

**PENGENDALIAN *TURNOVER INTENTION* MELALUI
PERSON JOB FIT, JOB CRAFTING DAN *WORK*
*ENGAGEMENT***

SKRIPSI

**Untuk memenuhi Sebagian persyaratan
Mencapai derajat Sarjana S1
Program Studi Manajemen**



**Disusun Oleh :
Valenisa Rachmasari
NIM : 30402000357**

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG
2024**

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

**PENGENDALIAN *TURNOVER INTENTION* MELALUI *PERSON JOB FIT*,
JOB CRAFTING DAN *WORK ENGAGEMENT***

Disusun Oleh :

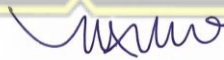
Valenisa Rachmasari

NIM : 30402000357

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan ke hadapan sidang panitia ujian skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 14 Agustus 2024

Pembimbing,



Dr. Sri Hartono, SE., M.Si.

NIK. 210495037

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGENDALIAN *TURNOVER INTENTION* MELALUI *PERSON JOB FIT, JOB CRAFTING* DAN *WORK ENGAGEMENT*

Disusun oleh:

Valenisa Rachmasari

30402000357

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal
Pada tanggal 14 Agustus 2024

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing

Penguji I

Dr. Sri Hartono, SE., M.Si.

NIK. 210495037

Prof. Dr. Mutaminah, SE, M.Si.

NIK. 210491026

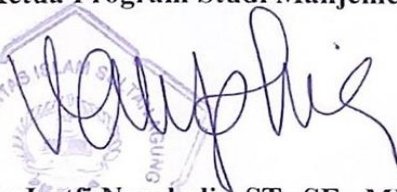
Penguji II

Dr. Budhi Cahyono, SE, M.Si

NIK. 210492030

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Tanggal 14 Agustus 2024

Ketua Program Studi Manajemen


Dr. Lutfi Nurcholis, ST., SE., MM
NIK. 210416055

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Valenisa Rachmasari

Nim : 30402000357

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Universitas : Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul **“PENGENDALIAN *TURNOVER INTENTION* MELALUI *PERSON JOB FIT, JOB CRAFTING* DAN *WORK ENGAGEMENT*”** merupakan karya penelitian sendiri dan tidak ada unsur plagiarisme atau duplikasi dari karya orang lain. Pendapat orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip berdasarkan cara yang baik sesuai dengan kode etik atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam penyusunan penelitian skripsi ini.

Semarang, 14 Agustus 2024

Yang menyatakan,



Valenisa Rachmasari

NIM. 30402000357

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Valenisa Rachmasari

NIM : 30402000357

Program Studi : SI Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi* dengan judul :

“PENGENDALIAN TURNOVER INTENTION MELALUI PERSON JOB FIT, JOB CRAFTING DAN WORK ENGAGEMENT”

Dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 30 Agustus 2024

Yang menyatakan,



Valenisa Rachmasari

NIM. 30402000357

*Coret yang tidak perlu

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul “Pengendalian *Turnover Intention* melalui *Person Job Fit*, *Job Crafting*, dan *Work Engagement*” yang disusun sebagai syarat akademis untuk menyelesaikan program sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna, mengingat keterbatasan kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman yang dimiliki oleh penulis baik dari penyajian maupun penggunaan bahasa, Namun demikian, inilah yang terbaik yang dapat dilakukan oleh penulis dan diharapkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Oleh karena itu, semua masukan, kritikan, dan saran yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan bagi penyempurnaan skripsi ini.

Selama proses penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan dukungan, doa, bimbingan, dan masukan yang sangat berarti dari berbagai pihak. Oleh karena itu dengan ketulusan dan kerendahan hati yang paling mendalam, penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Dr. Sri Hartono, SE., M.Si selaku dosen pembimbing atas segala arahan dan bimbingannya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan lancar.
2. Bapak Prof. Dr. Heru Sulistyono, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Bapak Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang
4. Bapak dan Ibu dosen yang telah memberikan ilmu kepada penulis selama belajar di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
5. Orang tua penulis, Bapak Agus dan Almarhumah Ibu Runi serta Delanisa kakak saya, terimakasih atas semua dukungan serta doa, dan kasih sayang tiada henti, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dan segera

akan menyelesaikan Pendidikan S1 di Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

6. Sahabat-sahabat penulis yang telah banyak memberikan bantuan, baik dalam semangat, doa, maupun saran kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan proposal ini.
7. Teman-teman seperjuangan Manajemen Angkatan 2020 yang telah senantiasa menjadi rekan selama perkuliahan.
8. Seluruh pihak yang membantu baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat disebutkan satu persatu dalam penyusunan usulan penelitian skripsi ini. Semoga Allah SWT selalu memberikan ridho dan rahmat kepada kita semua atas kebaikan yang telah kita lakukan.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak sangat diharapkan, Semoga karya kecil ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan semua pihak yang berkepentingan.

Semarang, 14 Agustus 2024

Penulis



Valenisa Rachmasari

NIM. 30402000357

MOTTO

“Apabila engkau telah selesai (dengan satu urusan), teruslah bekerja keras (untuk sesuatu yang lain)”

(Q.S. Al-Insyirah : 7)

“Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lelah-lelah itu. Lebarakan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu supaya serupa yang kau impikan mungkin tidak akan selalu beerjalan lancar. Tapi gelombang-gelombang itu yang nanti bisa kau ceritakan”

(Boy Chandra)

“The possibility of all those possibilities being possible is just another possibility that can possibly happen”

(Mark Lee)

“Hadapi *struggle* dalam hidup kita, lalui masa sulit itu menjadikan kita lebih kuat. Yakin pada diri sendiri tanpa merasa *insecure* untuk terus melangkah, sampai bisa mewujudkan *wishlist* yang akan kita capai. *Fighting*”

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui model pengendalian *Turnover Intention* melalui *Person Job Fit*, *Job Crafting*, dan *Work Engagement* di CV Inti Prima Kencana Abadi. Dengan menggunakan metode kuantitatif, data dikumpulkan yang digunakan adalah data primer dari 80 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Dengan kriteria karyawan tetap generasi z dan milenial. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan secara lansung. Pengujian data menggunakan SmartPLS 4. Hasil temuan menunjukkan bahwa *person job fit* dan *job crafting* tidak berpengaruh terhadap *turnover intetion*. Selain itu, *person job fit* dan *job crafting* memiliki pengaruh signifikan terhadap *work engagement*. Hasil penelitian ini juga menunjukkan perngaruh tidak langsung *person job fit*, dan *job crafting* terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh *work engagement*. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kesesuaian antara karyawan dan pekerjaan serta modifikasi pekerjaan yang lebih proaktif dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, sehingga menurunkan niat mereka untuk meninggalkan perusahaan.

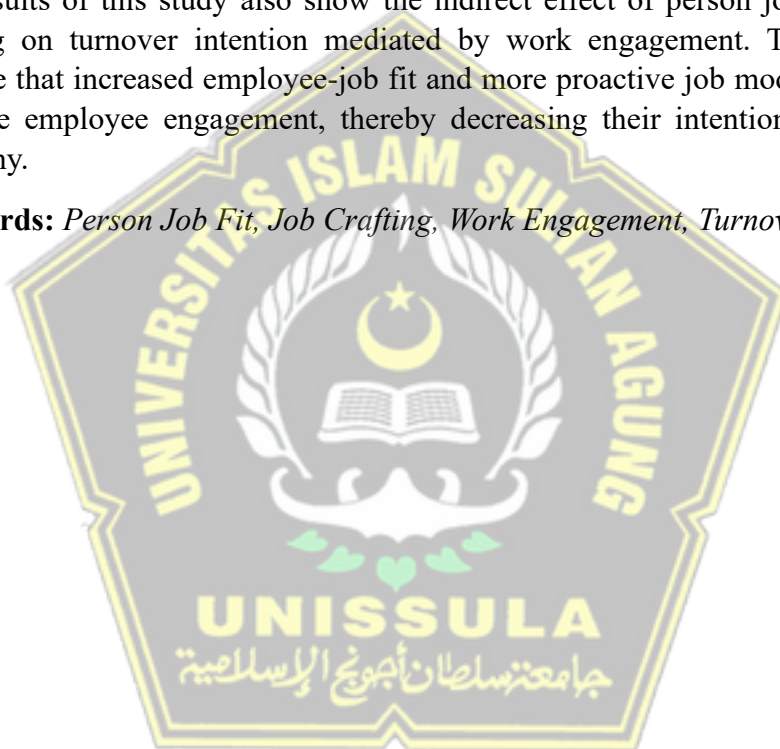
Kata Kunci: *Person Job Fit, Job Crafting, Work Engagement, Turnover Intention.*



ABSTRACT

This study aims to determine the model of controlling Turnover Intention through Person Job Fit, Job Crafting, and Work Engagement at CV Inti Prima Kencana Abadi. By using quantitative methods, the data collected used is primary data from 80 respondents. The sampling technique used is purposive sampling. With the criteria of generation z and millennial permanent employees. Data collection techniques through questionnaires distributed directly. The findings show that person job fit and job crafting have no effect on turnover intention. In addition, person job fit and job crafting have a significant influence on work engagement. The results of this study also show the indirect effect of person job fit, and job crafting on turnover intention mediated by work engagement. These findings indicate that increased employee-job fit and more proactive job modifications can increase employee engagement, thereby decreasing their intention to leave the company.

Keywords: *Person Job Fit, Job Crafting, Work Engagement, Turnover Intention.*



DAFTAR ISI

SKRIPSI.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
MOTTO.....	viii
ABSTRAK.....	ix
<i>ABSTRACT</i>	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	9
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Turnover Intention.....	9
2.1.2 Person Job Fit.....	11
2.1.3 Job Crafting.....	14
2.1.4 Work Engagement.....	17
2.2 Pengembangan Hipotesis.....	19
2.2.1 Pengaruh <i>Person Job Fit</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	19
2.2.2 Pengaruh <i>Job Crafting</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	20
2.2.3 Pengaruh <i>Person Job Fit</i> Terhadap <i>Work Engagement</i>	22
2.2.4 Pengaruh <i>Job Crafting</i> Terhadap <i>Work Engagement</i>	23

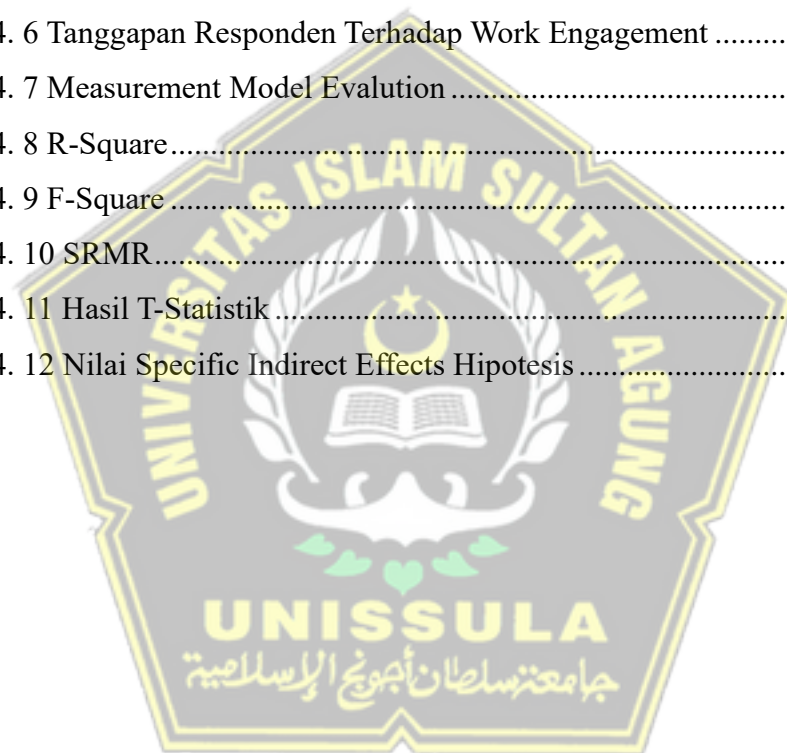
2.2.5	Pengaruh <i>Work Engagement</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	25
2.3	Model Empiris.....	26
BAB III METODE PENELITIAN.....		28
3.1	Jenis Penelitian.....	28
3.2	Populasi dan Sampel.....	28
3.3	Sumber dan Jenis Data.....	29
3.4	Metode Pengumpulan Data.....	30
3.5	Variabel dan Indikator.....	31
3.6	Teknik Analisis Data.....	32
3.6.1	<i>Partial Least Square</i>	33
3.6.2	Pengujian Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	33
3.6.3	Pengujian Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	35
3.6.4	Uji Hipotesis.....	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		38
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian / Responden.....	38
4.1.1	Deskripsi Karakteristik Responden.....	39
4.2	Deskripsi Variabel.....	42
4.2.1	<i>Turnover Intention</i>	43
4.2.2	<i>Person Job Fit</i>	44
4.2.3	<i>Job Crafting</i>	45
4.2.4	<i>Work Engagement</i>	46
4.3	Analisis Data.....	46
4.3.1	Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	46
4.3.2	Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	48
4.3.3	Uji Hipotesis.....	51
4.4	Pembahasan Hasil Penelitian.....	58
4.4.1.	Pengaruh <i>Person Job Fit</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan	58
4.4.2.	Pengaruh <i>Job Crafting</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan ...	59
4.4.3.	Pengaruh <i>Person Job Fit</i> terhadap <i>Work Engagement</i> Karyawan.	60
4.4.4.	Pengaruh <i>Job Crafting</i> terhadap <i>Work Engagement</i> Karyawan	61

4.4.5. Pengaruh <i>Work Engagement</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan.....	62
4.4.6. Pengaruh Variabel Mediasi <i>Work Engagement</i> terhadap <i>Person Job Fit</i> dan <i>Turnover Intention</i>	64
4.4.7. Pengaruh Variabel Mediasi <i>Work Engagement</i> terhadap <i>Job Crafting</i> dan <i>Turnover Intention</i>	65
BAB V PENUTUP.....	67
5.1 Kesimpulan.....	67
5.2 Implikasi.....	68
5.3 Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang.....	69
DAFTAR PUSTAKA.....	71
LAMPIRAN.....	76



DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Definisi Operasional.....	31
Tabel 4. 1 Hasil Pengumpulan Kuesioner	38
Tabel 4. 2 Profil Responden	40
Tabel 4. 3 Tanggapan Responden Terhadap Turnover Intention	43
Tabel 4. 4 Tanggapan Responden Terhadap Person Job Fit	44
Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Terhadap Job Crafting	45
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Terhadap Work Engagement	46
Tabel 4. 7 Measurement Model Evaluation	47
Tabel 4. 8 R-Square.....	49
Tabel 4. 9 F-Square	50
Tabel 4. 10 SRMR.....	51
Tabel 4. 11 Hasil T-Statistik	53
Tabel 4. 12 Nilai Specific Indirect Effects Hipotesis	57



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Empiris Penelitian.....	27
Gambar 4. 1 Model Hasil Uji Hipotesis.....	52



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	76
Lampiran 2 Tabulasi Data Penelitian	79
Lampiran 3 Hasil Olah Data	82



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan manusia muncul sebagai hasil dari modernisasi dan kepribadian yang berbeda dari generasi ke generasi. Terjadinya transformasi pada setiap generasi membawa karakteristik yang mempengaruhi keadaan generasi berikutnya. Salah satu generasi yang memperhatikan tentang perkembangan teknologi yang mengakibatkan mereka akan menjadi aktif dalam eksplorasi hal-hal inovatif ketika bekerja adalah Generasi Y (*Millenials*). Generasi milenial terdiri dari individu yang dilahirkan setelah generasi X, yaitu mereka yang lahir antara tahun 1980 hingga 2000 Cahyaningsih *et al.*, (2021). Berdasarkan hasil survei menunjukkan bahwa generasi milenial akan menjadi kekuatan utama di dunia kerja. Diketahui juga bahwa generasi milenial mampu bekerja dengan giat, namun mereka uumumnya kurang berkomitmen terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. memiliki kemampuan untuk bekerja keras tetapi mereka tidak loyal terhadap organisasinya. Menurut Folia (2019), sebagian besar generasi milenial biasanya hanya bertahan selama dua hingga tiga tahun di satu perusahaan sebelum akhirnya memutuskan untuk meninggalkan pekerjaan tersebut karena berbagai alasan. Sama halnya, yang dijelaskan oleh Priyono & Tampubolon (2023), bahwa karakteristik yang ada pada generasi milenial mengakibatkan mereka berkeinginan pindah-pindah kerja dari perusahaan sekarang ke perusahaan baru yang disebut *turnover intention*. Fenomena bahwa generasi milenial ini kurang memiliki aspek *work*

engagement yang baik. Keterbatasan dalam aspek tersebut membuat mereka rentan berpindah-pindah dari satu organisasi ke organisasi lainnya. Di dunia kerja istilah *turnover* adalah fenomena yang sangat umum ditemukan di Indonesia yang merupakan suatu masalah penting bagi perusahaan. Menurut Hafiz, (2020) pada tahun 2019 karyawan Indonesia sejumlah 7% secara sukarela mengundurkan diri dari perusahaan mereka. Selain itu, menurut laporan survei oleh PWC (2022) menemukan bahwa sebanyak 71% pekerja milenial di wilayah Asia Pasifik, termasuk Indonesia memiliki niat untuk pindah pekerjaan dengan motivasi mencari penghasilan yang lebih sesuai, serta juga sebanyak 75% pekerja di Indonesia merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka saat ini.

Komponen penting dalam mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan produktivitas adalah kemampuan sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki kemampuan untuk berpikir, perasaan, keterampilan, pengetahuan, dan kreativitas. Setiap karyawan dan perusahaan tentunya saling berkontribusi satu sama lain dalam menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, namun perusahaan perlu memperhatikan masalah yang umum terjadi seperti rotasi karyawan. Salah satu dari penyebab rotasi karyawan adalah *turnover intention*. *Turnover Intention* merupakan keinginan atau kecenderungan seorang individu untuk meninggalkan pekerjaan mereka dan mencari pekerjaan di organisasi lain, Fahrizal & Mariyati (2023). Menurut (Al-suraihi et al., 2021) tingginya tingkat *turnover* karyawan dapat memiliki dampak pada berbagai aspek

organisasi, termasuk produktivitas, daya saing, dan profitabilitas. Selain itu juga menyebabkan *replacement cost*, yaitu proses perekrutan karyawan baru yang mencakup biaya gaji, pelatihan, dan cuti. Untuk mencapai keberhasilan *turnover intention* yang rendah, suatu perusahaan harus berfokus pada variabel-variabel yang menentukan intensi *turnover*, supaya perusahaan dapat menghindari terjadinya *turnover* karyawan. Hal ini, tentunya akan menciptakan tingkat *turnover intention* rendah. Oleh karena itu suatu perusahaan harus mampu mengevaluasi para pekerja agar betah berada di perusahaan dengan cara meningkatkan beberapa faktor yaitu *person job fit* dan *job crafting*. Jika karyawan mempunyai keterikatan kerja yang tinggi, maka dapat menurunkan angka *turnover intention* pada perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi *turnover intention*, salah satunya adalah *person job fit*. Menurut Kakar *et al.* (2021), *person job fit* adalah kecocokan antara karakteristik individu, seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan pengalaman, dengan tuntutan atau karakteristik dari pekerjaan yang dijalankan. Agar karyawan sejalan dengan kinerja pekerjaan yang dilakukan, suatu organisasi dapat mengoptimalkan pemahaman tentang karakteristik individu dengan cara mengidentifikasi kebutuhan khusus dan merancang proses seleksi yang lebih efisien, sehingga karyawan dapat terus meningkatkan ketrampilan mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Dengan demikian, penguatan pemahaman terhadap karakteristik individu melalui proses seleksi yang cermat dan pengembangan karyawan yang berkelanjutan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan profesional dan

kesejahteraan karyawan. Tingkat *person job fit* yang tinggi berdampak pada rendahnya tingkat *turnover intention* karyawan, Afandi & Wicaksono (2022).

Berdasarkan hasil penelitian Pramesti & Astiti (2020), menunjukkan bahwa *person job fit* memiliki peran yang signifikan dalam mengurangi tingkat *turnover intention*. Hasil berbeda ditunjukkan oleh penelitian Khairuddina & Baputeyb (2019) menunjukkan bahwa *person job fit* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Adapun penelitian yang menunjukkan bahwa *person job fit* memberikan pengaruh positif terhadap *turnover intention* Fajri *et al.*, (2019). Selain itu, penelitian menurut Karunia & Puri (2020); Afandi *et al.*, (2022) juga memiliki pengaruh *person job fit* negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

Job crafting juga ditemukan sebagai salah satu faktor dari *turnover intention*, Rizky & Prastyani (2023). Hal ini, dianggap sangat penting karena perusahaan yang memberikan dukungan positif kepada karyawan dapat mempengaruhi hasil kerja yang dicapai. Menurut Mihee & Sujeong (2023) *job crafting* adalah proses pengendalian pekerjaan seseorang dengan mengubah sifat dan lingkup pekerjaan dengan proses eksekusi pekerjaan, atau membuat pekerjaan seseorang lebih bermakna. Karyawan yang mampu mengembangkan *job crafting* yang tinggi pada suatu pekerjaan, maka akan mudah menangani masalah dan mencari solusi. Semakin tinggi penerapan *job crafting*, maka seorang karyawan akan lebih efektif dan terlibat secara psikologis dalam menjalankan pekerjaannya. Selain itu, jika karyawan berinisiatif untuk meningkatkan tanggung jawab yang mereka selesaikan akan berdampak positif pada kinerjanya sebagai imbalan.

Hasil penelitian menurut Ariyani *et al.*, (2023) menunjukkan beberapa penelitian sebelumnya yang beragam, menjelaskan bahwa *job crafting* berpengaruh terhadap *turnover intention*, yang harus dikelola dengan baik untuk menurunkan niat *turnover* karyawan. Sementara menurut Debus *et al.*, (2020) menunjukkan hasil penelitian antara *job crafting* tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Menurut Junker *et al.*, (2023) menemukan hubungan yang positif antara *job crafting* dengan *turnover intention*. Sedangkan beberapa penelitian menunjukkan hasil hubungan negatif signifikan antara *job crafting* dengan *turnover intention* Oprea *et al.*, (2022); Rizky & Prastyani, (2023).

Work engagement mengacu pada hubungan dan motivasi karyawan untuk berkontribusi terhadap pekerjaan mereka. Menurut Fasy *et al.*, (2023) *work engagement* adalah kondisi mental yang positif dan terkait dengan pekerjaan, yang ditandai oleh *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Work engagement* memiliki kemampuan mengurangi *turnover intention* dari para pekerja Wicaksono, (2020). *Work engagement* lebih fokus pada terpenuhinya kondisi psikologis yang timbul akibat pelaksanaan pekerjaan di lingkungan kerja. Perusahaan perlu melibatkan karyawan dalam berpartisipasi pengambilan keputusan dan memanfaatkan gagasan mereka untuk kemajuan serta pencapaian tujuan perusahaan. Jika karyawan tidak dilibatkan dalam aktivitas perusahaan, hal ini dapat mengurangi tingkat kepuasan dan mempengaruhi penurunan kinerja mereka. Sebaliknya, melibatkan karyawan dapat meningkatkan beberapa faktor seperti *person job fit* dan *job crafting*

karyawan. Keterlibatan karyawan merupakan suatu hal positif untuk meningkatkan kolaborasi serta komitmen terhadap pencapaian nilai-nilai dan tujuan antar karyawan dan perusahaan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Wicaksono (2020), *work engagement* memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Selain itu, penelitian menurut Lahat & Marthanti, (2021) ditunjukkan pada karyawan jasa transportasi bahwa hasil *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan dalam penelitian menurut Muchtadin, (2022) menyatakan bahwa, pada pekerja generasi milenial di Jabodetabek menghasilkan hubungan negatif antara *work engagement* dengan *turnover intention*.

Beberapa penelitian sebelumnya mengenai *person job fit* dan *job crafting* terhadap *turnover intention* menunjukkan kontradiktif antara hasil penelitian satu dengan lainnya. Berdasarkan penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa penelitian mengenai strategi untuk meningkatkan *work engagement* melalui *person job fit* dan *job crafting* masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk memperjelas hubungan antara variabel *person job fit* dan *job crafting* terhadap *turnover intention*, hal ini diperlukann untuk memperluas penelitian sebelumnya tentang peningkatan *work engagement* pada karyawan. Pertimbangan menggunakan *work engagement* karena karyawan yang memiliki *engagement* yang tinggi terhadap pekerjaannya akan terlihat bersemangat dan memiliki dedikasi yang tinggi dalam mendukung kemajuan

perusahaan. Dalam konteks *work engagement*, hal ini menunjukkan pentingnya keterlibatan karyawan dalam merespon dan mendukung upaya-upaya tersebut.

Begitu halnya pada CV Inti Prima Kencana Abadi, bahwa menurut survei pada tahun 2019 dan 2020 menemukan bahwa sebanyak 30% pekerja memiliki niat untuk berhenti dari pekerjaan, serta pada tahun 2021 sebanyak 10% pekerja merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka saat ini. Pentingnya meningkatkan *Work Engagement* pada persaingan perusahaan industri yang semakin ketat ini menyebabkan perusahaan dituntut untuk memiliki strategi guna mengurangi tingkat *Turnover Intention* pada karyawan perusahaan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk mengembangkan model empiris yang dapat membantu pengendalian tingkat *Turnover Intention* dengan pendekatan, *Person Job Fit*, *Job Crafting*, dan *Work Engagement*.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, penelitian ini didasarkan pada fenomena yang aktual. Penulis berminat mengembangkan model empiris, maka analisis lebih lanjut dilakukan dengan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “*Bagaimana peran antara person job fit dan job crafting terhadap turnover intention yang dimediasi oleh work engagement pada karyawan generasi milenial*”. Sedangkan pertanyaan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Person Job Fit* terhadap *Turnover Intention*?
2. Bagaimana pengaruh *Job Crafting* terhadap *Turnover Intention*?

3. Bagaimana pengaruh *Person Job Fit* terhadap *Work Engagement*?
4. Bagaimana pengaruh *Job Crafting* terhadap *Work Engagement*?
5. Bagaimana pengaruh *Work Engagement* terhadap *Turnover Intention*?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *Person Job Fit* terhadap *Turnover Intention*
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *Job Crafting* terhadap *Turnover Intention*
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *Person Job Fit* terhadap *Work Engagement*
4. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh terhadap *Job Crafting* terhadap *Work Engagement*
5. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh terhadap *Work Engagement* terhadap *Turnover Intention*

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan menjadi panduan bagi perkembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan konsep-konsep yang terkait, sehingga dapat memberikan kontribusi yang berarti pada pemahaman dan pengembangan bidang tersebut.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan untuk memperbaiki dan mengoptimalkan strategi, kebijakan, atau implementasi dalam konteks yang relevan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Turnover Intention

Tindakan yang sedang dipertimbangkan hingga mendorong seseorang untuk melakukannya disebut sebagai *intention*, sedangkan *turnover* mengacu pada berakhirnya hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan yang disebabkan oleh keputusan karyawan itu sendiri Sabta, (2021). Menurut Yue *et al.*, (2022) *turnover intention* adalah keinginan karyawan yang secara sadar ingin meninggalkan perusahaan, yang dipengaruhi oleh berbagai alasan, seperti pencarian pekerjaan atau posisi yang lebih baik. Seperti yang dijelaskan oleh Fatimah *et al.*, (2023) *turnover intention* ini merupakan keinginan dari karyawan yang secara sadar ingin mengundurkan diri dari perusahaan yang dibebankan karena banyak alasan, diantaranya adalah pencarian pekerjaan ataupun posisi yang lebih baik.

Menurut Bayu *et al.*, (2019) *turnover intention* adalah faktor penting yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, sehingga perusahaan perlu berupaya menurunkan tingkat *turnover intention* yang cenderung meningkat seiring berjalannya waktu. Tingkat *turnover intention* yang tinggi menunjukkan bahwa para karyawan dalam organisasi tidak merasa puas dengan kondisi kerja yang ada saat ini Novitasari, (2020). *Turnover* karyawan seringkali menjadi salah satu tantangan paling besaar yang dihadapi oleh sebagian perusahaan dalam manajemen sumber daya manusia Zhang & Li, (2020). Menurut Mobley,

(2011) *turnover intention* menunjukkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan atau beralih dari satu organisasi ke organisasi lain sesuai dengan keinginan mereka sendiri. Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* merupakan niat atau keinginan seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya di sebuah organisasi. Hal ini bisa disebabkan berbagai faktor seperti pencarian pekerjaan atau posisi yang lebih baik. Oleh karena itu, perusahaan perlu meminimalisir tingkat *turnover intention* untuk menjaga kestabilan dan berkelanjutan organisasi.

Ada beberapa indikator *Turnover Intention* menurut Mobley, (1986) terdiri dari 3 (tiga) indikator, yaitu sebagai berikut:

1. *Thinking of Quitting* yaitu pegawai mulai mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat ini dan mulai membandingkan apa yang mereka peroleh dengan yang diterima oleh rekan-rekan di organisasi lain.
2. *Intention to Search* yaitu pegawai mulai aktif mencari peluang pekerjaan baru dengan memanfaatkan berbagai sumber informasi, seperti iklan lowongan pekerjaan di media atau mencari tahu persyaratan untuk bergabung dengan organisasi lain.
3. *Intention to Quit* yaitu pegawai mulai menunjukkan tanda-tanda atau perilaku tertentu yang mengindikasikan keinginan mereka untuk meninggalkan organisasi, dengan kemungkinan besar bahwa mereka akan benar-benar berhenti dari pekerjaan tersebut.

Menurut Mobley, (2011) indikator *Turnover Intention* antara lain:

1. *Thinking of Quit*, menggambarkan situasi di mana seorang karyawan mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan mereka atau terus bekerja di tempat yang sama.
2. *Intention to look for Alternatives*, mencerminkan keinginan karyawan untuk mencari peluang pekerjaan di organisasi/perusahaan lain.
3. *Desire to Quit*, menunjukkan kondisi di mana seorang karyawan merasa ingin berhenti dari pekerjaan mereka.

Berdasarkan penelitian yang sudah dijelaskan di atas, tentang *Turnover Intention* dapat disimpulkan bahwa ada konsistensi dalam indikator-indikator yang mencerminkan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan merujuk pada penjelasan menurut Mobley (1986), di mana item tersebut sudah banyak digunakan oleh penelitian sebelumnya dan lebih efektif untuk menggambarkan karakteristik *turnover intention* pada objek penelitian ini.

2.1.2 Person Job Fit

Menurut Lutfiyah *et al.*, (2020), *person job fit* diartikan sebagai kesesuaian antara individu dan pekerjaan atau tugas yang mereka jalani ditempat kerja. *Person job fit* merujuk pada kecocokan antara kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dan tuntutan yang ada pada pekerjaan tersebut Syukriyah & Abadiyah, (2023). Riyanto & Helmy, (2020) mendefinisikan *person job fit* adalah adanya kesesuaian antara individu dengan pekerjaannya baik secara kemampuan yang dimilikinya, *passion* individu dan dukungan fasilitas yang sesuai guna menunjang pekerjaannya. Adapun menurut Du *et*

al., (2023) *person job fit* adalah sejauh mana seseorang merasa kepribadian mereka selaras dengan nilai-nilai pekerjaan yang mereka jalani saat ini.

Person job fit merujuk pada pendapat yang di kemukakan Pratama (2021), adalah sejauh mana seorang karyawan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan, dengan mempertimbangkan kemampuan yang dimiliki karyawan dan tuntutan yang ada dalam pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Badeni (2013), *person job fit* adalah proses yang menggambarkan kebutuhan spesifik dalam suatu pekerjaan untuk membantu mengidentifikasi kompetensi yang diperlukan dari karyawan, seperti pengetahuan, keterampilan, dan faktor lainnya yang mendukung pencapaian kinerja yang unggul. Oleh karena itu, variabel ini sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan.

Dapat disimpulkan *person job fit* merupakan kesesuaian individu karyawan dengan kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya, sebagai upaya pencapaian kinerja yang optimal yang memastikan bahwa individu tersebut dapat secara efektif dan efisien melaksanakan tugas-tugas yang terkait dengan pekerjaannya.

Menurut Cable & DeRue, (2002) terdapat 2 (dua) aspek dalam *person job fit* diantaranya:

1. *Needs – supplies fit* yang berkaitan dengan kompensasi yang diterima dari pekerjaan yang dilakukan.
2. *Demand – abilities fit* yang berkaitan dengan yang berkaitan dengan keterampilan, kompetensi karyawan, dan karakteristik pekerjaan.

Kristof *et al.*, (2005) menjelaskan *Person Job Fit* terdiri dari 4 (empat) indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Kecocokan antara pekerjaan dengan kemampuan.
2. Kecocokan antara pekerjaan dengan pengetahuan.
3. Kepuasan pribadi dengan pekerjaan tersebut.
4. Keinginan dari individu cocok dengan karakteristik pekerjaan.

Sedangkan indikator *Person Job Fit* menurut (Badeni, 2013) terdiri dari 6 (enam) indikator antara lain:

1. *Knowledge, Skill Knowledge* atau Pengetahuan: Mengacu pada pemahaman, informasi, atau keahlian tertentu yang dimiliki oleh individu.
2. *Abilities*: Ketrampilan atau potensi individu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diperlukan dalam suatu pekerjaan atau peran tersebut.
3. *Social Skills* atau Ketrampilan Sosial: Kemampuan individu untuk berinteraksi secara efektif dengan orang lain di lingkungan kerja.
4. *Personal Need*: Kebutuhan atau preferensi individu yang dapat mempengaruhi kesejahteraan dan kinerja mereka dalam suatu pekerjaan atau peran.
5. *Value*: Nilai-nilai atau prinsip-prinsip yang dimiliki oleh setiap individu, yang dapat mempengaruhi kesesuaian mereka dengan suatu pekerjaan atau peran tersebut.

6. *Interest* atau Minat: Preferensi, ketertarikan, atau kecenderungan individu terhadap tipe pekerjaan tertentu atau aspek-aspek tertentu dalam suatu pekerjaan.

Pada penelitian ini menggunakan indikator *person job fit* yang dikembangkan oleh Kristof *et al.*, (2005), dapat disimpulkan bahwa konsep ini melibatkan sejumlah indikator yang saling melengkapi. Keseluruhan indikator tersebut memberikan gambaran secara luas tentang bagaimana karakteristik individu dalam lingkungan kerja yang sesuai dengan profilnya.

2.1.3 Job Crafting

Job crafting adalah proses di mana karyawan secara proaktif menyesuaikan lingkungan kerja mereka untuk memastikan bahwa kebutuhan mereka sesuai dengan lingkungan tersebut, serta untuk meningkatkan makna dalam aktivitas pekerjaan mereka Vermooten *et al.*, (2019). Menurut Robledo *et al.* (2019), *job crafting* merupakan salah satu mekanisme yang memungkinkan karyawan untuk lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, sehingga dapat menghasilkan dampak positif bagi perusahaan. Zhang *et al.* (2020), mendefinisikan *job crafting* sebagai perubahan yang dilakukan oleh karyawan secara proaktif untuk mencapai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan.

Menurut Albana (2019), terdapat dua alasan penting mengapa *job crafting* sangat diperlukan. Pertama, setiap karyawan memiliki karakteristik yang berbeda, yang dapat menghasilkan pilihan karir atau karakteristik pekerjaan yang beragam. Kedua, penting bagi karyawan untuk mengetahui

cara menciptakan lingkungan kerja yang optimal, karena hal ini menjadi bagian penting dari keterlibatan mereka dalam *job crafting*. Debus *et al.* (2020) mendefinisikan *job crafting* merupakan strategi proaktif yang bermanfaat yang dapat digunakan oleh karyawan yang memiliki kualifikasi lebih untuk menghadapi situasi kerja mereka. Seperti yang dikatakan oleh Bakker *et al.*, (2015) bahwa ketika karyawan berhasil menciptakan lingkungan kerja yang ditandai oleh sumber daya pekerjaan dan tuntutan pekerjaan yang menantang.

Dapat disimpulkan bahwa *job crafting* adalah karakteristik seorang karyawan yang berdasarkan inisiatif pribadinya untuk membentuk lingkungan kerja dengan menggunakan sumber daya pekerjaan dan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan yang dihasilkan. Hal ini bertujuan mencapai hasil yang positif bagi perusahaan.

Menurut Kim *et al.*, (2018) *Job Crafting* dikategorikan menjadi 3 (tiga) jenis antara lain:

1. *Task Crafting* adalah proses di mana karyawan mengubah tugas dalam pekerjaan mereka dengan cara mengubah isi pekerjaan, baik dari segi jenis maupun sifat pekerjaan.
2. *Relationship Crafting* adalah proses perubahan situasi dan kondisi yang melibatkan modifikasi dalam kualitas dan jumlah interaksi dengan orang lain, atau perubahan dalam gaya interaksi saat bekerja.
3. *Cognition Crafting* adalah proses perubahan yang dilakukan melalui penyesuaian pandangan atau pemikiran.

Dalam penelitian ini, pengukuran dilakukan menggunakan indikator *job crafting* menurut Bakker *et al.*, (2015) yaitu:

1. *Increasing social job resources*

Melibatkan usaha untuk memperoleh sumber daya sosial, termasuk dukungan sosial, pelatihan dari atasan, dan masukan.

2. *Increasing structural job resources*

Melibatkan upaya karyawan untuk mendapatkan berbagai sumber daya kerja, seperti peluang untuk pengembangan dan otonomi dalam pekerjaan.

3. *Increasing challenging job demands*

Melibatkan upaya karyawan untuk mempertahankan minat dan menghindari rasa bosan dengan menjadikan pekerjaan mereka sebagai tantangan yang menarik.

4. *Decreasing hindering job demands*

Berupa usaha untuk mengatasi beberapa tugas yang dapat menghambat produktivitas dan kesejahteraan karyawan dalam lingkup kerja.

Menurut Tims *et al.*, (2012) terdapat 2 (dua) indikator yakni:

1. *Physical Job Crafting*

2. *Relational Job Crafting*

Dalam penelitian ini, indikator *job crafting* yang digunakan diambil dari Bakker *et al.* (2015). Alasan pemilihannya adalah karena item pengukuran tersebut relatif baru dan lebih mampu menggambarkan *job crafting* dalam penelitian yang akan dilakukan. Dengan demikian dapat disimpulkan konsep *job crafting* dari kedua perspektif ini dapat memberikan gambaran tentang

upaya karyawan dalam mengelola sumber daya dan tuntutan pekerjaan untuk mencapai keseimbangan yang optimal.

2.1.4 Work Engagement

Definisi *work engagement* menurut Fadhli & Syaf (2020), adalah semangat yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan, di mana semangat ini tidak hanya mencakup partisipasi dalam tugas-tugas pekerjaan tetapi juga melibatkan keterhubungan dengan organisasi, budaya kerja, lingkungan sekitar, serta hubungan yang positif. Seperti yang dijelaskan oleh Novrandy & Tanuwijaya (2022), menjelaskan *work engagement* karyawan sebagai aspek psikologi yang timbul dari keadaan positif pada diri karyawan, sehingga mempengaruhi tingkat motivasi mereka dalam melaksanakan tugas. Rakhman (2020), berpendapat bahwa karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi akan selalu menunjukkan karakteristik seperti antusiasme, konsentrasi yang tinggi terhadap tugas, dan tingkat profesionalisme yang baik. Mereka cenderung bersikap proaktif, kreatif, dan produktif dalam pekerjaan mereka.

Work engagement karyawan yang secara aktif dalam pekerjaan akan menciptakan rasa saling percaya dan integritas, yang didukung oleh komunikasi yang baik serta komitmen bersama antara atasan dan karyawan Anand & Acharya, (2021). Menurut Rahmatia *et al.* (2022), mendefinisikan tingkat *work engagement* yang tinggi adalah aspek penting bagi organisasi yang berupaya untuk mendapatkan dan mempertahankan karyawan yang berdedikasi dan setia. Adapun pendapat menurut Riyanto & Helmy (2020),

menunjukkan cara karyawan berkontribusi dalam pekerjaan mereka dengan sepenuh hati, melibatkan seluruh aspek diri mereka, termasuk fisik, kognitif, afektif, dan emosional. Menurut Tims *et al.*, (2012) *work engagement* mengacu pada kerja karyawan dan ekspresi seseorang terhadap pekerjaan yang sedang mereka jalankan.

Dari beberapa pendapat ahli sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa *work engagement* adalah sikap seorang karyawan secara penuh semangat beradaptasi dengan lingkungan kerja, menunjukkan karakteristik profesionalisme tinggi dalam pekerjaannya, serta mengekspresikan diri secara menyeluruh melibatkan aspek fisik, kognitif, afektif, dan emosional.

Menurut Tims *et al.*, (2012) terdapat 3 (tiga) indikator dari *Work Engagement* antara lain:

1. *Vigor*

Adalah tingginya semangat dan ketahanan mental karyawan, serta keinginan dan ketekunan mereka dalam mengatasi kesulitan saat bekerja.

2. *Dedication*

Terjadi ketika karyawan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka, ditunjukkan dengan munculnya semangat yang kuat.

3. *Absorption*

Diartikan sebagai penghayatan, kondisi di mana seorang karyawan merasa terlibat sepenuhnya dalam pekerjaan, sehingga mereka sering mengalami kesulitan untuk berhenti bekerja dan merasa waktu berlalu dengan cepat saat mereka terlibat dalam tugas-tugas mereka.

Menurut Yoshimura, (2007), *Work Engagement* juga terdapat 3 (tiga) indikator yaitu:

1. Keterlibatan Pekerjaan Afektif
2. Keterlibatan Pekerjaan Kognitif
3. Keterlibatan Perilaku Pekerjaan

Dari indikator-indikator yang telah dijelaskan sebelumnya, penelitian ini menggunakan indikator menurut Tims *et al.*, (2012) ,di mana item tersebut menunjukkan pemahaman yang lebih mendalam tentang aspek-aspek kunci yang memengaruhi tingkat *work engagement* dalam lingkungan kerja.

2.2 Pengembangan Hipotesis

2.2.1 Pengaruh *Person Job Fit* Terhadap *Turnover Intention*

Teori *person job fit* menyatakan bahwa keberhasilan organisasi tergantung pada sejalan atau sejajar antara pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan karyawan dengan persyaratan pekerjaan. Karyawan yang merasa *person job fit* akan lebih cenderung membangun ikatan emosional yang kuat dengan perusahaan. Hal ini tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga memperkuat rasa keterikatan dan loyalitas terhadap perusahaan. *Person job fit* antara karyawan dan pekerjaan akan mendorong mereka untuk berdedikasi sepenuh hati sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, menciptakan kepuasan kerja karena mereka merasa senang saat menjalankan tugas yang sesuai dengan keahlian mereka. Oleh karena itu, individu menjadi lebih yakin dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka.

Karyawan yang merasa cocok dengan perusahaan mereka cenderung akan lebih berkomitmen dan ingin tetap berada di perusahaan tersebut. Namun, mereka mungkin akan mempertimbangkan untuk mengubah posisi pekerjaan jika merasa tidak cocok dengan pekerjaan yang ada Afandi *et al.*, (2022). Perusahaan diharapkan memahami kemampuan karyawan agar dapat menyesuaikan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan mereka. Selain itu, perusahaan juga diharapkan memenuhi ekspektasi karyawan untuk mencegah terjadinya resignasi Pramesti & Astiti, (2020). Dalam konteks lebih luas, peningkatan *person job fit* juga dapat berkontribusi terhadap penurunan tingkat *turnover intention*.

Penelitian ini didasarkan pada beberapa studi, termasuk penelitian yang dilakukan oleh Karunia & Puri, (2020) dan Afandi *et al.*, (2022) memiliki pengaruh *person job fit* negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin optimal tingkat *person job fit* antara karyawan akan menciptakan kondisi di mana karyawan merasa lebih terikat dan berkomitmen terhadap organisasi, mengurangi potensi untuk munculnya keinginan untuk berpindah pekerjaan. Dari hasil penelitian yang didapatkan dapat menghasilkan hipotesis seperti:

H1: *Person Job Fit* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*

2.2.2 Pengaruh *Job Crafting* Terhadap *Turnover Intention*

Dalam melakukan *job crafting*, para pekerja memiliki kesempatan untuk mengelola pekerjaan mereka dengan lebih baik, merancang tugas-tugas

yang mereka lakukan, sehingga dapat meningkatkan tingkat kebahagiaan dan efisiensi dalam menjalankan pekerjaan mereka. Ketika karyawan terlibat dalam *job crafting*, dapat membantu individu yang memiliki kualifikasi lebih untuk mendapatkan pekerjaan yang mendukung dengan kebutuhan dan ekspektasi mereka, dengan cara menyesuaikan tingkat tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan. Melalui *job crafting*, karyawan memiliki kesempatan untuk menyesuaikan peran dan tanggung jawab mereka agar lebih konsisten dengan keahlian dan minat pribadi. Dengan memberikan fleksibilitas kepada karyawan untuk membentuk pekerjaan mereka, perusahaan tidak hanya memfasilitasi peningkatan kinerja individu, tetapi juga menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa lebih terhubung dengan pekerjaan mereka dan dapat mengurangi *turnover intention*.

Menurut Debus et al., (2020) *job crafting* merupakan strategi proaktif yang bermanfaat yang dapat digunakan oleh karyawan yang memiliki kualifikasi lebih untuk menghadapi situasi kerja. Ketika menyelesaikan tugas pekerjaannya, individu mungkin menghadapi hambatan ketika mereka tidak memahami tugas atau tidak cocok dengan pekerjaannya. Hambatan tersebut dapat menurunkan kepercayaan diri individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, sehingga memicu mereka untuk mencari pekerjaan lain yang dapat mereka pahami dan lebih sesuai dengan mereka Ariyani et al., (2023). Namun, motivasi untuk berpindah ke perusahaan lain tidak menjadi prioritas bagi karyawan yang sudah merasa nyaman dengan kondisi kerja mereka, seperti pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan mereka dan dukungan dari

perusahaan, terutama dalam hal peluang untuk berkembang dalam karir Rizky & Prastyani, (2023).

Hal penelitian ini didukung oleh Oprea, (2022) dan Rizky & Prastyani, (2023), di mana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job crafting* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. *Job crafting* mendorong inisiatif pribadi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan preferensi dan gaya kerja masing-masing, sehingga menciptakan suasana kerja yang nyaman dengan lingkungan kerja. Maka dari penelitian diatas dapat menghasilkan hipotesis seperti:

H2: *Job Crafting* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*

2.2.3 Pengaruh *Person Job Fit* Terhadap *Work Engagement*

Person job fit dapat meningkatkan kenyamanan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka, sebab *job description* yang diterima sesuai dengan kemampuan dan kompetensinya. *Person job fit* dapat dilihat dari karakteristik seseorang terhadap lingkungan pekerjaan mereka. Selain itu, *person job fit* yang optimal juga memberikan dampak positif terhadap tingkat *work engagement* karyawan. Dengan merasa bahwa pekerjaan mereka sejalan dengan kemampuan dan minat, karyawan cenderung merasakan tingkat keterlibatan yang lebih tinggi dalam tugas-tugas mereka. *Person job fit* yang lebih baik menciptakan kondisi di mana individu merasa bermakna dalam pekerjaan mereka, merangsang motivasi intrinsik, dan mengarah pada dedikasi yang tinggi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Person job fit mengacu pada kesesuaian antara kemampuan, ketrampilan, dan minat yang dimiliki oleh karyawan dengan tuntutan pekerjaannya Suryantari et al., (2023). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *person job fit* mempengaruhi *wrok engagement*. Karyawan yang merasa selaras dengan pekerjaannya cenderung memiliki wawasan yang lebih tentang peningkatan kesesuaian antara individu dan organisasi (Fahreza et al., 2019). Oleh karena itu, semakin karakteristik pekerjaan dan situasi kerja memenuhi kebutuhan psikologi individu, semakin mereka mengidentifikasi dan terlibat dalam pekerjaannya Noerchoidah et al., (2023).

Penelitian terdahulu menurut Wiweko & Kurniawan, (2020) menunjukkan adanya hubungan positif antara *person job fit* terhadap *work engagement* yang mungkin membuat individu dan perusahaan menjadi sadar akan pentingnya *person job fit* untuk meningkatkan *work engagement* seorang karyawan. Kondisi tersebut dapat menciptakan *work engagement* yang tinggi pada karyawan. Berdasarkan teori dan studi sebelumnya tentang hubungan antara *person job fit* dan *work engagement*, hipotesis berikut dibuat:

H3: *Person Job Fit* berpengaruh positif terhadap *Work Engagement*

2.2.4 Pengaruh *Job Crafting* Terhadap *Work Engagement*

Job crafting memiliki peran dalam membantu karyawan mengelola pekerjaan mereka agar lebih efisien dan efektif. Dalam implementasinya, karyawan yang menerapkan *work engagement* akan memanfaatkan

pengalaman dan motivasi mereka untuk mengelola tuntutan dan sumber daya pekerjaan secara lebih efektif, guna membantu pekerjaan mereka lebih memuaskan, menarik, dan bermakna. Jika *job crafting* dilakukan secara optimal, hasilnya akan membawa dampak positif, efektif, dan efisien dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Selain itu, setiap individu di dalam tim memiliki tujuan pribadi yang harus dicapai.

Setyawati & Nugrohoseno (2019), mengatakan bahwa karyawan secara mandiri melakukan penyesuaian berbagai aspek dari pekerjaan mereka untuk meningkatkan kecocokan antara karakteristik pekerjaan mereka dengan kebutuhan pribadi mereka. Sementara itu, menurut Pradana & Suhariadi (2020), *job crafting* adalah tindakan karyawan yang memanfaatkan potensi dan kemampuan yang dimilikinya untuk mengubah dukungan atau tantangan dalam pekerjaan agar lebih sesuai dengan kemampuannya, dengan tujuan meningkatkan dalam bekerja. Oleh karena itu, *job crafting* merupakan cara praktis yang dapat dilakukan oleh karyawan untuk meningkatkan *work engagement* mereka Vermooten *et al.*, (2019).

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, seperti yang dilakukan oleh Syah, (2020) dan Dwi & Helmy, (2020) telah ditemukan bahwa *job crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa adanya kebebasan dan kreativitas dalam mengelola peran kerja dapat membawa dampak yang signifikan dalam memperkuat keterlibatan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Hipotesis berikut dapat dirumuskan berdasarkan teori yang dikemukakan sebelumnya serta penelitian

tambahan:

H4: *Job Crafting* berpengaruh positif signifikan terhadap *Work Engagement*

2.2.5 Pengaruh *Work Engagement* Terhadap *Turnover Intention*

Work engagement dapat dinyatakan sebagai kondisi kognitif dan emosional yang stabil, tidak terpusat pada objek, peristiwa, atau perilaku individu. Hal ini mencerminkan, bahwa karyawan dengan tingkat *work engagement* yang tinggi cenderung mendukung perusahaan dengan sungguh-sungguh dan benar-benar memperhatikan pada pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Tingkat *work engagement* yang tinggi juga sering kali berdampak positif pada produktivitas individu dan tim secara keseluruhan.

Hubungan *work engagement* dengan *turnover intention* menunjukkan bahwa *work engagement* dapat berfungsi sebagai jembatan yang menghubungkan berbagai faktor terkait dengan *turnover intention* Muchtadin, (2022). Secara khusus, karyawan dengan tingkat *work engagement* rendah lebih cenderung memiliki niat yang lebih tinggi untuk meninggalkan organisasi, serta benar-benar meninggalkannya Laksono & Wardoyo, (2019). Karyawan yang merasa memiliki komitmen mendalam umumnya tidak memiliki kecenderungan untuk meninggalkan posisi mereka Novrandy & Tanuwijaya, (2022).

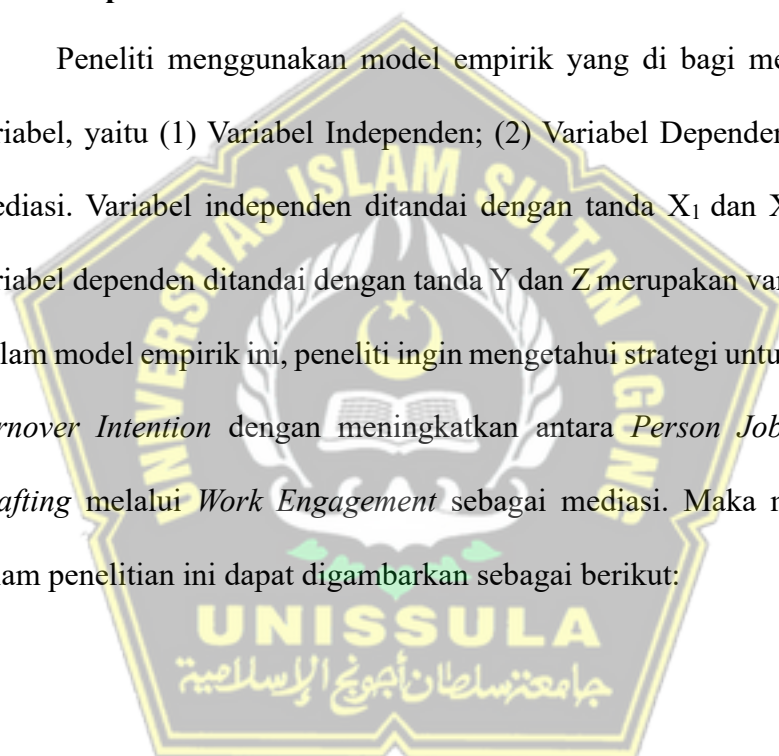
Hasil penelitian menurut Muchtadin, (2022) menghasilkan hubungan negatif antara *work engagement* dengan *turnover intention* pada pekerja generasi milenial di Jabodetabek. Semakin positif persepsi karyawan

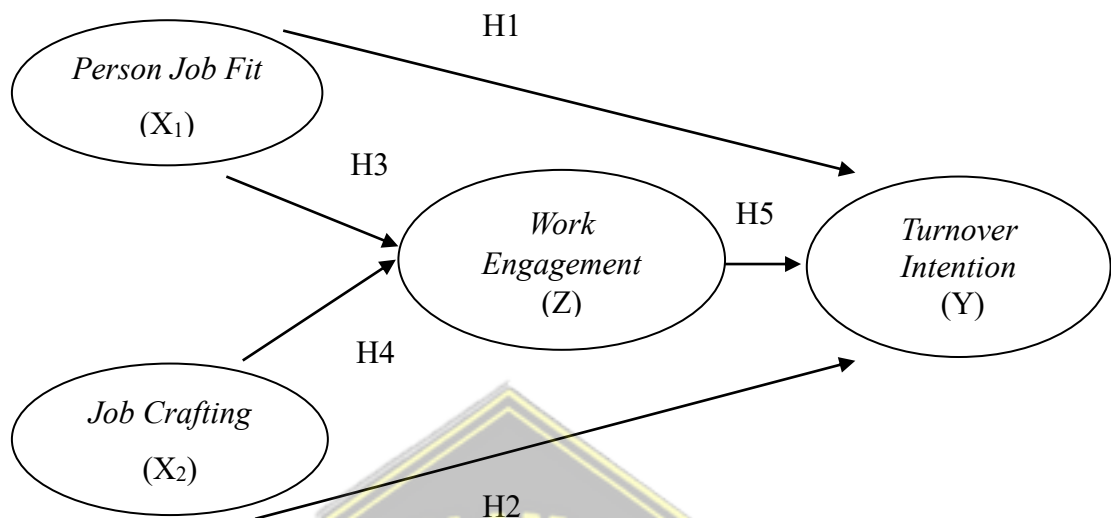
terhadap *work engagement* karyawan dalam pekerjaan mereka, maka kecenderungan untuk *turnover intention* dari pekerjaan semakin berkurang. Berdasarkan pendapat ini, dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H5: *Work Engagement* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*

2.3 Model Empiris

Peneliti menggunakan model empirik yang di bagi menjadi 3 (tiga) variabel, yaitu (1) Variabel Independen; (2) Variabel Dependen; (3) Variabel Mediasi. Variabel independen ditandai dengan tanda X_1 dan X_2 . Sedangkan variabel dependen ditandai dengan tanda Y dan Z merupakan variabel mediasi. Dalam model empirik ini, peneliti ingin mengetahui strategi untuk menurunkan *Turnover Intention* dengan meningkatkan antara *Person Job Fit* dan *Job Crafting* melalui *Work Engagement* sebagai mediasi. Maka model empirik dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:





Gambar 2. 1 Model Empiris Penelitian



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian penjelasan (*explanatory research*), yang dimana untuk menguji hipotesis dengan maksud memperkuat hipotesis atau menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang sudah ada. Menurut Sari *et al.* (2022), mendefinisikan penelitian *explanatory research* berusaha mengidentifikasi, memastikan hubungan sebab-akibat antar variabel dan untuk mengetahui/memprediksi bagaimana satu fenomena akan berubah atau bervariasi dalam hubungannya dengan variabel lain. Penelitian *explanatory* digunakan untuk memperoleh wawasan baru dan menguji teori dengan tujuan untuk mengidentifikasi masalah serta variabel kunci dalam studi yang dilakukan. Sehingga dapat dijelaskan bahwa penelitian *explanatory* yaitu penelitian yang bersifat kuantitatif yang bertujuan untuk mengkaji hubungan sebab akibat antar variabel. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji apakah ada pengaruh dan hubungan antara variabel *person job fit* (X_1), dan *job crafting* (X_2), terhadap *turnover intention* (Y) baik secara langsung dan tidak langsung melalui *work engagement* (Z).

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah sekumpulan semua individu, benda, atau ukuran lain dari objek yang menjadi perhatian dan memiliki ciri atau karakteristik yang sama Zakariah & Avriani, (2021). Dalam penelitian ini, populasi yang

digunakan adalah karyawan tetap milenial CV Inti Prima Kencana Abadi sejumlah 80 orang.

Sampel merupakan bagian dari populasi Roffin *et al.*, (2021). Metode pengambilan sampel penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan metode *purposive sampling*, yaitu pemilihan sekelompok partisipan berdasarkan karakteristik pada karyawan CV Inti Prima Abadi. Penentuan responden dilakukan dengan asumsi pada karyawan generasi milenial dalam rentang usia 24-44 tahun yang telah memiliki pengalaman kerja minimal 1 tahun dengan pemahaman yang telah mendalam terkait tren, preferensi, dan pandangan terkini di dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk pekerjaan, teknologi, dan budaya.

3.3 Sumber dan Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang dinyatakan dalam berbentuk angka, Data yang digunakan berasal dari partisipasi yang menjadi fokus penelitian, yang diambil sebagai sarana untuk memperoleh informasi atau data.

a. Data Primer

Sumber data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumbernya tanpa perantara, yaitu langsung dari objeknya, kemudian dikumpulkan dan diolah oleh peneliti atau organisasi itu sendiri Pakpahan *et al.*, (2021). Sumber data primer diperoleh melalui survei menggunakan kuesioner yang mencakup variabel-variabel terkait dengan penelitian, seperti *Person Job Fit*, *Job Crafting*, melalui mediasi *Work Engagement*

terhadap *Tunrover Intention*.

b. Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh oleh penelitian secara tidak langsung dari sumbernya (objek penelitian), melainkan melalui sumber lain Pakpahan *et al.*, (2021). Data sekunder diperoleh secara tidak langsung untuk memperkuat dan melengkapi data primer. Sumber data sekunder meliputi jurnal penelitian, artikel, buku ilmiah yang menyediakan informasi relevan dengan topik penelitian.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dipakai untuk menerapkan teknik tentang *Person Job Fit*, *Job Crafting*, melalui mediasi *Work Engagement* terhadap *Tunrover Intention* pada bidang manajemen sumber daya manusia di CV Inti Prima Kencana Abadi. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini melibatkan kuesioner dengan pendekatan kuantitatif yaitu metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan Sutisna, (2020). Pengumpulan data dapat diukur menggunakan Skala Likert dan akan dijabarkan menjadi indikator variabel. Penyebaran kuesioner, yaitu teknik pengumpulan yang dilakukan dengan cara membagikan daftar pertanyaan kepada responden bisa melalui kertas ataupun online Syukriyah *et al.*, (2023). Dalam penelitian ini, pengukuran indikator atau pernyataan pada kuesioner dilakukan menggunakan skala likert 5 poin yang meliputi tingkat sangat tidak setuju (SS), tidak setuju (TS), netral (N), setuju (S), dan sangat setuju (ST). Hal ini sesuai dengan teori

yang dinyatakan oleh Azman (2023), yang menjelaskan bahwa skala likert dirancang untuk meyakinkan responden menjawab dalam berbagai tingkatan pada setiap butir pertanyaan atau pernyataan yang terdapat dalam kuesioner. Data menggunakan beberapa butir pernyataan untuk mengukur perilaku individu dengan merespon menggunakan skala 1-5 dan diberi skor sebagai berikut:

1. Skala 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Skala 2 : Tidak Setuju (TS)
3. Skala 3 : Netral (N)
4. Skala 4 : Setuju (S)
5. Skala 5 : Sangat Setuju (SS)

3.5 Variabel dan Indikator

Variabel dalam penelitian ini adalah Person Job Fit, Job Crafting, Work Engagement, dan Turnover Intention dengan definisi masing-masing dan variabel dijelaskan pada tabel 3.1

Tabel 3. 1 Definisi Operasional

No.	Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator
1.	<i>Turnover Intention</i>	Niat atau keinginan seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya di sebuah organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Thinking of Quitting</i> 2. <i>Intention to Search</i> 3. <i>Intention to Quit</i>
2.	<i>Person Job Fit</i>	Kesesuaian individu karyawan dengan kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya, sebagai upaya pencapaian kinerja yang optimal.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kecocokan antara pekerjaan dengan kemampuan. 2. Kecocokan antara pekerjaan

		dengan pengetahuan.
		3. Kepuasan pribadi dengan pekerjaan tersebut.
		4. Keinginan dari individu cocok dengan karakteristik pekerjaan.
3.	<i>Job Crafting</i>	Karakteristik seorang karyawan yang berdasarkan inisiatif pribadinya untuk membentuk lingkungan kerja dengan menggunakan sumber daya pekerjaan dan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan yang dihasilkan.
		2. <i>Increasing social job resources</i>
		3. <i>Increasing structural job resources</i>
		4. <i>Increasing challenging job demands</i>
		5. <i>Decreasing hindering job demands</i>
4.	<i>Work Engagement</i>	Sikap seorang karyawan yang penuh semangat, menunjukkan karakteristik profesionalisme tinggi dalam pekerjaannya, serta melibatkan aspek fisik, kognitif, afektif, dan emosional.
		1. <i>Vigor</i>
		2. <i>Dedication</i>
		3. <i>Absorption</i>

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan langkah penelitian yang dilakukan setelah semua data yang diperlukan untuk menyelesaikan permasalahan yang sedang diteliti telah terkumpul secara menyeluruh. Pengujian sampel dalam penelitian ini menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*) dengan alat analisis software *SmartPLS*.

3.6.1 Partial Least Square

Partial Least Square (PLS) adalah sebuah metode yang mampu menciptakan dan membangun sebuah model menggunakan pendekatan yang berorientasi pada prediksi, *partial least square* (PLS) memiliki sebuah asumsi data penelitian bebas distribusi Sholeh & Jakaria, (2021). PLS merupakan model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) untuk mengatasi permasalahan hubungan diantara variabel. Penggunaan teknik analisa tersebut dikarenakan sampel data yang dapat diuji < 100 sampel, tidak disyaratkan untuk memenuhi uji asumsi klasik, dan mudah dalam pengujian pengaruh langsung maupun tidak langsung Wetzels *et al.*, (2015). PLS digunakan untuk mengetahui kompleksitas hubungan suatu variabel laten dan variabel laten yang lain, serta hubungan suatu variabel laten dan indikator - indikatornya. PLS didefinisikan oleh dua persamaan, yaitu *inner model* dan *outer model*. *Inner model* menentukan spesifikasi hubungan antara variabel laten dan indikator-indikatornya. Variabel laten terbagi menjadi dua, dia antaranya (1) eksogen, yaitu variabel laten yang nilainya ditentukan oleh variabel lain di luar model (tidak dikenai anak panah) dan (2) endogen, yaitu variabel laten yang nilainya ditentukan oleh variabel lain di dalam model (dikenal anak panah) (Lahat & Marthanti, 2021).

3.6.2 Pengujian Model Pengukuran (Outer Model)

Outer model merupakan model pengukuran untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Pengujian outer model menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya, atau dapat dikatakan bahwa

outer model mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. Model pengukuran mencerminkan cara variabel manifest atau *observed variable* merepresentasikan variabel laten untuk diukur. Pada penelitian ini model pengukuran dinilai melalui serangkaian uji yang melibatkan:

a. Validitas Konvergensi (*Convergent Validity*)

Pada uji analisis outer model, uji Convergent Validity merupakan nilai loading faktor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Jika nilai *loading factor* pada setiap jalur (path) antara komponen (variabel laten) dan variabel persediaan (manifest) adalah ≥ 0.7 , maka item atau indikator telah mencapai Validitas Konvergensi (Convergent Validity) Abdillah & Hartono, (2016).

b. Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Discriminant validity merupakan nilai *cross loading factor* yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai loading dengan konstruk yang lain Arya Pering, (2020). Selain melihat nilai *cross loading*, *discriminant validity* juga diketahui dengan melihat nilai *average variants extracted* (AVE), dengan masing-masing indikator nilainya > 0.5 . Nilai ≥ 0.5 artinya suatu indikator kecil kemungkinannya untuk memasuki variabel lain dalam suatu konstruksi (kurang dari 0.5), sehingga indikator tersebut lebih cenderung Konvergen dan memasuki

konstruksi yang diharapkan lebih besar dari 50% Abdillah & Hartono, (2016).

c. Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

Suatu konstruk dapat dikatakan reliabel, apabila memiliki nilai *cronbach's alpha*, maka harus ≥ 0.6 dan nilai *composite reliability* harus ≥ 0.7 Abdillah & Hartono, (2016).

3.6.3 Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Analisis Inner Model (*Structural Model*) digunakan untuk menentukan spesifikasi hubungan antara konstruk laten dengan konstruk laten lainnya. Adapun tahap uji pada inner model:

1. Coefficient of Determination (R-Square)

Dalam menilai model struktural dimulai dengan melihat nilai R-Square untuk setiap nilai variabel endogen sebagai variabel kekuatan prediksi dari model struktural. Nilai R-Square 0.67, 0.33, dan 0.19 menunjukkan model kuat, moderat dan lemah Ghazali & Latan, (2015). Semakin tinggi nilai R-Square, semakin baik model prediksi dan model penelitian yang diajukan.

2. Effect Size (F-Square)

Nilai F-Square menggambarkan seberapa kuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Ghazali & Latan, (2015) nilai 0,02 pada f^2 menunjukkan adanya hubungan terkait kecil, nilai 0,15 mempunyai pengaruh moderat, dan terakhir pengaruh besar beserta nilai 0,35.

3. *Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)*

SRMR adalah ukuran yang digunakan untuk menilai kesesuaian model struktural secara keseluruhan. Nilai SRMR yang baik adalah $< 0,080$ atau $< 0,10$ sudah dapat diterima.

3.6.4 Uji Hipotesis

1. T-Statistik

Berdasarkan tujuan-tujuan penelitian, maka rancangan uji hipotesis yang dapat dibuat merupakan rancangan uji hipotesis dalam penelitian ini disajikan berdasarkan tujuan penelitian. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi 5% atau 0,05 yaitu dengan nilai 1,96. Jika nilai *t-Statistic* $> 1,96$ dinyatakan signifikan dan hipotesis dapat diterima, sedangkan jika nilai *t-Statistic* $< 1,96$ dinyatakan tidak signifikan dan hipotesis ditolak.

2. Path Analysis (Koefisien Jalur)

Teknik ini digunakan untuk menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel X_1 , X_2 terhadap Z, dan Y. Analisis jalur ialah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya memengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung (Retherford, 1993). Sedangkan definisi lain mengatakan bahwa analisis jalur merupakan pengembangan langsung bentuk regresi berganda dengan tujuan untuk memberikan estimasi tingkat kepentingan (magnitude) dan signifikansi (significance) hubungan sebab akibat hipotetikal dalam seperangkat variabel

Webley & Lea, (1997).

Indirect Effects merupakan hubungan antara variabel eksogen terhadap variabel endogen yang diantarai/dimediasi oleh variabel mediator, jika nilai *P-Values* < 0,05 (Signifikan) artinya variabel mediator memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dan dinyatakan pengaruhnya tidak langsung. Nilai *P-Values* > 0,05 (tidak Signifikan) artinya variabel mediator tidak memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dan dinyatakan pengaruhnya adalah langsung.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian / Responden

Objek penelitian pada penelitian ini adalah CV Inti Prima Kencana Abadi yang berlokasi di Kawasan Industri Candi, Kota Semarang. CV Inti Prima Kencana Abadi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan produk-produk besi baja ringan. Pemahaman mendalam mengenai perusahaan ini menjadi penting dalam mengeksplorasi kontribusinya terhadap CV Inti Prima Kencana Abadi serta potensi pengembangan di masa depan.

Responden dalam penelitian ini adalah pekerja yang memiliki status karyawan tetap CV Inti Prima Kencana Abadi. Distribusi kuesioner diberikan kepada *staff* administrasi untuk kemudian disebar kepada responden. Pengumpulan data kuesioner membutuhkan waktu lebih dari satu bulan, sehingga berhasil mencapai tingkat pengembalian kuesioner penuh 100%. Hasil dari pengumpulan kuesioner disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4. 1 Hasil Pengumpulan Kuesioner

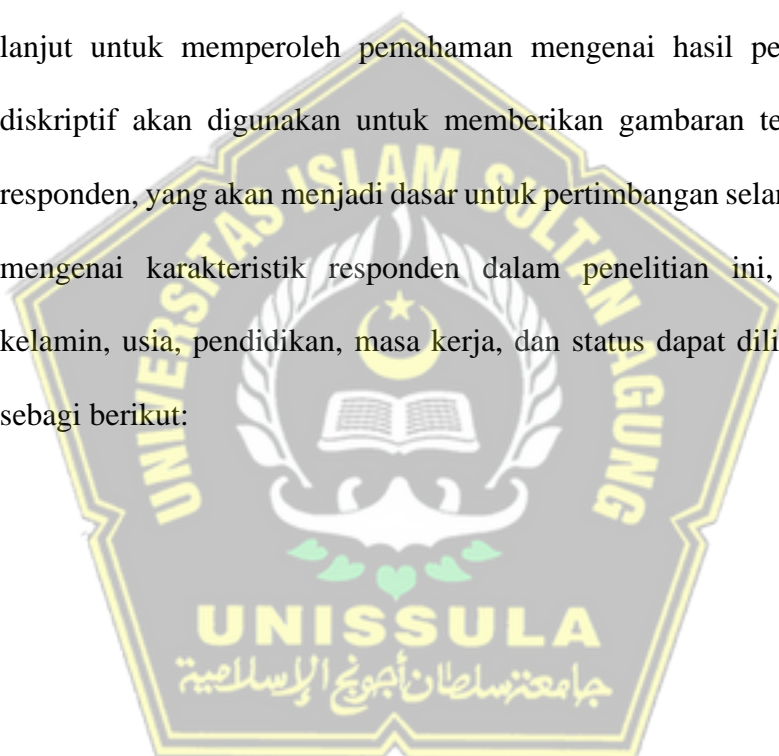
Kuesioner	Jumlah	Presentase
Kuesioner yang disebar	80	100%
Jumlah kuesioner yang tidak kembali	0	0%
Jumlah kuesioner yang tidak lengkap	0	0%
Kuesioner yang memenuhi syarat	80	100%

Sumber : Data Primer yang diolah 2024

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa sebanyak 80 kuesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan CV Inti Prima Kencana Abadi telah memenuhi kriteria untuk dapat diolah, karena tidak terdapat kuesioner yang cacat atau kurang lengkap.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Penguraian mengenai karakteristik responden akan diuraikan lebih lanjut untuk memperoleh pemahaman mengenai hasil penelitian. Data diskriptif akan digunakan untuk memberikan gambaran tentang kondisi responden, yang akan menjadi dasar untuk pertimbangan selanjutnya. Detail mengenai karakteristik responden dalam penelitian ini, seperti jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja, dan status dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:



Tabel 4. 2 Profil Responden

Keterangan	Frekuensi	Presentase
Jumlah Sampel	80	100%
Jenis Kelamin		
Pria	63	79%
Wanita	17	21%
Usia		
22-32	69	86%
33-44	11	14%
Pendidikan		
SMA	67	84%
Diploma	1	1%
S1	11	11%
S2	1	1%
S3	0	0%
Masa Kerja		
1 Tahun	17	21%
> 1 Tahun	63	79%
Status		
Lajang	30	38%
Menikah	50	63%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Dari Tabel 4.2 Profil Responden dalam penelitian ini menunjukkan beberapa karakteristik utadari beberapa aspek. Pertama, berdasarkan

jenis kelamin, mayoritas responden adalah pria. Hal ini mungkin mencerminkan pada bidang pekerjaan di CV Inti Prima Kencana Abadi yang umumnya didominasi oleh pria.

Dari segi usia, sebagian besar responden berada pada rentang usia yang relatif muda, yaitu antara 22 hingga 32 tahun. Rentang usia ini menunjukkan bahwa tenaga kerja di perusahaan CV Inti Prima Kencana Abadi didominasi oleh individu-individu yang berada dalam tahap awal hingga pertengahan karier mereka, yang umumnya masih dalam fase eksplorasi dan pengembangan profesional.

Tingkat pendidikan responden beragam, namun didominasi oleh lulusan SMA, yang merupakan tingkat pendidikan tertinggi di CV Inti Prima Kencana Abadi. Sebagian besar responden yang terlibat dalam pekerjaan operasional atau teknis tidak memiliki kualifikasi akademik yang lebih tinggi.

Masa kerja sebagian besar responden telah bekerja lebih dari satu tahun, yang menunjukkan tingkat loyalitas atau stabilitas kerja yang cukup tinggi di perusahaan. Hal ini juga bisa menunjukkan bahwa para pekerja di CV Inti Prima Kencana Abadi memiliki pengalaman yang memadai dalam menjalankan tugas mereka dan sudah beradaptasi dengan lingkungan kerja.

Status pernikahan para responden juga mencerminkan dinamika kehidupan. Responden yang sudah menikah memiliki prioritas dan tanggung jawab yang berbeda dibandingkan dengan yang masih lajang. Di sisi lain, karyawan yang lajang mungkin lebih fokus pada pengembangan

kariier dan peluang pertumbuhan, sehingga pendekatan yang berbeda mungkin diperlukan untuk mempertahankan mereka dalam perusahaan. Hal ini memberikan pandangan tentang situasi personal responden di CV Inti Prima Kencana Abadi yang mungkin mempengaruhi perspektif dan perilaku kerja mereka.

Secara keseluruhan, profil responden memberikan gambaran umum tentang latar belakang responden, yang dapat membantu memahami bagaimana beberapa faktor demografis mungkin mempengaruhi persepsi mereka terhadap pekerjaan dan perusahaan.

4.2 Deskripsi Variabel

Analisis deskriptif dilakukan untuk memberikan penilaian tentang karakteristik sampel responden yang terlibat dalam penelitian ini. Dari 80 responden dengan variabel yang dipergunakan yakni *Person Job Fit*, *Job Crafting*, *Turnover Intention* dan *Work Engagement* sebagai variabel intervening. Penjelasan terperinci mengenai tanggapan yang diberikan oleh responden, telah dikategorikan dengan skala pengukuran yakni pada rentang skor 1 sebagai skor terendah hingga skor 5 menunjukkan tingkat skor tertinggi. Interval skor tersebut akan diuraikan untuk memberikan gambaran yang detail mengenai respons dari para responden.

$$\text{Interval} = \frac{(\text{Nilai Maksimal})}{\text{Jumlah Kriteria}}$$

$$= \frac{(5-1)}{3}$$

$$= 1,33$$

Berdasarkan rumus yang sudah diuraikan, maka penelitian ini menggunakan interval dari kriteria rata-rata dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Kriteria rendah = 1,00 hingga 2,33

Kriteria sedang = 2,34 hingga 3,66

Kriteria tinggi = 3,67 hingga 5,00

4.1.1 Turnover Intention

Tabel 4.3 Tanggapan Responden Terhadap *Turnover Intention*

No.	Pernyataan	Skala					Rata-Rata	Keterangan
		5	4	3	2	1		
1.	Y1	1	1	10	16	52	1,53	Rendah
2.	Y2	1	0	17	19	43	1,71	Rendah
3.	Y3	0	3	9	19	49	1,57	Rendah
Total Rata-Rata							1,60	Rendah

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Data yang disajikan dalam Tabel 4.3, terlihat bahwa total rata-rata 1,60 dengan jawaban responden menunjukkan tingkat *Turnover Intention*

yaitu relatif rendah. Hal ini, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden CV Inti Prima Kencana Abadi memiliki niat yang rendah untuk berhenti (*intention of quitting*), niat yang rendah untuk mencari alternatif pekerjaan lain (*intention to search*) di luar perusahaan, dan tidak berpikir untuk berhenti (*thinking of quitting*) dari pekerjaan.

4.2.1 Person Job Fit

Tabel 4. 4 Tanggapan Responden Terhadap *Person Job Fit*

No.	Pernyataan	Skala					Rata-Rata	Keterangan
		5	4	3	2	1		
1.	X1	37	39	4	0	0	4,41	Tinggi
2.	X2	44	29	7	0	0	4,46	Tinggi
3.	X3	41	34	5	0	0	4,45	Tinggi
4.	X4	35	39	6	0	0	4,36	Tinggi
Total Rata-Rata							4,42	Tinggi

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.4 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap variabel *Person Job Fit* memiliki nilai rata-rata 4,42 yang berarti memiliki kriteria tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di CV Inti Prima Kencana Abadi merasa pekerjaan mereka sangat sesuai dengan kemampuan, dan pengetahuan yang dimiliki, serta merasa puas secara pribadi dengan pekerjaan tersebut. Selain itu, keinginan individu juga cocok dengan karakteristik pekerjaan yang mereka jalani.

4.3.1 Job Crafting

Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Terhadap *Job Crafting*

No.	Pernyataan	Skala					Rata-Rata	Keterangan
		5	4	3	2	1		
1.	X1	45	29	6	0	0	4,48	Tinggi
2.	X2	46	33	1	0	0	4,56	Tinggi
3.	X3	42	29	9	0	0	4,41	Tinggi
4.	X4	50	29	1	0	0	4,61	Tinggi
Total Rata-Rata							4,51	Tinggi

Sumber : Data yang diolah, 2024

Data dalam Tabel 4.5, menunjukkan bahwa nilai tingkat rata-rata sebesar 4,51 *Job Crafting* termasuk dalam kriteria tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan CV Inti Prima Kencana Abadi berhasil meningkatkan sumber daya pekerjaan struktural (*increasting social job resources*), menghadapi tuntutan pekerjaan semakin menantang (*increasting challenging job demands*), serta mengurangi tuntutan kerja yang menghambat (*decreasing hindering job demands*).

4.4.1 Work Engagement

Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Terhadap *Work Engagement*

No.	Pernyataan	Skala					Rata-Rata	Keterangan
		5	4	3	2	1		
1.	Z1	37	38	5	0	0	4,40	Tinggi
2.	Z2	45	21	14	0	0	4,38	Tinggi
3.	Z3	42	32	6	0	0	4,45	Tinggi
Total Rata-Rata							4,41	Tinggi

Sumber : Data yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.6 menunjukkan bahwa responden menilai terbentuknya *Work Engagement* pada tingkat rata-rata dengan jumlah 4,41 yang berarti termasuk tinggi. Hal ini berarti karyawan di CV Inti Prima Kencana Abadi umumnya menunjukkan tingkat *vigor* (semangat) dan energi dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Selain itu, juga memiliki *dedication* (dedikasi) yang kuat untuk berkomitmen, serta *absorption* yaitu keterlibatan penuh dan fokus saat bekerja.

4.3 Analisis Data

4.1.1 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pengujian model pengukuran akan dilaksanakan untuk mengevaluasi hasil uji validitas dan reliabilitas. Dalam penelitian ini, uji validitas bertujuan untuk menentukan apakah mengetahui apakah konstruk tersebut memenuhi persyaratan dan kriteria yang diperlukan untuk

melanjutkan penelitian. Pengukuran model dalam sub bab ini terdiri dari *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composite Reability*.

Tabel 4. 7 Measurement Model Evaluation

Variabel	Indikator	Convergent Validity		Internal Consistency Reliability		VIF
		Outer Loading	AVE	Composite Reliability	Cronbach Alpha	
<i>Person Job Fit</i>	PJF.1	0,744	0,582	0,848	0,761	1,530
	PJF.2	0,818				1,643
	PJF.3	0,744				1,423
	PJF.4	0,743				1,436
<i>Job Crafting</i>	JC.1	0,743	0,534	0,821	0,711	1,338
	JC.2	0,733				1,407
	JC.3	0,716				1,342
	JC.4	0,730				1,268
<i>Work Engagement</i>	WE.1	0,798	0,625	0,833	0,701	1,407
	WE.2	0,792				1,310
	WE.3	0,782				1,398
<i>Turnover Intention</i>	TI.1	0,744	0,639	0,841	0,718	1,299
	TI.2	0,818				1,593
	TI.3	0,833				1,470

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Dari Tabel 4.7 menjelaskan bahwa *Measurement Model Evaluation* melibatkan analisis *Composite Reability* dan *Cronbach Alpha* untuk

mengevaluasi konsistensi internal dan reliabilitas indikator, *average variance extracted* (AVE) untuk validitas konvergen. Apabila reliabilitas indikator setiap item *outer loading* lebih dari 0,5 sampai dengan 0,7 maka hasil penilaian model pengukuran dapat dikatakan memuaskan. Hal ini menyatakan bahwa seluruh variabel dalam analisis ini, mempunyai nilai AVE lebih besar dari 0,5 dengan kriteria memuaskan.

Nilai Cronbach Alpha memiliki kriteria dalam analisis antara lain:

a) mulai 0,40 hingga 0,60 cukup dikatakan diandalkan; b) lebih dari 0,60 hingga 0,80 dapat diandalkan; c) lebih dari 0,80 hingga 1,00 sangat dapat diandalkan. Hal ini menyatakan bahwa pada variabel *Person Job Fit*, *Job Crafting*, *Work Engagement*, dan *Turnover Intention* memiliki nilai yang sangat dapat diandalkan.

Jika nilai VIF seluruh indikator lebih rendah dari 3,3 berarti tidak ada masalah CMV pada model. Dengan demikian, pada tabel di atas semua indikator memiliki nilai VIF di bawah 3,3 yang menyimpulkan bahwa semua variabel dan indikator tidak terjadi permasalahan di dalam model empiris penelitian ini.

4.2.1 Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Analisis *Inner Model* adalah penelitian yang bertujuan untuk memproyeksikan keterkaitan antar variabel laten berdasarkan pada teori model struktural yang dievaluasi dengan menggunakan R-Square, Uji Hipotesis, dan Uji *Path Coefficients*.

1. R-Square (R^2)

Besarnya R-Square digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependen*. Ghazali & Latan, (2015) memberikan kriteria bahwa nilai R-Square sekitar 0.67, 0.33, dan 0.19 digunakan untuk menilai kekuatan model, yang diinterpretasikan sebagai kuat, moderat, dan lemah secara berturut-turut. Maka diperoleh nilai R-Square sebagai berikut.

Tabel 4. 8 R-Square

	R-Square	R-Square Adjusted	Keterangan
WE	0,574	0,563	Moderat
TI	0,293	0,265	Moderat menuju lemah

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil Tabel 4.8 R-Square di atas, dapat dijelaskan bahwa nilai R-Square pada variabel *Work Engagement* sebesar 0,574 (moderat), artinya memberikan pengaruh sebesar variabel *Person Job Fit*, dan *Job Crafting* terhadap *Turnover Intention* sebesar 57,4% sedangkan sisa dari jumlah persen tersebut dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang diteliti. Selain itu, R-Square variabel *Turnover Intention* yaitu 0,293 (moderat menuju lemah), artinya memberikan pengaruh variabel *Person Job Fit*, *Job Crafting*, dan *Work Engagement* terhadap *Turnover Intention* hanya sebesar 29,3% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang diteliti.

2. F-Square (F^2)

Pengaruh substansif melalui konsepsi endogen terkait dipengaruhi oleh konsepsi endogen terkait dipengaruhi oleh konsepsi eksogen melalui nilai F^2 . Ghazali, (2021) memberikan kriteria bahwa nilai f-square dikategorikan, antara lain 0,35 (besar), 0,15 (sedang), dan 0,02 (kecil). Berikut adalah hasil nilai F-Square dibawah ini:

Tabel 4. 9 F-Square

	WE	TI	PJF	JC
WE	-	0,115	-	-
TI	-	-	-	-
PJF	0,361	0,020	-	-
JC	0,157	0,002	-	-

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil Tabel F-Square diatas dapat dilihat bahwa nilai F-Square mempunyai pengaruh kuat terdapat pada *Person Job Fit* (PJF) terhadap *Work Engagement* (WE). Sedangkan nilai F-Square mempunyai pengaruh sedang terdapat pada hubungan variabel, *Job Crafting* (JC) terhadap *Work Engagement* (WE), dan *Work Engagement* (WE) terhadap *Turnover Intention* (TI). Serta nilai F-Square mempunyai pengaruh lemah terdapat pada hubungan *Person Job Fit* (PJF) terhadap *Turnover Intention* (TI), dan *Job Crafting* (JC) terhadap *Turnover Intention* (TI).

3. *Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)*

SRMR adalah ukuran yang digunakan untuk menilai kesesuaian model struktural secara keseluruhan. Nilai SRMR yang baik $< 0,08$ atau $< 0,10$. Berikut tabel hasil nilai SRMR

Tabel 4. 10 SRMR

	Model Saturated	Model Estimated
SRMR	0,093	0,093

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

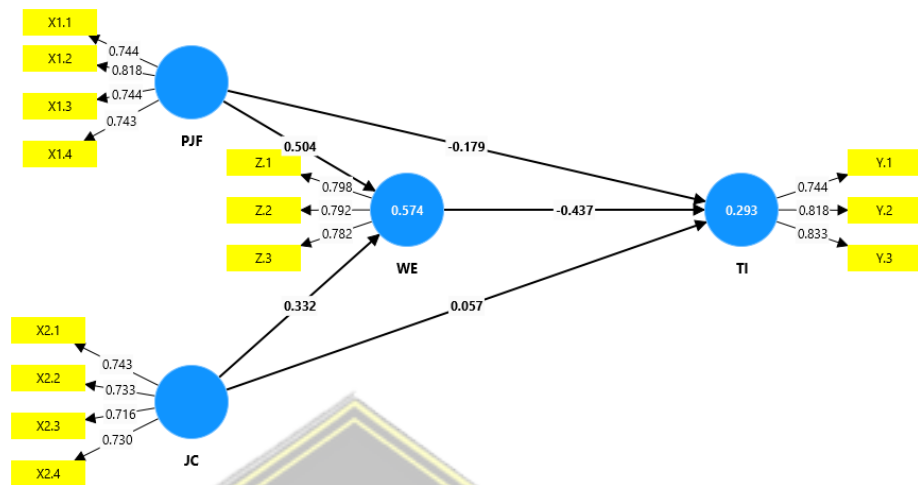
Berdasarkan Tabel 4.10 hasil nilai SMRM sebesar $0,093 < 0,10$ maka nilai ini menunjukkan bahwa model fit yang digunakan memiliki kecocokan yang cukup baik, meskipun mendekati batas atas yang masih dapat diterima. Sehingga model ini dapat diterima sebagai representasi yang memadai dari hubungan antar variabel yang diteliti.

4.3.1 Uji Hipotesis

1. T-Statistik

Uji hipotesis menggunakan teknik *bootstrapping* dilakukan dengan menggunakan data yang telah melewati tahapan pengukuran. Proses uji hipotesis melibatkan perbandingan t-statistik menggunakan taraf signifikansi 5% atau 0,05 yaitu dengan nilai 1,96. Jika nilai t-Statistik $> 1,96$ dinyatakan signifikan dan hipotesis dapat diterima, sedangkan jika nilai t-Statistik $< 1,96$ dinyatakan tidak signifikan dan hipotesis ditolak.

Gambar 4. 1 Model Hasil Uji Hipotesis



Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Dari gambar 4.1 dapat dijelaskan bahwa untuk menentukan penerimaan atau penolakan suatu hipotesis, perhatian dapat difokuskan pada nilai signifikan antar konstruk, t -statistik, dan p -values. Oleh karena itu, dengan pendekatan ini, perhitungan estimasi pengukuran dan standar error tidak bergantung pada asumsi statistik, melainkan dapat berdasarkan pengamatan empiris. Dalam metode *resampling bootstrap* yang diterapkan dalam penelitian ini, sebuah hipotesis dianggap diterima jika nilai t -Statistik melebihi 1,96 dan nilai p -values kurang dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa jika H_a diterima, maka H_o ditolak, dan sebaliknya jika H_a ditolak, maka H_o diterima.

Uji hipotesa antar variabel sebagaimana telah dijelaskan diatas ditampilkan dalam 4.11

Tabel 4. 11 Hasil T-Statistik

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STTDEV)	P Values	Kesimpulan
<i>H1 : Person Job Fit -> Turnover Intention</i>	-0,179	-0,192	0,201	0,889	0,374	Ditolak
<i>H2 : Job Crafting - > Turnover Intention</i>	0,057	0,051	0,166	0,344	0,731	Ditolak
<i>H3 : Person Job Fit -> Work Engageme nt</i>	0,504	0,510	0,093	5,442	0,000	Diterima
<i>H4 : Job Crafting - > Work Engageme nt</i>	0,332	0,335	0,093	3,565	0,000	Diterima
<i>H5 : Work Engageme nt -> Turnover Intention</i>	-0,437	-0,432	0,155	2,815	0,005	Diterima

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Dari Tabel 4.11 dapat disimpulkan bahwa terdapat 3 (tiga) hipotesis yang diterima dan 2 (dua). Penilaian terhadap penerimaan atau penolakan suatu hipotesis dijelaskan sebagai berikut:

- a. H1 Ditolak** : Hasil penelitian menunjukkan hubungan tidak signifikan antara konstruk *Person Job Fit* terhadap *Turnover Intention*. Arah hubungan dapat dilihat dari angka *original sample* di *bootstrapping*

sebesar -0,179. Sedangkan untuk signifikansinya adalah negatif karena nilai t-statistik sebesar 0,889 yang berarti lebih kecil dibandingkan t-tabel yaitu 1,96. Selain itu, nilai *p-values* sebesar 0,374 juga melebihi standar yang telah ditetapkan yaitu $< 0,05$. Pada penemuan ini, dapat diinterpretasikan yaitu semakin tinggi rasa *Person Job Fit*, maka karyawan belum tentu merasakan tumbuhnya niat *Turnover Intention*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hoptesis yang menyatakan pengaruh *person job fi* terhadap *turnover intention* ditolak.

b. H2 Ditolak : Hasil penelitian menunjukkan hubungan tidak signifikan antara konstruk *Job Crafting* terhadap *Turnover Intention*. Arah hubungan dapat dilihat dari angka *original sample* di *bootstrapping* sebesar 0,057. Sedangkan untuk signifikansinya adalah negatif karena nilai t-statistik sebesar 0,344 yang berarti lebih kecil dibandingkan t-tabel yaitu 1,96. Selain itu, nilai *p-values* sebesar 0,731 juga melebihi standar yang telah ditetapkan yaitu $< 0,05$. Pada penemuan ini, dapat diinterpretasikan yaitu semakin tinggi rasa *Job Crafting*, maka karyawan belum tentu merasakan tumbuhnya niat *Turnover Intention*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan pengaruh *job crafting* terhadap *turnover intention* ditolak.

c. H3 Diterima : Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara konstruk *Person Job Fit* terhadap *Work Engagemet* karyawan CV Inti Prima Kencana Abadi Kota Semarang. Arah hubungan dapat dilihat dari nilai *original sample* sebesar 0,504. Signifikansi

ditunjukkan oleh angka t-statistik sebesar 5,442 yang lebih besar dibandingkan t-tabel (1,96). Nilai *p-values* penelitian sebesar 0,000 juga memenuhi standar yang telah ditentukan yaitu senilai $< 0,05$. Pada penemuan ini, dapat diinterpretasikan yaitu semakin memiliki kesesuaian kerja yang besar maka akan diikuti dengan tumbuhnya kepercayaan karyawan pada CV Inti Prima Kencana Abadi Kota Semarang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan pengaruh *person job fit* terhadap *work engagement* diterima.

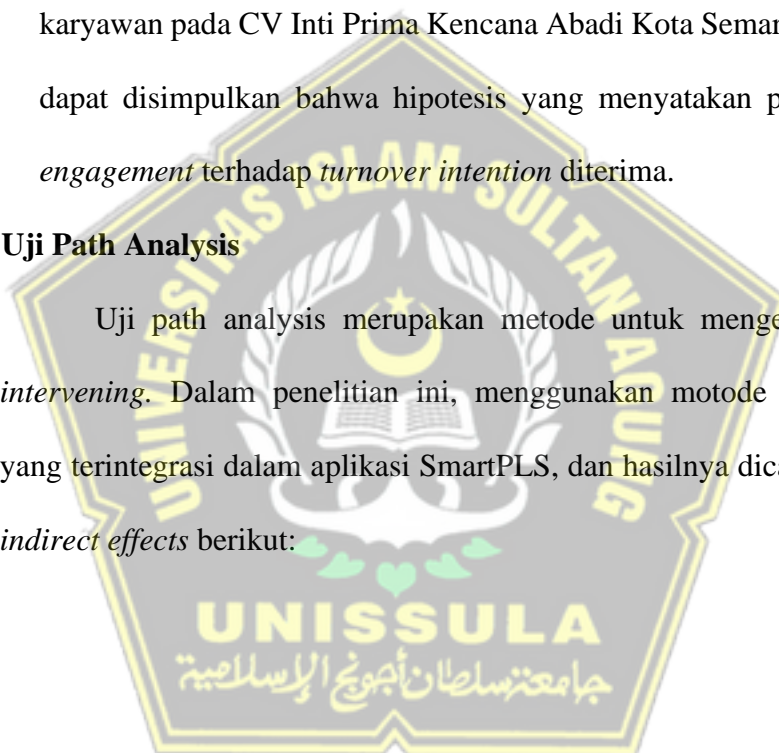
d. H4 Diterima : Hasil penelitian menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara konstruk *Job Crafting* terhadap *Work Engagement* karyawan CV Inti Prima Kencana Abadi Kota Semarang. Arah hubungan dapat dilihat dari nilai *original sample* sebesar 0,332. Signifikansi ditunjukkan oleh angka t-statistik sebesar 3,565 yang lebih besar dibandingkan t-tabel (1,96). Nilai *p-values* penelitian sebesar 0,000 juga memenuhi standar yang telah ditentukan yaitu senilai $< 0,05$. Pada penemuan ini, dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi inovasi kerja yang dimiliki, maka akan diikuti dengan peningkatan produktivitas karyawan pada CV Inti Prima Kencana Abadi Kota Semarang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan pengaruh *job crafting* terhadap *work engagement* diterima.

e. H5 Diterima : Hasil penelitian menunjukkan hubungan negatif dan signifikan antara konstruk *Work Engagement* terhadap *Turnover Intention* karyawan CV Inti Prima Kencana Abadi Kota Semarang. Arah

hubungan dapat dilihat dari nilai original sample sebesar -0,437. Signifikansi ditunjukkan oleh angka t-statistik sebesar 2,815 yang lebih besar dibandingkan t-tabel (1,96). Nilai *p-values* penelitian sebesar 0,005 juga memenuhi standar yang telah ditentukan yaitu nilai $< 0,05$. Pada penemuan ini, dapat diinterpretasikan yaitu semakin memiliki keterikatan kerja yang besar, maka akan meningkatkan loyalitas karyawan pada CV Inti Prima Kencana Abadi Kota Semarang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan pengaruh *work engagement* terhadap *turnover intention* diterima.

2. Uji Path Analysis

Uji path analysis merupakan metode untuk mengevaluasi peran *intervening*. Dalam penelitian ini, menggunakan metode *bootstrapping* yang terintegrasi dalam aplikasi SmartPLS, dan hasilnya dicatat pada tabel *indirect effects* berikut:



Tabel 4. 12 Nilai *Specific Indirect Effects* Hipotesis

Konstruk	Original Sample (O)	Sample mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STTDEV))	P Values	Kesimpulan
<i>Person Job Fit -> Work Engagement et -> Turnover Intention</i>	-0,220	-0,221	0,094	2,356	0,019	Diterima
<i>Job Crafting -> Work Engagement -> Turnover Intention</i>	-0,145	-0,145	0,067	2,159	0,031	Dierima

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

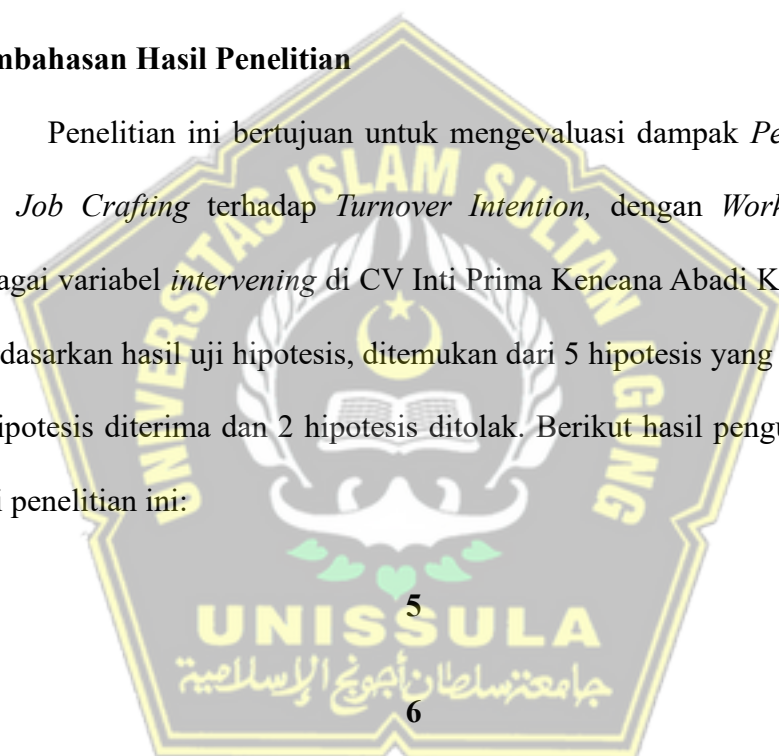
Dengan merujuk pada Tabel 4.12 uji mediasi dapat dilakukan dengan langkah-langkah berikut:

- Hubungan langsung $X_1 \rightarrow Y$ yaitu *Person Job Fit* terhadap *Turnover Intention* adalah positif, sedangkan hubungan tidak langsung $X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$ yaitu *Person Job Fit* terhadap *Turnover Intention* melalui *Work Engagement* adalah negatif. Dengan nilai t-statistik 2,356 dan *p-values* 0,019. Hal ini menyimpulkan bahwa, terdapat hubungan efek *intervening* dan variabel *Work Engagement* terhadap *Turnover Intention* mampu memediasi hubungan antara *Person Job Fit* terhadap *Turnover Intention*.
- Hubungan langsung $X_2 \rightarrow Y$ yaitu *Job Crafting* terhadap *Turnover Intention* adalah positif, sedangkan hubungan tidak langsung $X_2 \rightarrow$

Z -> Y yaitu *Job Crafting* terhadap *Turnover Intention* melalui *Work Engagement* adalah negatif. Dengan nilai t-statistik 2,159 dan *p-values* 0,031. Hal ini menyimpulkan bahwa, terdapat hubungan efek *intrervening* dan variabel *Work Engagement* terhadap *Turnover Intention* mampu memediasi hubungan antara *Job Crafting* terhadap *Turnover Intention*.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak *Person Job Fit* dan *Job Crafting* terhadap *Turnover Intention*, dengan *Work Engagement* sebagai variabel *intervening* di CV Inti Prima Kencana Abadi Kota Semarang. Berdasarkan hasil uji hipotesis, ditemukan dari 5 hipotesis yang diajukan yaitu 3 hipotesis diterima dan 2 hipotesis ditolak. Berikut hasil pengujian hipotesis dari penelitian ini:



4.4.1. Pengaruh Person Job Fit terhadap Turnover Intention Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data, menunjukkan bahwa *Person Job Fit* tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan CV Inti Prima Kencana Abadi. Artinya kecocokan antara pekerjaan dengan kemampuan, pengetahuan, dan kepuasan pribadi karyawan tidak berpengaruh terhadap keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaan. Penelitian ini mengungkapkan bahwa, walaupun karyawan merasa pekerjaan mereka

sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki, tidak berdampak terhadap niat mereka untuk berhenti, mencari pekerjaan lain, dan memiliki keinginan yang kuat untuk meninggalkan perusahaan.

Hasil dalam penelitian ini mendukung temuan Fajri *et al.*, (2019) yang menunjukkan bahwa *person job fit* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* pada karyawan perawat, terutama dipengaruhi oleh faktor ketidaksesuaian antara kemampuan perawat dengan tuntutan pekerjaan serta kurangnya dukungan perusahaan. Namun, penelitian ini bertentangan dengan temuan Karunia & Puri, (2020), yang menyatakan bahwa *person job fit* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Y di Indonesia. Maka penelitian ini, dapat menekankan peran penting *Work Engagement*. Keterlibatan kerja yang tinggi dapat memediasi pengaruh negatif *Person Job Fit* terhadap *Turnover Intention*.

4.4.2. Pengaruh Job Crafting terhadap Turnover Intention Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data, menunjukkan bahwa *Job Crafting* tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan CV Inti Prima Kencana Abadi. Meskipun secara teoritis *job crafting*, yang melibatkan penigkatan sumber daya pekerjaan sosial, struktural, dan tuntutan pekerjaan yang menantang dapat memengaruhi keputusan karyawan untuk tidak berpikir berhenti, tidak mencari pekerjaan lain, atau tidak memiliki niat untuk berhenti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Job Crafting* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* karyawan. Karyawan yang aktif dalam melakukan *job crafting* mungkin menciptakan kondisi kerja

yang lebih sesuai dengan kebutuhan dan keinginan mereka, namun perubahan ini juga dapat mengungkapkan ketidakcocokan atau ketidakpuasan dalam pekerjaan mereka, yang dapat meningkatkan keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Dalam penelitian ini mendukung penelitian Junker *et al.* (2023), yang menunjukkan bahwa *job crafting* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan, terutama melalui peningkatan perasaan kontrol dan otonomi dalam pekerjaan mereka. Namun, hasil ini bertentangan dengan temuan Rizky & Prastyani (2023), yang menyatakan bahwa *job crafting* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan di sektor telekomunikasi. Perbedaan ini mungkin mencerminkan variasi konteks industri atau karakteristik pekerjaan. Maka, hasil penelitian ini menegaskan bahwa *job crafting* dapat menjadi alat yang efektif untuk mendorong *work engagement* dan mengurangi *turnover intention*.

4.4.3. Pengaruh Person Job Fit terhadap Work Engagement Karyawan

Hasil pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa *Person Job Fit* berpengaruh terhadap *Work Engagement* pada karyawan CV Inti Prima Abadi, yang berarti hipotesis diterima. Semakin tinggi *person job fit* dan *work engagement*, semakin tinggi pula keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya. Kecocokan antara pekerjaan dengan kemampuan dan pengetahuan karyawan meningkatkan tingkat energi dan antusiasme (*vigor*) dalam pekerjaan mereka. Kepuasan pribadi dengan pekerjaan juga berkontribusi pada dedikasi (*dedication*) karyawan terhadap tugas-tugas

mereka, sehingga karyawan merasa lebih berkomitmen dan termotivasi. Selain itu, keinginan individu untuk cocok dengan karakteristik pekerjaan mereka memastikan bahwa karyawan lebih terlibat sepenuhnya dalam pekerjaan mereka (absorption). Dengan demikian, kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan, pengetahuan, serta kepuasan pribadi karyawan secara signifikan meningkatkan *work engagement*.

Analisis hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *Person Job Fit* memiliki pengaruh positif terhadap *Work Engagement* karyawan CV Inti Prima Kencana Abadi. Temuan ini secara konsisten mendukung penelitian sebelumnya oleh Wiweko & Kurniawan, (2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara *person job fit* terhadap *work engagement*, kecocokan yang baik membuat karyawan terlibat dalam pekerjaan, yang berarti menumbuhkan motivasi kerja mereka dan pada akhirnya memberikan kontribusi pada kesuksesan perusahaan. Hubungan positif ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pula tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka di CV Inti Prima Kencana Abadi.

4.4.4. Pengaruh Job Crafting terhadap Work Engagement Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa *Job Crafting* berpengaruh terhadap *Work Engagemet* pada karyawan CV Inti Prima Abadi, yang berarti diketahui bahwa hipotesis diterima. *Job Crafting* yang melibatkan peningkatan sumber daya sosial (increasing social job resources) dan struktural (inctreasing structural job reources), serta

peningkatan tantangan dalam pekerjaan (decreasing hindering job demands), secara signifikan meningkatkan keterlibatan kerja karyawan. Karyawan yang aktif dalam *job crafting* menunjukkan tingkat semangat yang lebih tinggi, dedikasi yang lebih kuat, dan penyerapan yang lebih mendalam dalam pekerjaan mereka. Dengan kata lain, *job crafting* membantu karyawan untuk menyesuaikan pekerjaannya dengan kebutuhan dan kemampuannya, sehingga meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan serta pengurangan hambatan. Hal tersebut dapat meningkatkan *Work Engagement*.

Analisis hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *Job Crafting* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *Work Engagement* karyawan CV Inti Prima Kencana Abadi. Hasil ini mendukung penelitian dari Dwi & Helmy, (2020) menyatakan bahwa secara langsung atau tidak karyawan telah menerapkan *job crafting* untuk mendukung menyelesaikan pekerjaan yang berbanding lurus dengan keterikatan yang dirasakan oleh karyawan. Dengan demikian, penerapan *job crafting* yang efektif dapat menjadi strategi penting bagi perusahaan untuk meningkatkan *work engagement* dan kinerja karyawan.

4.4.5. Pengaruh Work Engagement terhadap Turnover Intention Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Work Engagement* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan CV Inti Prima Kencana Abadi, yang berarti hipotesis diterima. Dalam indikator *work engagement*, seperti karyawan yang memiliki tingkat *vigor* tinggi akan

merasa lebih energik dan antusias, yang bisa dapat mengurangi niat untuk berpindah kerja. Selain itu, pada indikator *dedication* yang tinggi membuat karyawan merasa pekerjaan mereka bermakna dan penting, sehingga mereka lebih berkomitmen untuk tetap bertahan di perusahaan. Serta *absorption* yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan benar-benar terlibat dalam pekerjaan mereka, yang mengurangi niat mereka untuk mencari kesempatan kerja lain.

Karyawan yang terlibat secara aktif dalam pekerjaan mampu membangun hubungan yang lebih baik dengan rekan kerja dan atasan, serta menunjukkan perilaku positif seperti meningkatkan efisiensi, berkontribusi pada inovasi, dan menunjukkan komitmen untuk tetap di perusahaan. *Work Engagement* juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif di CV Inti Prima Kencana Abadi, sehingga karyawan merasa lebih termotivasi dan bersemangat dalam mencapai tujuan perusahaan.

Dalam penelitian ini, analisis hipotesis menunjukkan bahwa *Work Engagement* memiliki pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* karyawan CV Inti Prima Kencana Abadi. Hasil ini mendukung penelitian Muchtadin, (2022) menyatakan bahwa *Work Engagement* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* pada generasi milenial, khususnya melalui faktor-faktor seperti pengembangan karier, dan pengakuan atas prestasi. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian saya yang menekankan

pentingnya meningkatkan keterlibatan kerja untuk mengurangi *Turnover Intention*.

4.4.6. Pengaruh Variabel Mediasi *Work Engagement* terhadap *Person Job Fit* dan *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji *path analysis* (analisis jalur) menunjukkan bahwa *Work Engagement* mampu menjadi variabel *intervening* atau mampu memediasi, di mana terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *Person Job Fit* terhadap *Turnover Intention*. Artinya, ketika tingkat keterlibatan kerja karyawan tinggi, maka dampak negatif dari *person job fit* yang rendah terhadap *turnover intention* dapat diminimalisir. Indikator *person job fit*, seperti kecocokan antara pekerjaan dengan kemampuan, pengetahuan, kepuasan pribadi dengan pekerjaan, dan keinginan individu yang cocok dengan karakteristik pekerjaan, memiliki hubungan negatif dengan *turnover intention*. Ketika karyawan merasa cocok dengan pekerjaannya dalam hal kemampuan dan pengetahuan, serta puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung memiliki niat yang lebih rendah untuk berpikir berhenti (*thinking of quitting*), mencari pekerjaan lain (*intention to search*), dan niat untuk berhenti (*intention to quit*).

Dalam konteks ini, perusahaan dapat meningkatkan *person job fit* kepada karyawan dengan menyesuaikan kemampuan dan minat kerja mereka, serta menciptakan *work engagement* yang lebih tinggi. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung dalam perkembangan karir mereka cenderung lebih terlibat secara menyeluruh dalam aktivitas perusahaan.

Tingginya tingkat *work engagement* ini memperkuat hubungan antara *person job fit* dan *turnover intention*, di mana karyawan yang lebih terlibat cenderung merasa lebih cocok dengan pekerjaannya dan memiliki niat yang lebih rendah untuk meninggalkan perusahaan.

Temuan penelitian ini berhasil mengatasi perbedaan hasil dalam penelitian sebelumnya antara lain, Fajri *et al.* (2019) yang menyatakan adanya pengaruh positif pada *person job fit* terhadap *turnover intention*, sedangkan oleh Karunia & Puri (2020) menemukan pengaruh negatif dari *person job fit* terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini, konsisten dengan temuan oleh Karunia & Puri (2020), dengan menambahkan *Work Engagement* sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan *work engagement* dapat memediasi pengaruh *person job fit* terhadap mengurangi *turnover intention* di CV Inti Prima Kencana Abadi.

4.4.7. Pengaruh Variabel Mediasi Work Engagement terhadap Job Crafting dan Turnover Intention

Berdasarkan hasil uji *path analysis* yang telah dilakukan, *Work Engagement* mampu menjadi variabel *intervening* atau mampu memediasi, di mana terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara variabel *Job Crafting* terhadap *Turnover Intention*. Indikator *work engagement* membantu karyawan untuk merasa lebih terlibat dan termotivasi dalam pekerjaan mereka. Ketika karyawan terlibat secara aktif, mereka cenderung lebih baik dalam meningkatkan sumber daya pekerjaan sosial (*increasing social job resources*) dan struktural (*increasing structural job resources*),

serta menangani tuntutan pekerjaan yang semakin menantang (*increasing challenging job demands*) dan mengurangi tuntutan kerja yang menghambat (*decreasing hindering job demands*). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang terlibat secara mendalam dalam pekerjaannya cenderung lebih proaktif dalam *job crafting*, yaitu menyesuaikan tugas dan peran mereka untuk lebih sesuai dengan keterampilan dan minat mereka.

Temuan penelitian ini berhasil mengatasi perbedaan hasil dalam penelitian sebelumnya antara lain, Junker *et al.* (2023), yang menunjukkan bahwa *job crafting* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*, sedangkan oleh Rizky & Prastyani (2023), menemukan pengaruh negatif dari *job crafting* terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini, konsisten dengan temuan oleh Rizky & Prastyani (2023), dengan menambahkan *Work Engagement* sebagai variabel mediasi. Tingkat keterlibatan yang tinggi ini mampu mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan, karena mereka merasa lebih puas dan termotivasi dalam lingkungan kerja yang mendukung. Dengan demikian, *Work Engagement* berfungsi sebagai variabel memediasi dampak positif dari *Job Crafting* terhadap pengendalian *Turnover Intention*, dan membantu menciptakan stabilitas tenaga kerja di CV Inti Prima Kencana Abadi.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada CV Inti Prima Kencana Abadi Kota Semarang, mengenai pengaruh *Person Job Fit*, *Job Crafting* terhadap *Turnover Intention* dengan *Work Engagement* sebagai variabel intervening dengan total mendapatkan 80 responden, maka dapat ditarik Kesimpulan sebagai berikut:

- 1) *Person Job Fit* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* CV Inti Prima Kencana Pribadi. Dengan kata lain, hipotesis tentang kesesuaian antara variabel ini tidak didukung oleh hasil penelitian.
- 2) *Job Crafting* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* CV Inti Prima Kencana Pribadi. Dengan kata lain, hipotesis tentang kesesuaian antara variabel ini tidak didukung oleh hasil penelitian.
- 3) *Person Job Fit* berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* CV Inti Prima Kencana Abadi. Dengan kata lain, hipotesis tentang kesesuaian antara variabel ini didukung oleh hasil penelitian.
- 4) *Job Crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* CV Inti Prima Kencana Abadi. Dengan kata lain, hipotesis tentang kesesuaian antara variabel ini didukung oleh hasil penelitian.
- 5) *Work Engagement* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* CV Inti Prima Kencana Abadi. Dengan kata lain, hipotesis tentang kesesuaian antara variabel ini didukung oleh hasil penelitian.

Setelah mengetahui pengaruh antar variabel diatas, penelitian juga menguji peran mediasi didalamnya sebagai berikut:

- 1) *Person Job Fit* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* melalui *Work Engagement* pada karyawan CV Inti Prima Kencana Abadi.
- 2) *Job Crafting* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* melalui *Work Engagement* pada karyawan CV Inti Prima Kencana Abadi.

5.2 Implikasi

Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian ini diharapkan dapat mendukung pengetahuan dan wawasan tentang pengendalian *turnover intention* karyawan dari pekerjaan. Maka dapat dikemukakan implikasi sebagai berikut:

- 1) Dari penelitian ini menunjukkan bahwa CV Inti Prima Kencana Abadi perlu meningkatkan *Person Job Fit* untuk mengurangi *Turnover Intention* melalui peningkatan *Work Engagement*. Dalam konteks kebijakan SDM, harus memastikan bahwa penempatan karyawan sesuai dengan keterampilan dan minat mereka untuk meningkatkan keterlibatan kerja, yang pada akhirnya akan menurunkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Dengan demikian, perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang berkinerja tinggi dan mengurangi biaya yang terkait dengan pergantian karyawan. Hal ini merupakan upaya agar mengembangkan *Person Job Fit* karyawan.
- 2) Dari penelitian ini menunjukkan bahwa upaya *Job Crafting* dapat secara efektif mengurangi *Turnover Intention* dengan meningkatkan *Work*

Engagement karyawan di CV Inti Prima Abadi. Dalam konteks kebijakan SDM, sebaiknya mendorong karyawan untuk proaktif dalam membentuk dan menyesuaikan pekerjaan mereka, serta menyediakan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas dan inisiatif. Dengan meningkatkan keterlibatan kerja, karyawan akan merasa lebih terikat dan termotivasi, yang pada akhirnya menurunkan keinginan mereka untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Implementasi strategi ini dapat menciptakan tenaga kerja yang lebih stabil dan produktif, yang merupakan aset penting bagi keberhasilan jangka panjang perusahaan. Hal ini merupakan upaya mengembangkan *Job Crafting* individu para karyawan.

- 3) Dalam konteks kebijakan SDM CV Inti Prima Kencana Abadi perlu memprioritaskan peningkatan *Work Engagemnet* karyawan sebagai strategi utama untuk mengurangi niat *turnover* dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik mendukung dan memotivasi, seperti menyediakan peluang pengembangan profesional, pengakuan atas pencapaian, dan keseimbangan kerja-hidup yang baik. Manajemen dapat meningkatkan komitmen karyawan dan mengurangi keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini merupakan upaya meningkatkan *Work Engagement* karyawan.

5.3 Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Berdasarkan pengalaman ada beberapa keterbatasan yang dialami peneliti yang perlu diperhatikan serta terus diperbaiki dalam penelitian ini. Jika melihat pada penilaian Ghozali & Latan, (2015) bahwa moderat nilai R-Square

0.33, dan 0.19 dikatakan lemah. Sedangkan hasil pada penelitian ini, pengukuran R-Square variabel *Turnover Intention* menunjukkan nilai sebesar 0,293. Hal tersebut menunjukkan bahwa R-Square pada variabel *Turnover Intention* ini dikatakan moderat menuju lemah.

Maka, saran untuk penelitian berikutnya terkait menguji model pengendalian *Turnover Intention* yang menunjukkan nilai moderat menuju lemah tidak signifikan perlu ditingkatkan dengan mengusulkan atau menambahkan variabel yang lain. Seperti faktor-faktor budaya organisasi, keseimbangan kerja, kepuasan kerja, dan peluang pengembangan karier mungkin berperan lebih besar dalam pengendalian *Turnover Intention* karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Al-suraihi, W. A., Samikon, S. A., Al-suraihi, A. A., & Ibrahim, I. (2021). Pergantian Karyawan: Penyebab, Pentingnya dan Strategi Retensi. *European Journal of Business Management and Research*, 6, 1–19. doi:10.24018/ejbmr.2021.6.3.893 fatcat:wdkc7hdfxbhe5izyhfnyr25fb4
- Albana, H. (2019). Pengaruh job crafting terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh work engagement di pt. terminal teluk lamong, Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen(JIM)*, 7, 210–219. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/25407>
- Anand, A. A., & Acharya, S. N. (2021). Employee Engagement in A Remote Working Scenario. *International Research Journal of Business Studies*, 14 (2), 119–127. <https://doi.org/doi.org/10.21632/irjb>
- Anas Tegar Saputra, and Djastuti, Indi. (2021). Analisis Pengaruh Person Organization Fit Dan Person Job Fit Terhadap Turnover Intention Dengan Work Engagement Sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal of Management*, vol. 10, no. 3. <https://repofeb.undip.ac.id/id/eprint/8679>
- Andrew Fernando Pakpahan, Adhi Prasetio, Edi Surya Negara Kasta Gurning, Risanti Febrine Ropita Situmorang, T., & Parlin Dony Sipayung, Ayudia Popy Sesilia, Puspita Puji Rahayu Bonaraja Purba, Muhammad Chaerul, Ika Yuniwati Valentine Siagian, G. A. J. R. (2021). *Metodologi Penelitian Ilmiah*. Yayasan Kita Menulis. <https://repository.unai.edu/id/eprint/656>
- Ariyani, Y., & Syakarofath, N. A. (2023). Peran person job fit dan job crafting terhadap niat mengundurkan diri dari pekerjaan pada pegawai kontrak Pengaruh kesesuaian pekerjaan dan job crafting terhadap intensi turnover. 9(1), 41–48. doi:10.21776/ub.mps.2023.009.01.840
- Arnold B Bakker, Alfredo Rodríguez-Muñoz, and A. I. S. V. (2015). Modelling job crafting behaviours: Implications for work engagement. *Human Relations*, 69(1). <https://doi.org/doi.org/10.1177/0018726715581690>
- Arya Pering, I. M. A. (2020). Kajian Analisis Jalur Dengan Structural Equation Modeling (Sem) Smart-Pls 3.0. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 3(2), 28–48. <https://doi.org/10.47532/jis.v3i2.177>
- Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 875–884. <https://doi.org/doi.org/10.1037/0021-9010.87.5.875>
- Cahyaningsih, P. N., Kirana, K. C., & Welsa, H. (2021). Analisis Organizational Trust dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention pada Pekerja

- Generasi Milenial dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(2), 500. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i2.318>
- Debus, M. E., Gross, C., & Kleinmann, M. (2020). The Power of Doing: How Job Crafting Transmits the Beneficial Impact of Autonomy Among Overqualified Employees. *Journal of Business and Psychology*, 35(3), 317–331. <https://doi.org/10.1007/s10869-019-09625-y>
- Du, Y., Li, J., & Xu, Q. (2023). Are you satisfied when your job fits? The perspective of career management. *Journal of Management*. <https://doi.org/doi.org/10.1108/BJM-09-2022-0353>
- Eddy Roflin, Iche Andriyani Liberty, P. (2021). *POPULASI, SAMPEL, VARIABEL DALAM PENELITIAN KEDOKTERAN* (Moh. Nasrudin (ed.); Ke-1). https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=ISYrEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=definisi+sampel+adalah&ots=oktOxcsZc_&sig=etRzBxRwcvGOoCCB8DnOD5bjEmI&redir_esc=y#v=onepage&q=definisi+sampel+adalah&f=false
- Fahreza, S., Kartika, L., & Sayekti, A. (2019). Analisis Faktor Engagement Karyawan Generasi Milenial Pada Perusahaan Berbasis Ekonomi Kreatif. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 19(1), 56. <https://doi.org/10.25124/jmi.v19i1.1985>
- Haemi Kim, Jinyoung Im, Hailin Qu, J. N. (2018). Exploring antecedents and consequences of job crafting. *International Journal of Hospitality Management*, 75, 18–26. <https://doi.org/doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.02.014>
- Hafiz, M. P. Al. (2020). *No Survei: Tren Perekrutan Pekerja di Indonesia akan Melambat*. <https://www.marketeers.com/survei-tren-perekrutan-di-indonesia-akan-melambat/>
- Junker, T. L., Man, Y., & Bakker, A. B. (n.d.). *membuat pekerjaan hingga berhenti dari pekerjaanK Menguji perspektif proaktif yang bijak*. <https://doi.org/10.1108/CDI-06-2022-0163>
- Junker, T. L., Yin, C., Fong, M., Gawke, J. C. L., & Bakker, A. B. (2023). *From job crafting to job quitting? Testing a wise proactivity perspective*. <https://doi.org/10.1108/CDI-06-2022-0163>
- Kakar, A. S., Saufi, R. A., Devadhasan, B. D., Meyer, N., Vetrivel, S. C., & Magda, R. (2021). *The Mediating Role of Person-Job Fit between Work-Life Balance (WLB) Practices and Academic Turnover Intentions in India ' s Higher Educational Institutions*.

- Karunia, N., & Puri, D. (2020). *Peranan komitmen organisasi dan person job fit terhadap turnover intention generasi Y pada karyawan di Indonesia*. 7(2), 66–76. <https://doi.org/10.24843/JPU.2020.v07.i02.p07>
- Kristof-Brown, A.L., R.D.Zimmerman, dan E. C. J. (2005). Consequences of Individuals Fit at Work: A Meta-Analysis of Person-Job, PersonOrganization, Person-Group, dan Person_Supervisor Fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281–432.
- Lahat, M. A., & Marthanti, A. S. (2021). *The Effect Of Work Engagement And Work Stress On Job Satisfaction And Their Impact On Turnover Intention Of Gojek Partners In Jakarta*. 02, 40–50.
- Lailatu's Syukriyah, R. A. (2023). *The Role of Job Person Fit in Reducing Turnover Intention Through Managing Work Stress in Property Companies*. 1–20. <https://doi.org/DOI:10.21070/ups.2507>
- Laksono, B. F. W., & Wardoyo, P. (2019). Pengaruh Work – Life Balance, Kepuasan Kerja Dan Work Engagement Terhadap Turnover Intentions Dengan Mentoring Sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan Hotel Dafam Semarang. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1), 17. <https://doi.org/10.26623/jreb.v12i1.1525>
- Lutfiyah, L., Oetomo, H. W., & Suhermin, S. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja terhadap Person Job Fit dan Kinerja Karyawan pada PT. Andromedia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 684. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n3.p684-699>
- M. Askari Zakariah, V. A. (2021). Analisis Statistik Dengan Spss Untuk Penelitian Kuantitatif. In M. Askari Zakariah (Ed.), *Teknik pengambilan populasi dan sampel*. <https://books.google.co.id/books?id=4Vs3EAAAQBAJ&lpg=PA16&ots=yOVkjVoup9&dq=pengertiansampel&lr&hl=id&pg=PA59#v=onepage&q>
- Muchtadin, M. (2022). *Hubungan antara Work Engagement dengan Turnover Intention pada Pekerja Generasi Milenial di Jabodetabek The Relationship between Work Engagement and Turnover Intention for Millennial Generation Workers in Jabodetabek Tingkat pergantian atau keluar masukny*. 13(3), 377–391.
- Oprea, B. (2022). *Pekerjaan dan Niat untuk Keluar : Peran Mediasi dari Pekerjaan dan Keterlibatan yang Bermakna*. <https://doi.org/10.1177/0894845320918666>
- PWC. (2022). Asia Pacific Workforce Hopes and Fears Survey 2022: Time for a rethink? <http://www.pwc.com/asiapacific>
- Pramesti, N. K., & Astiti, D. P. (2020). Peran Komitmen Organisasi dan Person Job

- Fit terhadap Turnover Intention Generasi Y pada Karyawan di Indonesia. *Jurnal Psikologi Udayana*, Vol. 7 No., 66-67 Pramesti, N. K., Astiti, D. P. (2020). Pera. <https://doi.org/10.24843/JPU.2020.v07.i02.p07>
- Priyono, A., & Tampubolon, S. (2023). Pengaruh Job Insecurity dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Karyawan Milenial dan Gen Z di Bank BJB Cabang Daan Mogot). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 5(2), 15–33. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v5i2.768>
- Sari, M., Rachman, H., Juli Astuti, N., Win Afgani, M., & Abdullah Siroj, R. (2022). Explanatory Survey dalam Metode Penelitian Deskriptif Kuantitatif. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer*, 3(01), 10–16. <https://doi.org/10.47709/jpsk.v3i01.1953>
- Sholeh, M. S., & Jakaria, R. B. (2021). Partial Least Square In Analyzing The Influence Of Service Quality, Facilities And Price On Customer. *Procedia of Engineering and Life Science*, 1(2), 1–6. <https://doi.org/10.21070/pels.v1i2.1032>
- Suryantari, Y., Mulyana, A., Lanisy, N. A., Wayan, N., & Satyarini, M. (2023). *The Influence of Person-Job Fit on Work Engagement and Turnover Intention , Mediated by Work-Family Conflict and Family-Work Conflict among State-Owned Banks Employees in Jakarta*. 11(1), 30–43.
- Tia, R., Mahdi, M. F., & Hayati, N. R. (2022). Pengaruh Keterlibatan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Karyawan Saat Masa Pandemi Covid-19. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(3), 422–434. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i3.364>
- Tims, Maria Arnold, B. Bakker, D. D. (2012). *Development and validation of the job crafting scale*. 80(1), 173–186. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.009>
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 173–186. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.009>
- V. D. W. Pratama. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Person Job Fit Dan Human Relations Terhadap Kinerja Karyawan Pt Wom Finance Cabang Kebumen*. 1–10. <http://eprints.universitaspurabangsa.ac.id/Id/Eprint/669/>
- Wetzels, M., Odekerken-schröder, G., & Oppen, C. V. (2015). *Using PLS Path Modeling Hierarchical and Empirical Construct Models: Guidelines*. *Management Information Systems Research Center*. 33(1), 177–195.
- Wicaksono, R. S. (2020). Work Engagement sebagai Prediktor Turnover Intention pada Karyawan Generasi Millennial di PT Tri-Wall Indonesia. *Acta*

Psychologia, 2(1), 55–62. <https://doi.org/10.21831/ap.v1i1.34119>

Wiweko, W. A., & Kurniawan, J. E. (2020). Hubungan Person Job-Fit dengan Keterlibatan Kerja pada Karyawan Generasi Milenials di Perusahaan X. *PsychopreneurJournal*, 4(2), 90–99. <https://doi.org/10.37715/psy.v4i2.1762>

Yue, C. A., Thelen, P. D., & Walden, J. (2022). How empathetic leadership communication mitigates employees' turnover intention during COVID-19- related organizational change. *Management Decision*. <https://doi.org/doi.org/10.1108/MD-01-2022-0011>

Zhang, Taotao; Li, B. (2020). Job crafting and turnover intention: The mediating role of work engagement and job satisfaction. *Scientific Journal Publishers, Volume 48*,. <https://doi.org/doi.org/10.2224/sbp.8759>

