



Peran Mediasi *Job Satisfaction* Terhadap *Turnover Intention* : Pengaruh *Person Organization Fit*, *Komitmen Organisasi*, dan *Work Engagement*

The Differences Effectiveness of Video Media and Leaflets on Students' Knowledge of Scabies

¹⁾ Prasasti Indira Wardani, ²⁾ Tri Handayani, ^{3)*} Santi Suciningtyas

^{1,2,3} Institut Teknologi dan Bisnis ADIAS, Indonesia

Email: ¹⁾ prasastiindira71@gmail.com, ²⁾ trihandayani94@ymail.com, ^{3)} suciningtyassanti@gmail.com

*Correspondence: Santi Suciningtyas

DOI:

10.36418/comserva.v2i07.431

Histori Artikel

Diajukan : 01-11-2022

Diterima : 18-11-2022

Diterbitkan : 28-11-2022

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Person Organization Fit*, *Komitmen Organisasi*, dan *Work Engagement* terhadap *Turnover Intention*. Selain itu juga untuk mengetahui dan menganalisis apakah *Job Satisfaction* bisa memediasi variabel bebasnya.

Sampel yang digunakan sebanyak 105 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan dengan teknik *accidental sampling*. Alat uji yang digunakan untuk menguji instrumen penelitian berupa uji validitas, uji reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan metode *Goodnees of fit*, normalitas, outlier dan *mahalanobis distance*. Uji hipotesis dilakukan menggunakan *direct effect* dan *indirect effect*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *person organization fit* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Daiwabo Garment Indonesia. Variabel *komitmen organisasi* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada pada karyawan PT. Daiwabo Garment Indonesia. Variabel *work engagement* berpengaruh tidak signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Daiwabo Garment Indonesia. Variabel *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Daiwabo Garment Indonesia. Variabel *person organization fit* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* yang dimediasi *job satisfaction* pada karyawan PT. Daiwabo Garment Indonesia. Variabel *komitmen organisasi* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* yang dimediasi *job satisfaction* pada karyawan PT. Daiwabo Garment Indonesia. Variabel *work engagement* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* yang dimediasi *job satisfaction* pada karyawan PT. Daiwabo Garment Indonesia.

Kata kunci: *Person Organization Fit*; *Komitmen Organisasi*; *Work Engagement*; *Turnover Intention*; *Job Satisfaction*

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of *Person Organization Fit*, *Organizational Commitment*, and *Work Engagement* on *Turnover Intention*. In addition, it is also to find out and analyze whether *Job Satisfaction* can mediate its free variables. While the number of samples used as many as 105 respondents. The sampling technique used was the *accidental sampling* technique. The test equipment used to test the research instrument is in the form of *validity test*, *reliability test*. The data analysis technique uses the *Goodnees of fit*, *normality*, *outlier* and *mahalanobis distance* methods. Hypothesis testing was carried out using *direct effects* and *indirect effects*. The results showed that

the variable person organization fit had a significant effect on turnover intention of employees of PT. Daiwabo Garment Indonesia. The organizational commitment variable has a significant effect on turnover intention in employees of PT. Daiwabo Garment Indonesia. Work engagement variable has no significant effect on turnover intention of employees of PT. Daiwabo Garment Indonesia. Job satisfaction variable has a significant effect on turnover intention of employees of PT. Daiwabo Garment Indonesia. Person organization fit variable has a significant effect on turnover intention mediated by job satisfaction on employees of PT. Daiwabo Garment Indonesia. The organizational commitment variable has a significant effect on turnover intention mediated by job satisfaction on employees of PT. Daiwabo Garment Indonesia. The work engagement variable has a significant effect on turnover intention mediated by job satisfaction on employees of PT. Daiwabo Garment Indonesia.

Keywords: *Person Organization Fit; Organizational Commitment; Work Engagement; Turnover Intention; Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Dalam rangka menjalankan operasional dengan baik, perusahaan perlu memperhatikan sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut. Sumber daya manusia yang dikelola dengan baik akan membawa efektivitas dan efisiensi dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan (Mutafi, 2020). Perputaran (turnover) karyawan keluar dari perusahaan untuk bekerja di perusahaan lain merupakan tantangan khusus bagi pengembangan sumber daya manusia (Marjuni, 2015). Karena kejadian-kejadian tersebut tidak dapat diperkirakan, kegiatan-kegiatan pengembangan harus mempersiapkan setiap saat pengganti karyawan yang keluar (Soegandhi, 2013). Turnover intention adalah keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain, mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang lebih baik di tempat lain (Soedarmadi et al., 2017).

Kepuasan kerja yang lebih rendah biasanya akan mengakibatkan perputaran karyawan yang tinggi, karyawan akan lebih mudah meninggalkan perusahaan dan mencari kesempatan di perusahaan lain (Sianipar & Haryanti, 2014). (Chandra, 2018) mengemukakan bahwa individu yang sesuai dalam hal kesamaan nilai dengan organisasi cenderung merasa puas, memiliki kompetensi, dan bersedia melanjutkan kewajibannya. Menurut Robert L. Mathis & John H. Jockson (Murty, 2012) selain dengan kepuasan juga berhubungan dengan komitmen organisasi. Komitmen adalah adanya suatu keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok (Hanggardewa, 2018).

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya peningkatan laju turnover karyawan di PT. Daiwabo Garment Indonesia. Dalam kurun waktu tiga tahun sejak 2018 hingga 2020, turnover rate karyawan PT. Daiwabo Garment Indonesia yaitu sebesar 27,14% pada tahun 2018, kemudian meningkat menjadi 48,09% pada tahun 2019, dan meningkat kembali menjadi sebesar 57,36% pada tahun 2020. Menurut (Ridlo, 2012), proporsi jumlah anggota organisasi yang secara sukarela maupun tidak sukarela meninggalkan organisasi dalam satu tahun tidak boleh lebih dari 10%.

Penelitian ini juga dilatarbelakangi oleh adanya research gap dari beberapa penelitian yang menguji hubungan Person Organization Fit, Komitmen Organisasi, Work Engagement, dan Job Satisfaction terhadap Turnover Intention diantaranya Dennis Chandra dan Ratih Indriyani (2018), Nadya Karunia Pramesti dan Dewi Puri Astuti (2020), dan Bella Merissa (2018) yang menyatakan hasil berpengaruh secara negatif dan signifikan. Kemudian penelitian yang telah dilakukan oleh Feri Lupiana

dan Tristiana Rijanti (2015), Edy Purwanto (2018), dan Muhammed Bagoes Solihin dan Ella Jauvani Sagala, S. Psi., MSc. (2020) yang menyatakan hasil tidak berpengaruh secara signifikan.

METODE

Penelitian ini termasuk kedalam *explanatory research* untuk hubungan sebab akibat antar variabel melalui pengujian hipotesis dalam (Wurdiani, 2021). Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode pengambilan sampelnya adalah *accidental sampling* (Meidatuzzahra, 2019). Alat pengumpulan data dasar yang digunakan adalah kuesioner yang diisi oleh karyawan PT. Daiwabo Garment Indonesia. Pengujian data menggunakan IBM Amos versi 22 dengan alat analisis berupa uji asumsi klasik dan uji SEM.

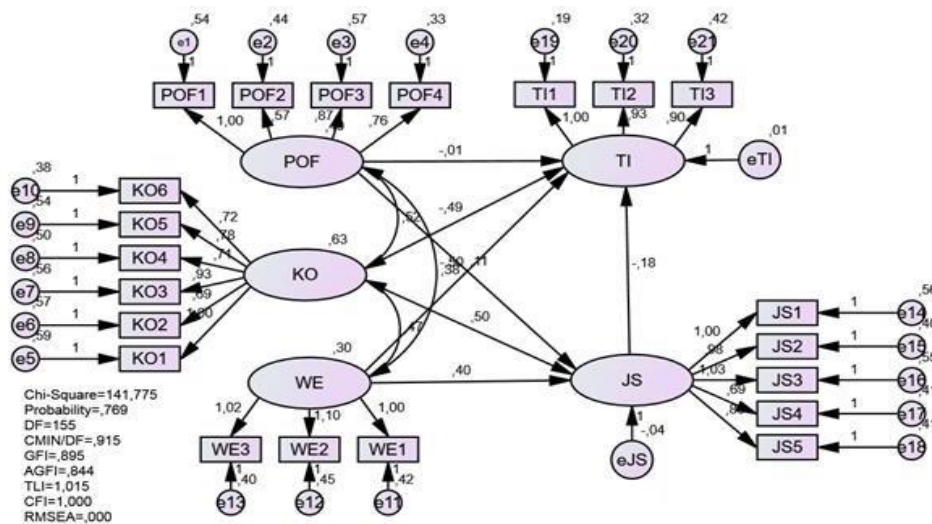
Tabel 1. Definisi Operasional

No.	Variabel	Definisi	Indikator
1.	<i>Turnover Intention</i> (Y)	Keinginan untuk keluar dari pekerjaan maupun keinginan untuk berpindah kerja.	Pikiran untuk keluar, mencari alternatif pekerjaan, keinginan untuk keluar.
2.	<i>Person Organization Fit</i> (X ₁)	Kecocokan nilai antara individu karyawan dengan nilai yang dimilikiperusahaan.	Kesesuaian nilai, kesesuaian tujuan, pemenuhan kebutuhan karyawan, kesesuaian kultur-kepribadian.
3.	Komitmen Organisasi (X ₂)	Keberpihakan individu karyawan terhadap organisasi.	Bahagia menghabiskankarir, terikat secara emosional, rugi meninggalkan perusahaan, bekerja adalah kebutuhan, memiliki kewajiban setia, berpihak pada perusahaan.
4.	<i>Work Engagement</i> (X ₃)	Keterikatan antara karyawan dengan pekerjaannya dimana karyawan melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati.	Semangat, pengabdian, penyerapan.
5.	<i>Job Satisfaction</i> (Z)	Perasaan puas atau tidaknya karyawan terhadappekerjaannya.	Puas terhadap pekerjaan, puas terhadap gaji, puas terhadap promosi, puas terhadap supervisi, puas terhadap kolega.

Sumber: Hasil Pengolahan Data dari Peneliti

HASIL DAN PEMBAHASAN

Goodness of Fit



Sumber : Hasil Output SEM, 2022

Gambar 1. Hasil Pengujian Full Model-Structural Equation Modeling

Uji terhadap kelayakan model menunjukkan bahwa model ini sesuai dengan data atau fit terhadap data yang digunakan. Dalam penelitian ini, hasil perhitungan *goodness of fit* adalah seperti terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2. Cut off value (SEM)

No	Goodness of fit Index	Cut off value	Hasil analisis	Ket.
1	Chi Square	<356,3252	141,78	Baik
2	Significanced Probability	≥0,05	0,77	Baik
3	RMSEA	≤0,08	0,00	Baik
4	GFI	≥0,90	0,90	Baik
5	AGFI	≥0,90	0,84	Marginal
6	CMIN/DF	≤2,00	0,92	Baik

7	TLI	$\geq 0,95$	1,02	Baik
8	CFI	$\geq 0,95$	1,00	Baik

Sumber : Data Output SEM, 2022

Pengujian Hipotesis

Uji Pengaruh Langsung

Tabel 3. Regression Weights: (Group number 1-Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Y	<---	X1	-0,186	0,081	-2,295	0,022	par_1
Y	<---	X2	-0,186	0,052	-3,603	***	par_2
Y	<---	X3	-0,137	0,099	-1,385	0,166	par_3
Y	<---	Z	-0,251	0,034	-7,469	***	par_4

Sumber : Data Output SEM, 2022

- a) Nilai C.R. antara *person organization fit* terhadap *turnover intention* adalah sebesar -2,295. Nilai tersebut berada pada daerah dimana H_0 ditolak pada kurva $\pm 1,983$ (t table untuk $df = 103$ dan tingkat signifikansi 0,05) dan nilai signifikansinya $0,02 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa *person organization fit* berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan demikian, Hipotesis 1 Diterima.
- Nilai C.R. antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention* adalah sebesar -3,603. Nilai tersebut berada pada daerah dimana H_0 ditolak pada kurva $\pm 1,983$ (t table untuk $df = 103$ dan tingkat signifikansi 0,05) dan nilai signifikansinya $0,00 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan demikian, Hipotesis 2 Diterima.
- b) Nilai C.R. antara *work engagement* terhadap *turnover intention* adalah sebesar -1,385. Nilai tersebut berada pada daerah dimana H_0 diterima pada kurva $\pm 1,983$ (t table untuk $df = 103$ dan tingkat signifikansi 0,05) dan nilai signifikansinya $0,166 > 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa *work engagement* berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan demikian, Hipotesis 3 Ditolak.
- c) Nilai C.R. antara *job satisfaction* terhadap *turnover intention* adalah sebesar -7,469. Nilai tersebut berada pada daerah dimana H_0 ditolak pada kurva $\pm 1,983$ (t table untuk $df = 103$ dan tingkat signifikansi 0,05) dan nilai signifikansinya $0,00 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan demikian, Hipotesis 7 Diterima.

Uji Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 4. Regression Weights: (Group number 1-Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Z	<---	X1	0,399	0,106	3,764	***	
Z	<---	X2	0,353	0,068	5,226	***	
Z	<---	X3	0,377	0,129	2,916	0,004	
Y	<---	X1	-0,186	0,087	-2,153	0,031	
Y	<---	X2	-0,186	0,058	-3,207	0,001	
Y	<---	X3	-0,137	0,103	-1,331	0,183	
Y	<---	Z	-0,251	0,075	-3,341	***	

Sumber : Data Output SEM, 2022

Berdasarkan hasil analisis yang telah dijelaskan, maka pengambilan keputusan diambil menggunakan perhitungan sebagai berikut ini :

Tabel 5. Hasil Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh variabel	Pengaruh Kausal		Total
	Langsung	Tidak Langsung, Melalui Z	
$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$	-0,186	-0,100	-0,286
$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$	-0,186	-0,089	-0,275
$X_3 \rightarrow Z \rightarrow Y$	-0,137	-0,095	-0,232

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2022

- a) Berdasarkan pada tabel 5., ditemukan bahwa nilai *total effect* pengaruh tidak langsung *person organization fit* terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction* sebesar -0,286. Nilai *total effect* tersebut > -0,186 (nilai *direct effect* atau pengaruh langsung). Hal tersebut menunjukkan bahwa *job satisfaction* secara signifikan dapat memediasi *person organization fit* terhadap *turnover intention*. Maka hipotesis 4 diterima.
- b) Berdasarkan pada tabel 5., ditemukan bahwa nilai *total effect* pengaruh tidak langsung komitmen organisasi terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction* sebesar -0,275. Nilai *total effect* tersebut > -0,186 (nilai *direct effect* atau pengaruh langsung). Hal tersebut menunjukkan bahwa *job satisfaction* secara signifikan dapat memediasi komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Maka hipotesis 5 diterima.
- c) Berdasarkan pada tabel 5., ditemukan bahwa nilai *total effect* pengaruh tidak langsung *work engagement* terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction* sebesar -0,232. Nilai *total effect* tersebut > -0,137 (nilai *direct effect* atau pengaruh langsung). Hal tersebut menunjukkan bahwa *job satisfaction* secara signifikan dapat memediasi *work engagement* terhadap *turnover intention*. Maka hipotesis 6 diterima.

Pengaruh Person Organization Fit Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Daiwabo Garment Indonesia

Nilai C.R. antara *person organization fit* terhadap *turnover intention* adalah sebesar -2,295. Nilai tersebut berada pada daerah dimana H_0 ditolak pada kurva $\pm 1,983$ (t table untuk $df = 103$ dan

tingkat signifikansi 0,05) dan nilai signifikansinya $0,02 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa *person organization fit* berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian yang dilakukan sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Kharina, Zulkarnain, dan Meutia Naully (2018) yang menyimpulkan adanya pengaruh negatif dan signifikan antara *person organization fit* terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Daiwabo Garment Indonesia

Nilai C.R. antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention* adalah sebesar -3,603. Nilai tersebut berada pada daerah dimana H_0 ditolak pada kurva $\pm 1,983$ (t table untuk $df = 103$ dan tingkat signifikansi 0,05) dan nilai signifikansinya $0,00 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan mendukung penelitian terdahulu mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* yang telah dilakukan oleh Muhammed Bagoes Solihin, Ella Jauvani Sagala, S. Psi., MSc. dalam (Sulastri, 2018) dengan hasil adanya pengaruh negatif dan signifikan antarakomitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Work Engagement Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Daiwabo Garment Indonesia

Nilai C.R. antara *work engagement* terhadap *turnover intention* adalah sebesar -1,385. Nilai tersebut berada pada daerah dimana H_0 diterima pada kurva $\pm 1,983$ (t table untuk $df = 103$ dan tingkat signifikansi 0,05) dan nilai signifikansinya $0,166 > 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa *work engagement* berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian ini tidak mendukung penelitian terdahulu mengenai pengaruh *work engagement* terhadap *turnover intention* yang telah dilakukan oleh (Laksono & Wardoyo, 2019) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *work engagement* terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Person Organization Fit Terhadap Turnover Intention Melalui Job Satisfaction Karyawan PT. Daiwabo Garment Indonesia

Nilai *total effect* pengaruh tidak langsung *person organization fit* terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction* sebesar -0,286. Nilai *total effect* tersebut $> -0,186$ (nilai *direct effect* atau pengaruh langsung). Hal tersebut menunjukkan bahwa *job satisfaction* secara signifikan dapat memediasi *person organization fit* terhadap *turnover intention*.

Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu mengenai pengaruh *person organization fit* terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction* yang telah dilakukan oleh (Octaviani & Hartijasti, 2016) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *person organization fit* terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction* sebagai variabel intervening.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Melalui Job Satisfaction Karyawan PT. Daiwabo Garment Indonesia

Nilai *total effect* pengaruh tidak langsung komitmen organisasi terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction* sebesar -0,275. Nilai *total effect* tersebut $> -0,186$ (nilai *direct effect* atau pengaruh langsung). Hal tersebut menunjukkan bahwa *job satisfaction* secara signifikan dapat memediasi komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction* yang telah dilakukan oleh (Lestari & Prahiawan, 2018), dan (Annisa, 2018) yang menunjukkan hasil yang konsisten yaitu adanya pengaruh negatif dan

signifikan antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction* sebagai variabel intervening.

Pengaruh *Work Engagement* Terhadap *Turnover Intention* Melalui *Job Satisfaction* Karyawan PT. Daiwabo Garment Indonesia

Nilai *total effect* pengaruh tidak langsung *work engagement* terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction* sebesar -0,232. Nilai *total effect* tersebut > -0,137 (nilai *direct effect* atau pengaruh langsung). Hal tersebut menunjukkan bahwa *job satisfaction* secara signifikan dapat memediasi *work engagement* terhadap *turnover intention*.

Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu mengenai pengaruh *work engagement* terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction* yang telah dilakukan oleh (Saputra, 2021) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *work engagement* terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction* sebagai variabel intervening.

Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Daiwabo Garment Indonesia

Nilai C.R. antara *job satisfaction* terhadap *turnover intention* adalah sebesar -7,469. Nilai tersebut berada pada daerah dimana H_0 ditolak pada kurva $\pm 1,983$ (t table untuk $df = 103$ dan tingkat signifikansi 0,05) dan nilai signifikansinya $0,00 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan sejalan dengan penelitian terdahulu tentang pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention* yang telah dilakukan oleh Dennis Chandra dan Ratih Indriyani (2018) yang menyimpulkan adanya pengaruh negatif dan signifikan antara *job satisfaction* terhadap *turnover intention*

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara person organization fit terhadap turnover intention pada karyawan PT. Daiwabo Garment Indonesia, terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap turnover intention pada karyawan PT. Daiwabo Garment Indonesia, terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara work engagement terhadap turnover intention pada karyawan PT. Daiwabo Garment Indonesia, terdapat pengaruh yang signifikan antara person organization fit terhadap turnover intention melalui job satisfaction, terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap turnover intention melalui job satisfaction, terdapat pengaruh yang signifikan antara work engagement terhadap turnover intention melalui job satisfaction, Terdapat pengaruh yang signifikan antara job satisfaction terhadap turnover intention pada karyawan PT. Daiwabo Garment Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Annisa, R. (2018). *Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Rsud Pandeglang Berkah*.
- Chandra, D. (2018). Pengaruh person-organization fit terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja pada PT Paragon Special Metal Surabaya. *Agora*, 6(1).
- Hanggardewa, A. A. (2018). Hubungan Kohesivitas Kelompok Dengan Komitmen Organisasi Pada Anggota Organisasi Mahasiswa Universitas Negeri Surabaya Periode 2017. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi.*, 5(3).
- 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), 17–36.
- Lestari, D., & Prahiawan, W. (2018). Pengaruh Work Family Conflict, Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 2(2), 165–183.
- Marjuni, S. (2015). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Sah Media.
- Meidatuzzahra, D. (2019). Penerapan Accidental Sampling Untuk Mengetahui Prevalensi Akseptor Kontrasepsi Suntikan Terhadap Siklus Menstruasi (Studi Kasus: Pukesmas Jembatan Kembar Kabupaten Lombok Barat). *Jurnal Avesina*, 13(1), 19–23.
- Murty, W. A. (2012). *Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya)*. STIE Perbanas Surabaya.
- Mutafi, A. (2020). Pilar-pilar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Menghadapi Era Global. *Manarul Qur'an: Jurnal Ilmiah Studi Islam*, 20(2), 106–125.
- Octaviani, H., & Hartijasti, Y. (2016). Pengaruh Person-Organization Fit dan Budaya Organisasi terhadap Turnover intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediator: Analisis pada Karyawan Generasi Y di PT X, PT Y dan PT Z. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 16(1), 1–14.
- Ridlo, I. A. (2012). Turnover karyawan “Kajian literatur.” Surabaya: PH Movement Publication.
- Saputra, H. (2021). *Pengaruh Work Engagement Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Studi Di PT. Kapal Api Cabang Kebumen*. Universitas Putra Bangsa.
- Sianipar, A. R. B., & Haryanti, K. (2014). Hubungan komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan intensi turnover pada karyawan bidang produksi CV. X. *Psikodimensia*, 13(1), 98.
- Soedarmadi, S., Christy, N. N. A., & Dewi, D. H. (2017). Peran Keamanan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Sosial Budaya*, 19(1), 90–110.
- Soegandhi, V. M. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Agora*, 1(1), 808–819.
- Sulastri, S. (2018). *Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi Pegawai Negeri Sipil Kantor Kecamatan Cadasari Pandeglang)*. Universitas Islam Negeri" Sultan Maulana Hasanuddin" Banten.
- Wurdiani, Y. A. T. (2021). *Pengaruh Kinerja Keuangan dan Struktur Modal Terhadap*

1) Prasasti Indira Wardani, 2) Tri Handayani, 3*) Santi Suciningtyas

Peran Mediasi Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention: Pengaruh Person Organization Fit, Komitmen Organisasi, dan Work Engagement

Publikasi sustainability Report di Bursa Efek Indonesia (BEI) (Studi empiris perusahaan yang Go Public). Universitas Muhammadiyah Metro.



© 2022 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).