

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *PERSON-ORGANIZATION FIT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* SEBAGAI VARIBEL MODERASI  
(Studi Pada Anggota Organisasi Non-Profit AIESEC  
*Local Chapter Universitas Muhammadiyah Malang*)**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Mencapai  
Derajat Sarjana Manajemen



Oleh:

**Thifal Salsabila Salmaa**  
**202010160311470**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

**2024**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**SKRIPSI**

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *PERSON-ORGANIZATION FIT*  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL  
SUPPORT* SEBAGAI VARIABEL MODERASI  
(Studi Pada Anggota Organisasi Non-Profit AIESEC  
*Local Chapter Universitas Muhammadiyah Malang*)**

Oleh :

**Thifal Salsabila Salmaa**

**202010160311470**

Malang, 30 September 2024

Telah disetujui oleh :

Pembimbing I



Dr. Aniek Rumijati, M.M.

Pembimbing II



Dra. Sri Nastiti Andharini, M.M.







**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

**PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN PERSON-ORGANIZATION FIT  
TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL  
SUPPORT SEBAGAI VARIABEL MODERASI  
(Studi pada Anggota Organisasi Non-Profit AIESEC Local Chapter  
Universitas Muhammadiyah Malang)**

Yang disiapkan dan disusun oleh

Nama **Thufal Salsabila Salmaa**

NIM **202010160311470**

Jurusan **Manajemen**

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 19 Oktober 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Malang.

Susunan Tim Penguji:

Pembimbing I **Dr. Aniek Rumijati, M.M.**

Pembimbing II **Dra. Sri Nastiti Andharini, M.M.**

Penguji I **Dr. Marsudi, M.M.**

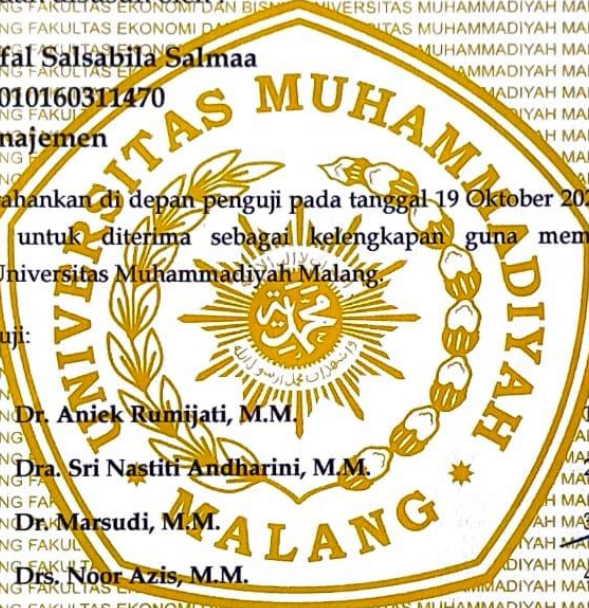
Penguji II **Dr. Noor Azis, M.M.**

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi

**Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.**

**Dr. Nurul Asfiah, M.M.**





## PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Thifal Salsabila Salmaa  
NIM : 202010160311470  
Program Studi : Manajemen  
Surel : [thifalsalsabilaax@gmail.com](mailto:thifalsalsabilaax@gmail.com)

Dengan ini menyarakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik Sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan hasil penjiplakan (plagiarism) dari hasil karya orang lain;
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan / sumber acuan, dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar Pustaka, sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Malang, 2 November 2024

Yang membuat pernyataan,



Thifal Salsabila Salmaa

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *PERSON-ORGANIZATION FIT*  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL  
SUPPORT* SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

**(Studi Pada Anggota Organisasi Non-Profit AIESEC  
*Local Chapter* Universitas Muhammadiyah Malang)**

**Thifal Salsabila Salmaa, Aniek Rumijati, Sri Nastiti Andharini**  
Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia  
E-mail: [thifalsalsabilaax@gmail.com](mailto:thifalsalsabilaax@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work life balance* dan *person-organization fit* terhadap *turnover intention* dengan *perceived organizational support* sebagai variabel moderasi. Populasi pada penelitian ini adalah anggota AIESEC *Local Chapter* Universitas Muhammadiyah Malang masa jabatan tahun 2023/2024 dan 2024/2025 berjumlah 134 orang dan sampel pada penelitian ini sebanyak 60 orang. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan metode *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Metode analisis data menggunakan uji regresi linier berganda dengan SPSS 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention*. *Person-organization fit* berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention*. *Perceived organizational support* tidak mampu memoderasi pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention*. *Perceived organizational support* tidak mampu memoderasi pengaruh *person-organization fit* terhadap *turnover intention*.

**Kata Kunci:** *work life balance, person-organization fit, turnover intention, perceived organizational support*

**THE INFLUENCE OF WORK LIFE BALANCE AND PERSON-ORGANIZATION FIT  
ON TURNOVER INTENTION WITH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT  
AS A MODERATING VARIABLE**

**(Study on Members of the Non-Profit Organization  
AIESEC Local Chapter Universitas Muhammadiyah Malang)**

**Thifal Salsabila Salmaa, Aniek Rumijati, Sri Nastiti Andharini**  
Department of Management, University of Muhammadiyah Malang, Indonesia  
E-mail: [thifalsalsabilaax@gmail.com](mailto:thifalsalsabilaax@gmail.com)

**ABSTRACT**

*This research aims to determine the influence of work life balance and person-organization fit on turnover intention with perceived organizational support as a moderating variable. The population of this study consist of members of AIESEC Local Chapter Universitas Muhammadiyah Malang for the terms 2023/2024 and 2024/2025 totaling 134 person, with a sample size of 60 respondents. The sampling technique employed in this research is probability sampling using simple random sampling. Data collection was conducted through a questionnaire. The data analysis method used is multiple linear regression with SPSS 25. The results of the research show that work life balance has a significant negative effect on turnover intention. Person-organization fit has a significant negative effect on turnover intention. Perceived organizational support has no significant effect on turnover intention. Perceived organizational support is unable to moderate the effect of work life balance on turnover intention. Perceived organizational support is unable to moderate the effect of person-organization fit on turnover intention.*

**Keywords:** *work life balance, person-organization fit, turnover intention, perceived organizational support*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sholawat serta salam kepada Nabi Muhammad SAW sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh *Work Life Balance* dan *Person-Organization Fit* terhadap *Turnover Intention* Dengan *Perceived Organizational Support* Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Anggota Organisasi Non-Profit AIESEC *Local Chapter* Universitas Muhammadiyah Malang)” sesuai dengan waktu yang telah direncanakan. Penulisan skripsi ini ditujukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam meraih gelar sarjana manajemen di Universitas Muhammadiyah Malang.

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapatkan banyak bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Nazaruddin Malik, SE., M.SI. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Dr. Nurul Asfiah, M.M. selaku ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang.
4. Dr. Aniek Rumijati, M.M. selaku Dosen Pembimbing I dan Dra. Sri Nastiti Andharini, M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan motivasi, arahan, serta koreksi dan petunjuk yang sangat berharga dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. Kenny Roz, S.Kom., M.M. selaku Dosen Wali Program Studi Manajemen kelas I angkatan tahun 2020 yang telah memberikan arahan kepada anak didiknya untuk selalu berusaha segera menyelesaikan kewajiban dan tanggung jawab akademiknya.
6. Terima kasih kepada seluruh Bapak/Ibu dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, khususnya Program Studi Manajemen, atas pengetahuan yang sangat berharga yang telah diberikan selama masa perkuliahan hingga penyelesaian skripsi ini.
7. Terima kasih yang mendalam kepada kedua orang tua saya, Eko Tjahjono dan Kartikawati, serta kakak-kakak saya, yang telah memberikan dukungan finansial, moral, dan spiritual, serta menjadi sumber motivasi utama dalam menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih atas kepercayaan yang telah diberikan kepada saya untuk menempuh pendidikan di bangku perkuliahan, semua doa yang telah dipanjatkan, serta semua pengorbanan yang telah mereka lakukan.



8. Terima kasih kepada sahabat perkuliahan dan teman seperjuangan saya, Sherly Kristina Putri, yang telah membantu dan menemani saya dalam banyak hal, serta senantiasa memberikan warna dalam kehidupan perkuliahan saya.
9. Terima kasih kepada teman terdekat saya Aqquilla Salsabila Azzahra serta teman-teman daring saya yang telah menemani, menghibur, mendengarkan semua keluh kesah, dan memberikan semangatnya dalam proses penyusunan skripsi ini.
10. Terima kasih kepada sahabat-sahabat saya, Mutiara Ikamelia, Wanda Mega, dan Salsabila Indrasari, yang telah menghibur dan memberikan semangat kepada saya.
11. Terima kasih kepada diri saya sendiri, Thifal Salsabila Salmaa. Apresiasi sebesar-besarnya karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Terima kasih karena terus berusaha dan tidak menyerah, serta senantiasa menikmati setiap prosesnya yang bisa dibilang tidak mudah. Terima kasih sudah bertahan.

Kepada semua pihak yang turut andil dalam membersamai perjalanan saya selama masa studi, hanya ungkapan doa dan terima kasih yang bisa saya persembahkan. Akhirnya, saya persembahkan karya tulis ini untuk siapa saja yang membutuhkan, meskipun dengan keterbatasan dalam penulisannya. Saya sangat menghargai kritikk, saran, masukan, dan pandangan dari berbagai pihak guna meningkatkan kualitas penelitian di masa depan. Terima kasih.

Malang, 18 Oktober 2024

Penulis,

Thifal Salsabila Salmaa

## DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
ABSTRACT.....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA .....	7
A. Landasan Teori.....	7
B. Penelitian Terdahulu.....	16
C. Kerangka Pikir dan Hipotesis.....	20
BAB III METODE PENELITIAN .....	25
A. Jenis Penelitian.....	25
B. Lokasi Penelitian.....	25
C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling.....	25
D. Pengembangan Instrumen Penelitian.....	26
E. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	29
F. Pengujian Instrumen.....	30
G. Metode Analisis Data.....	31
H. Teknik Analisis Data.....	31
I. Uji Hipotesis.....	33
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....	35
A. Gambaran Umum.....	35
B. Karakteristik Responden.....	37
C. Hasil Analisis Data.....	41
D. Pembahasan.....	51
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....	56
A. Kesimpulan.....	56
B. Saran.....	56
C. Keterbatasan penelitian.....	57
DAFTAR PUSTAKA.....	59
LAMPIRAN.....	64



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir .....	21
Gambar 4.1 Struktur Organisasi AIESEC Universitas Muhammadiyah Malang.....	37



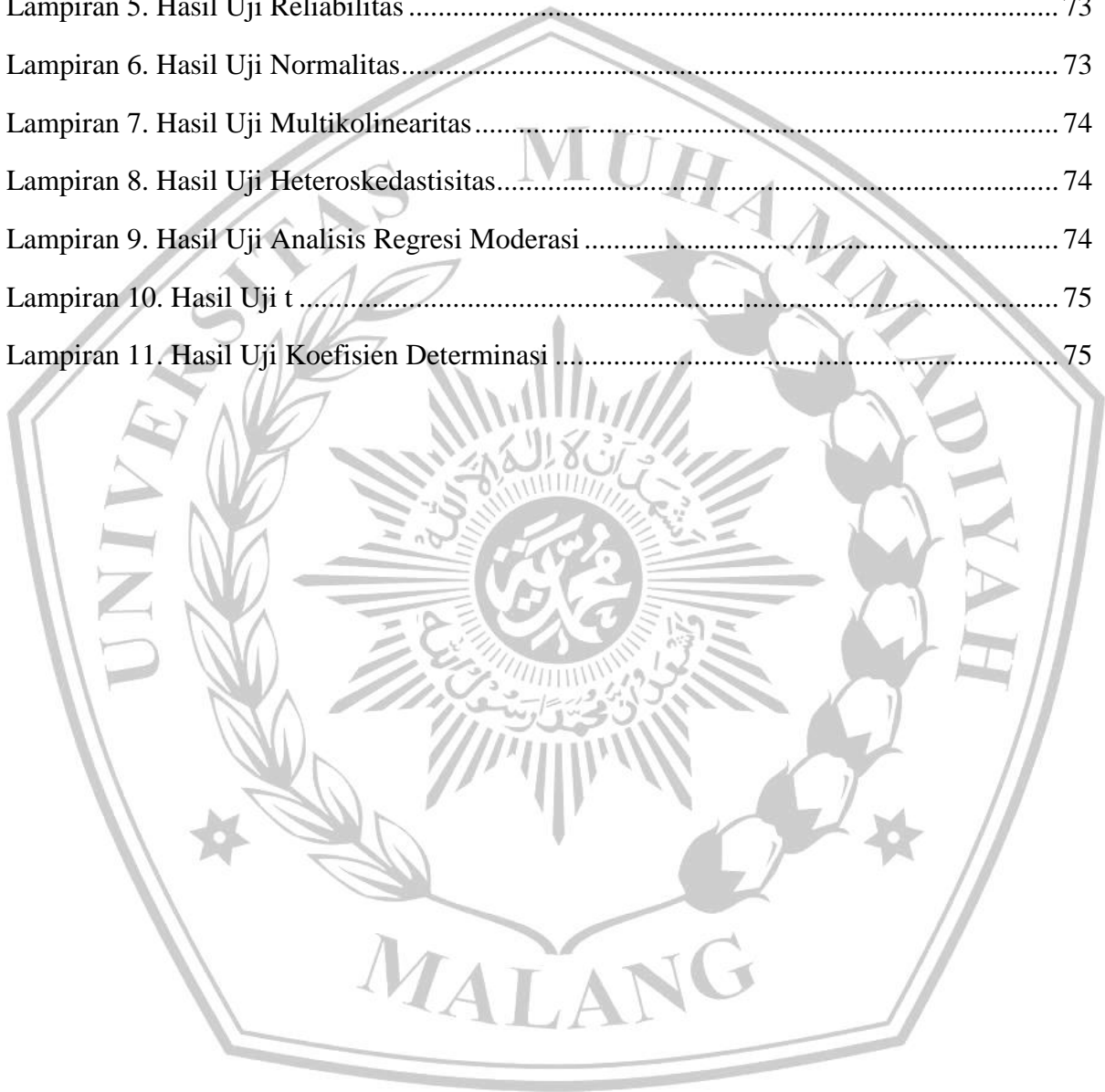
## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Anggota Organisasi .....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	16
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel .....	27
Tabel 3.2 Skala Pengukuran .....	29
Tabel 3.3 Rentang Skala dan Penilaian Variabel.....	32
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	38
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	38
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen .....	39
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....	40
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Periode.....	40
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas .....	41
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas.....	42
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas .....	43
Tabel 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	43
Tabel 4.10 Rentang Skala <i>Work Life Balance</i> .....	44
Tabel 4.11 Rentang Skala <i>Person-Organization Fit</i> .....	45
Tabel 4.12 Rentang Skala <i>Turnover Intention</i> .....	46
Tabel 4.13 Rentang Skala <i>Perceived Organizational Support</i> .....	47
Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi Moderasi.....	48
Tabel 4.15 Hasil Uji t.....	50
Tabel 4.16 Perbandingan $R^2$ .....	51



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	64
Lampiran 2. Distribusi Jawaban Responden.....	68
Lampiran 3. Karakteristik Responden .....	70
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas .....	71
Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas .....	73
Lampiran 6. Hasil Uji Normalitas.....	73
Lampiran 7. Hasil Uji Multikolinearitas .....	74
Lampiran 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	74
Lampiran 9. Hasil Uji Analisis Regresi Moderasi .....	74
Lampiran 10. Hasil Uji t .....	75
Lampiran 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	75



## DAFTAR PUSTAKA

- Afnisya'id, M. D., & Aulia, P. (2021). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Pusat Perum Bulog Jakarta. *eProceedings of Management*, 8(5).
- Afzal, F., & Crawford, L. (2022). Student's perception of engagement in online project management education and its impact on performance: The mediating role of self-motivation. *Project Leadership and Society*, 3, 100057. <https://doi.org/10.1016/j.plas.2022.100057>
- Agustini, N. P. L., Dewi, I. G. A. M., & Subudi, M. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Pemeditasi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(1).
- Akhtar, M. W., Syed, F., Husnain, M., & Naseer, S. (2019). Person-organization fit and innovative work behavior: The mediating role of perceived organizational support, affective commitment and trust. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 13(2), 311–333.
- Aruldoss, A., Berube Kowalski, K., Travis, M. L., & Parayitam, S. (2022). The relationship between work-life balance and job satisfaction: Moderating role of training and development and work environment. *Journal of Advances in Management Research*, 19(2), 240–271. <https://doi.org/10.1108/JAMR-01-2021-0002>
- Autry, C. W., & Daugherty, P. J. (2003). Warehouse Operations Employees: Linking Person-Organization Fit, Job Satisfaction, and Coping Responses. *Journal of Business Logistics*, 24(1), 171–197. <https://doi.org/10.1002/j.2158-1592.2003.tb00036.x>
- Chandra, D., & Indriyani, R. (2018). Pengaruh person-organization fit terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja pada PT Paragon Spesial Metal Surabaya. *Agora*, 6(1).
- Chatman, J. A. (1989). Improving Interactional Organizational Research: A Model of Person-Organization Fit. *The Academy of Management Review*, 14(3), 333. <https://doi.org/10.2307/258171>
- Clarke, M. C., Koch, L. C., & Hill, E. J. (2004). The Work-Family Interface: Differentiating Balance and Fit. *Family and Consumer Sciences Research Journal*, 33(2), 121–140. <https://doi.org/10.1177/1077727X04269610>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Fitria, Y., & Linda, M. R. (2019). Perceived Organizational Support and Work Life Balance on Employee Turnover Intention. *Proceedings of the 1st International Conference on Economics, Business, Entrepreneurship, and Finance (ICEBEF 2018)*. Proceedings of the 1st International Conference on Economics, Business, Entrepreneurship, and Finance (ICEBEF 2018), Bandung, Indonesia. <https://doi.org/10.2991/icebef-18.2019.107>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 edisi ke-9*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gillies, D. A. (1994). *Nursing Management: A Systems Approach* (3rd ed.). W.B. Saunders Company.



- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2014). *Organizational Behavior: Managing People and Organization (11th ed.)*. CENGAGE Learning Custom Publishing.
- Guna, I. P. A. Y. A., & Satrya, I. G. B. H. (2021). The role of organizational commitments mediating the effect of perceived organizational support on turnover intention. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 5(4), 215–223.
- Hafid, M., & Prasetyo, A. P. (2017). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Divisi Food & Beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta). *Jurnal Study and Management Research*, 14(3). <https://doi.org/10.55916/smart.v14i3.17>
- Haholongan, R. (2018). Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Perusahaan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(1). <https://doi.org/10.25124/jmi.v18i1.1260>
- Kartika, A. (2022). *Pengaruh Work-Life Balance Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan PT. GOS Indoraya)*. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Kartono. (2017). *Personality, Employee Engagement, Emotional Intelegence, Job Burnout: Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention*. Deepublish.
- Khalida, R., & Safitri, N. (2018). The Effect of Person–Organization Fit on Turnover Intention with Job Satisfaction as Mediating Variable. *Bisnis & Birokrasi Journal*, 23(3). <https://doi.org/10.20476/jbb.v23i3.9173>
- 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>
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of Individuals' Fit at Work: A Meta-Analysis of Person–Job, Person–Organization, Person–Group, and Person–Supervisor Fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281–342. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x>
- Kumara, J. W. N. T. N., & Fasana, S. F. (2018). Work Life Conflict and its Impact on Turnover Intention of Employees: The Mediation Role of Job Satisfaction. *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)*, 8(4). <https://doi.org/10.29322/IJSRP.8.4.2018.p7666>
- Lei, M., & Chen, W. (2020). Perceived Organizational Support Leads to Less Depression Among Hotel Employees in China. *Journal of Human Resource Management*, 8(2), 60. <https://doi.org/10.11648/j.jhrm.201200802.13>
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan ; Sebab Akibat Dan Pengendaliannya*. PT Gramedia.
- Mulyaningsih, S. A., & Tanuwijaya, J. (2023). Pengaruh Job Stress, Perceived Organizational Support, Work Family Conflict Terhadap Turnover Intention Pada PT XYZ. *JESYA (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(2), 1546–1561. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1066>

- Musthofa, N., & Lestari, W. D. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pekerja Bagunan PT. Sumberarta Mitra Jaya Kabupaten Tangerang. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 3(5).
- Muthu, M., Pangil, F., & Faizal Mohd Isa, M. (2015). Individual, Organizational and Environmental Factors Affecting Work-Life Balance. *Asian Social Science*. <https://doi.org/10.5539/ass.v11n25p111>
- Nafiudin, N., & Umdiana, N. (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Generasi Y Di Provinsi Banten. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 3(2).
- Naini, N. F., & Riyanto, S. (2023). The Influence of Perceived Organizational Support and Work-Life Balance on Turnover Intention Through Job Satisfaction. *International Journal of Islamic Business and Management Review*, 3(2), 183–193. <https://doi.org/10.54099/ijibmr.v3i2.814>
- Nnadozie, E. E., Iorfa, S. K., & Agonsi, U. A. (2015). Contributions of Psychological Detachment From Work and Perceived Organizational Support in Work-Life Balance Among Health Workers. *Nigerian Journal of Psychological Research*, 11.
- Octaviani, H., & Hartijasti, Y. (2017). Pengaruh Person-Organization Fit dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator: Analisis Pada Karyawan Generasi Y di PT X, PT Y dan PT Z. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 16(1), 1. <https://doi.org/10.25124/jmi.v16i1.723>
- Oh, I., Guay, R. P., Kim, K., Harold, C. M., Lee, J., Heo, C., & Shin, K. (2014). Fit Happens Globally: A Meta-Analytic Comparison of the Relationships of Person–Environment Fit Dimensions with Work Attitudes and Performance Across East Asia, Europe, and North America. *Personnel Psychology*, 67(1), 99–152. <https://doi.org/10.1111/peps.12026>
- Park, Y., Lim, D. H., Kim, W., & Kang, H. (2020). Organizational Support and Adaptive Performance: The Revolving Structural Relationships between Job Crafting, Work Engagement, and Adaptive Performance. *Sustainability*, 12(12), 4872. <https://doi.org/10.3390/su12124872>
- Poulose, S., & Sudarsan. (2014). Work Life Balance: A Conceptual Review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2), 5–9.
- Purwatiningsih, E., & Sawitri, H. S. R. (2021). Analysis on the effect of work-life balance and career development on turnover intention for millennial generations. *Management and Entrepreneurship: Trends of Development*, 1(15), 80–88. <https://doi.org/10.26661/2522-1566/2021-1/15-05>
- Putri, A., Amran, A., Suparwo, A., Kurniawan, A., Rahayu, Y. S., & Suryana, S. (2021). The Importance of Perceived Organizational Support and Work From Home to increase Work-Life Balance During The Covid-19 Pandemic. *Asia Pacific Journal of Management and Education*, 4(3), 10–21. <https://doi.org/10.32535/apjme.v4i3.1262>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Risma, N., Asmony, T., & Nurmayanti, S. (2018). The Role of Organizational Commitment Mediation on the Effect of Person-Organization Fit and Job Satisfaction to Turnover



- Intention. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 74(2), 33–40. <https://doi.org/10.18551/rjoas.2018-02.05>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Management* (13th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi ke-16*. Salemba Empat.
- Sandi, H. H., & Erlin, N. A. (2023). Pengaruh Worklife Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Milenial. *Journal of Comprehensive Science (JCS)*, 2(3). <https://doi.org/10.59188/jcs.v2i3.482>
- Saputra, B., Ningsih, D. S., & Rahayu, D. D. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Non Finansial Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention PT. Parit Padang Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 806–815.
- Sari, N., & Rahmani, N. S. (2024). *Peran Person-Organization Fit dan Perceived Organizational Support terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT X*. Universitas Gadjah Mada.
- Sekiguchi, T., & Huber, V. L. (2011). The use of person–organization fit and person–job fit information in making selection decisions. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 116(2), 203–216. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2011.04.001>
- Shaffer, M. A., Sebastian Reiche, B., Dimitrova, M., Lazarova, M., Chen, S., Westman, M., & Wurtz, O. (2016). Work- and family-role adjustment of different types of global professionals: Scale development and validation. *Journal of International Business Studies*, 47(2), 113–139. <https://doi.org/10.1057/jibs.2015.26>
- Sigit, S. (2003). *Perilaku Organisasi (Esensi)*. Bagian Penerbitan Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa.
- Siregar, S. (2017). *Metode penelitian kuantitatif: Dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual & SPSS*. Kencana.
- Sismawati, W., & Lataruva, E. (2020). Analisis Pengaruh Work-Life Balance dan Pengembangan Karier Terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Y Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Bank Tabungan Negara Syariah Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 9(2). <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/30336>
- Suciningtyas, S., Handayani, T., & Wardani, P. I. (2022). Peran Mediasi Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention: Pengaruh Person Organization Fit, Komitmen Organisasi, dan Work Engagement. *COMSERVA : Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 2(7), 1106–1115. <https://doi.org/10.59141/comserva.v2i7.431>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sumilat, B. Y., Lumapow, H. R., & Kapahang, G. L. (2023). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Pada Pegawai BKPSDM Kota Manado. *Jurnal Sains Riset*, 13(2), 470–475. <https://doi.org/10.47647/jsr.v13i2.1621>
- Takaya, R., Arsil, & Ramli, A. H. (2020). Perceived Organizational Support and Turnover Intention. *Proceedings of the International Conference on Management, Accounting, and*

*Economy (ICMAE 2020)*. International Conference on Management, Accounting, and Economy (ICMAE 2020), Jakarta, Indonesia. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200915.015>

Tamunomiebi, M. D., & Oyibo, C. (2020). Work-Life Balance and Employee Performance: A Literature Review. *European Journal of Business and Management Research*, 5(2).

Tang, Y., Shao, Y.-F., Chen, Y.-J., & Ma, Y. (2021). How to Keep Sustainable Development Between Enterprises and Employees? Evaluating the Impact of Person–Organization Fit and Person–Job Fit on Innovative Behavior. *Frontiers in Psychology*, 12, 653534. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.653534>

Wandasari, C. R., & Hadi, C. (2023). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Moderator Pada Karyawan Generasi Z. *HUMANITIS: Jurnal Humaniora, Sosial Dan Bisnis*, 1(6).



## 2% Overall Similarity




The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

### Filtered from the Report

- ▶ Bibliography
- ▶ Quoted Text

---

### Top Sources

- 4%  Internet sources
- 6%  Publications
- 5%  Submitted works (Student Papers)

---

### Integrity Flags

#### 0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.