employee Turnover: A Meta Analysis and Review with Implication for Research*. *Academy of management review*, 11 (1), 55-70.
- Dalgiç, A. (2022). *The effects of person-job fit and person-organization fit on turnover intention: The mediation effect of job resourcefulness*. *Journal of Gastronomy Hospitality and Travel (JOGHAT)*, 5(1), 355–365.
- Dari, D.W. (2019). Pengaruh *Person-Job Fit & Person-Organization Fit* Terhadap *Job Satisfaction* Dimediasi Oleh *Emotional Labor* Pada Perawat. Tesis
- Desa, M. S. 2008. Pengaruh Sosiodemografi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Keinginan Pindah Kerja Bidang Di Kabupaten Serdang Bedagai. Tesis, Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara Medan.
- Dewi & Wibawa. 2016. Pengaruh Stres Kerja Pada *Turnover Intention* Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Agen AJB Bumiputera 1912. *Jurnal Manajemen Unud*, 5 (6). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali.
- Edwards, J. R. (1991). *Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique*. *International review of industrial and organizational psychology*, 6, 283–357.

- Endah Ari Setyani. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan CV Tirta Makmur. Skripsi.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program smartpls 3.0 untuk penelitian empiris. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Harnoto. (2002). Manajemen sumber daya manusia. PT. Prenhallindo.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis. In Vectors* (p. 816).
- Holland, J. L. & Gottfredson, G. D. (1976). *Using a typologi of persons and environments to explain careers: some extensions and clarifications. Journal of The Counseling Psychologist* 6 (3), 20-29.
- Ilgem, DR, & Feldman, JM (1983). Penilaian kinerja: Sebuah fokus proses. Penelitian dalam Perilaku Organisasi, 5, 141-197.
- Jin, X. & Hahm, S.W. (2019). *The Way to Improve Employees' Job Satisfaction in Korean Social Enterprises: The Moderating Effects of Person-Organization Fit, Person-Job Fit, and Person-Supervisor Fit. International Journal of Financial Research*. Vol. 10, No. 5.
- Jogiyanto, H. M. (2007). Sistem informasi keperilakuan. Yogyakarta: Andi Offset.
- Jogiyanto, H. M., & Abdillah, W. (2009). Konsep dan Aplikasi PLS (*Partial Least Square*) untuk Penelitian Empiris. Yogyakarta. Andi.
- Juliati dkk. 2015. Pengaruh *Person Organization* Dan *Person Job Fit* Pada OCB. *Management Dynamic Conference*. Universitas Negeri Semarang.
- Ketkaew, C et al. (2020). *The interrelationships of work-related factors, person-environment fit, and employee turnover intention. Cogent Business & Management* (2020), 7: 1823580
- Kristof, A. L. (1996). *Person-organization fit: an integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. Personnel Psychology*, 49, 1-49.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E.C. (2005). *Consequences of individuals fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. Personnel Psychology*, 58(2), 281-432.
- Kristof, A. L., & Brown. (2000). *Perceived Applicant Fit: Distinguishing Between Recruiters' Perceptions of Person-Job and Person-Organization Fit. Personnel Psychology*, 643-667.

- Kumar, K. & Chaturvedi, R. (2017). *Person-Environment Fit and work-Life Balance Among Women: an Insight From Indian IT & Retail Industry. Journal of Business and Management. Volume 19, Issue 12.*
- Liu, B., Liu, J., & Hu, J. (2010). *Person-organization fit, job satisfaction and turnover intention an empirical study in chinese public sector, social behavior, and personality*, 38(5), 615-626.
- Makmur, M.H. (2019). *Pengaruh Person Organizationfit Dan Job Embeddedness Terhadap Turnover Intention* PT. Maruki International Indonesia. Skripsi
- Masykuroh, N.L. (2021). *Pengaruh Job Insecurity Dan Person-Job Fit Terhadap Turnover Intention Dimediasi Job Satisfaction*. Skripsi
- Mello, J. A. (2002). *Strategic Human Resource Management. South Western: Thomson Learning.*
- Michaels, C.E. & Spector, P.E. (1982). *Causes of Employee Turnover; A Test of The Mobley, Griffith, Hand, and Meglino Model. Journal of Applied Psychology*, 67(1), 53–59
- Mobley, W. H. 1986. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat Dan Pengendaliannya*. Terjemah. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo
- Moynihan, D. P. and Pandey, S. K. (2008) “*The ties that bind: Social networks, Person-organization value fit, and turnover intention*”, *Journal of Public Administration Research and Theory*.
- Nasurdin, A. M., Ling, T. C., & Khan, S. N. (2018). *The relation between turnover intention, high performance work practices (HPWPs), and organisational commitment: A study among private hospital nurses in malaysia. Asian Academy of Management Journal*, 23(1), 23–51.
- Nitisemito, A. S. (1991) “Manajemen Personalia: manajemen sumber daya manusia”, in *Manajemen Personalia: manajemen sumber daya manusia*.
- Nevada, N. (2021). *Pengaruh Person Organization Fit dan Workplace Spirituality Terhadap Turnover Intention dengan Affective Commitment sebagai Variabel Intervening dan Generasi Millennial sebagai Moderasi (Studi Kasus PT Bank Tabungan Negara)*. *Business and Finance Journal*, Volume 6, No. 1.
- O'Reilly, C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. (1991). *People and Organizational Culture: a Profile Comparison Approach to Assessing Person-Organization Fit. Academy of Management Journal*, Vol. 34, No. 3, 487-516.

- Pratami, Y.W. (2017) Hubungan Person-Organization Fit (P-O Fit) Dengan Kinerja Karyawan. Skripsi
- Pramesti, N.K. & Astiti, D.P. (2020). Peranan komitmen organisasi dan *person job fit* terhadap *turnover intention* generasi Y pada karyawan di Indonesia. *Jurnal Psikologi Udayana* 2020, Vol.7, No.2, 66-76
- Putra dan Wibawa. 2015. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada PT. *Autobagus Rent Car Bali*. Skripsi: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Bali
- Robbins, S. P. and Judge, T. A. (2017) Perilaku organisasi, Edisi Keenam belas. Jakarta: Salemba Empat.
- Saks, A. M. & Ashforth, B. E. (1997). *A Longitudinal Investigation of the Relationship Between Job Information Sources, Applicant Perception of Fit, And Work Outcomes. Personnel Psychology. Atkinson College, York University.*
- Saks, A. M. & Ashforth, B. E. (2002). "is job search related to employment quality? It all depends on the fit". *Journal of applied psychology.*
- Sarwono, J., & Narimawati, U. (2015). Membuat skripsi (*Doctoral dissertation, Tesis dan Disertasi* dengan *Partial Least Square SEM (PLS-SEM)*. Yogyakarta: Penerbit ANDI).
- Saputra, A.T. & Djastuti, Indi. (2021). Analisis Pengaruh *Person-Organization Fit* Dan *Person-Job Fit* Terhadap *Turnover Intention* Dengan *Work Engagement* Sebagai Variabel Intervening. *Journal Of Management, Volume 10, Nomor 3, Tahun 2021, Halaman 1-14.*
- Sekiguchi, T. (2004) "*Person-organization fit and person-job fit in employee selection: A review of the literature*", *Osaka Keidai Ronshu.*
- Setiawan, R., dan Brian, H. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Paparon's Pizza City of Tomorrow. *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*, 1(1):21-41.
- Silalahi, U. (2012). Metode Penelitian Sosial. Bandung: Refika Aditama.
- Siyoto, Sandu dan M. Ali Sodik. 2015. Dasar Metodologi Penelitian. Yogyakarta. Literasi Media Publishing.

- Simon, H. A. (2006) “*A Formal Theory of the Employment Relationship*”, *Econometrica*.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Van Vianen, AEM (2000). *Person-Organization Fit the Match Between Newcomers' preference, For Organizational Cultures*. *Journal Psychology*. 53, (1), 113-149.
- Van Vianen, Aem. (2011). *Person-Organization and Person-Supervisor Fits: Employee Commitments in a Chinese Context*. *Journal of Organization Behavior* Doi: 10.1002/Job.726
- Van Vianen, A. E. (2018). *Person-environment fit: A review of its basic tenets*. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 75-101.
- Wahyuni, dkk. 2014. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada Perusahaan Jasa Konstruksi. *Jurnal Rekayasa Sipil*, 8 (2). Program Magister Fakultas Teknik Universitas Brawijaya.
- Wexley, KN, Alexander, RA, Greenawalt, JP, & Sofa, MA (1980). Kesesuaian dan kesamaan sikap yang terkait dengan evaluasi interpersonal dalam pasangan manajer-bawahan. *Jurnal Akademi Manajemen*, 23, 320–330.
- Wirawan (2008) “Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian”, in *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*.
- William, B. Werther, Jr., Keith Davis. (1993). *Human Resource and Personnel Management, 4th Edition, Singapore: Mc Graw – Hill Internasional Edition*.
- Zhang, J. C., Ling, W. Q., Zhang, Z. Y., & Xie, J. (2015). *Organizational commitment, work engagement, person-supervisor fit, and turnover intention: A total effect moderation model*. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 43(10), 1657-1666