

PERAN MEDIASI *PERSON-ORGANIZATION FIT* PADA PENGARUH *SUPPORTIVE WORK ENVIRONMENT* TERHADAP *EMPLOYEE RETENTION*

Rini Juni Astuti

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Correspondence author email: rinijuniastuti@umy.ac.id

Lathifah Nur Baiti

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Abstract

This research aims to analyze the influence of a supportive work environment on employee retention with the mediating role of person-organization fit at XX Yogyakarta Dental Clinic. The type of data used in this research is primary data taken from nurses at the XX Yogyakarta Dental Clinic. The technique used was non-probability sampling with purposive sampling type and with 119 nurses as respondents. The data analysis tool used in this research is the SPSS version 25 application. Data collection uses a questionnaire or Google Form. The method used in this research is multiple linear regression and mediation testing using the Sobel Tes application. The results of this test can be concluded that the Supportive Work Environment has a positive effect on Employee Retention, the Supportive Work Environment has a positive effect on Person-Organization Fit, Person-Organization Fit has a positive effect on Employee Retention and Person-Organization Fit mediates the effect of Supportive Work Environment on Employee Retention. Objectives: 1) Analyze the influence of a supportive work environment on employee retention. 2) Analyze the influence of a supportive work environment on person-organization fit. 3) Analyze the influence of person-organization fit on employee retention. 4) Analyze the influence of person-organization fit which mediates a supportive work environment on employee retention. Methodology: Respondent data was collected using a questionnaire with a total of 20 statement items with 120 respondents. Data processing uses the SPSS version 25 application using classical assumption testing techniques, path analysis and Sobel tests. Research Results: 1) Supportive Work Environment has a positive effect on Employee Retention. 2) Supportive Work Environment has a positive effect on Person-Organization Fit. 3) Person-Organization Fit has a positive influence on Employee Retention. 4) Person-Organization Fit is able to mediate the relationship between Supportive Work Environment and Employee Retention. Research Contribution: Research is expected to provide scientific contributions in the field of human resource management, especially in understanding the positive impact of a supportive work environment, employee retention and person-organization fit. Implications: Able to identify and see the influence of a supportive work environment on employee retention and person-organization fit as a mediating variable. Research limitations: The research locations are spread throughout the Yogyakarta area and there is a possibility that respondents do not understand or have difficulty understanding the statements in the questionnaire so that respondents fill in as they are.

Keywords : *Supportive Work Environment, Employee Retention and Person-Organization Fit*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *supportive work environment* terhadap *employee retention* dengan peran mediasi *person-organization fit* di Klinik Gigi XX Yogyakarta. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diambil dari perawat Klinik Gigi XX Yogyakarta. Teknik yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan jenis *purposive sampling* dan dengan responden sebanyak 119 perawat. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah aplikasi SPSS versi 25. Pengumpulan data menggunakan kuesioner atau Google Form. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier

berganda dan uji mediasi menggunakan aplikasi Sobel Tes. Hasil dari pengujian ini dapat disimpulkan bahwa *Supportive Work Environment* berpengaruh positif terhadap *Employee Retention*, *Supportive Work Environment* berpengaruh positif terhadap *Person-Organization Fit*, *Person-Organization Fit* berpengaruh positif terhadap *Employee Retention* dan *Person-Organization Fit* memediasi pengaruh *Supportive Work Environment* terhadap *Employee Retention*. **Tujuan** : 1) Menganalisis pengaruh *supportive work environment* terhadap *employee retention*. 2) Menganalisis pengaruh *supportive work environment* terhadap *person-organization fit*. 3) Menganalisis pengaruh *person-organization fit* terhadap *employee retention*. 4) Menganalisis adanya pengaruh *person-organization fit* yang memediasi *supportive work environment* terhadap *employee retention*. **Metodologi** : Pengumpulan data responden menggunakan kuesioner dengan total 20 item pernyataan dengan 120 responden. Pengelohan data menggunakan aplikasi SPSS versi 25 dengan menggunakan teknik pengujian asumsi klasik, *path analysis* dan Sobel tes. **Hasil Penelitian** : 1) *Supportive Work Environment* berpengaruh positif terhadap *Employee Retention*. 2) *Supportive Work Environment* berpengaruh positif terhadap *Person-Organization Fit*. 3) *Person-Organization Fit* berpengaruh positif terhadap *Employee Retention*. 4) *Person-Organization Fit* mampu memediasi hubungan antara *Supportive Work Environment* dan *Employee Retention*. **Kontribusi Penelitian** : Penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya dalam memahami dampak positif adanya *supportive work environment*, *employee retention* dan *person-organization fit*. **Implikasi** : Mampu mengidentifikasi dan melihat pengaruh dari *supportive work environment* terhadap *employee retention* dan *person-organization fit* sebagai variabel mediasi. **Keterbatasan Penelitian** : Lokasi penelitian yang tersebar di seluruh wilayah Yogyakarta dan adanya kemungkinan responden tidak mengerti atau mengalami kesulitan dalam memahami pernyataan dalam kuesioner sehingga responden mengisi dengan seadanya.

Kata Kunci : *Supportive Work Environment*, *Employee Retention* dan *Person-Organization Fit*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi aspek penunjang yang penting serta memegang peranan besar dalam keberlangsungan aktivitas maupun kegiatan sebuah organisasi. Kelancaran dari suatu kegiatan organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia yang terlibat. Kegagalan dalam mengelola sumber daya manusia akan mengganggu pencapaian tujuan organisasi, baik dari segi kinerja, keuntungan maupun kelangsungan hidup organisasi.

Manajemen sumber daya manusia tentu menjadi bagian yang tidak dapat dipisahkan dari manajemen suatu organisasi itu sendiri. Fungsi dari adanya peran sumber daya manusia tersebut adalah untuk memperkuat kontribusi organisasi secara etis, strategis, dan bertanggung jawab secara sosial (Pratiwi, 2020).

Dalam penelitian ini, bidang kesehatan menjadi bagian penting dalam variabel. Penelitian oleh (Ekawati & Ardani, 2018) menunjukkan bahwa perawat menyatakan puas dan betah bekerja apabila berada di lingkungan kerja yang baik dan harmonis. Apabila organisasi tidak mampu memberikan dukungan berupa lingkungan kerja yang baik maka retensi perawat akan menjadi masalah yang kompleks. Pergantian perawat yang terus menerus akan menimbulkan kekhawatiran terkait kualitas perawatan pasien.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1. *Supportive Work Environment*

Supportive work environment atau lingkungan kerja yang mendukung merupakan ikatan yang kuat dapat dibangun antara organisasi dan karyawan dengan menyediakan lingkungan kerja yang produktif dan

menguntungkan (Bibi et al., 2018). Adanya *supportive work environment* ini diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi sumber daya manusia didalamnya. Menurut (Irawan & Ie, 2022) dampak yang bisa dirasakan adalah adanya produktivitas dan cara kerja yang sesuai serta efektif.

2. Employee Retention

Menurut (Afridi et al., 2019) menyatakan bahwa employee retention atau retensi karyawan adalah proses di mana organisasi menciptakan lingkungan yang mendorong karyawan untuk tinggal lebih lama. Strategi meningkatkan retensi karyawan dapat dicapai dengan memperhatikan aspek-aspek seperti pengakuan atas kinerja karyawan, kompensasi, pelatihan dan pengembangan (Rombaut & Guerry, 2020).

3. Person-Organization Fit

Person-organization fit diartikan sebagai kesesuaian antara orang dan organisasi (Jin et al., 2018). Dalam organisasi, jika ada kecocokan antara karyawan dan organisasi, kinerja karyawan dalam organisasi akan meningkat, ketidakhadiran dalam aktivitas organisasi menurun dan produktivitas organisasi meningkat.

4. Pengaruh Supportive Work Environment terhadap Employee Retention

Supportive work environment berpengaruh positif terhadap retensi karyawan karena tempat kerja yang baik akan menarik karyawan untuk bertahan pada organisasi tempat bekerja (Naz et al., 2020). (Alifa & Rakhmawati, 2022) dan (Rahmani & Prayoga, 2023) menemukan bahwa *supportive work environment* berhubungan positif dan signifikan pada retensi karyawan. Hubungan positif antara tempat kerja dan karyawan akan menjaga karyawan dengan merasa tetap aman dari stress serta membawa perilaku yang positif dalam bekerja.

H1: Supportive Work Environment berpengaruh positif terhadap Employee Retention

5. Pengaruh Supportive Work Environment terhadap Person-Organization Fit

Dalam penelitian (Pradana & Tulasi, 2021) dan (Pawestri & Dewi, 2023) menyatakan bahwa *supportive work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *person-organization fit*. Selain itu, studi tentang nilai-nilai etika mengungkapkan bahwa nilai-nilai etika berdampak pada pemikiran individu dalam pengambilan keputusan.

H2: Supportive Work Environment berpengaruh positif terhadap Person- Organization Fit

6. Pengaruh Person-Organization Fit terhadap Employee Retention

Person-organization fit berpengaruh positif terhadap retensi karyawan karena kecocokan antara organisasi dan karyawan akan menimbulkan dampak positif karyawan yang loyal kepada organisasi atau pemberi kerja (Rangasamy & Institutions, 2023). Studi sebelumnya menunjukkan bahwa *person-organization fit* dapat memprediksi retensi karyawan (Ertas, 2019).

H3: Person-Organization Fit berpengaruh positif terhadap Employee Retention

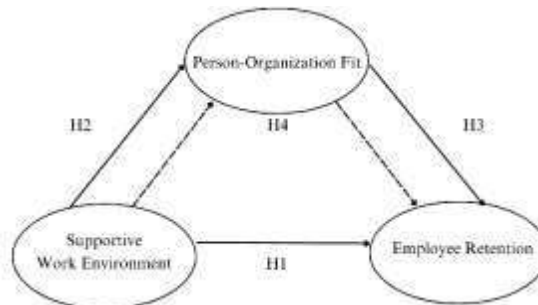
7. Pengaruh Person-Organization Fit Memediasi antara Supportive Work Environment dan Employee Retention

Penelitian terdahulu membuktikan bahwa secara signifikan lingkungan kerja mempengaruhi perilaku seseorang (Alfani & Hadini, 2018). Dalam penelitian (Arum, 2022) *person-organization fit* secara signifikan memediasi antara *supportive work environment* dan *employee retention* menyatakan bahwa lingkungan kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi retensi karyawan. Apabila karyawan

ditempatkan pada lingkungan yang selaras dengan yang ada pada diri mereka, maka karyawan akan cenderung merasa nyaman saat menjalankan tugas di tempat kerja.

H4: *Person-Organization Fit* memediasi pengaruh *Supportive Work Environment* terhadap *Employee Retention*

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

A. Objek dan Subjek

Objek dalam penelitian ini adalah Klinik Gigi XX Yogyakarta dengan subjek penelitian ini adalah perawat di Klinik Gigi XX Yogyakarta.

B. Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan metode yang digunakan untuk mendapatkan data tersebut dengan menggunakan penyebaran kuesioner secara *online*.

C. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling*. Teknik *non probability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Kriteria pengambilan sampel merupakan perawat yang telah bekerja minimal selama 1 tahun.

D. Variabel Penelitian dan Pengukuran

Total dari seluruh item pernyataan variabel berjumlah 20 item dengan variabel *Supportive Work Environment* berjumlah 12 item pernyataan dari kuesioner (Kundu & Lata, 2017), variabel *Employee Retention* berjumlah 3 item pernyataan dari kuesioner (Seashore et al., 1982) dan variabel *Person-Organization Fit* berjumlah 5 item pernyataan dari kuesioner (Kristof, 1996).

E. Uji Kualitas Instrumen

1. Uji Validitas untuk menguji dan mengukur objek dengan benar, dikatakan valid apabila nilai signifikansinya $< 0,05$.
2. Uji Reliabilitas untuk menguji konsistensi variabel, dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *path analysis* untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung dan *Sobel test* yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel mediasi dari hipotesis yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan instrumen mengenai gambaran responden berdasarkan jenis kelamin, usia, status pernikahan, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 120 responden. Kuesioner yang didistribusikan berjumlah 120 kuesioner dan yang dapat diolah berjumlah 119 kuesioner.

A. Karakteristik Responden

Tabel 1 Data Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Presentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	41	34%
	Perempuan	78	66%
	31-35 tahun	26	22%
	36-40 tahun	14	12%
	> 40 tahun	6	5%
Status Perkawinan	Belum Menikah	61	51%
	Menikah	58	49%
Pendidikan	Diploma	37	31%
	Sarjana	75	63%
	Magister	7	6%
Lama Bekerja	1-5 Tahun	82	69%
	6-10 Tahun	36	30%
	>10 Tahun	1	1%

B. Uji Kualitas Instrumen Data

1. Uji Validitas

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig.	Hasil
<i>Supportive Work Environment</i>	SWE.1	.743	.000	Valid
	SWE.2	.778	.000	Valid
	SWE.3	.594	.000	Valid
	SWE.4	.636	.000	Valid
	SWE.5	.691	.000	Valid
	SWE.6	.633	.000	Valid
	SWE.7	.566	.000	Valid
	SWE.8	.617	.000	Valid
	SWE.9	.581	.000	Valid
	SWE.10	.615	.000	Valid
	SWE.11	.587	.000	Valid
	SWE.12	.583	.000	Valid
<i>Employee</i>	ER.1	.756	.000	Valid
	ER.2	.830	.000	Valid

<i>Retention</i>	ER.3	.670	.000	Valid
<i>Person-Organization Fit</i>	POF.1	.571	.000	Valid
	POF.2	.538	.000	Valid
	POF.3	.383	.000	Valid
	POF.4	.395	.000	Valid
	POF.5	.569	.000	Valid

Berdasarkan tabel 2, diketahui bahwa semua item pernyataan dari ketiga variabel adalah valid dibuktikan dengan nilai signifikansi $< 0,05$.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Hasil
<i>Supportive Work Environment</i>	.866	Reliabel
<i>Employee Retention</i>	.622	Reliabel
<i>Person-Organization Fit</i>	.707	Reliabel

Berdasarkan tabel 3, diketahui bahwa semua item pernyataan dari ketiga variabel adalah reliabel dibuktikan dengan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.

C. Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 4 Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Variabel	N	Min.	Max.	Mean
<i>Supportive Work Environment</i>	119	1	5	4,37
<i>Employee Retention</i>	119	2	5	4,47
<i>Person-Organization Fit</i>	119	2	5	4,39

D. Uji Hipotesis dan Pembahasan

1. Uji Asumsi Klasik

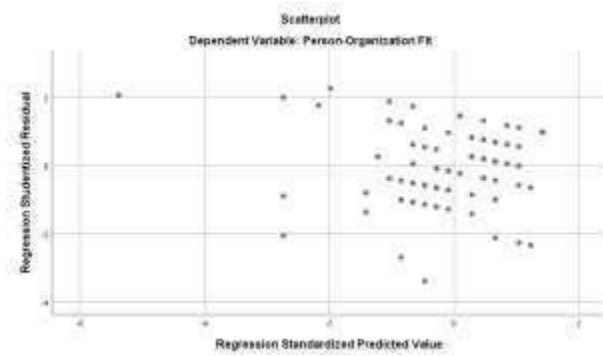
a. Uji Normalitas

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

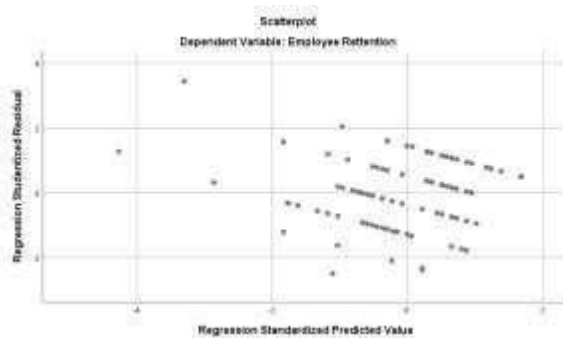
One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test	
Analisis Jalur	Asymp. Sig. (2-tailed)
Persamaan Pertama	0,200
Persamaan Kedua	0,057

Berdasarkan tabel 5 diatas, dapat diketahui bahwa data kedua model regresi terdistribusi normal dibuktikan dengan nilai signifikansi $> 0,05$.

b. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1 Grafik Scatterplot Persamaan Pertama



Gambar 2 Grafik Scatterplot Persamaan Kedua

Berdasarkan tabel 2 dan 3, dapat dilihat bahwa titik menyebar secara acak di atas maupun di bawah angka 0. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dan memenuhi uji heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinieritas

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>Supportive Work Environment</i>	1,000	1,000
<i>Employee Retention</i>	0,880	1,136
<i>Person-Organization Fit</i>	0,800	1,136

Berdasarkan tabel 6, menunjukkan hasil bahwa tidak adanya gejala multikolinieritas, dibuktikan dengan nilai *Tolerance* dari ketiga variabel $> 0,10$ dan nilai *VIF* $< 10,00$.

2. Analisis Regresi

Tabel 7 Analisis Regresi

Analisis Jalur	Variabel	Standardized Coefficients	Sig.
		Beta	
Persamaan Pertama	<i>Supportive Work Environment</i>	0,346	0,000
	<i>Dependent Variable: Person-Organization Fit</i>		
Persamaan Kedua	<i>Supportive Work Environment</i>	0,380	0,000
	<i>Person-Organization Fit</i>	0,202	0,021
	<i>Dependent Variable: Employee Retention</i>		

Sign pada $\alpha < 0.05$

Berdasarkan tabel 7 diketahui bahwa hasil nilai koefisien persamaan menunjukkan angka sebesar 0,346 artinya bahwa *supportive work environment* memberikan pengaruh positif terhadap *person-organization fit* di Klinik Gigi XX Yogyakarta. Pada persamaan kedua hasil nilai koefisien menunjukkan angka sebesar 0,380 artinya bahwa *supportive work environment* memberikan pengaruh positif terhadap *employee retention* di Klinik Gigi XX Yogyakarta dan angka sebesar 0,202 artinya bahwa *person-organization fit* memberikan pengaruh positif terhadap *employee retention* di Klinik Gigi XX Yogyakarta.

3. Hasil Uji Sobel

Hasil *sobel test statistic* di atas dengan nilai 2.026758377 memiliki nilai lebih besar dari 1.980. Maka, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung *supportive work environment* terhadap *employee retention* melalui peran mediasi *person-organization fit*.

PEMBAHASAN

a. Pengaruh *Supportive Work Environment* terhadap *Employee Retention*

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, *supportive work environment* menunjukkan berpengaruh positif terhadap *employee retention*. Artinya, adanya *supportive work environment* di Klinik Gigi XX Yogyakarta membantu perusahaan dalam mempertahankan karyawan atau sumber daya manusia di dalamnya. Maka, **H1 diterima** yang berbunyi “*supportive work environment* berpengaruh positif terhadap *employee retention*”.

b. Pengaruh *Supportive Work Environment* terhadap *Person-Organization Fit*

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, *supportive work environment* menunjukkan berpengaruh positif terhadap *person-organization fit*. Artinya, apabila lingkungan kerja pada Klinik Gigi XX baik maka akan terjadi keselarasan nilai-nilai antara perusahaan dengan karyawan. Maka, **H2 diterima**, yang berbunyi “*supportive work environment* berpengaruh positif terhadap *person-organization fit*”

c. Pengaruh *Person-Organization Fit* terhadap *Employee Retention*

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, *person-organization fit* menunjukkan berpengaruh positif terhadap *employee retention*. Artinya, apabila nilai-nilai perusahaan Klinik Gigi XX Yogyakarta sejalan dengan nilai individu pada karyawan yang akan melahirkan kepuasan kerja hingga loyalitas karyawan dapat mempengaruhi tingginya retensi karyawan. Maka, **H3 diterima** yang berbunyi “*person-organization fit* berpengaruh terhadap *employee retention*”.

d. *Person-Organization Fit* Memediasi Pengaruh *Supportive Work Environment* dan *Employee Retention*

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menggunakan uji Sobel, bahwa terdapat pengaruh tidak langsung pada *person-organization fit* sebagai variabel mediasi. Artinya, *person-organization fit* dapat menjadi faktor di Klinik Gigi XX Yogyakarta dalam meningkatkan retensi karyawan dengan fokus perusahaan pada menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Maka, **H4 diterima** yang berbunyi “*person organization fit* memediasi pengaruh *supportive work environment* dan *employee retention*”.

KESIMPULAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

Kesimpulan

1. *Supportive work environment* dan *Person-organization fit* berpengaruh positif terhadap *employee retention*.
2. *Supportive work environment* berpengaruh positif terhadap *person-organization fit*.
3. *Person-organization fit* mampu memediasi antara *supportive work environment* terhadap *employee retention*.
4. Klinik Gigi XX Yogyakarta semakin memberikan kenyamanan dalam hal lingkungan kerja yang

mendukung seperti memperlakukan perawat dengan baik dan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan *employee retention*.

5. Klinik Gigi XX Yogyakarta dapat menyediakan peluang karir yang sama bagi setiap perawat dan tetap berupaya mempertahankan karyawan.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya menganalisis pengaruh *Supportive work environment* dan *Person-organization fit* yang mempengaruhi *employee retention*. Penelitian yang akan datang diharapkan dapat mengeksplorasi variabel lain untuk mengukur retensi karyawan seperti kepuasan kerja, gaya kepemimpinan atau pengembangan karir.. Hal ini dikarenakan banyak indikator untuk mengukur terjadinya retensi. Selain itu, memberikan pemahaman terhadap responden terkait pernyataan-pernyataan dalam kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Afridi, F. K., Afridi, W., & Asadullah, M. (2019). Effect of Perceived Organizational Support on Employee Retention - The Mediating Role of Organizational Commitment. *The Discourse*, 5(2), 511-520.
- Alfani, M., & Hadini, M. (2018). Pengaruh Person Job Fit dan Person Organization Fit Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 73-85. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v2i2.19>
- Arum, A. I. (2022). Pengaruh Person Organization Fit Terhadap Turnover Intention: Person Job Fit Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10, 634-647.
- Bibi, P., Ahmad, A., & Majid, A. H. A. (2018). The impact of training and development and supervisors support on employees retention in academic institutions in Pakistan: The moderating role of the work environment. *Gadiah Mada International Journal of Business*, 20(1), 113-131. <https://doi.org/10.22146/gamaijb.24020>
- Coldwell, D. A., Billsberry, J., Van Meurs, N., & Marsh, P. J. G. (2008). The effects of person- organization ethical fit on employee attraction and retention: Towards a testable explanatory model. *Journal of Business Ethics*, 78(4), 611-622. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9371-y>
- Ekawati, K., & Ardani, M. H. (2018). Gambaran Retensi Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit. *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*, 1(2), 36. <https://doi.org/10.32584/jkmk.v1i2.162>
- Eko Nur Pratama, Emi Suwarni, & Maidiana Astuti Handayani. (2022). The Effect Of Job Satisfaction And Organizational Commitment On Turnover Intention With Person Organization Fit As Moderator Variable. *International Journal of Child-Computer Interaction*, 34(1), 74-82. <https://doi.org/10.1016/j.ijcci.2022.100538>
- Ertas, N. (2019). Turnover Intentions of Volunteer Resource Managers: The Roles of Work Motivations, Person-Organization Fit, and Emotional Labor. *International Journal of Public Administration*, 42(9), 741-752. <https://doi.org/10.1080/01900692.2018.1506935>
- Irawan, F., & Ie, M. (2022). *The Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment*. 655(Ticash 2021), 1452-1457.

- Jin, M. H., McDonald, B., & Park, J. (2018). Person-Organization Fit and Turnover Intention: Exploring the Mediating Role of Employee Followership and Job Satisfaction Through Conservation of Resources Theory. *Review of Public Personnel Administration*, 38(2), 167-192. <https://doi.org/10.1177/0734371X16658334>
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1-49. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x>
- Kundu, S. C., & Lata, K. (2017). Effects of supportive work environment on employee retention: Mediating role of organizational engagement. *International Journal of Organizational Analysis*, 25(4), 703-722. <https://doi.org/10.1108/IJOA-12-2016-1100>
- Mathis Robert L. dan Jackson, J. H. (2020). *Human Resource Management* (15th ed.). Cengage Learning.
- Pattnaik, L., Mishra, S., & Tripathy, S. K. (2023). Perceived Organizational Support and Organizational Commitment: Moderating Role of Person-Organization Fit. *Global Business Review*, 24(5), 902-915. <https://doi.org/10.1177/0972150920920776>
- Pawestri, D. A., & Dewi, Y. E. P. (2023). Pengaruh Person-Organization Fit dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 177-187. <https://doi.org/10.33059/jseb.v14i1.5342>
- Pradana, D. W., & Tulasi, D. (2021). Pengaruh Person Organization Fit terhadap Employee Outcomes dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening. *Jkbm (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 8(1), 70-80. <https://doi.org/10.31289/jkbm.v8i1.5651>
- Pratiwi, S. N. (2020). Manajemen Strategi Sumber Daya Manusia Pendidikan Di Era 4.0. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 6(1), 109-114. <https://doi.org/10.30596/edutech.v6i1.4403>
- Rangasamy, S., & Institutions, S. E. (2023). *IMPACT OF EMPLOYEE COMMUNICATION AND PERSON ORGANIZATION FIT*. June.
- Rombaut, E., & Guerry, M. A. (2020). The effectiveness of employee retention through an uplift modeling approach. *International Journal of Manpower*, 41(8), 1199-1220. <https://doi.org/10.1108/IJM-04-2019-0184>
- Seashore, S. E., Lawler, E. E., Mirvis, P., & Cammann, C. (1982). *Observing and Measuring Organizational Change: A Guide to Field Practice*. Wiley.
- Yusliza, M. Y., Faezah, J. N., Saputra, J., Muhammad, Z., Ramayah, T., Ali, N., & Noor, N. M. M. (2021). Analysing the relationship between supportive work environment and employee retention. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, July, 3088-3096.