

## **Pengaruh Person-Organization Fit terhadap Niat Berpindah Karyawan dengan Work Engagement sebagai Variabel Pemediasi**

*The Effect Person-Organizational Fit on Turnover Intention with Work Engagement as a Medication Variabel*

Alfian Rifqi Ramdani dan Suryandari Istiqomah

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sebelas Maret  
fianrifqi@yahoo.com

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of Person organizational fit on the intention to move employees mediated by Work engagement. This research was conducted on employees of Pku Muhammadiyah Surakarta hospital. This study took a sample of 100 people taken by non probability sampling method and purposive sampling technique. Data collection techniques in this study use questionnaires while to test the hypotheses that have been formulated this study uses structural equations (SEM) with the AMOS application. The results of this study indicate that person organizational fit has a significant positive influence on work engagement. Then work engagement has a significant negative effect on employee transfer intention. The latter shows that work engagement mediates the relationship between person organizational fit and intention to move. This study has limitations, namely the limited sample of research that was only carried out at Pku Muhammadiyah Surakarta hospital. So that in the next research it is expected to complete the limitations for more varied results to complete the limitations of this study*

**Keyword:** *person-organizational fit, work engagement, turnover intention*

### **PENDAHULUAN**

Perusahaan harus berusaha untuk mengelola dan mempertahankan sumber daya manusianya dengan baik. Dalam penelitian Griffeth et al. (2000) menjelaskan bahwa baik peneliti dan praktisi setuju mengatakan bahwa tingginya tingkat *turnover* karyawan menyebabkan biaya yang tinggi bagi perusahaan karena perusahaan harus melakukan rekrutmen, seleksi, dan pelatihan bagi karyawan baru. Rainey (2003) dalam Memon et al. (2014) menjelaskan bahwa dampak lain dari *turnover* adalah demoralisasi karyawan yang masih bertahan di perusahaan. Demoralisasi karyawan terjadi karena karyawan yang masih bertahan harus menanggung beban kerja dari karyawan yang keluar dari perusahaan, hingga perusahaan mendapatkan karyawan baru sebagai pengganti. Selain itu, dampak lain yang ditimbulkan yaitu produktivitas dari perusahaan akan menurun karena kegiatan operasional yang terganggu akibat karyawan dalam perusahaan berkurang. Oleh sebab itu, penting bagi perusahaan supaya memahami dan mengetahui faktor yang mempengaruhi intensi *turnover* karyawan sehingga perusahaan dapat mencegah dan mengurangi terjadinya *turnover* karyawan.

Intensi *turnover* terjadi karena banyak faktor, salah satunya yaitu adanya ketidakcocokan antara karyawan dengan perusahaan dimana ia bekerja. Strategi yang bisa digunakan oleh perusahaan yaitu dengan mempertimbangkan *person-organization fit* pada saat melakukan seleksi karyawan untuk mengetahui kecocokan karakteristik individu dengan perusahaan. Kecocokan karakteristik yang dimiliki oleh seorang individu

dengan karakteristik perusahaan menjadi satu hal yang penting karena apabila terjadi kecocokan maka individu akan memiliki kecenderungan tidak akan meninggalkan perusahaan.

*Person-organization fit* telah dilihat sebagai salah satu prediktor dari intensi *turnover* karyawan. Seperti yang dikemukakan oleh Kristof (1996) *person-organization fit* tidak hanya dikonseptualisasikan sebagai prediktor yang signifikan dari kepuasan dan komitmen kerja namun juga prediktor dari intensi *turnover* karyawan. *Person-organization fit* secara luas diartikan sebagai kompatibilitas atau kecocokan antara seorang individu dengan organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja dari segi nilai yang dipegang dan tujuan (Kristof, 1996). *Person-organization fit* menjadi salah satu pertimbangan bagi organisasi maupun individu pada saat akan merekrut karyawan atau melamar pekerjaan. Kecocokan antara individu dengan organisasi menjadi perhatian penting karena dapat mempengaruhi kinerja dan mendorong kepuasan serta komitmen kerja karyawan. Apabila seorang individu merasa cocok dengan organisasinya maka ia cenderung akan bekerja dengan baik dan merasa puas dalam pekerjaan sehingga nantinya individu tersebut akan berkomitmen terhadap pekerjaan dan organisasinya serta memiliki kecenderungan tidak akan meninggalkan organisasinya (Memon *et al.*, 2014).

Apabila seorang individu memiliki kecocokan dengan organisasinya maka dalam jangka panjang akan tercipta *work engagement* pada karyawan. Individu tersebut merasa terlibat dan antusias dalam setiap pekerjaannya serta memiliki komitmen pada organisasinya. Individu yang memiliki level keterlibatan yang tinggi pada organisasinya akan cenderung bertahan lebih lama di organisasi dan kecil kemungkinan untuk meninggalkan organisasi (Memon *et al.*, 2014). *Person-organization fit* akan mempengaruhi terbentuknya keterlibatan karyawan dan apabila karyawan memiliki keterlibatan dengan organisasi maka intensi *turnover* karyawan cenderung rendah. *Person-organization fit* dilihat sebagai anteseden untuk memprediksi keterlibatan karyawan dan keterlibatan karyawan telah diakui sebagai prediktor yang kuat dari intensi *turnover* karyawan. Bukti empiris telah menunjukkan bahwa tingkat *work engagement* yang lebih tinggi mengurangi intensi *turnover* karyawan sehingga dapat dikatakan bahwa *work engagement* memediasi hubungan *person-organization fit* sebagai anteseden dan intensi *turnover* sebagai konsekuensi (Memon *et al.*, 2014).

Penelitian ini dilakukan pada karyawan rumah sakit yaitu perawat PKU Muhammadiyah Surakarta karena rumah sakit merupakan bisnis yang bergerak di bidang jasa pelayanan kesehatan sehingga peran sumber daya manusia menjadi sangat penting dan perawat merupakan salah satu tenaga medis yang paling banyak berinteraksi secara langsung dengan pasien. Oleh karena itu, perlu adanya kecocokan antara nilai-nilai organisasi dengan karyawan. RS PKU Muhammadiyah Surakarta merupakan bagian dari bisnis milik organisasi Muhammadiyah dimana nilai-nilai yang dijunjung merupakan nilai-nilai islami.

## LANDASAN TEORI

### ***Person-Organization Fit***

*Person-organization fit (P-O Fit)* secara umum didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu (Kristof, 1996). Sementara Donald dan Pandey (2007) dalam Astuti (2010) mendefinisikan *person- organization fit* adalah adanya kesesuaian/kecocokan antara individu dengan organisasi, ketika: a) setidaknya

tidaknya ada kesungguhan untuk memenuhi kebutuhan pihak lain, atau b) memiliki karakteristik dasar yang serupa.

Menurut Bowen *et al.*, (1991), terdapat manfaat potensial yang dapat diperoleh dengan menerapkan *person-organization fit* dalam organisasi, yaitu: pekerja memiliki sikap yang baik (seperti: kepuasan kerja yang tinggi, komitmen organisasi dan semangat kelompok), perilaku individu yang lebih baik (seperti: kinerja lebih baik dan rendahnya *turnover*), memperkuat desain organisasi (seperti: dukungan rancangan kerja dan budaya organisasi).

### **Work Engagement**

Brown (Robbins, 2003) memberikan definisi *work engagement* yaitu dimana seorang karyawan dikatakan memiliki *work engagement* dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya, selain untuk organisasi. Karyawan dengan *work engagement* yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis pekerjaan yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu. Schmidt (2004) mengartikan *work engagement* sebagai gabungan antara kepuasan dan komitmen, dan kepuasan tersebut mengacu lebih kepada elemen emosional atau sikap, sedangkan komitmen lebih melibatkan pada elemen motivasi dan fisik.

Robinson dkk, (2004) menyebutkan bahwa faktor kunci pendorong dari *engagement* karyawan adalah dimana apabila karyawan dapat merasa dihargai dan dilibatkan (*feeling valued and involved*), yang mempengaruhi hal ini adalah: karyawan dilibatkan dalam pengambilan keputusan, karyawan dapat menyalurkan ide/ suara sehingga mereka dapat merasa berharga, kesempatan untuk mengembangkan pekerjaan, organisasi memperhatikan akan keberadaan dan kesehatan karyawan.

### **Niat Berpindah (Turnover)**

Intensi *turnover* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya intensi *turnover* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Hartono 2002). Perpindahan karyawan dari perusahaan atau *turnover* ini berkaitan dengan jumlah individu yang meninggalkan atau keluar dari perusahaan pada periode tertentu (Wijayawati, 2004). Pasewark & Strawser (1996) menjelaskan bahwa intensi *turnover* mengacu pada niat seseorang untuk mencari alternatif pekerjaan lain dan belum terwujud dalam bentuk perilaku nyata. Perpisahan antara perusahaan dengan karyawan diakibatkan oleh sesuatu hal yang terjadi selama karyawan bekerja di perusahaan yang dapat digolongkan berdasarkan tipe-tipe *turnover*.

Perpisahan antara perusahaan dengan karyawan diakibatkan oleh sesuatu hal yang terjadi selama karyawan bekerja di perusahaan yang dapat digolongkan berdasarkan tipe-tipe *turnover*. Shaw (2000 dalam Wijayawati, 2004) memberikan dua tipe *turnover* yaitu: *voluntary turnover* (sukarela) dan *involuntary turnover* (tidak sukarela). Faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya keinginan berpindah cukup kompleks dan saling berkait satu sama lain. Simamura (1999) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi intensi *turnover* adalah sebagai berikut: usia, lama kerja, tingkat pendidikan dan inteligensi, keikatan terhadap perusahaan, organisasi.

### **Hubungan Person-Organizational Fit dan Work Engagement**

Ketika keterampilan, kemampuan, nilai, dan tujuan karyawan selaras dengan orang-orang dari organisasi maka meningkatkan tingkat *work engagement* mereka. Maslach dan Leiter (2008) menggambarkan bahwa semakin besar keselarasan nilai

antara karyawan dan organisasi maka semakin besar keterlibatan karyawan dengan pekerjaan dalam organisasi tersebut. Warr & Inceoglu, (2012) megatakan mereka yang sesuai dengan organisasi tidak akan menunjukkan tingkat keterlibatan yang rendah. van- Vuuren, Veldkamp, de Jong, & Seydel, (2007) mengatakan persepsi karyawan tentang kesesuaian dengan organisasi menghasilkan rasa memiliki terhadap organisasi, sehingga meningkatkan keamanan psikologis.

Teori *engagement* Kahn (1990) menunjukkan keamanan psikologis adalah salah satu dimensi kunci dari keterlibatan karyawan dengan demikian diharapkan bahwa tingkat keamanan psikologis yang tinggi dapat menyebabkan individu menjadi sangat terlibat. Penelitian lain mengungkapkan bahwa, nilai dan keselarasan tujuan antara karyawan dan perusahaan menciptakan kebermaknaan dan keterlibatan psikologis (Kahn, 1990).

H<sub>1</sub> : *Person- Organizational Fit* Berpengaruh pada *Work Engagement*

### **Hubungan *Work Engagement* dan Niat Berpindah**

Keterlibatan menghasilkan kinerja dan pengalaman yang positif bagi individu terkait pekerjaan sehingga terjadi upaya kerja yang progresif (Schaufeli & Bakker, 2004; Sonnentag, 2003). Pengalaman dan emosi positif menuntun individu untuk menunjukkan hasil kerja yang lebih positif dan mempertahankan perhatian manager mereka terhadap keterlibatan mereka serta kurang ingin meninggalkan organisasi (Saks, 2006; Schaufeli & Bakker, 2004).

Penelitian sebelumnya mengungkapkan hubungan yang kuat antara *work engagement* dan niat berpindah (Saks, 2006; Shuck, Twyford, Reio, & Shuck, 2014). Karyawan merasakan ikatan emosional dengan pekerjaan mereka pada organisasi cenderung tidak ingin mencari opsi pekerjaan lainnya. Schaufeli dan Bakker (2004) melaporkan bahwa *work engagement* berhubungan negatif dengan niat berpindah antar karyawan di Belanda.

H<sub>2</sub>: *Work Engagement* Berpengaruh pada Niat Berpindah

### **Hubungan *Work Engagement* sebagai Mediasi dari *Person-Organizational Fit* pada Niat Berpindah**

Lewins (1951) berpendapat bahwa ketika karyawan merasa cocok dengan organisasi mereka, mereka akan lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. *The Social Exchange Theory* (SET) menjelaskan bahwa dalam hubungan timbal balik, ketika seorang individu menemukan kesesuaian antara norma dan nilainya dengan yang ada pada organisasinya, ia akan menjadi lebih terlibat dengan pekerjaan dan organisasinya (Cook, ( Kim, Aryee, Loi & Kim, 2013; Schaufeli & Bakker, 2004).

Berdasarkan pada penelitian Robinson, Perryman, dan Hayday (2004) mendefinisikan *engegement* sebagai hubungan antara karyawan dan organisasi yang bersifat positif, hubungan seperti itu akan menumbuhkan sikap dan perilaku positif yang berdampak pada rendahnya niat berpindah khususnya. Terbukti dalam penelitian Biswas dan Bhatnagar (2013) mengungkapkan bahwa *work enegagement* memediasi hubungan antara kecocokan P-O dan beberapa variabel yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *work engagement* dapat menjadi mekanisme potensial menghubungkan P-O *fit* dan niat berpindah.

H<sub>3</sub>: *Work Engagement* Memediasi Hubungan *Person-Organizational Fit* dan Niat Berpindah

## METODE PENELITIAN

### Populasi, Sampel, Teknik Pengambilan Sampel, dan Pengukuran

Arikunto (1998 : 117) menjelaskan bahwa populasi merupakan keseluruhan objek penelitian, apabila seseorang ingin meneliti sebuah elemen yang ada dalam wilayah penelitian tersebut, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan rumah sakit PKU Muhammadiyah Surakarta.

Sampel terdiri dari beberapa anggota populasi (Hair et.al 1998), menyarankan untuk pengukuran sampel dapat digunakan cara jumlah item pertanyaan pada kuesioner dikalikan 5. Total item pertanyaan ada 20 item pertanyaan, sehingga ukuran sampel penelitian ini yaitu:  $5 \times 20 = 100$  responden. Metode *sampling* yang digunakan yaitu dengan metode *purposive sampling*.

Pada variabel *person orgizational fit* penelitian ini menggunakan 6 instrumen dari Jung and Yoon (2013). Selanjutnya variabel *Work engagement* penelitian ini menggunakan 9 instrumen dari Schaufeli et al. (2006) dan variabel niat berpindah penelitian ini menggunakan 5 instrumen dari Jung and Yoon (2013). Skala yang digunakan yaitu skala *likert* 1-5 yaitu sangat tidak setuju sampai sangat setuju.

### Uji Validitas, Uji Reabilitas, dan Uji Hipotesis

Alat uji yang digunakan dalam uji validitas adalah *Confirmatory Factor Analysis* dengan bantuan *SPSS 18 for Windows versi 7.0*. Kriteria analisis menggunakan kriteria dari Hair et al., (1998), yaitu nilai *KMO (Kaiser-Meyer-Olkin)* harus lebih besar dari 0,5 dan untuk nilai *Barlett's Test of Sphencity (BTS)* harus kurang dari 0,05 untuk dapat dikatakan valid. Begitu juga dengan *factor loading* harus diatas 0,40 dan item pertanyaan terekstrak sempurna pada satu faktor yang sama agar dikatakan valid (Ghazali, 2006).

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi instrumen dengan rumus *Cronbach's Alpha*. Klasifikasi nilai *Cronbach's Alpha* dalam penelitian ini menggunakan Sekaran (2006) yang mengatakan bahwa kategori reliabilitas baik mencakup nilai alpha 0,80 sampai dengan 1,0. Kategori reliabilitas dapat diterima mencakup nilai alpha 0,60 sampai dengan 0,79 dan untuk kategori reliabilitas buruk mencakup nilai alpha kurang dari 0,60.

Pada penelitian ini uji hipotesis menggunakan *Structural Equation Modelling (SEM)* dengan menggunakan alat AMOS. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan yaitu dengan cara analisis tingkat signifikansi hubungan kausalitas antar konstruk dalam model penelitian dengan melihat nilai C.R. tingkat signifikansi yang digunakan pada penelitian ini sebesar 0,05 atau 5%.

Hal ini didasarkan pada pernyataan Hair et al.,(1998) yang menyatakan bahwa penetapan dari nilai kritis tergantung pada penentuan teoritis tentang hubungan yang akan di uji. Selanjutnya yaitu uji mediasi dengan menggunakan bantuan alat *calculator sobel test*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Dalam uji validitas program *SPSS 16.0 for Windows* digunakan sebagai alat bantu dalam pengujian nilai validitas. Hasil pada analisis penelitian ini menunjukkan bahwa masih terdapat item pertanyaan yang tidak valid yaitu POF1 dan WE6. Sehingga item pertanyaan tersebut di *drop* atau penghilangan agar memenuhi syarat kriteria data valid. Kemudian diperoleh hasil uji ulang KMO dan *Bartlett's Test* sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Uji KMO dan Uji Bartlett

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.866
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1245.713
	Df	190
	Sig.	.000

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 1 didapatkan nilai signifikansi *Bartlett* sebesar 0.000 yang berarti nilai signifikansi *Bartlett* kurang dari 0,05 dan nilai KMO sebesar 0,866 yang berarti nilai KMO hasil lebih besar dari 0,5. Sehingga berdasarkan keterangan tersebut maka variabel-variabel penelitian telah memenuhi syarat untuk dilakukan analisis faktor.

### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan dengan analisis *Cronbach's Alpha*, dan hasil yang didapat menunjukkan dari 3 variabel yang diuji dinyatakan memiliki reliabilitas yang baik karena nilai dari *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Untuk hasil pengujian reliabilitas dalam penelitian ini disajikan pada tabel 2:

Tabel 2 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Person-organizational fit</i>	0,869	<i>Reliabel</i>
<i>Work engegement</i>	0,909	<i>Reliabel</i>
Niat berpindah	0,851	<i>Reliabel</i>

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 2 diatas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk variabel *Person-organizational fit* sebesar 0,869, *Work engagement* sebesar 0,909, dan Niat berpindah sebesar 0,851. Nilai *cronbach's alpha* keempat variabel tersebut di atas 0,60 maka instrument penelitian yang digunakan tersebut *reliabel*.

### Uji Kesesuaian Model

Pengujian dengan menggunakan model SEM dilakukan secara bertahap. Jika belum diperoleh model yang tepat (fit), maka model yang diajukan semula perlu diperbaiki. Perlunya revisi dari model SEM muncul dari adanya masalah dari analisis. Masalah yang

mungkin muncul adalah masalah mengenai ketidakmampuan model yang dikembangkan untuk menghasilkan estimasi yang unik.

Apabila masalah-masalah tersebut muncul dalam analisis SEM, maka mengindikasikan bahwa penelitian tidak mendukung model struktural yang dibentuk. Dengan demikian model perlu direvisi dengan mengembangkan teori yang ada untuk membentuk model yang baru. Berikut merupakan hasil dari uji kesesuaian model dengan menggunakan bantuan alat IBM SPSS AMOS Graphic version 22.0:

Tabel 3 Uji Kesesuaian Model

No	Indeks	Nilai Acuan	Nilai yang diperoleh	Kriteria
1	(X2) Chi Square	113,509	116, 501	
2	X <sup>2</sup> Significance	≥ 0,05	0,058	
3	CMIN/DF	≤ 2	1,239	Fit
4	GFI	≥ 0,90	0,873	Marginal
5	AGFI	≥ 0,90	0,816	Marginal
6	TLI	≥ 0,90	0,971	Fit
7	NFI	≥ 0,90	0,895	Marginal
8	CFI	≥ 0,90	0,977	Fit
9	RMSEA	≤ 0,08	0,049	Fit

Sumber : Data Primer yang diolah,2018

Diketahui bahwa model dalam penelitian ini secara keseluruhan dikatakan memiliki tingkat kesesuaian yang baik. Gozali (2000) menyebutkan bahwa indeks model dikatakan memenuhi kriteria jika setidaknya telah memenuhi 3 parameter serta nilainya melebihi nilai standar. Pada pengujian ini terdapat 4 parameter yang telah lolos yaitu CMIN/DF, TLI, CFI, dan RMSEA. Sehingga dapat disimpulkan hasil dari pengujian *goodness of fit* pada model standar yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan diterima atau lolos dan dapat dilakukan untuk analisis berikutnya.

### Uji Hipotesis

Uji statistik hubungan antar variabel yang menjadi dasar dalam hipotesis penelitian telah diajukan. Uji statistik hasil pengolahan dengan SEM dilakukan dengan melihat tingkat signifikan hubungan antar variabel yang ditampakkan melalui nilai *critical ratio* (c.r) dan nilai *significance probability* masing-masing hubungan antar variabel.

Tabel 4 Uji Hipotesis

Hipotesis	Pengaruh	Estimate	S.E	C.R	P	Keterangan
H1	<i>Work engagement</i> <--- <i>Person- Organizational fit</i>	.585	.088	6.642	.000	Positif Sig
H2	Niat Berpindah <--- <i>Work Engagement</i>	-.670	.221	-3.029	.002	Negatif Sig

Sumber : Data Primer yang diolah,2018

Dari hasil tabel 4 menggambarkan bahwa semua variabel (*Person- Organizational fit*, *Work engagement*, dan Niat Berpindah) menunjukkan hasil bahwa semua jalur model yang diuji adalah signifikan dikarenakan semua nilai p berada dibawah 0.05.

### Uji Mediasi

Tahap selanjutnya yaitu menguji peran mediasi dari *Work Engagement* dalam pengaruhnya pada *Person-Organizational fit* terhadap niat berpindah karyawan, sehingga dapat dilakukan dengan melakukan uji *sobel test*. Hasil uji *sobel test* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5 Uji Mediasi

Pengaruh	Nilai Sobel Test	
	Z	Sig (p)
<i>Work Engagement</i> memediasi hubungan antara <i>Person-organizational fit</i> dengan niat berpindah	-2.7583	0.0058

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 5 pengujian mediasi *Work Engagement* pada pengaruh *Person-organizational fit* terhadap Niat Berpindah karyawan dengan sobel tes diperoleh hasil nilai  $Z < -1,960$  dan nilai *p-value* kurang dari 5% sehingga dapat disimpulkan bahwa *work engagement* memediasi pengaruh *person-organizational fit* terhadap niat berpindah karyawan.

### Pembahasan

Hipotesis 1 memiliki tujuan untuk menguji apakah *Person-Organizational fit* berpengaruh terhadap *Work Engagement*. Berdasarkan hasil tabel 4 dapat diketahui bahwa Nilai *critical ratio* (CR) sebesar 6.642 dan nilai *significance probability* sebesar  $0.000 < 0,05$  maka dikatakan signifikan. Artinya ada hubungan yang signifikan *Person-Organizational fit* dengan *Work Engagement*. Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis 1: *Person-Organizational fit* berpengaruh positif pada *Work Engagement*. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian Maslach dan Leiter (2008) menggambarkan bahwa semakin besar keselarasan antara karyawan dan organisasi maka semakin besar keterlibatan karyawan dengan pekerjaan dalam organisasi tersebut.

Hipotesis 2 memiliki tujuan untuk menguji apakah *Work Engagement* berpengaruh terhadap Niat Berpindah. Berdasarkan hasil tabel 4 dapat diketahui bahwa Nilai *critical ratio* (CR) sebesar 3.029 dan nilai *significance probability* sebesar  $0.002 < 0,05$  maka dikatakan signifikan. Artinya ada hubungan yang signifikan *Work Engagement* dengan Niat Berpindah. Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis 2 : *Work Engagement* berpengaruh pada Niat Berpindah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Saks, 2006; Shuck, Twyford, Reio, & Shuck, (2014) mengungkapkan bahwa ada hubungan yang kuat antara *work Engagement* dan *turnover intention*. Pengalaman dan emosi positif ini menuntun karyawan untuk menunjukkan hasil kerja yang lebih positif, mempertahankan perhatian manager terhadap keterlibatan mereka dan kurang ingin meninggalkan organisasi (Saks, 2006; Schaufeli & Bakker, 2004).

Hipotesis 3 memiliki tujuan untuk menguji peran mediasi *Work Engagement* terhadap *Person-Organization fit* dengan Niat Berpindah. Dari hasil perhitungan uji sobel



diatas didapat nilai t sebesar -2.758, karena nilai  $t -2.758 < -1,960$  dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa *Work Engagement* dapat memediasi hubungan antara *Person-Organizational fit* dengan Niat berpindah. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Biswas dan Bhatnagar (2013) mengungkapkan bahwa keterlibatan karyawan memediasi hubungan antara kecocokan *PO fit* dan beberapa variabel hasil (misal Kepuasan kerja dan komitmen organisasi). Robinson, Perryman, dan Hayday (2004) mendefinisikan keterlibatan sebagai hubungan karyawan dengan organisasi dua arah, hubungan semacam itu memelihara sikap positif dan menurunkan *turnover intention*.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada karyawan rumah sakit PKU Muhammadiyah Surakarta mengenai pengaruh *Person-Organizational fit* terhadap Niat Berpindah dengan dimediasi *Work engagement*, dapat disimpulkan sebagai berikut

*Person-organizational fit* berpengaruh positif signifikan terhadap *Work Engagement*. Hasil ini sejalan dengan penelitian Maslach dan Leiter (2008) menggambarkan bahwa semakin besar keselarasan antara karyawan dan organisasi maka semakin besar keterlibatan karyawan dengan pekerjaan dalam organisasi tersebut. Dalam hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Person-Organizational fit* antara rumah sakit PKU Muhammadiyah Surakarta dengan karyawan maka *Work Engagement* karyawan pada perusahaan akan tinggi.

*Work Engagement* berpengaruh negatif signifikan terhadap niat berpindah. Hasil ini sejalan dengan penelitian Saks, 2006; Shuck, Twyford, Reio, & Shuck, (2014) mengungkapkan bahwa ada hubungan yang kuat antara *work Engagement* dan *turnover intention*. Pengalaman dan emosi positif ini menuntun karyawan untuk menunjukkan hasil kerja yang lebih positif, mempertahankan perhatian manager terhadap keterlibatan mereka dan kurang ingin meninggalkan organisasi (Saks, 2006; Schaufeli & Bakker, 2004). Dalam hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Work Engagement* pada rumah sakit PKU Muhammadiyah Surakarta maka Niat Berpindah karyawan akan menurun.

Pada penelitian ini *Work Engagement* mampu memediasi hubungan antara *Person Organizational fit* dengan Niat Berpindah. Hasil ini selaras dengan penelitian Penelitian ini sejalan dengan penelitian Biswas dan Bhatnagar (2013) mengungkapkan bahwa keterlibatan karyawan memediasi hubungan antara kecocokan *PO fit* dan beberapa variabel hasil (misal Kepuasan kerja dan komitmen organisasi). Robinson, Perryman, dan Hayday (2004) mendefinisikan keterlibatan sebagai hubungan karyawan dengan organisasi dua arah, hubungan semacam itu memelihara sikap positif dan menurunkan *turnover intention*. Dalam hal ini menunjukkan bahwa *Work Engagement* dapat memediasi hubungan *Person-Organizational fit* terhadap Niat Berpindah pada rumah sakit PKU Muhammadiyah Surakarta.

### Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam pelaksanaannya yang dapat berpengaruh pada hasil penelitian yang ada. Keterbatasan dalam penelitian ini antara lain: Subyek penelitian ini terbatas pada perawat yang bekerja di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasi atau dibandingkan secara umum.

Penelitian ini hanya terbatas pada hubungan *Person-Organization fit*, *Work*

*Engagement*, dan Niat Berpindah secara umum dan analisisnya belum terlalu mendalam. Peneliti masih menggunakan asumsi bahwa semua responden mengisi kuesioner dengan jujur dan sungguh-sungguh. Hasil penelitian ini tidak dapat digunakan secara umum atau global karena kondisi dan perilaku karyawan antara satu organisasi dengan yang lainnya tidak sama. Sehingga sangat memungkinkan hasil penelitian akan berbeda apabila penelitian dilakukan di organisasi lain.

## Saran

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Person-Organization fit* memiliki pengaruh signifikan pada Niat Berpindah karyawan dengan adanya mediasi *Work Engagement*. Apabila Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta ingin menjaga niat berpindah karyawan agar tetap rendah maka manajemen rumah sakit dapat menggunakan strategi *Person-Organization fit* yang bertujuan untuk meningkatkan *Work Engagement*. Dalam rekrutmen dan seleksi karyawan baru lebih memperhatikan kecocokan antara karyawan dengan organisasi dari segi nilai-nilai dan tujuan sehingga dapat mendorong terbentuknya *Work Engagement* di masa mendatang.

Apabila terbentuk *Work Engagement* maka Niat Berpindah karyawan akan cenderung lebih rendah dan menguntungkan bagi organisasi karena kinerja karyawan dapat lebih maksimal. Apabila penelitian ini ingin dilanjutkan maka disarankan untuk memperbesar jumlah sampel dan memperluas area penelitian, tidak hanya dalam skala satu perusahaan tetapi skala industri dengan sampel beberapa perusahaan sehingga hasilnya dapat diperbandingkan dan digeneralisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bowen D. E., Ledford, G. E., & Nathan, B. R. 1991. Hiring for the Organization, Not the Job. *Academy of Management Executive*, 5 (4), 35-49.
- Darmi, Sih, Astuti. 2010. Model *Person Organization Fit (P-O Fit Model)* terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, 43-60.
- Ghozali, Imam. 2000. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Griffeth, R.W., Hom, P.W., and Gaertner, S. 2000. A Meta-Analysis of Antecedents and Correlates of Employee Turnover : Update, Moderator Tests, and Research Implications for The Next Millenium. *Journal of Management*, 26, 463-488.
- Hair et al. 1998. *Multivariate Data Analysis*. Fifth Edition. Prentice Hall. Upper Saddle River: New Jersey.
- Inceoglu, Ilke & Warr, P. 2012. Personality and Job Engagement. *Journal of Personnel Psychology*, 12(2), 161-177.
- Jung, H. S., & Yoon, H. H. 2013, The Effects of Organizational Service Orientation on Person-Organization Fit and Turnover Intent. *The Service Industries Journal*, Vol. 33 No. 1, pp. 7-29.
- Kristof, A.L. 1996. Person-Organization Fit: An Integrative Review of its Conceptualization, Measurement, dan Implications. *Personnel Psychology*, 49, 1-49.
- Memon, M.A., Salleh, R., Baharoom, M.N.R., & Harun, H. 2014. Person- Organization Fit dan Turnover Intention: The Mediating Role of Employee Engagement, *Global Business dan Management Research : An International Journal*, 6(3), 205-209

- Mumtaz Ali Memon, Rohani Salleh, Shahrina M Nordin, Jun-Hwa Cheah, Hiram Ting, Francis Chuah. 2017. Person-Organisation Fit and Turnover Intention: The Mediating Role of Work Engagement. *Journal of Management Development*.
- Robinson D., Perryman S., and Hayday S. 2004. *The Drivers of Employee Engagement Report 408*, Institute for Employment Studies, UK
- Riani, Asri Laksmi. 2011. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Schmidt, F. 2004. Workplace Well-Being in the Public Sector- A Review of the Literature and the Road a Head. *Public Service Human Resources Management Agency of Canada*. Ottawa: PSHRMA. October 6, 2010.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W. ,& Bakker,A.B. 2006. Dr Jeckyll or Mr Hyde: On the Differences between Work Engagement and Workaholism. dalam R. J. Burke (Ed.). *Research Companion to Working Time and Work Addiction*. Cheltenham Glos: Edward Elgar.
- Simamora, Henry. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN
- Van Vuuren,M., Veldkamp, B. P., De Jong, M.D.T., dan Seydel, E. R. 2007. The Congruence of Actual and Perceived Person-Organization Fit. *International Journal of Human Resource Management*, 18, 1747.
- Wijayawati, N dan Jaka W. 2004. Pengaruh Organizational Based Self Esteem terhadap Keinginan Pindah: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol. 4 (2) 130-149