



Pengaruh *Perceived Organizational Support*, *Person-Job Fit*, Dan *Meaningfulness Of Work* Terhadap *Turnover Intention* Yang Dimediasi Oleh *Work Engagement* Pada Karyawan *House Keeping* Di *Co-Living* Jakarta Barat

Asti Fatimah¹, Marisela Bethabara², Netania Emilisa³

^{1,2,3} Universitas Trisakti

Abstract

Received: 10 Juli 2023
Revised: 14 Agustus 2023
Accepted: 21 Agustus 2023

Employees are one of the essential elements and assets within an organization or company. The presence of Turnover Intention among employees certainly has a negative impact on the company's image and performance. This study was conducted on housekeeping employees in co-living spaces in West Jakarta, who potentially have a high Turnover Intention due to the lack of career clarity in their current jobs. The aim of this research is to analyze the Perceived Organizational Support, Person-job Fit, Meaningfulness of Work, Work Engagement, and Turnover Intention among housekeeping employees in co-living spaces in West Jakarta. The sample used in this study consisted of 260 housekeeping employees in co-living spaces in West Jakarta. The testing was conducted using Structural Equation Model (SEM) in the AMOS software, with data collection procedures involving questionnaires and literature review. The results of this study indicate that employees feel a lack of Perceived Organizational Support, Person-job Fit, Meaningfulness of Work, and Work Engagement in their jobs, which leads to the presence of Turnover Intention among employees. There is a significant positive influence between Perceived Organizational Support and Person-job Fit on Work Engagement. There is also a significant negative influence between Perceived Organizational Support and Turnover Intention, which is mediated by Work Engagement. Therefore, companies need to provide clear career development paths for employees to reduce the level of Turnover Intention.

Keywords: *Perceived Organizational Support, Person-Job Fit, Meaningfulness of Work, Work Engagement, Turnover Intention*

(*) Corresponding Author: asti022002001257@std.trisakti.ac.id

How to Cite: Fatimah, A, Bethabara, M, & Emilisa, N. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support, Person-Job Fit, Dan Meaningfulness Of Work Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Work Engagement Pada Karyawan House Keeping Di Co-Living Jakarta Barat. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8296565>.

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan salah satu unsur penting dan merupakan suatu aset dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Tanpa adanya partisipasi dari karyawan, maka perusahaan tidak akan bisa melakukan aktivitas dengan maksimal. Berhasil dan gagal nya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pula pada kepada kemampuan karyawannya dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Kemampuan sumber daya manusia perusahaan, yaitu karyawan adalah salah satu faktor penentu dalam keberhasilan manajemen suatu perusahaan atau organisasi. Menurut Gozali (2022), Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan memiliki kompetensi yang baik dapat memberikan kekuatan kepada organisasi

untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. SDM merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki kemampuan berpikir, merasakan, memiliki keinginan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Oleh karena itu, meskipun teknologi semakin maju, informasi semakin berkembang, modal dan bahan tersedia, namun tanpa didukung oleh SDM yang memadai, maka sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya (Bahri et al., 2022).

Perputaran karyawan dalam suatu perusahaan sangat umum terjadi. Perputaran karyawan tersebut bisa terjadi karena adanya keputusan dari dalam organisasi maupun dari karyawan secara personal. Banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi perputaran karyawan ini. Salah satu dari penyebab tersebut adalah *turnover intention*. *Turnover intention* ini merupakan keinginan dari karyawan yang secara sadar ingin mengundurkan diri dari perusahaan yang disebabkan karena banyak alasan, diantaranya adalah pencarian pekerjaan ataupun posisi yang lebih baik. Keputusan karyawan untuk berpindah kerja ini biasanya menjadi pilihan terakhir yang terjadi ketika karyawan merasakan kondisi kerja yang tidak sesuai dengan harapannya. Dengan adanya *turnover* ini dapat menghambat kelancaran dari sebuah organisasi.

Mengacu pada Gallup, *turnover* yang ideal adalah 10% dalam setahun. *Turnover* yang tinggi berdampak buruk terhadap moral karyawan yang ada pada suatu perusahaan. Semakin banyak karyawan yang *resign*, menyebabkan semakin resahnya karyawan perusahaan yang tersisa. Masalah lain yang muncul karena *turnover* yaitu menurunnya produktivitas perusahaan karena jumlah karyawan yang menurun dan aktivitas perusahaan terhambat karena adanya proses perekrutan maupun rotasi untuk mengisi kekosongan karyawan. Presentasi *turnover* yang tinggi bisa menyebabkan kerugian pada finansial perusahaan karena pengeluaran tambahan yang dikeluarkan untuk biaya rekrutmen hingga pelatihan karyawan.

Fenomena *turnover* di Indonesia saat ini setiap tahunnya berkisar antara 10-12 persen. Maraknya perusahaan baru yang berdiri menjadi salah satu alasan para karyawan mencoba kesempatan baru. Berkembangnya jumlah usaha waralaba dan bisnis *online* juga mendorong peningkatan *turnover intention* di suatu perusahaan (Pratama et al., 2022). Saat ini, generasi milenial menjadi angkatan kerja terbesar yang mendominasi pasar tenaga kerja. Generasi milenial cenderung memiliki tingkat *turnover* yang lebih tinggi dibandingkan dengan generasi sebelumnya karena beberapa faktor. Faktor tersebut diteliti oleh (Zhang & Min, 2022) dan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover* karyawan seperti aspek personal (usia, jenis kelamin, pendidikan, status, dll), aspek organisasi (ukuran perusahaan, gaji, promosi, pelatihan, sikap kerja individu, dll), dan aspek sosial ekonomi (transportasi, tempat tinggal, biaya hidup, fasilitas kesehatan dan pendidikan, dll). Selain itu, kurangnya keterlibatan atau *work engagement* dari karyawan terhadap organisasi atau perusahaannya juga dapat menyebabkan tingginya niat pergantian atau *turnover*, terutama bagi kalangan milenial.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan *house keeping* di *co-living* yang ada di daerah Jakarta Barat yang berpotensi untuk memiliki *Turnover Intention* yang tinggi karena tidak adanya kejelasan karir dari pekerjaan yang mereka jalani. Banyaknya hunian seperti *co-living* di Jakarta Barat tentunya dapat membuka banyak lowongan pekerjaan dan dengan standar rekrutmen yang tidak terlalu ketat, sehingga calon karyawan dengan mudah bisa mendapatkan pekerjaan tersebut.

Akan tetapi, tidak ada kejelasan untuk karir mereka selanjutnya sehingga kesadaran dan keterlibatan karyawan terhadap pekerjaannya relatif rendah. Selain itu, ketika karyawan merasakan rendahnya dukungan organisasi, tidak adanya kesesuaian individu dengan pekerjaan, dan rendahnya makna pekerjaan, maka mereka cenderung merasa kurang dihargai, tidak didukung, dan kurangnya perhatian terhadap kebutuhan mereka akan berdampak negatif pada *Work Engagement* mereka sehingga membuat mereka kurang terlibat secara emosional dan psikologis dalam pekerjaan mereka. Maka dari itu, perlu adanya berbagai faktor yang dapat mendorong keterlibatan kerja karyawan sehingga dapat menekan *Turnover Intention* yang akan berdampak positif terhadap keberlangsungan perusahaan. Yang membedakan penelitian ini dengan penelitian yang sebelumnya terletak pada objek penelitian dan variabel yang digunakan untuk penelitian. Perhatian utama dari penelitian ini yaitu untuk mengidentifikasi dan menunjukkan bagaimana *Perceived Organizational Support*, *Person-Job Fit*, dan *Meaningfulness of Work* mempengaruhi *Work Engagement* dan *Turnover Intention* pada karyawan *house keeping* di *co-living* Jakarta Barat.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka judul dari penelitian ini adalah “Pengaruh *Perceived Organizational Support*, *Person-job Fit*, dan *Meaningfulness of Work* terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh *Work Engagement* pada Karyawan *House Keeping* di *Co-Living* Jakarta Barat”.

LANDASAN TEORI

1. *Perceived Organizational Support*

Perceived Organizational Support merupakan persepsi karyawan yang peduli dengan nilai mereka di dalam organisasi, sistem penghargaan, dan manfaat organisasi (Wu et al., 2021a). Ketika karyawan menerima perhatian, perawatan, dan dukungan yang tinggi dari perusahaan, mereka dapat menunjukkan perilaku positif dan meningkatkan kinerja mereka (Pratama et al., 2022). *Perceived Organizational Support* adalah persepsi karyawan yang terdiri dari kebijakan, norma, dan prosedur organisasi mengenai penilaian kontribusi dan kesejahteraan mereka (Tseng & Yu, 2016).

2. *Person-Job Fit*

Person-Job Fit adalah kesesuaian antara individu dan pekerjaan yang dilakukan, yang melibatkan konsistensi antara kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan individu dengan persyaratan pekerjaan yang diinginkan (Guo & Hou, 2022). Menurut Liu et al., (2021) *Person-Job Fit* merupakan tingkat kesesuaian antara atribut karyawan dan atribut pekerjaan. *Person-Job Fit* merupakan derajat kesesuaian seseorang merasa bahwa kepribadiannya sesuai dengan nilai-nilai pekerjaan saat ini (Du et al., 2023).

3. *Meaningfulness of Work*

Meaningfulness of Work adalah penilaian psikologis individu tentang pentingnya pekerjaan mereka dan makna positif yang dipegangnya bagi mereka (Guo & Hou, 2022). Menurut Bailey et al., (2017) *Meaningfulness of Work* mengacu pada pekerjaan yang menyenangkan, menyenangkan dan memperkaya secara pribadi, serta memberikan kontribusi pada sesuatu di luar kepentingan diri yang murni. (Allan et al., 2019) berpendapat bahwa *Meaningfulness of Work* adalah kebutuhan dasar manusia karena memuaskan minat yang tak terhindarkan

kita dalam dapat mengalami nilai-nilai konstitutif dari otonomi, kebebasan, dan martabat

4. Work Engagement

Menurut Bao et al., (2022) *Work Engagement* adalah integrasi yang cakap antara emosi positif dan motivasi yang kuat di tempat kerja, dan merupakan alasan penting bagi organisasi untuk mengurangi tekanan situasional dan memperoleh keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. *Work Engagement* adalah konsep yang menggambarkan keadaan di mana individu sepenuhnya terlibat secara emosional, kognitif, dan perilaku dalam pekerjaan mereka. Ini mencakup tingkat energi, dedikasi, dan konsentrasi yang tinggi dalam menjalankan tugas dan peran pekerjaan (Toth et al., 2020).

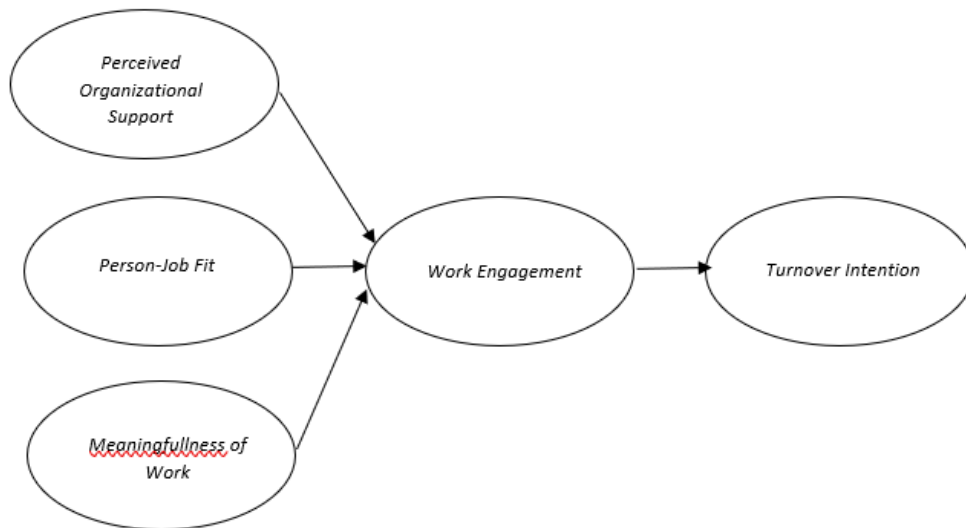
5. Turnover Intention

Arnes & Wardani (2020) mendefinisikan *Turnover Intention* sebagai tingkat keinginan individu untuk meninggalkan keanggotaannya di suatu organisasi. Menurut Gong et al., (2020), *turnover* digambarkan sebagai persentase karyawan yang meninggalkan organisasi. Seperti yang dijelaskan oleh Yue et al., (2022) *Turnover Intention* merupakan kemungkinan seseorang untuk mengubah pekerjaannya dalam periode tertentu atau didefinisikan sebagai niat yang sengaja dan sadar untuk meninggalkan organisasi.

KERANGKA KONSEPTUAL

Setiap karyawan dan suatu perusahaan tentunya saling memiliki keterlibatan dalam membentuk sebuah lingkungan kerja. *Turnover Intention* merupakan salah satu permasalahan dalam suatu perusahaan yang harus diperhatikan agar memiliki tingkat perputaran yang rendah. *Turnover Intention* yang tinggi tentunya berdampak buruk terhadap performa dan citra perusahaan (Bao et al., 2022)). Oleh karena itu, perlu adanya *Work Engagement* yang tinggi dari setiap karyawan agar *Turnover Intention* ini rendah. Tingginya *Work Engagement* ini dapat dicapai dengan meningkatkan berbagai aspek diantaranya yaitu *Perceived Organizational Support*, *Person-Job Fit*, dan *Meaningfulness of Work*.

Dari uraian diatas, dapat digambarkan pengaruh *Perceived Organizational Support*, *Person-Job Fit*, dan *Meaningfulness of Work* terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh *Work Engagement* dapat dilihat melalui gambar 1, terkait pembentukan rerangka konseptual, yaitu sebagai berikut :



Gambar 1. Rerangka Konseptual

METODE

Rancangan Penelitian

Penelitian ini merujuk pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Aggarwal et al., 2022; Guo & Hou, 2022). Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis digunakan untuk menjelaskan sifat hubungan tertentu, menetapkan antara kelompok-kelompok, atau independensi dari dua atau lebih faktor dalam situasi tertentu (Sekaran, 2017). Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *Perceived Organizational Support*, *Person-Job Fit*, dan *Meaningfulness of Work* terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh *Work Engagement* pada karyawan *house keeping* di *co-living* Jakarta Barat.

Data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat *cross-sectional*, karena data dikumpulkan hanya sekali pada periode tertentu dan unit analisisnya adalah individu, yaitu para karyawan *house keeping* di *co-living* Jakarta Barat.

Variabel dan Pengukuran

Menurut Sekaran & Bougie (2016), variabel merupakan segala sesuatu yang dapat memiliki nilai yang berbeda atau variasi. Nilai variabel tersebut dapat berbeda pada waktu yang berbeda untuk objek atau orang yang sama, atau pada saat yang sama untuk objek atau orang yang berbeda. Didalam penelitian ini terdapat 5 variabel, yaitu *Perceived Organizational Support*, *Person Job-Fit*, dan *Meaningfulness of Work* yang merupakan variabel bebas (*independent variable*), *Work Engagement* yang merupakan *intervening variable*, dan *Turnover Intention* yang merupakan variabel terikat (*dependent variable*).

Dalam mengukur variabel-variabel tersebut, digunakanlah skala interval yang mengukur tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pertanyaan yang berkaitan dengan keyakinan atau perilaku terhadap objek tertentu (Hermawan, 2014).

Prosedur Pengumpulan Data

Untuk melaksanakan penelitian ini, dibutuhkan data yang terkait dengan masalah yang akan diteliti, yang nantinya akan diolah dan ditarik kesimpulan. Data tersebut diperoleh dari beberapa sumber, yaitu kuisioner dan studi Pustaka.

Teknik Pengambilan Sampel

Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *purposive sampling*, yaitu pengambilan sampel pada tipe orang tertentu yang dapat memberikan informasi yang diinginkan atau sesuai dengan beberapa kriteria yang ditetapkan oleh peneliti (Sekaran & Bougie, 2016). Sampel ini diambil dari para karyawan *house keeping* di *co-living* Jakarta Barat. Dalam penentuan ukuran sampel dalam penelitian, jumlah sampel minimum yang digunakan adalah 5 sampai 10 kali jumlah dari item pertanyaan (Hair et al., 2010).

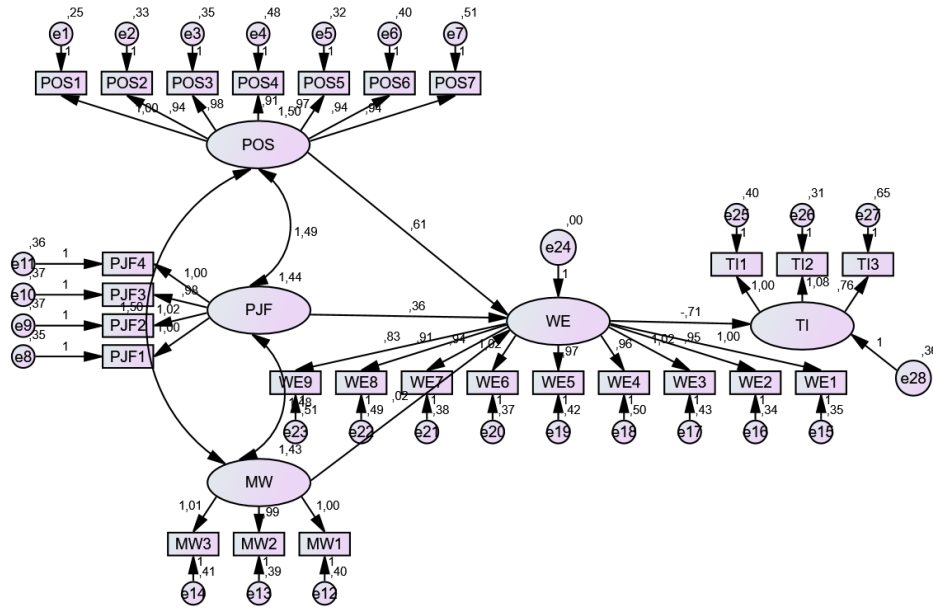
Penelitian ini mempunyai 26 item pertanyaan. Oleh karena itu, jumlah sampel yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah sampel maksimum yaitu 260.

Uji Instrumen

Dalam proses pengujian instrumen, dilakukan penilaian terhadap validitas dan reliabilitasnya. Untuk menentukan menentukan sampel valid atau tidak adalah Jika *Factor Loading* $\geq 0,35$ maka item pernyataan valid. Dan jika *Factor Loading* $< 0,35$ maka item pernyataan tidak valid. *Coefficient Cronbach's Alpha* digunakan sebagai alat analisis untuk pengujian reliabilitas, yang merupakan dasar untuk menentukan apakah suatu indikator dianggap *reliable* atau tidak. Menurut Sekaran (2006), dasar pengambilan keputusan dalam pengujian reliabilitas adalah Jika *Cronbach's Coefficient Alpha* $\geq 0,60$ maka pernyataan dalam kuesioner layak digunakan (*construct reliable*). Jika *Cronbach's Coefficient Alpha* $< 0,60$ maka pernyataan dalam kuesioner tidak layak digunakan (*construct unreliable*).

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif bentuk rata – rata dengan *software* SPSS dan *Structural Equation Model (SEM)* dengan *software* AMOS. Sebelum melakukan analisis hipotesis dilakukan penilaian terhadap kesesuaian model secara keseluruhan (*overall fit models*) untuk memastikan bahwa model tersebut dapat mencerminkan seluruh pengaruh sebab akibat. Hair et al. (2010) mengatakan bahwa pengujian *goodness of fit model* dilakukan dengan mempertimbangkan beberapa kriteria pengukuran yaitu *Absolute Fit Measures*, *Incremental Fit Measures*, dan *Parsimonious Fit Measure*.



Gambar 2. Structural Equation Model

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Statistik Deskriptif.

Responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini ada 260, terdiri dari karyawan house keeping di co-living Jakarta Barat. Karakteristik responden terdiri dari responden laki-laki sebanyak 160 orang (61,5%) dan responden perempuan 100 orang (38,5%). Usia responden dari usia antara 17 sampai 24 tahun sebanyak 106 orang (40,8%), dan usia antara 25 sampai 34 tahun sebanyak 154 orang (59,2%). Berdasarkan Pendidikan terakhir, responden dengan pendidikan terakhir di jenjang SD sebanyak 9 orang (3,5%), jenjang SMP 104 orang (40%), jenjang SMA/SMK sebanyak 135 orang (51,9%), dan jenjang Diploma sebanyak 12 orang (4,6%). Masa bekerja responden dikategorikan dalam 2 golongan, gol bekerja 0 sampai 2 tahun sebanyak 167 orang (64,2%) dan golongan bekerja 3 sampai 5 tahun sebanyak 93 orang (35,8%).

Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh dari *independent variable* terhadap *dependent variable* yang dimediasi oleh *intervening variable*. Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan metode *simple linear regression analysis*, dan berikut hasilnya :

1. Hipotesis 1

Hipotesis pertama menguji pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Work Engagement*, dimana bunyi hipotesis nol (H0) dan hipotesis alternatif (Ha) adalah sebagai berikut :

H01 : *Perceived Organizational Support* tidak berpengaruh positif terhadap *Work Engagement*

Ha1 : *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif terhadap *Work Engagement*

Tabel 1

Hipotesis	Estimasi (β)	<i>p-value</i> (< 0,05)	Keputusan
<i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Work Engagement</i>	0,607	0,000	Ha1 : Didukung

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang menguji pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Work Engagement*, diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar 0,607 dengan *p-value* 0,000 < *alpha* 0,05. Oleh karena itu, keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah Ha1 didukung, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif terhadap *Work Engagement*. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *Perceived Organizational Support* dapat meningkatkan *Work Engagement* pada karyawan.

2. Hipotesis 2

Hipotesis kedua menguji pengaruh *Person-Job Fit* terhadap *Work Engagement*, dimana bunyi hipotesis nol (H0) dan hipotesis alternatif (Ha) adalah sebagai berikut :

H02 : *Person-Job Fit* tidak berpengaruh positif terhadap *Work Engagement*

Ha2 : *Person Job Fit* berpengaruh positif terhadap *Work Engagement*

Tabel 2

Hipotesis	Estimasi (β)	<i>p-value</i> (< 0,05)	Keputusan
<i>Person-Job Fit</i> terhadap <i>Work Engagement</i>	0,359	0,002	Ha2 : Didukung

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang menguji pengaruh *Person-Job Fit* terhadap *Work Engagement*, diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar 0,358 dengan *p-value* 0,002 < *alpha* 0,05. Oleh karena itu, keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah Ha1 didukung, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Person-Job Fit* berpengaruh positif terhadap *Work Engagement*. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *Person-Job Fit* dapat meningkatkan *Work Engagement* pada karyawan.

3. Hipotesis 3

Hipotesis ketiga menguji pengaruh *Meaningfulness of Work* terhadap *Work Engagement*, dimana bunyi hipotesis nol (H0) dan hipotesis alternatif (Ha) adalah sebagai berikut :

H03 : *Meaningfulness of Work* tidak berpengaruh positif terhadap *Work Engagement*

Ha3 : *Meaningfulness of Work* berpengaruh positif terhadap *Work Engagement*

Tabel 3

Hipotesis	Estimasi (β)	<i>p-value</i> (< 0,05)	Keputusan
-----------	----------------------	-------------------------	-----------

<i>Meaningfulness of Work</i> terhadap <i>Work Engagement</i>	0,022	0,834	Ha3 : Tidak Didukung
---	-------	-------	----------------------

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang menguji pengaruh *Meaningfulness of Work* terhadap *Work Engagement*, diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar 0,022 dengan *p-value* 0,834 > *alpha* 0,05. Oleh karena itu, keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah Ha1 tidak didukung, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Meaningfulness of Work* tidak berpengaruh positif terhadap *Work Engagement*. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *Meaningfulness of Work* tidak dapat meningkatkan *Work Engagement* pada karyawan.

4. Hipotesis 4

Hipotesis keempat menguji pengaruh *Work Engagement* terhadap *Turnover Intention*, dimana bunyi hipotesis nol (H0) dan hipotesis alternatif (Ha) adalah sebagai berikut :

H04 : *Work Engagement* tidak berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*

Ha4 : *Work Engagement* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*

Tabel 4

Hipotesis	Estimasi (β)	<i>p-value</i> (< 0,05)	Keputusan
<i>Work Engagement</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	-0,709	0,000	Ha4 : Didukung

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang menguji pengaruh *Work Engagement* terhadap *Turnover Intention*, diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar -0,709 dengan *p-value* 0,000 < *alpha* 0,05. Oleh karena itu, keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah Ha1 didukung, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Work Engagement* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *Work Engagement* maka tingkat *Turnover Intention* semakin rendah.

5. Hipotesis 5

Hipotesis kelima menguji pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh *Work Engagement*, dimana bunyi hipotesis nol (H0) dan hipotesis alternatif (Ha) adalah sebagai berikut :

H05 : *Work Engagement* tidak memediasi pengaruh negatif antara *Perceived Organizational Support* terhadap *Turnover Intention*

Ha5 : *Work Engagement* memediasi pengaruh negatif antara *Perceived Organizational Support* terhadap *Turnover Intention*

Tabel 5

Hipotesis	Estimasi (β)	<i>p-value</i>	Keputusan
<i>Work Engagement</i> memediasi <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	-3,69	0,000	Ha5 : Didukung

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang menguji pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Turnover Intention* melalui *Work Engagement*, diketahui besarnya $p\text{-value } 0,000 < \alpha 0,05$. Oleh karena itu, keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah H_{a5} didukung, sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh secara signifikan peranan mediasi *Work Engagement* dalam mempengaruhi *Perceived Organizational Support* terhadap *Turnover Intention*. Hal tersebut menunjukkan terdapat pengaruh negatif antara *Perceived Organizational Support* terhadap *Turnover Intention* melalui *Work Engagement*.

6. Hipotesis 6

Hipotesis keenam menguji pengaruh *Person-Job Fit* terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh *Work Engagement*, dimana bunyi hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) adalah sebagai berikut :

H_{06} : *Work Engagement* tidak memediasi pengaruh negatif antara *Person-Job Fit* terhadap *Turnover Intention*

H_{a6} : *Work Engagement* memediasi pengaruh negatif antara *Person-Job Fit* terhadap *Turnover Intention*

Tabel 6

Hipotesis	Estimasi (β)	<i>p-value</i>	Keputusan
<i>Work Engagement</i> memediasi <i>Person-Job-Fit</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	-2,97	0,001	H_{a6} : Didukung

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang menguji pengaruh *Person-Job Fit* terhadap *Turnover Intention* melalui *Work Engagement*, diketahui besarnya $p\text{-value } 0,001 < \alpha 0,05$. Oleh karena itu, keputusan dari pengujian statistic tersebut adalah H_{a6} didukung, sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh secara signifikan peranan mediasi *Work Engagement* dalam mempengaruhi *Person-Job Fit* terhadap *Turnover Intention*. Hal tersebut menunjukkan terdapat pengaruh negatif antara *Person-Job Fit* terhadap *Turnover Intention* melalui *Work Engagement*

7. Hipotesis 7

Hipotesis ketujuh menguji pengaruh *Meaningfulness of Work* terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh *Work Engagement*, dimana bunyi hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) adalah sebagai berikut :

H_{07} : *Work Engagement* tidak memediasi pengaruh negatif antara *Meaningfulness of Work* terhadap *Turnover Intention*

H_{a7} : *Work Engagement* memediasi pengaruh negatif antara *Meaningfulness of Work* terhadap *Turnover Intention*

Tabel 7

Hipotesis	Estimasi (β)	<i>p-value</i>	Keputusan
<i>Work Engagement</i> memediasi <i>Meaningfulness of Work</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	-0,21	0,415	H_{a7} : Tidak Didukung

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang menguji pengaruh *Meaningfulness of Work* terhadap *Turnover Intention* melalui *Work Engagement*, diketahui besarnya $p\text{-value } 0,415 > \alpha 0,05$. Oleh karena itu, keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah H_0 tidak didukung, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh secara signifikan peranan mediasi *Work Engagement* dalam mempengaruhi *Perceived Organizational Support* terhadap *Turnover Intention*. Hal tersebut menunjukkan tidak terdapat pengaruh negatif antara *Perceived Organizational Support* terhadap *Turnover Intention* melalui *Work Engagement*.

KESIMPULAN

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya terkait Pengaruh *Perceived Organizational Support*, *Person-job Fit*, dan *Meaningfulness of Work* terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh *Work Engagement* pada Karyawan *House Keeping* di *Co-Living* Jakarta Barat, maka diperoleh simpulan bahwa :

1. Dari hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa karyawan *house keeping* kurang merasakan adanya *Perceived Organizational Support* di *co-living* Jakarta Barat. Hal ini terjadi karena perusahaan kurang peduli dengan kesejahteraan dan pendapat karyawan, juga kurang memberikan bantuan yang dibutuhkan oleh karyawan. Hasil dari statistik deskriptif *Person-Job Fit* menunjukkan bahwa karyawan kurang merasakan adanya *Meaningfulness of Work* di *co-living* Jakarta Barat. Hal ini terjadi karena karyawan merasa kurang cocok dengan pekerjaannya dan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan tidak sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Hasil dari statistik deskriptif *Meaningfulness of Work* menunjukkan bahwa karyawan kurang merasakan adanya *Meaningfulness of Work* di *co-living* Jakarta Barat. Hal ini terjadi karena makna dan skala kepentingan dari pekerjaannya kurang bagi karyawan. Hasil dari statistik deskriptif *Work Engagement* menunjukkan bahwa karyawan kurang merasakan adanya *Work Engagement* di *co-living* Jakarta Barat. Hal ini terjadi karena dalam pekerjaannya karyawan kurang antusias, kurang berenergi, serta kurang tenggelam dalam pekerjaannya. Hasil statistik deskriptif dari *Turnover Intention* menunjukkan bahwa karyawan merasakan adanya *Turnover Intention* di *co-living* Jakarta Barat. Hal ini karena karyawan memiliki keinginan untuk berpindah dari pekerjaannya saat ini.
2. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Perceived Organizational Support* terhadap *Work Engagement*.
3. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Person-Job Fit* terhadap *Work Engagement*.
4. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif antara *Meaningfulness of Work* terhadap *Work Engagement*.
5. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara *Work Engagement* terhadap *Turnover Intention*.
6. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara *Perceived Organizational Support* terhadap *Turnover Intention* melalui *Work Engagement*.

7. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara *Person-Job Fit* terhadap *Turnover Intention* melalui *Work Engagement*.
8. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh negatif antara *Meaningfulness of Work* terhadap *Turnover Intention* melalui *Work Engagement*.

IMPLIKASI MANAJERIAL

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan dkiterapkan oleh *co-living* di Jakarta Barat. Implikasi manajerial dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dengan melihat hasil penelitian yang telah dilakukan, untuk meningkatkan *Perceived Organizational Support* maka perusahaan harus secara terbuka dan jelas berkomunikasi dengan karyawan tentang kebijakan, tujuan, dan harapan organisasi. Perusahaan dapat memberikan penghargaan, pujian, atau insentif bagi karyawan yang berkinerja baik atau memberikan kontribusi yang signifikan. Selain itu, perusahaan dapat menyelenggarakan program pelatihan, mentoring, atau pembinaan untuk membantu karyawan mengembangkan keterampilan dan mencapai tujuan karir mereka.
2. Untuk meningkatkan *Person-Job Fit* maka perusahaan harus memberikan pelatihan dan pengembangan yang sesuai untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan individu agar sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Ini dapat mencakup pelatihan teknis, pelatihan keterampilan interpersonal, atau pelatihan manajemen.
3. Untuk meningkatkan *Meaningfulness of Work*, maka perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang positif, kolaboratif, dan inklusif. Memberikan dukungan sosial dan memastikan hubungan yang baik antara rekan kerja dapat meningkatkan rasa memiliki dan memaknai pekerjaan bagi karyawan.
4. Untuk meningkatkan *Work Engagement*, perusahaan dapat melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka. Berikan mereka kesempatan untuk memberikan masukan dan memberikan kontribusi dalam merancang tugas dan proses kerja. Selain itu, bangun budaya yang mendukung kolaborasi, komunikasi terbuka, dan penghargaan atas kontribusi individu. Lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan keterlibatan dan kepuasan karyawan.
5. Untuk menurunkan tingkat *Turnover Intention*, maka perusahaan perlu menyediakan jalan yang jelas untuk pengembangan karir dan promosi di dalam perusahaan. Ini membantu karyawan merasa ada kesempatan untuk tumbuh dan meningkatkan motivasi mereka untuk tetap berada dalam organisasi. Selain itu, perusahaan dapat melakukan survei kepuasan karyawan secara teratur untuk mengidentifikasi masalah dan perbaikan yang diperlukan dalam lingkungan kerja.

KETERBATASAN PENELITIAN

Keterbatasan dalam penelintian ini antara lain hanya dilakukan pada *co-living* yang ada di Jakarta Barat, sehingga hasil yang didapat tidak dapat mewakili *co-living* lainnya di luar Jakarta Barat. Selain itu, Variabel penelitian dalam penelitian

ini hanya *Perceived Organizational Support, Person-Job Fit, Meaningfulness of Work, Work Engagement, dan Turnover Intention*.

SARAN

Saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya yaitu untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain seperti *Virtual Community Trust* seperti yang ada pada penelitian Toth et al., (2019). Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menambah sampel penelitian agar penelitiannya menjadi semakin terpercaya dan tidak hanya meneliti pada *house keeping* di ranah *co-living* saja, tetapi pada karyawan lain di perusahaan dengan bidang yang lain seperti bidang kesehatan dan perhotelan karena penelitian ini dilakukan di *co-living* Jakarta Barat dan hanya melibatkan 260 responden saja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aggarwal, A., Jaisinghani, D., & Nobi, K. (2022). Effect of organizational justice and support on organizational commitment and employee turnover intentions: the mediating role of employee engagement. *International Journal of Quality and Service Sciences*, 14(4), 525–554. <https://doi.org/10.1108/IJQSS-08-2021-0112>
- Aguinis, H., & Glavas, A. (2019). On Corporate Social Responsibility, Sensemaking, and the Search for Meaningfulness Through Work. *Journal of Management*, 45(3), 1057–1086. <https://doi.org/10.1177/0149206317691575>
- Aguinis, H., Villamor, I., & Gabriel, K. P. (2020). Understanding employee responses to COVID-19: a behavioral corporate social responsibility perspective. *Management Research*, 18(4), 421–438. <https://doi.org/10.1108/MRJIAM-06-2020-1053>
- Allan, B. A., Batz-Barbarich, C., Sterling, H. M., & Tay, L. (2019). Outcomes of Meaningful Work: A Meta-Analysis. *Journal of Management Studies*, 56(3), 500–528. <https://doi.org/10.1111/joms.12406>
- Amin, Muh. S. (2022a). Organizational Commitment, Competence on Job Satisfaction and Lecturer Performance: Social Learning Theory Approach. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 40–56. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i1.156>
- Amin, Muh. S. (2022b). Organizational Commitment, Competence on Job Satisfaction and Lecturer Performance: Social Learning Theory Approach. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 40–56. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i1.156>
- Bahri, S., Hasibuan, L. M., & Pasaribu, S. E. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 229–244. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.619>
- Bailey, C., Lips-Wiersma, M., Madden, A., Yeoman, R., Thompson, M., & Chalofsky, N. (n.d.). *THE FIVE PARADOXES OF MEANINGFUL WORK: INTRODUCTION TO THE SPECIAL ISSUE “MEANINGFUL WORK: PROSPECTS FOR THE 21 ST CENTURY.”*

- Bao, P., Xiao, Z., Bao, G., & Noorderhaven, N. (2022). Inclusive leadership and employee work engagement: a moderated mediation model. *Baltic Journal of Management*, 17(1), 124–139. <https://doi.org/10.1108/BJM-06-2021-0219>
- Brady, T. F., & Störmer, V. S. (2022). The role of meaning in visual working memory: Real-world objects, but not simple features, benefit from deeper processing. *Journal of Experimental Psychology. Learning, Memory, and Cognition*, 48(7), 942–958. <https://doi.org/10.1037/xlm0001014>
- Du, Y., Li, J., & Xu, Q. (2023). Are you satisfied when your job fits? The perspective of career management. *Baltic Journal of Management*. <https://doi.org/10.1108/BJM-09-2022-0353>
- Ekombis Review -Jurnal, J., Ekonomi, I., Bisnis, D., Terhadap, R., Behavior, I., Dosen, P., Tinggi, P., Di, S., Maisaroh, Y., & Arief Darmawan,) ; (2023). Peran Mediasi Perceived Organization Support Pada Pengaruh Antara. *Jurnal Ekombis Review*, 11(1), 317–328. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i1>
- Frémeaux, S., & Pavageau, B. (2022). Meaningful Leadership: How Can Leaders Contribute to Meaningful Work? *Journal of Management Inquiry*, 31(1), 54–66. <https://doi.org/10.1177/1056492619897126>
- Ghosh, P., Goel, G., Dutta, T., & Singh, R. (2019). Turnover intention among liquid knowledge workers: a study of Indian insurance professionals. *Journal of Global Operations and Strategic Sourcing*, 12(2), 288–309. <https://doi.org/10.1108/JGOSS-10-2017-0040>
- Gozali, A. (2022). *EMPLOYEE PSYCHOLOGICAL ANALYSIS: Communication, Self Esteem, and Self Efficacy*. 2(3), 111–119.
- Guo, Y., & Hou, X. (2022). The effects of job crafting on tour leaders' work engagement: the mediating role of person-job fit and meaningfulness of work. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 34(5), 1649–1667. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-09-2021-1082>
- Kalidass, A., & Bahron, A. (2015). The Relationship between Perceived Supervisor Support, Perceived Organizational Support, Organizational Commitment and Employee Turnover Intention. *International Journal of Business Administration*, 6(5). <https://doi.org/10.5430/ijba.v6n5p82>
- Khan, J., Usman, M., Saeed, I., Ali, A., & Nisar, H. G. (2022). Does workplace spirituality influence knowledge-sharing behavior and work engagement in work? Trust as a mediator. *Management Science Letters*, 12(1), 51–66. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2021.8.001>
- Lips-Wiersma, M., Haar, J., & Wright, S. (2020). The Effect of Fairness, Responsible Leadership and Worthy Work on Multiple Dimensions of Meaningful Work. *Journal of Business Ethics*, 161(1), 35–52. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-3967-2>
- Liu, C., Wang, C., & Wang, H. (2021). How do leaders' positive emotions improve followers' person–job fit in China? The effects of organizational identification and psychological safety. *Leadership and Organization Development Journal*, 42(2), 161–177. <https://doi.org/10.1108/LODJ-09-2019-0388>
- Moulik, M., & Giri, V. N. (2022). Impact of Increasing Social Resources on Work Engagement and Affective Organizational Commitment: The Mediating Role of Person–Job Fit. *Management and Labour Studies*, 47(1), 59–73. <https://doi.org/10.1177/0258042X211026147>

- Oubibi, M., Fute, A., Xiao, W., Sun, B., & Zhou, Y. (2022). Perceived Organizational Support and Career Satisfaction among Chinese Teachers: The Mediation Effects of Job Crafting and Work Engagement during COVID-19. *Sustainability (Switzerland)*, 14(2). <https://doi.org/10.3390/su14020623>
- Parent-Lamarche, A. (2022). Teleworking, Work Engagement, and Intention to Quit during the COVID-19 Pandemic: Same Storm, Different Boats? *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3). <https://doi.org/10.3390/ijerph19031267>
- Pratama, E. N., Suwarni, E., & Handayani, M. A. (2022). Effect Of Job Satisfaction And Organizational Commitment On Turnover Intention With Person Organization Fit As Moderator Variable. *APTISI Transactions on Management (ATM)*, 6(1), 74–82. <https://doi.org/10.33050/atm.v6i1.1722>
- Rauch, M., Ansari, S., Barley, S., Powell, W., Fayard, A.-L., Grodal, S., Ventresca, M., Li, X., Uhlbach, W., Eberhart, B., Moehlmann, M., Pachidi, S., Hafermalz, E., & Kratochvil, R. (n.d.). *WAGING WAR FROM REMOTE CUBICLES: HOW WORKERS COPE WITH TECHNOLOGIES THAT DISRUPT THE MEANING AND MORALITY OF THEIR WORK*.
- Salehzadeh, R., Asadi, A., Pool, J. K., Ansari, M. R., & Haroni, A. (2014). The influence of perceived organizational support on dimensions of learning organization: An empirical study of SMEs in Iran. *Learning Organization*, 21(3), 206–219. <https://doi.org/10.1108/TLO-08-2013-0040>
- Suifan, T. S., Abdallah, A. B., & Al Janini, M. (2018). The impact of transformational leadership on employees' creativity: The mediating role of perceived organizational support. *Management Research Review*, 41(1), 113–132. <https://doi.org/10.1108/MRR-02-2017-0032>
- To, W. M., & Huang, G. (2022). Effects of equity, perceived organizational support and job satisfaction on organizational commitment in Macao's gaming industry. *Management Decision*, 60(9), 2433–2454. <https://doi.org/10.1108/MD-11-2021-1447>
- Toth, I., Heinänen, S., & Blomqvist, K. (2020). Freelancing on digital work platforms – roles of virtual community trust and work engagement on person–job fit. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 50(4), 553–567. <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-12-2018-0124>
- Tseng, L. M., & Yu, T. W. (2016). How can managers promote salespeople's person-job fit?: The effects of cooperative learning and perceived organizational support. *Learning Organization*, 23(1), 61–76. <https://doi.org/10.1108/TLO-03-2015-0023>
- Van Der Heijden, B., Mahoney, C. B., & Xu, Y. (2019). Impact of job demands and resources on nurses' burnout and occupational turnover intention towards an age-moderated mediation model for the nursing profession. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(11). <https://doi.org/10.3390/ijerph16112011>
- Wafa, R., Khan, M. Q., Malik, F., Abdusalomov, A. B., Cho, Y. I., & Odarchenko, R. (2022). The Impact of Agile Methodology on Project Success, with a Moderating Role of Person's Job Fit in the IT Industry of Pakistan. *Applied Sciences (Switzerland)*, 12(21). <https://doi.org/10.3390/app122110698>

- Wu, T. J., Yuan, K. S., & Yen, D. C. (2021a). Leader-member exchange, turnover intention and presenteeism– the moderated mediating effect of perceived organizational support. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01825-1>
- Wu, T. J., Yuan, K. S., & Yen, D. C. (2021b). Leader-member exchange, turnover intention and presenteeism– the moderated mediating effect of perceived organizational support. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01825-1>
- Yue, C. A., Thelen, P. D., & Walden, J. (2022). How empathetic leadership communication mitigates employees' turnover intention during COVID-19-related organizational change. *Management Decision*. <https://doi.org/10.1108/MD-01-2022-0011>
- Zhang, Z., & Min, M. (2022a). Project manager knowledge hiding, subordinates' work-related stress and turnover intentions: empirical evidence from Chinese NPD projects. *Journal of Knowledge Management*, 26(8), 1921–1944. <https://doi.org/10.1108/JKM-02-2021-0155>
- Zhang, Z., & Min, M. (2022b). Project manager knowledge hiding, subordinates' work-related stress and turnover intentions: empirical evidence from Chinese NPD projects. *Journal of Knowledge Management*, 26(8), 1921–1944. <https://doi.org/10.1108/JKM-02-2021-0155>
- Zhang, Z., & Min, M. (2022c). Project manager knowledge hiding, subordinates' work-related stress and turnover intentions: empirical evidence from Chinese NPD projects. *Journal of Knowledge Management*, 26(8), 1921–1944. <https://doi.org/10.1108/JKM-02-2021-0155>
- Zhong, J., Chen, Y., Yan, J., & Luo, J. (2022). The mixed blessing of cyberloafing on innovation performance during the COVID-19 pandemic. *Computers in Human Behavior*, 126. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.106982>