

**PENGARUH *HUMAN RESOURCE PRACTICE* TERHADAP  
*TURNOVER INTENTION* DENGAN *ORGANIZATIONAL  
COMMITMENT* DAN *ORGANIZATION ENGAGEMENT* SEBAGAI  
MEDIASI**

**Harris Kristanto<sup>1</sup>; Alden Nelson<sup>2</sup>**

Fakultas Bisnis dan Manajemen, Universitas Internasional Batam<sup>1,2</sup>

Email : 1941089.harris@uib.edu<sup>1</sup>; aldenn2007@gmail.com<sup>2</sup>

**ABSTRAK**

Dalam sebuah perusahaan sumber daya manusia merupakan aset tertinggi yang ada, oleh karenanya pentingnya perusahaan untuk memprioritaskan berbagai kegiatan dan aktivitas manajemen sumber daya manusia dengan tepat. Tujuan dilakukannya kajian ini yaitu untuk mengetahui apa saja pengaruh dari *human resource practice* yang terdiri dari *career management*, *pay satisfaction*, *performance appraisal*, *person job-fit* dan *job control* terhadap *turnover intention* dengan *organizational commitment* dan *organization engagement* sebagai mediasi. Kajian ini termasuk kedalam jenis penelitian *Causal-Comparative Research* dengan total populasi atau sampel yang digunakan sebanyak 330 karyawan hotel bintang 4 atau 5 di Kota Batam. Analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan aplikasi *software* Smart PLS. Hasil penelitian menyebutkan bahwa enam dari dua belas hipotesis yang diajukan diterima, variabel *person job-fit* dan *performance appraisal* memiliki pengaruh terhadap *organizational commitment*. *Career management* dan *performance appraisal* memiliki pengaruh terhadap *organization engagement*. Variabel *organizational commitment* dan *organization engagement* juga memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci : *Human Resource Practice; Organizational Commitment, Organization Engagement, Turnover Intention*

**ABSTRACT**

*In a company human resources are the highest asset that exists, therefore it is important for companies to prioritize various human resource management activities and activities appropriately. The purpose of this study is to find out what are the effects of human resource practices consisting of career management, pay satisfaction, performance appraisal, person job-fit and job control on turnover intention with organizational commitment and organizational engagement as mediation. This study belongs to the Causal-Comparative Research type with a total population or sample used of 330 employees of 4 or 5 star hotels in Batam City. The data analysis used is by using the Smart PLS software application. The results of the study stated that six of the twelve proposed hypotheses were accepted, the variable person job-fit and performance appraisal had an influence on organizational commitment. Career management and performance appraisal have an influence on organizational engagement. Organizational commitment and organizational engagement variables also have an influence on turnover intention.*

Keywords : *Human Resource Practice; Organizational Commitment, Organization Engagement, Turnover Intention*

## PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi atau perusahaan sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting. Suatu perusahaan tanpa adanya sumber daya manusia tentunya tidak akan jalan karena tidak memiliki tenaga kerja, sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah salah satu asset tertinggi yang ada di suatu perusahaan, oleh karenanya, pentingnya perusahaan untuk memprioritaskan berbagai kegiatan dan aktivitas manajemen sumber daya manusia dengan tepat. Perusahaan yang memiliki sistem sumber daya manusia yang buruk dapat menyebabkan kekacauan dalam suatu perusahaan karena karyawan juga ingin mendapatkan imbalan yang baik jika tidak, maka dalam suatu sumber daya manusia akan muncul yang bernama *Turnover Intention*.

*Turnover intention* mengacu pada kemungkinan individu secara sukarela berpindah pekerjaan selama periode waktu tertentu. *Turnover intention* dikenal sebagai niat seorang pekerja untuk cabut dari organisasi dan merupakan pendahulu langsung dari turnover yang sebenarnya (Mawardi, 2017). Pandangan yang bersangkutan dengan faktor tersebut menjadi perangsang yang kuat untuk menjalankan pekerjaan baru yang mungkin membuat pekerja merasa lebih berguna bagi perusahaan agar dapat mengubah adanya strategi dan kebijakan dalam proses pertahanan bakatnya (Yukongdi & Shrestha, 2020). Organisasi melaporkan tingkat pergantian yang belum pernah terjadi sebelumnya. Empat puluh persen karyawan melaporkan bahwa mereka kemungkinan besar akan meninggalkan pekerjaan mereka dalam 3-6 bulan ke depan. Penelitian kami menunjukkan bahwa karyawan di seluruh industri keluar karena mereka tidak merasa dihargai dan memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang buruk (Field *et al.*, 2021).

*Organizational commitment* dan *organization engagement* memiliki kaitan yang berhubungan dengan praktik sumber daya manusia. Menurut Juhdi *et al.* (2013), praktik manajemen SDM dapat membawa dampak terhadap *organizational commitment* dan *organization engagement*. Praktik tersebut dapat berupa manajemen karier yang dikenal sebagai *career management*, kecocokan pekerjaan yang dikenal sebagai *person job fit*, kepuasan kerja yang dikenal sebagai *pay satisfaction*, kinerja appraisal yang dikenal sebagai *performance appraisal*, dan pekerjaan kontrol disebut *job control*. Melalui proses *career management* ini, individu dapat memiliki pemahaman yang lebih baik tentang jalur profesional yang mereka kejar dan membuat rencana dan strategi untuk memajukan karir mereka. (Guan *et al.*, 2014). Penyesuaian yang terjadi dalam diri

seorang untuk menyesuaikan diri dengan beberapa persyaratan kejuruan yang berhubungan dengan keterampilan pribadi dan persyaratan pribadi dikenal sebagai aksi *person-job fit*. Kesesuaian orang-pekerjaan menunjukkan kesesuaian antara sistem penguatan pekerjaan dan sistem kebutuhan individu (Yang *et al.*, 2019).

Batam yang dikenal sebagai kota industri membuat Batam menjadi daya tarik tersendiri bagi calon tenaga kerja untuk datang ke Batam. Industri – industry di Batam sudah dimulai sejak tahun 1990 hingga saat ini, dimana banyak para investor asing yang menanamkan modalnya di Batam sehingga tercipta lapangan kerja. Dengan bertambahnya perusahaan asing yang berdiri di Batam maka terjadi pula calon peningkatan tenaga kerjanya. Batam memiliki banyak perhotelan yang membuka lowongan kerja untuk masyarakat. Pada bidang perhotelan, para pelaku bisnis perhotelan mengarahkan perhatian pada peningkatan layanan karyawan mereka untuk mendapatkan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan sehingga mencapai apa yang diinginkan perusahaan (Koo *et al.*, 2020). Pada bidang perhotelan sangat bergantung pada wisatawan, tetapi masa pandemi ini, Kota Batam tidak membuka untuk wisatawan sehingga mengakibatkan penghasilan dari karyawan perhotelan juga menurun. Terdapat banyak karyawan yang memiliki niat untuk resign dari tempat kerja. Aksi tersebut dikenal sebagai *turnover intention*. *Turnover intention* mengacu pada karyawan dalam organisasi suatu posisi, bekerja untuk beberapa waktu, telah mempertimbangkan secara sukarela kehilangan posisi semula, dan benar-benar keluar dari organisasi semula. Hung *et al.* (2018) menyatakan *turnover intention* adalah keberangkatan yang dilakukan berdasarkan keinginan pribadi yang memuat alasan gaji, promosi, kepuasan kerja, hubungan dengan atasan; pemisahan paksa didefinisikan oleh organisasi untuk menegakkan pemisahan, termasuk pesangon, pemutusan hubungan kerja dan alasan lainnya.

Perusahaan akan memiliki dampak negatif apabila *turnover intention* yang meningkat karena keinginan untuk bekerja pada karyawan menurun. Karyawan memiliki maksud untuk cabut dari tempat kerja yang biasanya di pengaruhi oleh beberapa faktor seperti *organizational commitment*, *organization engagement* dan praktik sumber daya manusia. *Organizational commitment* untuk anggota organisasi yang diakui organisasi yang memiliki nilai-nilai dan keyakinan serta bersedia untuk berinvestasi untuk upaya dimasukkan ke dalam organisasi, dan tetap ada pada organisasi

(Hung *et al.*, 2018). *Organization engagement* dikenal sebagai salah satu aksi yang dijalankan pihak organisasi dengan maksud agar dapat memiliki gambaran kondisi secara kuantitatif atau kualitatif bagaimana hubungan antar pihak tenaga kerja dan perusahaan. Gallup Consiltant menyebar luaskan pandangan mengenai *employee engagement* ini di tahun 2004 hingga saat ini pandangan tersebut masih dijalankan oleh pihak perusahaan karena terbukti membawa dampak yang baik. Latar masalah yang telah dibahas di atas membuat penulis merasa terdorong akan menjalankan penelitian yang membahas mengenai Pengaruh *Human Resource Practice* terhadap *Turnover Intention* Dengan *Organizational Commitment* dan *Organization Engagement* sebagai mediasi”.

## TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### *Turnover Intention*

*Turnover intention* adalah probabilitas bahwa *incumbent* pekerja pada akhirnya akan meninggalkan pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu. Penarikan sukarela karyawan dari organisasi dan profesi. *Turnover intention* telah diselidiki secara luas dan telah muncul sebagai prediktor penting dan layak untuk *turnover actual* (Albalawi *et al.*, 2019). Ada berbagai macam prediktor *turnover intention* mulai dari faktor individu, tim dan organisasi. *Turnover intention* mengacu pada kemungkinan individu secara sukarela berpindah pekerjaan selama periode waktu tertentu. *Turnover intention* dikenal sebagai niat seorang pekerja untuk cabut dari organisasi dan merupakan pendahulu langsung dari *turnover* yang sebenarnya. Pandangan yang bersangkutan dengan faktor tersebut menjadi perangsang yang kuat untuk menjalankan pekerjaan baru yang mungkin membuat pekerja merasa lebih berguna bagi perusahaan agar dapat mengubah adanya strategi dan kebijakan dalam proses pertahanan bakatnya (Yukongdi & Shrestha, 2020).

*Turnover intention* berhubungan dengan beberapa sifat individu, seperti niat meninggalkan perusahaan, niat mencari pekerjaan baru atau perasaan untuk berhenti dari pekerjaan (Labrague *et al.*, 2018). *Turnover intention* dapat terjadi baik secara sadar maupun tidak disengaja. Perputaran sadar terjadi ketika seorang karyawan memutuskan untuk mengundurkan diri dari organisasi dengan sukarela, sedangkan pergantian paksa terjadi ketika organisasi memulai pemutusan hubungan kerja. *Turnover intention* telah diartikan sebagai keputusan yang disengaja untuk meninggalkan pekerjaan saat ini dan menantikan pekerjaan baru. Pandangan yang sejalan menyatakan dimana terdapat perasaan bahwa karyawan ingin meninggalkan

perusahaan atau organisasi (Ninroon *et al.*, 2020). Namun berbeda dari *turnover* yang sebenarnya karena hanya niat bukan *turnover* yang sebenarnya dimana yang terjadi yaitu ketika karyawan benar-benar meninggalkan suatu organisasi (Yudhistira, 2023).

**Pengaruh *Career Management* terhadap *Turnover Intention* dengan *Organizational Commitment* dan *Organization Engagement* sebagai mediasi**

Guan *et al.* (2015) menyatakan dengan *career management* dijalankan bermaksud agar dapat memberikan promosi dan fasilitas pada proses perkembangan karir pekerja pada sebuah organisasi. Fasilitas berupa kursus pekerjaan, mengembangkan bakat, melakukan rotasi dalam bekerja, dan lainnya yang mendukung pekerja semakin berkembang membaik. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara parsial dapat memediasi *career management* terhadap *turnover intention* melalui indikator yang paling dominan yaitu kewajiban karyawan. Artinya semakin baik *career management* yang diberikan kepada karyawan melalui indikator yang paling dominan yaitu minat untuk dipromosikan maka semakin rendah tingkat *turnover intention*. Ketika mediator komitmen organisasi ditambahkan, hubungan antara pengembangan karir dan keinginan berpindah menjadi lebih kuat. Hal ini juga berarti bahwa *career management* yang lebih baik pada karyawan dapat memberikan dampak yang tinggi terhadap komitmen organisasi. Karyawan yang berkomitmen tinggi pada pekerjaannya akan membawa pengaruh pada niat berpindah yang semakin merendah karena karyawan sudah memiliki komitmen dengan perusahaan yang ditempati sehingga memiliki rasa kewajiban untuk tetap berada di perusahaan saat ini karena perusahaan telah memberikan banyak kepada karyawan. Pada kajian yang diteliti oleh Dewi dan Nurhayati (2021) menyatakan *career management* berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh *organizational commitment*.

*Organizational engagement* dapat menjadi mediasi antara *career management* terhadap *turnover intention*. Manajemen orang yang baik yang menangani kompensasi, seleksi, penilaian kinerja, pelatihan dan manajemen karir diharapkan menghasilkan pengalaman kerja yang positif. *Organizational engagement* dikenal sebagai keterikatan yang diciptakan perusahaan untuk membuat pekerja memiliki sebuah perasaan terikat dengan perusahaan. Pada dasarnya apabila karyawan tersebut sudah berpengalaman dan berkinerja baik, pihak perusahaan akan menjalankan keterikatan ini secara langsung. Perusahaan yang melakukan aksi tersebut kemungkinan membuat karyawan merasa

sangat terikat dan tidak memiliki kebebasan sehingga rasa untuk cabut makin tinggi. Kemungkinan seorang karyawan akan meninggalkan perusahaan atau organisasi akan berkurang juga *organizational engagement* yang ada berjalan dengan baik. Pada penelitian yang dikaji oleh Juhdi *et al.* (2013) menyatakan *career management* berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* dengan *organizational engagement* sebagai mediasi

H1 : *Career management* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *organizational commitment* dan *organization engagement*

H2 : *Career management* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *turnover intention* dimediasi oleh *organizational commitment* dan *organization engagement*

### **Pengaruh *Person Job-Fit* terhadap *Turnover Intention* dengan *Organizational Commitment* dan *Organization Engagement* sebagai mediasi**

Abdalla *et al.* (2018) berpandangan *person job fit* dapat mempengaruhi kinerja sebuah perusahaan baik kinerja individu maupun kelompok. Ciri khas yang ada pada diri sendiri untuk menyesuaikan diri untuk mencocokkan diri dengan pekerjaan yang dijalankan dikenal sebagai *person job fit*. Pandangan pekerja terhadap pekerjaan berperan dalam mempengaruhi niat pekerja berpindah. Apabila pekerja merasa dirinya sesuai dan pas untuk bekerja di perusahaan maka akan terciptanya sebuah rasa untuk tetap tinggal di perusahaan yang sedang ditempati, sehingga niat berpindah akan menurun sehingga lama kelamaan karyawan akan berkomitmen dengan perusahaan. Karyawan yang berkomitmen tinggi pada pekerjaannya akan membawa pengaruh pada niat berpindah yang semakin merendah karena karyawan sudah memiliki komitmen dengan perusahaan yang ditempati sehingga memiliki rasa kewajiban untuk tetap berada di perusahaan saat ini karena perusahaan telah memberikan banyak kepada karyawan. *Person job fit* yang tinggi membawa dampak yang baik terhadap *organizational commitment* sebuah perusahaan. Karyawan memihak terhadap perusahaan akan menurunkan niat dan keinginan karyawan untuk cabut dari pekerjaannya. Pada penelitian yang dikaji oleh Juhdi *et al.* (2013) menyatakan *person job fit* berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh *organizational commitment*

Karakteristik yang ada pada diri sendiri untuk menyesuaikan diri untuk mencocokkan diri dengan pekerjaan yang dijalankan dikenal sebagai *person job fit*.



Pandangan pekerja terhadap pekerjaan berperan dalam mempengaruhi niat pekerja berpindah. Apabila pekerja merasa dirinya sesuai dan pas untuk bekerja di perusahaan maka akan terciptanya sebuah rasa untuk tetap tinggal di perusahaan yang sedang ditempati, sehingga niat berpindah akan menurun. *Organizational engagement* dikenal sebagai keterikatan yang diciptakan perusahaan untuk membuat pekerja memiliki sebuah perasaan terikat dengan perusahaan. *Person job fit* yang tinggi membawa dampak yang baik terhadap *organizational engagement* sebuah perusahaan. Pada kajian yang diteliti oleh Juhdi *et al.* (2013) menyatakan *person job fit* berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* dengan *organizational engagement* sebagai mediasi

H3 : *Person job-fit* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *organizational commitment* dan *organization engagement*

H4 : *Person jo-fit* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *turnover intention* dimediasi *organizational commitment* dan *organization engagement*

### **Pengaruh *Pay Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* dengan *Organizational Commitment* dan *Organization Engagement* sebagai mediasi**

Alam dan Asim (2019) menyatakan *pay satisfaction* dikenal sebagai kepuasan gaji dalam diri karyawan yang muncul dari kesesuaian imbalan yang dimiliki karyawan dengan harapan mereka mengenai nominal atau balasan tersebut. *Pay satisfaction* tersebut akan mempengaruhi *organizational commitment* yang mencerminkan sikap dari kesetiaan karyawan terhadap organisasi. Seorang karyawan akan memiliki sikap yang setia apabila karyawan tersebut dihargai dan dimotivasi dalam sebuah perusahaan. Cara penghargaan yang dapat dijalankan perusahaan dapat melalui memberikan kompensasi yang layak terhadap karyawannya. *Pay satisfaction* memegang peran dalam membawa pengaruh pada *turnover intention* dan tentunya *organizational commitment* dapat dijadikan sebagai mediasi dalam hubungan tersebut. Pada kajian yang diteliti oleh Yang *et al.* (2019) dan Juhdi *et al.* (2013) menyatakan *pay satisfaction* berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* dimediasi oleh *organizational commitment*

Alam dan Asim (2019) menyatakan *pay satisfaction* dikenal sebagai kepuasan gaji dalam diri karyawan yang muncul dari kesesuaian imbalan yang dimiliki karyawan dengan harapan mereka mengenai nominal atau balasan tersebut. *Pay satisfaction* tersebut akan mempengaruhi *organizational engagement* dengan cara manajemen

perusahaan untuk menjaga tingkat keterikatan karyawan dengan perusahaan. Akibatnya, keterlibatan dan minat karyawan terhadap kejadian di perusahaan meningkat, yang menurunkan kemungkinan mereka akan pergi. *Pay satisfaction* memegang peran dalam membawa pengaruh pada *turnover intention* dan tentunya *organizational engagement* dapat dijadikan sebagai mediasi dalam hubungan tersebut. Pada penelitian yang dikaji oleh Juhdi *et al.* (2013) mengatakan *pay satisfaction* berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* dimediasi oleh *organizational engagement*

H5 : *Pay satisfaction* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *organizational commitment*

H6 : *Pay Satisfaction* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *turnover intention* dengan *organizational commitment* dan *organization engagement* sebagai mediasi

### **Pengaruh *Performance Appraisal* terhadap *Turnover Intention* dengan *Organizational Commitment* dan *Organizational Engagement* sebagai mediasi**

*Perform* merupakan kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Sebuah aktifitas yang akan dilakukan pihak organisasi dengan maksud untuk melakukan pengevaluasian pada kinerja pekerja yang ada di perusahaan dikenal sebagai *performance appraisal*. Penilaian performa yang tinggi dalam diri karyawan mampu menandakan niat karyawan untuk berganti kerja itu rendah sehingga menanda yang tinggi dalam diri karyawan mampu menandakan niat karyawan untuk berganti kerja itu rendah sehingga lama kelamaan karyawan akan berkomitmen dengan perusahaan. Karyawan yang berkomitmen tinggi pada pekerjaannya akan membawa pengaruh pada niat berpindah yang semakin merendah. *Performance appraisal* tersebut akan mempengaruhi *organizational commitment* yang mencerminkan sikap dari kesetiaan karyawan terhadap organisasi. Pada kajian yang diteliti oleh Lim *et al.* (2017) mengatakan *performance appraisal* berpengaruh signifikan dan signifikan terhadap *turnover intention* dimediasi oleh *organizational commitment*

*Performance appraisal* juga merupakan sebuah aktifitas yang akan dilakukan pihak organisasi dengan maksud untuk melakukan pengevaluasian pada kinerja pekerja yang ada di perusahaan. Perusahaan perlu menjalankan aktivitas ini untuk memastikan perusahaan selalu berjalan sesuai dengan target yang diinginkan. *Organizational engagement* dikenal sebagai keterikatan yang diciptakan perusahaan untuk membuat pekerja memiliki sebuah perasaan terikat dengan perusahaan. Kemungkinan karyawan



untuk meninggalkan perusahaan atau organisasi akan berkurang jika *organizational engagement* yang diterapkan berjalan dengan baik. Pada kajian yang diteliti oleh Memon *et al.* (2020) mengatakan *performance appraisal* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* dengan *organizational engagement* sebagai mediasi

H7 : *Performance appraisal* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *organizational commitment* dan *organization engagement*

H8 : *Performance appraisal* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *turnover intention* dimediasi oleh *organizational commitment* dan *organization engagement*

### **Pengaruh *Job Control* terhadap *Turnover Intention* dengan *Organizational Commitment* dan *Organization Engagement* sebagai mediasi**

*Job control* yang tinggi dalam diri karyawan mampu menandakan keseriusan dalam karyawan untuk kerja sehingga menanda niat karyawan untuk berganti kerja itu rendah. *Organizational commitment* dikenal sebagai komitmen dalam diri karyawan untuk tetap setia dan percaya sama perusahaan yang sedang pekerja berada. Pada penelitian dikaji oleh Juhdi *et al.* (2013) menyatakan *performance appraisal* tidak berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh *organizational commitment*

*Job control* yang tinggi dalam diri karyawan mampu menandakan keseriusan dalam karyawan untuk kerja sehingga menanda niat karyawan untuk berganti kerja itu rendah. *Organizational engagement* dikenal sebagai keterikatan yang diciptakan perusahaan untuk membuat pekerja memiliki sebuah perasaan terikat dengan perusahaan. Pada penelitian dikaji oleh Juhdi *et al.* (2013) mengatakan *performance appraisal* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* dengan *organization engagement* sebagai mediasi

H9 : *Job control* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *organizational commitment* dan *organization engagement*

H10 : *Job control* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *turnover intention* dengan *organizational commitment* dan *organization engagement* sebagai mediasi

Dari hubungan antara *career management*, *person job-fit*, *pay satisfaction*, *performance appraisal*, *job control*, *organizational commitment*, *organization engagement* dan *turnover intention*, dapat disimpulkan sebuah model penelitian pada Gambar 1.

## METODE PENELITIAN

Penulis menganalisis data penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif untuk melihat hubungan antar variabel dalam penelitian ini. Menurut Radjab dan Jaman (2017), menjelaskan teknik penelitian kuantitatif yang berusaha menggunakan teknik ini sebagai alat untuk memeriksa data yang diperoleh berdasarkan sampel spesifik dari bukti yang tersedia untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini merupakan jenis *Causal-Comparative Research* dengan total populasi atau sampel yang digunakan sebanyak 330 karyawan hotel bintang 4 atau 5 di Kota Batam. Proses mengumpulkan data yang ada pada riset yang sedang dijalankan melalui penyebaran angket kepada karyawan yang dipilih sebagai objek penelitian. Pada angket yang disebarkan kepada karyawan berisi beberapa pertanyaan yang berhubungan dengan apa yang diambil sebagai bahan penelitian kemudian hasil yang terkumpul dianalisis dan dihitung menggunakan *software* Smart PLS. Model ini dikenal sebagai model dengan metode yang statistik dijalankan bermaksud agar dapat menjalankan analisis pada model regresi berganda secara bersama-sama yang biasanya tidak bisa dijalankan oleh persamaan lain seperti linear (Hamid & Anwar, 2019).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Pengujian *Outer Model*

#### Uji Validitas

Penilaian tingkat valid atau tidak pada data yang telah diuji sering disebut sebagai uji validitas dengan maksud agar dapat mengetahui tingkat akurat data pada seluruh pernyataan pada angket yang dibagikan. Pengujian ini memilih menggunakan validitas konvergen yaitu mengetahui hasil data tersebut valid atau tidak melalui pengujian yang disebut dengan AVE atau lebih dikenal sebagai *average variance extracted*. Hasil dapat dinyatakan valid apabila hasil pengujian tersebut memiliki nilai lebih atau sama dengan 0,5 dan apabila hasil di bawah dari kriteria yang ada maka dinyatakan tidak valid (Hamid & Anwar, 2019).

Dalam penelitian ini diketahui nilai *Average variance extracted* (AVE) yang dihasilkan pada variabel *Turnover intention* adalah sebesar 0,670, *career management* sebesar 0,657, *job control* sebesar 0,655, *organizational commitment* sebesar 0,642, *organizational engagement* sebesar 0,620, *pay satisfaction* sebesar 0,732, *performance*

*appraisal* sebesar 0,605, *person job-fit* sebesar 0,639 sehingga variabel dapat dinyatakan valid karena nilai *Average variance extracted (AVE)* yang dihasilkan  $> 0,5$ .

### Uji Reliabilitas

Pengujian realibilitas pada studi yang dijalankan bermaksud agar dapat melakukan pengukuran pada data yang ada agar dapat diketahui tingkat akuratnya sebuah pernyataan yang dijatuhkan pada karyawan perusahaan. Setiap pernyataan pada angket harus konsisten sesuai dengan setiap waktu yang ada maka pernyataan tersebut dapat disebut realibel dan sebaliknya. Pengujian ini menggunakan metode *composite reliability* yang dikenal sebagai salah satu metode dalam uji yang akan dijalankan ini. Hasil dapat dikatakan realibel apabila hasil yang dimiliki tidak melebihi angka 0,7 dan sebaliknya apabila hasil di bawah dari kriteria yang ada maka dinyatakan tidak realibel.

Pada tabel 2 di bawah diketahui bahwa nilai *composite reliability* yang dihasilkan pada variabel *Turnover Intention* sebesar 0,890, *career management* sebesar 0,920, *job control* sebesar 0,905, *organizational commitment* sebesar 0,899, *organizational engagement* sebesar 0,891, *pay satisfaction* sebesar 0,932, *performance appraisal* sebesar 0,902, *person job fit* sebesar 0,914 sehingga semua variabel dapat dinyatakan realibel karena nilai yang dihasilkan  $> 0,7$ .

### Pengujian Inner Model (Uji Hipotesis)

Pengujian dapat dikatakan memiliki hubungan signifikan apabila pada *P-Values* memiliki nilai lebih kecil dari 0,05, sebaliknya dikatakan tidak berhubungan jika nilai yang dihasilkan lebih besar dari kriteria (Hamid & Anwar, 2019). Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa hipotesis pertama menyatakan *career management* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational commitment*. *Career management* dikenal sebagai sebuah program yang dijalankan pihak perusahaan dengan maksud agar dapat memberikan promosi dan fasilitas pada proses perkembangan karir pekerja pada sebuah organisasi tetapi kadang kala tidak semua program yang dijalankan berjalan efektif sehingga tidak membawa pengaruh terhadap *organizational commitment* dalam sebuah perusahaan. Hasil temuan ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Nurhayati (2021), Mardikaningsih dan Darmawan (2021) dan Setiawan dan Adji (2022) yang menyatakan *career management* berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational commitment*.

Hipotesis kedua menyatakan bahwa *person job fit* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *organizational commitment*. Hasil temuan ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdalla *et al.* (2018) yang menyatakan bahwa *person job fit* memiliki pengaruh dan signifikan terhadap *organizational commitment*.

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa *pay satisfaction* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational commitment*. Hasil temuan ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Falahat *et al.* (2019) yang menyatakan bahwa *pay satisfaction* tidak memiliki pengaruh terhadap *organizational commitment*. *Pay satisfaction* dikenal sebagai kepuasan gaji dalam diri karyawan. Kepuasan gaji yang tidak sesuai ataupun sesuai tidak membawa pengaruh terhadap *organizational commitment* dalam sebuah perusahaan

Hipotesis keempat menuatakan bahwa *performance appraisal* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational commitment*. Dousin *et al.* (2020) menyatakan *perform* merupakan kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Sebuah aktifitas yang akan dilakukan pihak organisasi dengan maksud untuk melakukan pengevaluasian pada kinerja pekerja yang ada di perusahaan dikenal sebagai *performance appraisal* (penilaian performa). Adanya *performance appraisal* dapat membantu perusahaan lebih terarah dalam mencapai target. *Performance appraisal* yang tinggi dalam diri karyawan mampu menandakan niat karyawan untuk berganti kerja itu rendah sehingga menanda yang tinggi dalam diri karyawan mampu menandakan niat karyawan untuk berganti kerja itu rendah sehingga menandakan *performance appraisal* mampu dijadikan pengukuran *organizational commitment* sebuah perusahaan. Pada penelitian yang dikaji oleh Paul dan Kee (2020) dan Lim *et al.* (2017) menyatakan *performance appraisal* memiliki pengaruh signifikan terhadap *organizational commitment*.

Hipotesis kelima menyatakan bahwa *job control* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational commitment*. Hasil temuan ini searah dengan penelitian yang dikaji oleh Juhdi *et al.* (2013) yang menyatakan *job control* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *organizational commitment*. *Job control* yang tinggi atau rendah dalam diri karyawan tidak mampu menandakan keseriusan dalam karyawan untuk kerja sehingga tidak dapat dihubungkan dengan niat karyawan untuk berganti kerja.

Hipotesis keenam menyatakan bahwa *career management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational engagement*. Hasil temuan ini bertolak belakang dengan penelitian yang dikaji oleh Juhdi *et al.* (2013) yang menyatakan *career management* berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational engagement*.

Hipotesis ketujuh menyatakan bahwa *person job-fit* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational engagement*. Selanjutnya hipotesis kedelapan juga menyatakan bahwa *pay satisfaction* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational engagement*.

Hipotesis kesembilan menyatakan bahwa *performance appraisal* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *organizational engagement*. Pernyataan hipotesis tersebut diterima karena nilai *T-Statistics* yang dihasilkan lebih dari >1.96 atau nilai *P-Values* lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dikaji oleh Memon *et al.* (2020) yang menyatakan *performance appraisal* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational engagement*.

Hipotesis kesepuluh menyatakan bahwa *job control* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational engagement*. Hasil temuan ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Juhdi *et al.* (2013) yang menyatakan *performance appraisal* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational engagement*.

Hipotesis kesebelas menyatakan bahwa *organizational commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil temuan ini searah dengan kajian yang dilakukan oleh Guzeller dan Celiker (2020) yang mengatakan *organizational commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Hipotesis kedua belas menyatakan bahwa *organizational engagement* berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil temuan ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Santhanam dan Srinivas (2020) yang mengatakan *organizational engagement* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka kesimpulan yang diketahui adalah hipotesis pertama menyatakan *career management* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational commitment*. Hipotesis kedua menyatakan

*person job-fit* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *organizational commitment*. Hipotesis ketiga menyatakan *pay satisfaction* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *organizational commitment*. Hipotesis keempat menyatakan *performance appraisal* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *organizational commitment*. Hipotesis kelima menyatakan *job control* tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational commitment*. Hipotesis keenam menyatakan *career management* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *organizational engagement*. Hipotesis ketujuh menyatakan *person job-fit* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational engagement*. Hipotesis kedelapan menyatakan *pay satisfaction* tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational engagement*. Hipotesis sembilan menyatakan *performance appraisal* berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap *organizational engagement*. Hipotesis sepuluh menyatakan *job control* tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational engagement*. Hipotesis sebelas menyatakan *organizational commitment* berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap *turnover intention*. Hipotesis dua belas menyatakan *organizational engagement* berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap *turnover intention*.

Peneliti menyadari adanya keterbatasan dalam melakukan penelitian antara lain seperti kawasan objek penelitian hanya berfokus pada hotel bintang 4 atau 5 yang ada di Kota Batam. Variabel yang digunakan antara lain seperti *Career Management*, *Pay Satisfaction*, *performance appraisal*, *person job-fit* dan *Job control* sebagai variabel independen, dan *organizational commitment* dan *organization engagement* sebagai moderasi serta *turnover intention* sebagai variabel dependen. Peneliti juga memberikan saran kepada para peneliti selanjutnya untuk menggunakan variabel lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini dan juga dapat memperluas cakupan penelitian serta tidak hanya berfokus pada hotel tertentu yang ada di Batam tapu di industry lain yakni pariwisata, restoran, mall dan lainnya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdalla, A., Elsetouhi, A., Negm, A., & Abdou, H. (2018). Perceived person-organization fit and turnover intention in medical centers. *Personnel Review*, 47(4), 863–881. <https://doi.org/10.1108/pr-03-2017-0085>
- Aburumman, O., Salleh, A., Omar, K., & Abadi, M. (2020). The impact of human resource management practices and career satisfaction on employee's turnover intention. *Management Science Letters*, 10(3), 641–652. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.9.015>
- Adiguzel, Z. (2020). The Mediation Role of Perceived Organizational Support in the



- Effect of Workplace Spirituality on Job Control. *Journal of Economics and Administrative Sciences*, 1(1), 125–151.
- Alam, A., & Asim, M. (2019). Relationship Between Job Satisfaction And Turnover Intention. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(2), 163. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i2.14618>
- Albalawi, A. S., Naughton, S., Elayan, M. B., & Sleimi, M. T. (2019). Perceived Organizational Support, Alternative Job Opportunity, Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Intention: A Moderated-mediated Model. *Organizacija Journal*, 52(4), 310–324. <https://doi.org/10.2478/orga-2019-0019>
- Azeem, M. U., Bajwa, S. U., Shahzad, K., & Aslam, H. (2020). Psychological contract violation and turnover intention: the role of job dissatisfaction and work disengagement. *Employee Relations*, 42(6), 1291–1308. <https://doi.org/10.1108/ER-09-2019-0372>
- BaniMelhem, H., Abu Elanain, H. M., & Hussain, M. (2018). Impact of human resource management practices on employees' turnover intention in United Arab Emirates (UAE) health care services. *International Journal of Information Systems in the Service Sector*, 10(4), 21–41. <https://doi.org/10.4018/IJISSS.2018100102>
- Barrick, M. (2018). Collective Organizational Engagement: Linking Motivational Antecedents, Strategic Implementation, and Firm Level Performance. *Academy of Management Journal*, 1(1), 1–55.
- Chin, C. L. (2021). the Influence of Job Satisfaction and Its Effect on Employee Turnover Intention in Financial Service Industry of Malaysia. *European Journal of Economic and Financial Research*, 5(1), 53–63. <https://doi.org/10.46827/ejefr.v5i1.1066>
- Dewi, R. S., & Nurhayati, M. (2021). The Effect of Career Development on Turnover Intention with Job Satisfaction and Organizational Commitment as Mediators, Study at PT Control Systems Arena Para Nusa. *European Journal of Business and Management Research*, 6(4), 11–18. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.4.918>
- Dong, B., Zheng, B., & Wang, Z. (2020). Career Adaptability and Turnover Intention: A Dual-Mediation Model. *Career Development Quarterly*, 68(2), 145–157. <https://doi.org/10.1002/cdq.12219>
- Dousin, O., Toh, P. S., Bahron, A., & Rahim, I. H. A. (2020). Does Person-Organization Fit (P-O Fit) Mediate the Relationship Between Employee Job Satisfaction and Turnover Intention: The Case of Insurance Agents in Malaysia. *International Journal of Human Resource Studies*, 10(2), 117. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v10i2.16635>
- Falahat, M., Gee, S. K., & Liew, C. M. (2019). A model for turnover intention: Banking industry in Malaysia. *Asian Academy of Management Journal*, 24, 79–91. <https://doi.org/10.21315/aamj2019.24.s2.6>
- Fayyazi, M., & Aslani, F. (2015). The Impact of Work-Life Balance on Employees' Job Satisfaction and Turnover Intention; the Moderating Role of Continuance Commitment. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 51(im), 33–41. <https://doi.org/10.18052/www.scipress.com/ilshs.51.33>
- Field, E., Mendelsohn, D., Rainone, N., & Schaninger, B. (2021). *The Great Attrition: Same turnover, but the "why" differs by industry*. <https://www.mckinsey.com/> <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/the-organization-blog/the-great-attrition-same-turnover-but-the-why-differs-by-industry>

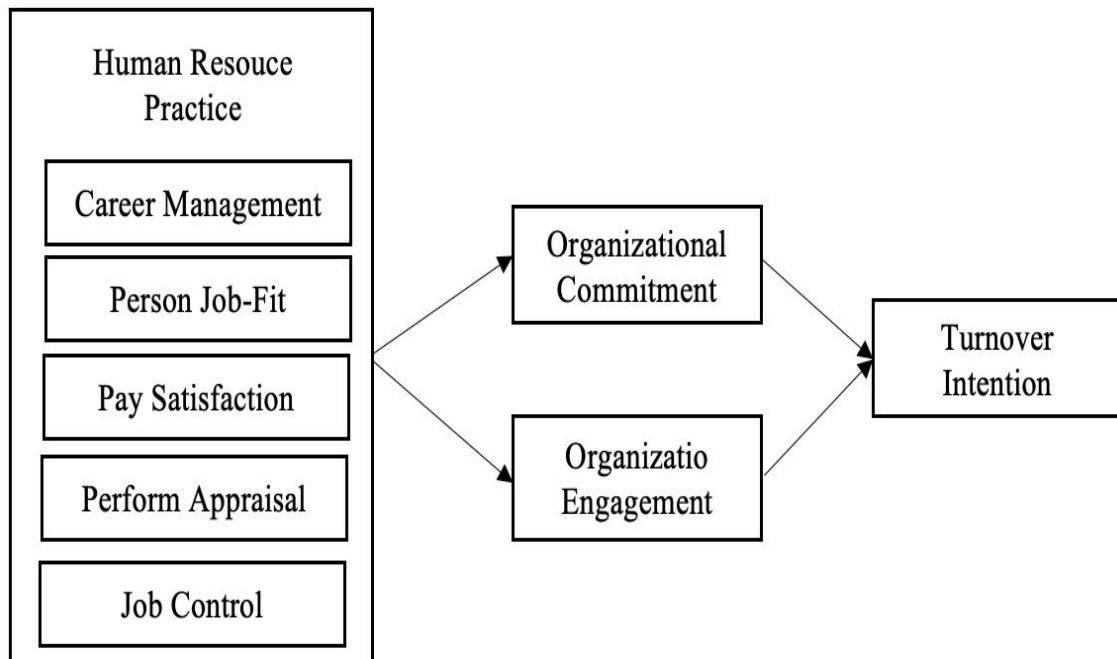
- Guzeller, C. O., & Celiker, N. (2020). Examining the relationship between organizational commitment and turnover intention via a meta-analysis. *International Journal of Culture, Tourism, and Hospitality Research*, 14(1), 102–120. <https://doi.org/10.1108/IJCTHR-05-2019-0094>
- Hamid, R. S., & Anwar, S. (2019). *Struktural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian Konsep Dasar dan Aplikasi dengan Program SmartPLS 3.2.8 dalam Riset Bisnis* (Abiratno, S. Nurdiyanti, & A. D. Diniati Raksanagara (eds.); Edisi 1). PT Inkubator Penulis Indonesia.
- Haryono, S. (2016). Metode SEM untuk Penelitian Manajemen dengan AMOS, LISREL, PLS. *Badan Penerbit PT. Intermedia Personalia Utama*, 450.
- Hasan, T., Jawaad, M., & Butt, I. (2021). The Influence of Person – Job Fit , Work – Life Balance , and Work Conditions on Organizational Commitment : Investigating the Mediation of Job Satisfaction in the Private Sector of the Emerging Market. *Sustainability Journal*, 1(1), 1–20.
- Hung, L. M., Lee, Y. S., & Lee, D. C. (2018). The moderating effects of salary satisfaction and working pressure on the organizational climate, organizational commitment to turnover intention. *International Journal of Business and Society*, 19(1), 103–116.
- Koc, M. (2017). Research on Correlations between Academicians’ Levels of Organisational Commitment and Their Intention to Quit Their Job: A Comparison of State and Foundation Universities. *Journal of Education and Learning*, 7(1), 163. <https://doi.org/10.5539/jel.v7n1p163>
- Koo, B., Yu, J., Chua, B. L., Lee, S., & Han, H. (2020). Relationships among Emotional and Material Rewards, Job Satisfaction, Burnout, Affective Commitment, Job Performance, and Turnover Intention in the Hotel Industry. *Journal of Quality Assurance in Hospitality and Tourism*, 21(4), 371–401. <https://doi.org/10.1080/1528008X.2019.1663572>
- Labrague, L. J., McEnroe – Petite, D. M., Tsaras, K., Cruz, J. P., Colet, P. C., & Gloe, D. S. (2018). Organizational commitment and turnover intention among rural nurses in the Philippines: Implications for nursing management. *International Journal of Nursing Sciences*, 5(4), 403–408. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2018.09.001>
- Li, L., Zhu, Y., & Park, C. (2018). Leader–member exchange, sales performance, job satisfaction, and organizational commitment affect turnover intention. *Social Behavior and Personality*, 46(11), 1909–1922. <https://doi.org/10.2224/sbp.7125>
- Lim, A. J. P., Loo, J. T. K., & Lee, P. H. (2017). The impact of leadership on turnover intention: The mediating role of organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Applied Structural Equation Modeling*, 1(1), 27–41. [https://doi.org/10.47263/jasem.1\(1\)04](https://doi.org/10.47263/jasem.1(1)04)
- Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2021). Hubungan Manajemen Karir dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 1(3), 1–14.
- Mawardi, M. (2017). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dealer Honda CV. Semoga Jaya Cabang Tenggaraong. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Indonesia*, 16(2), 31. <https://doi.org/10.53640/jemi.v16i2.212>
- Memon, M. A., Salleh, R., Mirza, M. Z., Cheah, J. H., Ting, H., & Ahmad, M. S. (2020). Performance appraisal satisfaction and turnover intention: The mediating role of work engagement. *Management Decision*, 58(6), 1053–1066. <https://doi.org/10.1108/MD-06-2018-0685>

- Memon, M. A., Salleh, R., Mirza, M. Z., Cheah, J. H., Ting, H., Ahmad, M. S., & Tariq, A. (2021). Satisfaction matters: the relationships between HRM practices, work engagement and turnover intention. *International Journal of Manpower*, 42(1), 21–50. <https://doi.org/10.1108/IJM-04-2018-0127>
- Mohyi, A. (2021). The Effect of Job Satisfaction on Turnover Intention Through Organizational Commitment as a Mediation. *Asia Pacific Journal of Management and Education (APJME)*, 4(3), 61–75. <https://doi.org/10.32535/apjme.v4i3.1269>
- Munir, A., Salleh, M., Omar, K., Aburumman, O. J., Hazimah, N., Mat, N., & Almhairat, M. A. (2020). The impact of career planning and career satisfaction on employees turnover intention. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(1), 218–232.
- Nasabi, N. A., & Bastani, P. (2018). The effect of quality of work life and job control on organizational indifference and turnover intention of nurses: A cross-sectional questionnaire survey. *Central European Journal of Nursing and Midwifery*, 9(4), 915–923. <https://doi.org/10.15452/CEJNM.2018.09.0024>
- Nasurdin, A. M., Tan, C. L., & Khan, S. N. (2018). The relation between turnover intention, high performance work practices (HPWPS), and organisational commitment: A study among private hospital nurses in Malaysia. *Asian Academy of Management Journal*, 23(1), 23–51. <https://doi.org/10.21315/aamj2018.23.1.2>
- Ninroon, P., Khlungsaeng, W., Boonying, J., & Vaiyavuth, R. (2020). Identifying the predictors of the turnover intentions: A case of Thailand pharmaceutical companies. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(3), 134–143. <https://doi.org/10.5530/srp.2020.3.15>
- Paul, G. D., & Kee, D. M. H. (2020). HR, workplace bullying, and turnover intention: The role of work engagement. *Journal of Environmental Treatment Techniques*, 8(1), 23–27.
- Radjab, E., & Jaman, A. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis* (Cetakan Pe). Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Rafiq, M., Wu, W., Chin, T., & Nasir, M. (2019). The psychological mechanism linking employee work engagement and turnover intention: A moderated mediation study. *Work Press Journal*, 62(4), 615–628. <https://doi.org/10.3233/WOR-192894>
- Rawashdeh, A. M., & Tamimi, S. A. (2020). The impact of employee perceptions of training on organizational commitment and turnover intention: An empirical study of nurses in Jordanian hospitals. *European Journal of Training and Development*, 44(2–3), 191–207. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2019-0112>
- Santhanam, N., & Srinivas, S. (2020). Modeling the impact of employee engagement and happiness on burnout and turnover intention among blue-collar workers at a manufacturing company. *Benchmarking*, 27(2), 499–516. <https://doi.org/10.1108/BIJ-01-2019-0007>
- Sathyanarayan, K., & Lavanya, L. (2018). Effect Of Organizational Commitment, Motivation, Attitude Towards Work On Job Satisfaction, Job Performance And Turnover Intention”- VUCA Perspective. *Journal of Management*, 5(4), 445–457. <http://www.iaeme.com/IJCIET/index.asp445http://www.iaeme.com/JOM/issues.asp?JType=JOM&VType=5&IType=4http://www.iaeme.com/JOM/issues.asp?JType=JOM&VType=5&IType=4http://www.iaeme.com/IJCIET/index.asp446>
- Serhan, C., Nehmeh, N., & Sioufi, I. (2022). Assessing the effect of organisational commitment on turnover intentions amongst Islamic bank employees. *ISRA International Journal of Islamic Finance*. <https://doi.org/10.1108/IJIF-01-2021->

0008

- Setiawan, A. A., & Adji, K. (2022). The Effect of Career Development, Organizational Commitment, and Work Motivation on Employee Performance. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 17(1), 1–15.
- Sewwandi, D. V. S., & Perere, G. D. N. (2016). The impact of job stress on turnover intention : A study of reputed apparel firm in Sri Lanka. *3rd International HRM Conference*, 3(1), 223–229.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Tran, K. T., Nguyen, P. V., Nguyen, T. D., & Ton, U. N. H. (2020). The impact of organisational commitment on the relationship between motivation and turnover intention in the public sector. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 11(12), 1–25.
- Vizano, N. A., Utami, W., Johaness, S., Herawati, A., Aima, H., Sutawijaya, A. H., Purwanto, A., Supono, J., Rahayu, P., Setiyani, A., Widayati, C. C., & Elmi, F. (2020). Effect of career, organizational commitment on turnover intention through mediation of organizational culture: Evidence from Indonesian companies. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(9), 931–937. <https://doi.org/10.31838/srp.2020.9.136>
- Yang, J., Pu, B., & Guan, Z. (2019). Entrepreneurial leadership and turnover intention of employees: The role of affective commitment and person-job fit. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(13). <https://doi.org/10.3390/ijerph16132380>
- Yudhistira, Y. R. (2023). ANALISA FAKTOR KEBERHASILAN SISTEM MANAJEMEN EKONOMI TIMESHEET PADA KINERJA NON-KEUANGAN JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA ( Manajemen , Ekonomi , dan Akuntansi ). *JIMEA Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomim, Dan Akuntansi)*, 7(2), 102–108.
- Yukongdi, V., & Shrestha, P. (2020). The influence of affective commitment, job satisfaction and job stress on turnover intention: A study of Nepalese bank employees. *Review of Integrative Business and Economic Research*, 9(1), 88–98.
- Zhang, X., Ma, L., Xu, B., & Xu, F. (2019). How social media usage affects employees' job satisfaction and turnover intention: An empirical study in China. *Information and Management*, 56(6). <https://doi.org/10.1016/j.im.2018.12.004>

GAMBAR DAN TABEL



Gambar 1. Model Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

	AVE	Kesimpulan
<i>Career Management</i>	0,657	Valid
<i>Person Job Fit</i>	0,639	Valid
<i>Pay Satisfaction</i>	0,732	Valid
<i>Performance Appraisal</i>	0,605	Valid
<i>Job Control</i>	0,655	Valid
<i>Organizational Commitment</i>	0,642	Valid
<i>Organizational Engagement</i>	0,620	Valid
<i>Turnover Intention</i>	0,670	Valid

Sumber : Data primer diolah (2022)

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

	Composite Reliability	Kesimpulan
<i>Career Management</i>	0,920	Valid
<i>Person Job Fit</i>	0,914	Valid
<i>Pay Satisfaction</i>	0,932	Valid
<i>Performance Appraisal</i>	0,902	Valid
<i>Job Control</i>	0,905	Valid
<i>Organizational Commitment</i>	0,899	Valid
<i>Organizational Engagement</i>	0,891	Valid
<i>Turnover Intention</i>	0,890	Valid

Sumber: Data primer diolah (2022)

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

	T Statistics	P Values	Kesimpulan
<i>Career Management -&gt; Organizational Commitment</i>	1,437	0,151	Tidak Signifikan
<i>Person Job-Fit -&gt; Organizational Commitment</i>	3,838	0,000	Signifikan
<i>Pay Satisfaction -&gt; Organizational Commitment</i>	0,406	0,685	Tidak Signifikan
<i>Performance Appraisal -&gt; Organizational Commitment</i>	4,137	0,000	Signifikan
<i>Job Control-&gt; Organizational Commitment</i>	0,059	0,953	Tidak Signifikan
<i>Career Management -&gt; Organizational Engagement</i>	3,917	0,000	Signifikan
<i>Person Job-Fit -&gt; Organizational Engagement</i>	1,178	0,239	Tidak Signifikan
<i>Pay Satisfaction -&gt; Organizational Engagement</i>	0,685	0,494	Tidak Signifikan
<i>Performance Appraisal -&gt; Organizational Engagement</i>	3,254	0,001	Signifikan
<i>Job Control -&gt; Organizational Engagement</i>	1,518	0,139	Tidak Signifikan
<i>Organizational Commitment -&gt; Turnover Intention</i>	2,655	0,008	Signifikan
<i>Organizational Engagement -&gt; Turnover Intention</i>	6,251	0,000	Signifikan

Sumber: Data primer diolah (2023)