

**ANALISIS PENGARUH PERSON ORGANIZATION FIT DAN PERSON JOB FIT
TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN WORK ENGAGEMENT
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi pada Karyawan BPR Bank Surya Yudha Kantor Pusat Banjarnegara)**

Anas Tegar Saputra, Indi Djastuti¹

Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

ABSTRACT

Turnover intentions have been the focus of attention for many academics and industry over the years. This is because when the turnover intention is left alone, it will cause various problems within the company. The research is discussed to study and to analyze the effect of person organization fit and person job fit variables on turnover intention through work engagement as an intervening variable.

This study uses primary and secondary data, and population in this study were operational employees of BPR Bank Surya Yudha Head Office Banjarnegara. The data method used in this research is distributing questionnaires using the census method or total sampling. The data analysis technique used in this study was using the SPSS version 25 application, with the method of path analysis and multiple regression. Data analysis was carried out including validity test, reliability test, classical assumption test, t test, F test, determination coefficient test, and also sobel test to determine the mediation effect.

The results of statistical test show that person organization fit variable has a negative and significant effect on turnover intention, and has a positive and significant effect on work engagement. Person job fit also has a negative and significant effect on turnover intention and has a positive and significant effect on work engagement. In addition, it is also known that the work engagement variable can mediate the relationship between person organization fit and person job fit on turnover intention..

Keywords:

Person Organization Fit, Person Job Fit, Work Engagement, Turnover Intention.

PENDAHULUAN

Turnover Intention telah menjadi agenda penelitian serta fokus yang berkembang dari banyak akademisi dan praktisi industri selama bertahun-tahun (Tan et al., 2020). Hal tersebut disebabkan oleh tingkat *turnover intention* yang tinggi selalu menimbulkan permasalahan yang cukup serius bagi banyak perusahaan. Bahkan beberapa perusahaan tentunya mengalami frustrasi ketika mengetahui bahwa proses rekrutmen yang sudah berhasil menjaring staf-staf yang berkualitas, pada akhirnya justru menjadi sia-sia. Hal ini dikarenakan oleh staf yang direkrut tersebut telah memilih pekerjaan diperusahaan lain. Apalagi jika yang keluar adalah tenaga kerja atau karyawan yang mempunyai keahlian, kemampuan, terampil dan berpengalaman atau tenaga kerja yang sedang menduduki posisi vital dalam perusahaan, tentunya hal ini akan menjadi masalah serius bagi perusahaan (Khomariah, 2020).

Davidson et al., (2010) dan Guilding et al., (2014) menjelaskan bahwa apabila *turnover intention* dibiarkan saja tentunya akan memberikan dampak negatif pada kerugian perusahaan seperti *separation cost* yang meliputi wawancara saat *exit interview*, biaya pemberhentian dan rekrutmen, serta biaya pelepasan karyawan. Selain itu juga

¹ *Corresponding author*

menimbulkan *replacement cost* yang merupakan proses perekrutan untuk mencari pengganti karyawan yang keluar berupa iklan lowongan kerja, wawancara dan seleksi, *training cost* untuk karyawan baru, serta *vacancy cost* yang merupakan situasi dimana terjadi kekosongan jabatan sehingga mengharuskan perusahaan mencari karyawan pengganti untuk mengisi jabatan yang kosong. Pertimbangan tersebutlah yang menjadikan perusahaan lebih teliti lagi dalam merekrut karyawannya. Oleh karena itu, aspek yang paling penting dari *turnover* dapat didefinisikan sebagai mempersepsikan dan mempertimbangkan keinginan untuk meninggalkan organisasi, dengan maksud mencari pekerjaan (Emiroğlu et al., 2015).

Semakin tinggi *turnover intention* karyawan di sebuah perusahaan, maka semakin sering pula terjadi pergantian karyawan di perusahaan yang dapat mengakibatkan beberapa kerugian bagi perusahaan (Samson & Suliystiorini, 2020). Tingkat *turnover* akan berkurang bila karyawan mengurangi *turnover intention*. Oleh karena itu, perlu dilakukan penyelidikan mengenai faktor yang mempengaruhi *turnover intention* agar bisa mencegah *turnover* aktual. Untuk mencapai keberhasilan dalam upaya mendapatkan *turnover intention* yang rendah dalam perusahaan, perusahaan harus menaruh perhatian khusus ke dalam beberapa faktor. Berdasarkan 14 artikel penelitian sebelumnya atau terdahulu, terdapat 17 variabel yang memiliki pengaruh terhadap variabel *turnover intention*, yaitu variabel *person organization fit*, *person group fit*, *person job fit*, *organizational trust*, *work engagement*, *psychological capital*, *withdrawal behaviors*, *lmx*, *psychological climate*, *job tenure*, *job satisfaction*, *personality traits*, *training satisfaction*, *pay satisfaction*, *performance appraisal satisfaction*, *supervisor support*, dan *employee engagement*. Berdasarkan ke-17 faktor tersebut, variabel yang sering kali muncul antara lain adalah variabel *person organization fit*, *person job fit*, dan *work engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut merupakan variabel yang memiliki pengaruh kuat terhadap *turnover intention* karyawan.

Mengacu pada hasil penelitian dari Saufi et al., (2020) pada akademisi perguruan tinggi sektor publik di Pakistan, menunjukkan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara *person organization fit* terhadap *turnover intention*. Menurut penelitian ini, hal utama yang menyebabkan tidak signifikannya hubungan antara *person organization fit* dan *turnover intention* yaitu karna objek yang digunakan merupakan karyawan dari sektor akademik, sehingga tidak terlalu berorientasi dengan laba, sedangkan pada penelitian sebelumnya yang terdapat pengaruh signifikan antara *person organization fit* dan *turnover intention* difokuskan kepada organisasi yang berorientasi pada laba. Tetapi dalam penelitian yang dilakukan oleh Rurkkhum, (2018), pada karyawan salah satu universitas negeri terbesar di Thailand, menunjukkan hasil bahwa *person organization fit* memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian ini menjelaskan pentingnya *person organization fit* dari perspektif karyawan. Karyawan yang merasakan *person organization fit* tampaknya kurang terlibat dalam perilaku yang merugikan organisasi, sehingga menunjukkan pentingnya proses seleksi karyawan untuk memilih orang yang paling sesuai dan cocok dengan organisasi (Noe et al., 2014)

Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Abdalla et al., (2018) pada karyawan pusat kesehatan Mansoura University, Egypt. Membagi *person organization fit* menjadi dua yaitu *value congruance* dan *goal congruance* dimana keduanya berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dan *person organization fit* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* ketika sebagian dimediasi oleh *person job fit* dan *person group fit*. Berbeda lagi dengan penelitian yang dilakukan Covella (2017) pada karyawan bisnis dari berbagai industri di Amerika, menunjukkan bahwa *person organization fit* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* ketika dimediasi oleh *work engagement*.

Hasil yang berbeda juga ditunjukkan variabel *person job fit* terhadap *turnover intention*, dimana dalam penelitian yang dilakukan oleh Khairuddin & Baputey, (2019) pada perawat pemerintah di Peninsular Malaysia menunjukkan bahwa *person job fit* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Tetapi dalam penelitian yang dilakukan oleh Fajri & Darmawati (2019) pada perawat rumah sakit PKU Muhammadiyah di Sruweng menunjukkan bahwa *person job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berbeda lagi dengan penelitian yang dilakukan oleh Covella (2017) menunjukkan bahwa *person job fit* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* ketika dimediasi oleh *work engagement*. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Abdalla et al., (2018) menunjukkan bahwa *person job fit* dibagi menjadi dua yaitu *needs-supplies fit* dan *demand-abilities fit*, dimana *needs-supplies fit* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* sedangkan *demand-abilities fit* berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

Pada penjelasan di tersebut menunjukkan bahwa terdapat sebuah *gap*, yaitu hasil penelitian yang berbeda-beda dari para peneliti terdahulu. Baik itu mengenai faktor-faktor yang berpengaruh secara positif, negatif, signifikan, dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Serta terdapat ketidakkonsistenan hasil penelitian terkait variabel *person organization fit*, *person job fit*, dan *work engagement*.

Berdasarkan penelitian terdahulu, berbagai sektor industri sudah digunakan untuk dijadikan objek penelitian dalam meneliti variabel *turnover intention* yang dilakukan di berbagai organisasi yang ada di luar negeri, dan satu berada di Indonesia, diantaranya yaitu pada sektor industri kesehatan, sektor pendidikan, sektor industri asuransi, sektor industri minyak dan gas, karyawan bisnis berbagai industri, generasi milenial, karyawan penuh waktu, dan karyawan call center. Berbeda dengan penelitian terdahulu, penelitian kali ini akan mengambil objek karyawan pada bidang industri perbankan lebih khususnya yaitu perbankan yang berbentuk BPR (Bank Perkreditan Rakyat). Penelitian ini mencoba mengambil sampel di salah satu BPR yang berada di Provinsi Jawa Tengah, yaitu BPR Bank Surya Yudha Kantor Pusat Banjarnegara. Penelitian dengan judul “Analisis pengaruh *person organization fit* dan *person job fit* terhadap *turnover intention* dengan *work engagement* sebagai variabel intervening” ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh dari *person organization fit* dan *person job fit* terhadap *turnover intention* melalui *work engagement* sebagai variabel intervening.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Person organization fit didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu (Kooij & Boon, 2018).

Person job fit adalah kesesuaian atau kecocokan antara karakteristik individu dengan karakteristik pekerjaan yang dilakukan demi memenuhi kebutuhan dalam lingkungan kerja (Fazriati & Budiono, 2017)

Work engagement merupakan kecintaan kepada pekerjaan yang dijalani dengan melibatkan diri secara penuh kepada pekerjaan tersebut (Fadhli & Syaf, 2020)

Turnover intention merupakan kecenderungan atau niat seorang karyawan untuk berhenti bekerja (Fauziridwan et al., 2018)

Pengaruh *Person Organization Fit* Terhadap *Turnover Intention*

Jutras & Mathieu (2016) memberikan penjelasan mengenai kecocokan yang terjadi antara individu dan organisasi dimulai dari pertama kali pembukaan penerimaan karyawan baru di perusahaan, hal tersebut disebabkan oleh calon karyawan pastinya bisa melihat terlebih dahulu kecocokan yang ada antara calon karyawan dengan perusahaan yang akan dilamar. Jika tidak terdapat kecocokan antara seorang individu dan organisasi, itu akan

memunculkan indikasi bahwa semakin besar peluang seseorang karyawan untuk keluar dari organisasi tersebut (Chandra et al., 2018).

Abdalla et al., (2018), mengeksplorasi hubungan antara *person organization fit* dan *turnover intention* dengan melihat *person organization fit* dalam konteks kesesuaian nilai dan kesesuaian tujuan. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara *person organization fit* dengan *turnover intention*. Penelitian Rurkkhum (2018) juga menunjukkan adanya hubungan yang negatif dan signifikan antara *person organization fit* dan *turnover intention*. Selain itu dalam penelitian yang dilakukan oleh Chhabra (2016) dalam meneliti hubungan antara *person organization fit* dengan kepuasan kerja, perilaku karyawan dan tingkat *turnover*, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan negatif antara *person organization fit* dan tingkat *turnover*. Sehingga berdasarkan berbagai asumsi diatas menghasilkan hipotesis sebagai berikut:

H1: *Person organization fit* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Person Job Fit Terhadap Turnover Intention

Pada penelitian ini untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat, dalam variabel *person job fit* bukan difokuskan dalam komponen *needs supplies fit* dan *demands abilities fit* saja, melainkan terdapat komponen tambahan seperti penelitian yang dilakukan oleh Fernandes (2015) dengan menambah komponen *self concept job fit*. Khairuddin & Baputey (2019) melakukan sebuah penelitian yang salah satu hipotesisnya untuk meneliti pengaruh *person job fit* terhadap *turnover intention* dan menghasilkan pengaruh yang negatif tetapi tidak signifikan dalam konteks perawat di malaysia. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan Covella (2017) yang menjelaskan terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *person job fit* dengan *turnover intention* ketika di mediasi oleh *work engagement*. Hal tersebut juga semakin didukung dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Kerse (2018) yang menjelaskan terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *person job fit* dengan *turnover intention*. Sehingga berdasarkan asumsi diatas penelitian kali ini menggunakan hipotesis seperti:

H2: *Person job fit* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Work Engagement Terhadap Turnover Intention

Stabilitas tenaga kerja adalah strategi kompetitif yang kuat dan akan semakin penting di masa yang akan datang. Selain itu, pergantian karyawan terus menjadi topik yang menarik dikalangan peneliti manajemen (Gupta & Shaheen, 2017). Intervensi pertama yang menjelaskan pentingnya *work engagement* dan pengaruhnya terhadap niat untuk keluar dari perusahaan dipelopori oleh W. Schaufeli & Bakker (2004). Hasil penelitian W. Schaufeli & Bakker (2004) memvalidasi bahwa tiga energi positif *work engagement* yaitu semangat, dedikasi dan penyerapan meningkatkan retensi atau mengurangi *turnover intention*. *Work engagement* adalah alat penting yang digunakan untuk mengurangi niat untuk pergi, dan telah mendapat banyak perhatian dari para sarjana (Alias et al., 2014). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Khairuddin & Baputey (2019) menunjukkan terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara *work engagement* dengan *turnover intention*. Selain itu dalam penelitian yang dilakukan oleh Merissa (2018) dan Memon et al., (2018) juga menjelaskan pengaruh *work engagement* terhadap *turnover intention* yang negatif dan signifikan. Sehingga berdasarkan asumsi diatas menghasilkan hipotesis seperti:

H3: *Work engagement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh *Person Organization Fit* dan *Person Job Fit* Terhadap *Work Engagement*

Karyawan yang terlibat dalam sebuah pekerjaan tentunya akan terus termotivasi untuk memperoleh, melindungi, dan mengganti sumber daya yang mereka butuhkan untuk memenuhi tuntutan lingkungan kerja dan pekerjaan mereka (Hobfoll, 2002). Ketika seseorang mencoba untuk membandingkan antara tuntutan dari pekerjaan dan organisasi dengan kualitas atau sumber daya yang dimiliki, maka persepsi dari *person organization fit* dan *person job fit* akan muncul. Persepsi yang sesuai, sebagai gantinya akan membentuk sikap karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi mereka (Wheeler et al., 2013). Salah satu sikap tersebut adalah keterlibatan dalam sebuah pekerjaan atau *work engagement*.

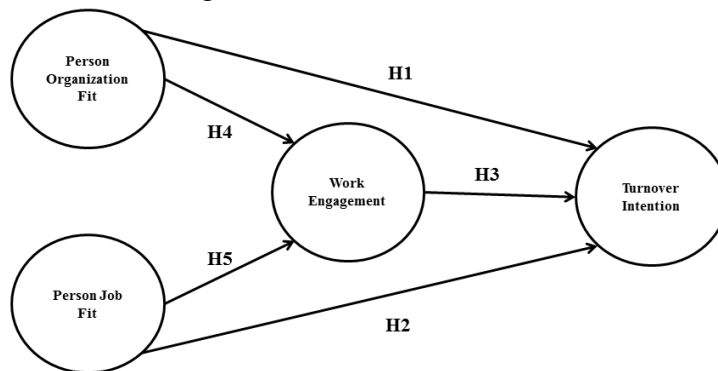
Karyawan yang merasa cocok lebih bersedia untuk berinvestasi dalam pekerjaan mereka dan menjadi terlibat (Crawford et al., 2010). Karyawan yang merasa cocok dengan lingkungannya menemukan lebih banyak makna dalam pekerjaan dan kemudian menjadi lebih terlibat. Identifikasi dan pemahaman tersebut memfasilitasi kontribusi karyawan dan keterlibatan dengan pekerjaan (Leiter & Bakker, 2010). Kemauan untuk berinvestasi dalam pekerjaan seperti itu secara alami ditangkap dalam konsep *work engagement* karena karyawan yang terlibat dicirikan memiliki kapasitas energi yang tinggi, antusiasme dan keterlibatan yang intens dalam pekerjaan mereka (Leiter & Bakker, 2010). Oleh karena itu, hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rayton et al., (2019), yang menjelaskan adanya pengaruh positif dan signifikan antara *employees fit perceptions* (*person organization fit* dan *person job fit*) dengan *work engagement*, sehingga memunculkan hipotesis bahwa:

H4: *Person organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*.

H5: *Person job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*.

Gambar 1

Kerangka Pemikiran Penelitian



Sumber: Abdalla *et al.*, (2018); Rurkkhum (2018); Chhabra (2016); Khairuddin & Baputey (2019); Covella (2017); Kerse (2018); Merissa (2018); Memon *et al.*, (2018); Rayton *et al.*, (2019)

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Tabel 1.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

| Variabel Penelitian | Definisi Variabel | Indikator Pengukuran |
|-------------------------------------|---|---|
| <i>Person Organization Fit</i> (X1) | <i>Person organization fit</i> didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai- | Indikator pengukuran variabel <i>person organization fit</i> yang digunakan di dalam penelitian ini adalah: |

| | | |
|---------------------------------------|---|---|
| | <p>nilai organisasi dengan nilai-nilai individu. (Kooij & Boon, 2018)</p> | <p>X1.1 = Karyawan merasa cocok dengan organisasi. X1.2 = Kecocokan nilai pribadi dengan organisasi X1.3 = Organisasi memenuhi kebutuhan utama karyawan X1.4 = Kecocokan nilai pribadi dengan karyawan saat ini di organisasi X1.5 = Minat dan ketertarikan karyawan dengan organisasi (Jung & Yoon, 2013)</p> |
| <p><i>Person Job fit</i> (X2)</p> | <p><i>Person job fit</i> adalah kesesuaian atau kecocokan antara karakteristik individu dengan karakteristik pekerjaan yang dilakukan demi memenuhi kebutuhan dalam lingkungan kerja (Fazriati & Budiono, 2017)</p> | <p><i>Person job fit</i> diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut: X2.1 = Atribut pekerjaan dipenuhi X2.2 = Pekerjaan saat ini memenuhi segala keinginan dalam sebuah pekerjaan X2.3 = Kesesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan ketrampilan yang dimiliki X2.4 = Kemampuan dan pelatihan sesuai dengan persyaratan pekerjaan X2.5 = Kemampuan dan pendidikan sesuai dengan tuntutan pekerjaan (Fernandes, 2015)</p> |
| <p><i>Work Engagement</i> (Y1)</p> | <p><i>Work engagement</i> merupakan kecintaan kepada pekerjaan yang dijalani dengan melibatkan diri secara penuh kepada pekerjaan tersebut (Fadhli & Syaf, 2020)</p> | <p><i>Work engagement</i> diukur melalui indikator – indikator sebagai berikut: Y1.1 = Penuh energi di tempat kerja Y1.2 = Antusias dengan pekerjaan Y1.3 = Waktu cepat berlalu saat bekerja (Europhound, 2016)</p> |
| <p><i>Turnover Intention</i> (Y2)</p> | <p><i>Turnover intention</i> merupakan kecenderungan atau niat seorang karyawan untuk berhenti bekerja (Fauziridwan et al., 2018).</p> | <p>Variabel <i>Turnover Intention</i> diukur melalui: Y2.1 = Pikiran untuk berhenti. Y2.2 = Aktif mencari pekerjaan baru tahun depan. Y2.3 = Mencari pekerjaan baru dipekerjaan selanjutnya. Y2.4 = Pikiran untuk merubah pekerjaan. (Saeed et al., 2014)</p> |

Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan operasional BPR Bank Surya Yudha Kantor Pusat Banjarnegara yang berada dalam 8 divisi yaitu

Divisi Administrasi Pelaporan Kredit, Penyelesaian Kredit Bermasalah dan Legal, dan Gugatan Sederhana (APL), Divisi KIS, Kredit Kendaraan Bermotor dan Asuransi (KKA), Divisi Pembukuan dan Umum (PU), Divisi Teknologi Informasi (TI), Divisi Operasional, Dana, dan *Treasury* (ODT), Divisi Human Resources Development (HRD), Divisi Kepatuhan, Manajemen Resiko, dan Training (KMT), dan Divisi Satuan Kerja Audit Intern (SKAI) dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *total sampling* atau sensus kepada 102 karyawan.

Jenis dan Sumber Data

Pada penelitian ini jenis data yang digunakan yaitu data subjek (*Self Report Data*). Data yang digunakan pada penelitian ini bersumber pada respon tertulis responden sebagai tanggapan atas pertanyaan yang ada dalam kuesioner online. Kemudian sumber data yang digunakan yaitu data primer berupa kuesioner mengenai persepsi responden dan data sekunder berupa buku, jurnal, website, dan data relevan yang diperoleh dari perusahaan.

Metode Analisis

Pada penelitian ini, analisis datanya menggunakan aplikasi SPSS versi 25, dengan metode analisis jalur dan regresi berganda. Analisis data yang dilakukan diantaranya adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji F, uji koefisien determinasi, serta uji sobel untuk mengetahui efek dari mediasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Objek Penelitian.

Penelitian ini menguji pengaruh *person organization fit* dan *person job fit* terhadap *turnover intention* dengan *work engagement* sebagai variabel intervening. Objek penelitian yang digunakan didalam penelitian ini adalah karyawan BPR Bank Surya Yudha Kantor Pusat Banjarnegara dengan jumlah responden sebanyak 102 karyawan.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas atau variabel independen yaitu *person organization fit* (X_1) dan *person job fit* (X_2) terhadap variabel intervening *work engagement* (Y_1) dan terhadap variabel terikat yakni *turnover intention* (Y_2). Berikut adalah hasil uji analisis regresi berganda menggunakan program SPSS versi 25.

Tabel 2
Koefisien Regresi Berganda dan Hasil Uji t Regresi Ke I

| Model | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|-------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 6.462 | 1.869 | | 3.457 | .001 |
| | Person Organization Fit | .238 | .049 | .424 | 4.819 | .000 |
| | Person Job Fit | .240 | .057 | .373 | 4.232 | .000 |

a. Dependent Variable: Work Engagement

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan pada **Tabel 2** model persamaan regresi yang dituliskan dari hasil uji regresi berganda dalam persamaan regresi *standardized* adalah sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,424 X_1 + 0,373 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, diketahui bahwa variabel *work engagement* dipengaruhi oleh variabel *person organization fit* dengan nilai koefisien sebesar 0,424 dan dipengaruhi oleh variabel *person job fit* dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,373.

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel *person organization fit* memiliki arah koefisien yang positif terhadap variabel *work engagement*, dan variabel *person job fit* juga memiliki arah koefisien positif terhadap variabel *work engagement*.
2. Apabila variabel *person organization fit* (X_1) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel *person job fit* (X_2) bernilai tetap maka variabel *work engagement* (Y_1) akan meningkat. Sebaliknya, apabila variabel *person organization fit* (X_1) mengalami penurunan satu satuan dengan asumsi variabel *person job fit* (X_2) tetap, maka variabel *work engagement* (Y_1) juga akan mengalami penurunan.
3. Apabila variabel *person job fit* (X_2) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel *person organization fit* (X_1) bernilai tetap, maka variabel *work engagement* (Y_1) akan meningkat. Sebaliknya, apabila variabel *person job fit* (X_2) mengalami penurunan satu satuan dengan asumsi variabel *person organization fit* (X_1) tetap, maka variabel *work engagement* (Y_1) juga akan mengalami penurunan.

Tabel 3
Koefisien Regresi Berganda dan Hasil Uji t Regresi Ke II

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 48.329 | 3.495 | | 13.827 | .000 |
| | Person Organization Fit | -.217 | .097 | -.224 | -2.240 | .027 |
| | Person Job Fit | -.243 | .109 | -.219 | -2.231 | .028 |
| | Work Engagement | -.623 | .178 | -.361 | -3.512 | .001 |

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan pada **Tabel 3** model persamaan regresi yang dituliskan dari hasil uji regresi berganda dalam persamaan regresi *standardized* adalah sebagai berikut:

$$Y_2 = - 0,224 X_1 - 0,219 X_2 - 0,361 Y_1 + e$$

Persamaan pada regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel *person organization fit* (X_1), variabel *person job fit* (X_2), dan variabel *work engagement* (Y_1) memiliki arah koefisien yang negatif terhadap *turnover intention* (Y_2).
2. Koefisien *person organization fit* (X_1) menghasilkan nilai negatif terhadap *turnover intention* (Y_2). Artinya bahwa setiap peningkatan persepsi *person organization fit* (X_1) dengan asumsi variabel lain tetap, maka *turnover intention* (Y_2) akan menurun, dan sebaliknya.
3. Koefisien *person job fit* (X_2) menghasilkan nilai negatif terhadap *turnover intention* (Y_2). Artinya adalah setiap peningkatan persepsi *person job fit* (X_2) dengan asumsi variabel lain tetap, maka *turnover intention* (Y_2) akan menurun, dan sebaliknya.
4. Koefisien *work engagement* (Y_1) menghasilkan nilai negatif terhadap *turnover intention* (Y_2) sebesar $- 0,361$. Artinya bahwa setiap peningkatan *work engagement* (Y_1) dengan asumsi variabel lain tetap, maka *turnover intention* (Y_2) akan menurun, dan sebaliknya.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.
Uji Koefisien Determinasi Regresi Ke I

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|---|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| | | | | |

| | | | | |
|--|-------------------|------|------|-------|
| 1 | .714 ^a | .509 | .499 | 3.417 |
| a. Predictors: (Constant), Person Job Fit, Person Organization Fit | | | | |
| b. Dependent Variable: Work Engagement | | | | |

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil pada **Tabel 4** didapatkan nilai R^2 sebesar 0,509 yang memiliki arti bahwa variasi variabel *work engagement* dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen yakni *person organization fit* dan *person job fit* sebesar 50,9%. Sedangkan sisanya 49,1% , dijelaskan oleh faktor – faktor lain di luar model.

Tabel 5.

Uji Koefisien Determinasi Regresi Ke II

| Model Summary ^b | | | | |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .701 ^a | .491 | .476 | 6.036 |
| a. Predictors: (Constant), Work Engagement, Person Job Fit, Person Organization Fit | | | | |
| b. Dependent Variable: Turnover Intention | | | | |

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan pada **Tabel 4.32.**, uji R^2 model regresi kedua diketahui bahwa besarnya R^2 adalah sebesar 0,491 yang menunjukkan bahwa variasi *turnover intention* dapat dijelaskan atau diterangkan oleh variasi *person organization fit*, *person job fit*, dan *work engagement* sebesar 49,1%. Sedangkan, sisanya yakni sebesar 50,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model.

Uji F (Simultan).

Tabel 6. Hasil Uji F Model I

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1199.956 | 2 | 599.978 | 51.371 | .000 ^b |
| | Residual | 1156.249 | 99 | 11.679 | | |
| | Total | 2356.206 | 101 | | | |
| a. Dependent Variable: Work Engagement | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Person Job Fit, Person Organization Fit | | | | | | |

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil **Tabel 6** uji F pada persamaan regresi yang pertama menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 51,371 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dimana F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu 3,088 dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan berarti bahwa X_1 dan X_2 (*person organization fit* dan *person job fit* secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel *work engagement* (Y_1))

Tabel 7 Hasil Uji F Model II

| ANOVA ^a | | | | | | |
|---|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 3451.035 | 3 | 1150.345 | 31.573 | .000 ^b |
| | Residual | 3570.612 | 98 | 36.435 | | |
| | Total | 7021.647 | 101 | | | |
| a. Dependent Variable: Turnover Intention | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Work Engagement, Person Job Fit, Person Organization Fit | | | | | | |

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan pada **Tabel 7** dihasilkan hasil uji F pada persamaan regresi kedua dengan F_{hitung} sebesar 31,573 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dimana, F_{hitung}

lebih besar dari F_{tabel} yakni sebesar 2,697 dan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Sehingga pada persamaan kedua dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak, artinya variabel *person organization fit*, *person job fit*, dan *work engagement* (Y_1), secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel *turnover intention* (Y_2).

Uji t.

Tabel 8 Hasil Uji t Model I

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 6.462 | 1.869 | | 3.457 | .001 |
| | Person Organization Fit | .238 | .049 | .424 | 4.819 | .000 |
| | Person Job Fit | .240 | .057 | .373 | 4.232 | .000 |

a. Dependent Variable: Work Engagement

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan pada **Tabel 4.35.** dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel *person organization fit* adalah 4,819 dan *person job fit* sebesar 4,232 dimana kedua hasil nilai tersebut lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} yaitu sebesar 1,984. Nilai signifikansi variabel *person organization fit* adalah 0,000 dan nilai signifikansi variabel *person job fit* juga sebesar 0,000 dimana kedua signifikansi lebih kecil atau kurang dari 0,05. Oleh sebab itu, dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *person organization fit* dengan *work engagement* (H_4) dan pengaruh positif dan signifikan antara *person job fit* dengan *work engagement* (H_5) diterima dan H_0 ditolak. Selanjutnya hasil dari uji t pada model regresi yang kedua akan dijelaskan pada **Tabel 4.36.** sebagai berikut:

Tabel 4.36.
Hasil Uji t Model II

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 48.329 | 3.495 | | 13.827 | .000 |
| | Person Organization Fit | -.217 | .097 | -.224 | -2.240 | .027 |
| | Person Job Fit | -.243 | .109 | -.219 | -2.231 | .028 |
| | Work Engagement | -.623 | .178 | -.361 | -3.512 | .001 |

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan pada hasil **Tabel 4.36.** dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} dari variabel *person organization fit* adalah -2,240 (nilai mutlaknya 2,240), variabel *person job fit* memiliki hasil t_{hitung} sebesar -2,231 (nilai mutlaknya 2,231), dan variabel *work engagement* sebesar -3,512 (nilai mutlaknya 3,512), dimana ketiga hasil nilai tersebut lebih besar dari hasil t_{tabel} yaitu sebesar 1,984. Nilai signifikansi variabel *person organization fit* adalah 0,027, variabel *person job fit* sebesar 0,028, dan variabel *work engagement* memiliki nilai signifikansi 0,001, dimana ketiga signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu, dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh secara negatif dan signifikan antara *person organization fit* dengan *turnover intention* (H_1), pengaruh secara negatif dan signifikan antara *person job fit* dengan *turnover intention* (H_2), dan pengaruh secara negatif dan signifikan antara *work engagement* terhadap *turnover intention* (H_3) diterima dan H_0 ditolak.

Uji Sobel

1. Pengaruh *person organization fit* terhadap *turnover intention* melalui variabel *work engagement*

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

$$S_{ab} = \sqrt{((-0,623^2) \times 0,049^2) + (0,238^2 \times 0,178^2) + (0,049^2 \times 0,178^2)}$$

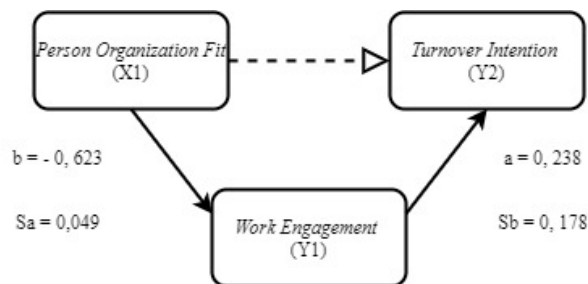
$$S_{ab} = 0,053$$

$$t = \frac{ab}{S_{ab}}$$

$$t = \frac{0,238 \times (-0,623)}{0,053}$$

$$t = -2,801$$

Gambar 4.6 Hasil Uji Sobel X₁ terhadap Y₂ melalui Y₁



Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan perhitungan di atas, diperoleh t hitung sebesar - 2,801 (nilai mutlaknya 2, 801) dimana nilai tersebut lebih besar daripada t tabel yaitu sebesar 1,984. Hal tersebut menandakan bahwa *work engagement* dapat memediasi pengaruh *person organization fit* terhadap *turnover intention*.

2. Pengaruh *person job fit* terhadap *turnover intention* melalui variabel *work engagement*.

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

$$S_{ab} = \sqrt{((-0,623^2) \times 0,057^2) + (0,240^2 \times 0,178^2) + (0,057^2 \times 0,178^2)}$$

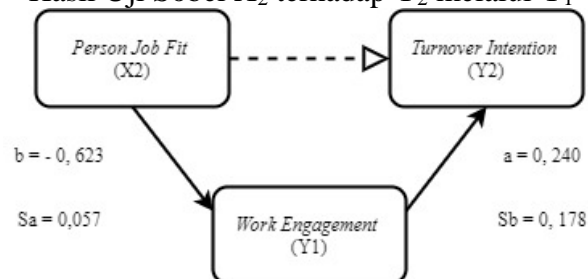
$$S_{ab} = 0,056$$

$$t = \frac{ab}{S_{ab}}$$

$$t = \frac{0,240 \times (-0,623)}{0,056}$$

$$t = -2,648$$

Gambar 4.7
Hasil Uji Sobel X₂ terhadap Y₂ melalui Y₁



Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan dari perhitungan di atas, didapatkan nilai t hitung sebesar - 2,648 (nilai mutlaknya 2,648) dan nilai tersebut lebih besar daripada t tabel yakni sebesar 1,984. Hal tersebut mengartikan bahwa *work engagement* dapat memediasi pengaruh *person job fit* terhadap *turnover intention*.

KESIMPULAN

1. Hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa variabel *person organization fit* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention*. *Person organization fit* terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini tentunya ditandai dengan semakin baik persepsi mengenai *person organization fit* karyawan BPR maka akan semakin mampu untuk menurunkan *turnover intention* karyawan.
2. Hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa variabel *person job fit* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention*. *Person job fit* terbukti memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal tersebut menandakan semakin tinggi persepsi *person job fit* yang dirasakan oleh karyawan BPR maka dapat menurunkan tingkat *turnover intention*.
3. Hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa variabel *work engagement* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention*. *Work engagement* terbukti memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal tersebut menandakan bahwa semakin baik persepsi mengenai *work engagement* pada karyawan BPR, maka akan menjadikan *turnover intention* semakin menurun.
4. Hipotesis keempat (H4) yang menyatakan bahwa variabel *person organization fit* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *work engagement*. *Person organization fit* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi atau baik persepsi mengenai *person organization fit* karyawan BPR, maka akan meningkatkan rasa *work engagement*.
5. Hipotesis kelima (H5) yang menyatakan bahwa variabel *person job fit* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *work engagement*. *Person job fit* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Hal tersebut menandakan semakin tinggi persepsi *person job fit* yang dirasakan oleh karyawan BPR maka dapat meningkatkan *work engagement* dari karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian juga terdapat 2 kesimpulan lain mengenai pengaruh hubungan tidak langsung yang dimediasi oleh variabel intervening *work engagement* adalah sebagai berikut:

6. Berdasarkan hasil uji sobel, penelitian menemukan hasil bahwa variabel *work engagement* terbukti memediasi antara *person organization fit* dengan *turnover intention* karyawan BPR. Hal ini berarti di dalam hubungan *work engagement* dapat dipengaruhi oleh *person organization fit* karyawan dan akan berdampak pada menurunnya *turnover intention* karyawan.
7. Berdasarkan hasil uji sobel, penelitian menemukan hasil bahwa variabel *work engagement* terbukti memediasi antara *person job fit* dengan *turnover intention* karyawan BPR. Hal ini berarti di dalam hubungan *work engagement* dapat dipengaruhi oleh *person job fit* dan akan berdampak pada menurunnya *turnover intention* karyawan.

REFERENSI

Abdalla, A., Elsetouhi, A., Negm, A., & Abdou, H. (2018). Perceived person-organization fit and turnover intention in medical centers: The mediating roles of person-group fit and person-job fit perceptions. *Personnel Review*, 47(4), 863–881.

- <https://doi.org/10.1108/PR-03-2017-0085>
- Alias, N. E., Noor, N. M., & Hassan, R. (2014). Examining the Mediating Effect of Employee Engagement on the Relationship between Talent Management Practices and Employee Retention in the Information and Technology (IT) Organizations in Malaysia. *Journal of Human Resources Management and Labor StudiesOnline*, 2(22), 227–242. <https://doi.org/10.15640/jhrmls>
- Chandra, D., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2018). 287167-Pengaruh-Person-Organization-Fit-Terhada-5D8F2607. *Agora*, 6(1).
- Chhabra, B. (2016). Work role stressors and employee outcomes: Investigating the moderating role of subjective person-organization and person-job fit perceptions in Indian organizations. *International Journal of Organizational Analysis*, 24(3), 390–414. <https://doi.org/10.1108/IJOA-11-2013-0722>
- Covella, G. A. (2017). Person-job fit and person-organization fit influence on turnover intention: A mixed model approach. *ProQuest Dissertations and Theses*. <https://login.lp.hscl.ufl.edu/login?url=https://www.proquest.com/docview/1881830580?accountid=10920>
- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 834–848. <https://doi.org/10.1037/a0019364>
- Davidson, M. C. G., Timo, N., & Wang, Y. (2010). How much does labour turnover cost?: A case study of Australian four- and five-star hotels. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 22(4), 451–466. <https://doi.org/10.1108/09596111011042686>
- Emiroğlu, B. D., Akova, O., & Tanrıverdi, H. (2015). The Relationship Between Turnover Intention and Demographic Factors in Hotel Businesses: A Study at Five Star Hotels in Istanbul. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 207, 385–397. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.10.108>
- Fadhli, M., & Syaf, A. (2020). Peran Dukungan Sosial dan Implementasi RAB Value terhadap Work Engagement pada Civitas Akademika di Universitas Abdurrab. *Psychopolytan : Jurnal Psikologi*, 4(1), 57–65. <https://doi.org/10.36341/psi.v4i1.1311>
- Fajri, N., & Darmawati, D. (2019). Person-job fit on turnover intention: Mediated employee engagement. *International Conference on Rural Development and Entrepreneurship 2019*, 5(1), 320–327.
- Fauziridwan, M., Adawiyah, W. R., & Ahmad, A. A. (2018). Pengaruh Employee Engagement Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi*, 20(1), 1–23.
- Fazriati, N. F., & Budiono. (2017). Pengaruh Job Crafting Terhadap Work Engagement Yang Dimediasi Oleh Person Job Fit Pada Pt. Berlian Jasa Teminal Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 5(3), 1–9.
- Fernandes, M. (2015). Examining the Relationship between Engagement, Person-Environment Fit, and Meaningfulness. *Dissertation*.
- Guilding, C., Lamminmaki, D., & McManus, L. (2014). Staff turnover costs: In search of accountability. *International Journal of Hospitality Management*, 36, 231–243. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2013.10.001>
- Gupta, M., & Shaheen, M. (2017). Impact of work engagement on turnover intention: Moderation by psychological capital in India. *Business: Theory and Practice*, 18(1), 136–143. <https://doi.org/10.3846/btp.2017.014>
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and Psychological Resources and Adaptation. *Review of General Psychology*, 6(4), 307–324. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.6.4.307>
- Jutras, R., & Mathieu, C. (2016). Person-organization fit relationship with job satisfaction

- and turnover: The mediating influence of leader-member exchange. *Academy of Strategic Management Journal*, 15(1), 71–84.
- Kerse, G. (2018). The Effect of Person-Job Fit on Turnover Intention : The Moderator Role of Tipping Satisfaction. *ResearchGate*, 3(October), 37–49.
- Khairuddin, S. M. H. S., & Baputey, S. (2019). Work engagement mediating the relationship between person-job fit and intentions to leave among government nurses in peninsular Malaysia. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 6(9), 190–214.
- Khomariah, E. (2020). Turnover Intention Pt. Efrata Retailindo Ditinjau Dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 3(1), 35–45. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v3i1.4429>
- Kooij, D. T. A. M., & Boon, C. (2018). Perceptions of HR practices, person–organisation fit, and affective commitment: The moderating role of career stage. *Human Resource Management Journal*, 28(1), 61–75. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12164>
- Leiter, & Bakker. (2010). *Work engagement: introduction*”, in Bakker, A.B. and Leiter, M.P. (Eds), *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press.
- Memon, M. A., Salleh, R., Nordin, S. M., Cheah, J. H., Ting, H., & Chuah, F. (2018). Person-organisation fit and turnover intention: the mediating role of work engagement. *Journal of Management Development*, 37(3), 285–298. <https://doi.org/10.1108/JMD-07-2017-0232>
- Merissa, B. (2018). Pengaruh Work Engagement Terhadap Turnover Intention Melalui Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Lotte Shopping Indonesia Sidoarjo. *Jurnal Agora*, 6(1), 1–9. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/6485>
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. . (2014). *Fundamentals of Human Resource Management*. McGraw-Hill New York, 5 Edition.
- Rayton, B., Yalabik, Z., & Rapti, A. (2019). Fit perceptions, work engagement, satisfaction and commitment. *Journal of Managerial Psychology*, 34(6), 401–414. <https://doi.org/10.1108/JMP-02-2018-0074>
- Rurkkhum, S. (2018). The impact of person-organization fit and leader-member exchange on withdrawal behaviors in Thailand. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 10(2-3), 114–129. <https://doi.org/10.1108/APJBA-07-2017-0071>
- Samson, A. M., & Suliystiorini, D. (2020). Person Organization Fit Dan Psychological Capital Sebagai Prediktor Turnover Intention Pada Karyawan Site Pertambangan. *Asosiasi Psikologi Positif Indonesia*, 17–18.
- Saufi, R. A., Mansor, N. N. A., Kakar, A. S., & Singh, H. (2020). The mediating role of person-job fit between person-organisation fit and intention to leave the job: Empirical evidence from pakistan. *Sustainability (Switzerland)*, 12(19), 8189. <https://doi.org/10.3390/su12198189>
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 11, 293–315.
- Tan, K.-L., Sim, P.-L., Goh, F.-Q., Leong, C.-M., & Ting, H. (2020). Overwork and overtime on turnover intention in non-luxury hotels: Do incentives matter? *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 3(4), 397–414. <https://doi.org/10.1108/jhti-09-2019-0104>
- Wheeler, A. R., Halbesleben, J. R. B., & Shanine, K. (2013). Exploring the Middle Range of Person-Environment Fit Theories through a Conservation of Resources Perspective. *Organizational Fit: Key Issues and New Directions*, 170–194. <https://doi.org/10.1002/9781118320853.ch8>