

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan salah satu asset terpenting dalam suatu instansi atau organisasi. Instansi, baik itu perusahaan, organisasi pemerintah, atau lembaga non-profit tidak hanya terdiri dari struktur organisasi dan teknologi saja, tetapi juga melibatkan individu-individu yang bekerja di dalamnya. Manusia membawa keahlian, pengetahuan, pengalaman, dan kreativitas mereka ke dalam instansi, yang merupakan asset berharga dalam mencapai tujuan. Dalam pencapaian tujuan sebuah instansi, sumber daya manusia menjadi salah satu aspek yang begitu penting bagi setiap instansi. Hal ini tidak dapat dipungkiri lagi karena tanpa adanya sumber daya manusia yang kompeten, kegiatan-kegiatan instansi tidak dapat dilaksanakan dengan efektif. Oleh karena itu, penting bagi setiap instansi untuk menjaga dan mengelola sumber daya manusia dengan baik agar dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan optimal.

Robbins (2012) mengemukakan tiga alasan pentingnya manajemen sumber daya manusia bagi instansi. Alasan pertama adalah manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan bisa menjadi sumber yang signifikan bagi keunggulan kompetitif instansi. Kedua, manajemen sumber daya manusia menjadi bagian penting dari strategi instansi. Terakhir adalah sumber daya manusia sangat mempengaruhi kinerja instansi.

Mengingat perannya yang sangat penting bagi instansi, manajemen sumber daya manusia menjadi kunci yang menentukan kesuksesan sebuah instansi. Instansi yang memiliki sumber daya manusia berkualitas akan menghasilkan *output* berkualitas bagi instansi tersebut. Agar tercipta sumber daya manusia berkualitas maka peran manajemen sumber daya manusia yang professional sangat diperlukan guna memberikan kontribusi yang baik bagi instansi. Melalui manajemen sumber daya manusia professional, instansi mampu menciptakan sumber daya manusia yang memiliki keunggulan kompetitif yang akan menguntungkan instansi.

Kehoe & Wright (2013) mengatakan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia suatu instansi tercermin dari perilaku dan sikap pegawainya. Apabila perilaku dan sikap pegawai dalam suatu instansi menunjukkan hal positif, berarti praktik manajemen sumber daya manusia dalam instansi tersebut berhasil dalam menjalankan tugasnya. Namun sebaliknya, apabila praktik manajemen sumber daya manusia dalam suatu instansi gagal dalam menjalankan tugasnya, maka tidak mustahil akan timbul berbagai permasalahan di bidang sumber daya manusia dalam instansi tersebut yang dapat mengakibatkan pegawai merasa tidak nyaman dan tidak puas dalam menjalankan pekerjaannya sehingga menimbulkan keinginan pegawai untuk keluar dari instansi atau pindah pekerjaan di tempat lain (*turnover intention*).

Menurut Staffelbach (2008), *turnover intention* adalah sebuah keinginan dari individu dalam merubah pekerjaannya untuk melakukan

pergantian tenaga kerja. Sedangkan pengertian lain mengenai *turnover intention* disampaikan oleh Mathis dan Jackson (2011) mengemukakan *turnover intention* adalah suatu proses ketika pegawai meninggalkan suatu organisasi dan meninggalkan suatu posisi pekerjaan dan dimana posisi tersebut harus digantikan oleh orang lain. Dalam suatu organisasi, pergantian pegawai atau karyawan merupakan hal yang tidak dapat dihindari. Tingkat perputaran pegawai yang tinggi, dapat mengganggu kinerja instansi dan merugikan instansi, karena telah banyak biaya yang dikeluarkan untuk merekrut dan melatih pegawai baru tersebut (Setiyanto *et al.*, 2017). *Turnover* sebagai akibat dari keinginan berpindah (*turnover intention*) bagi pegawai dipilih karena berharap ingin memperbaiki keadaan dari sisi psikologis maupun karir masa depan yang lebih baik, namun dari sisi instansi pergantian pegawai (*turnover intention*) yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif, seperti menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia (Faslah 2010).

Isu terkait *turnover* juga dialami oleh pegawai *outsourcing* kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen. Satuan Polisi Pamong Praja, disingkat Satpol PP yang menjadi subjek penelitian merupakan salah satu instansi pemerintah daerah dalam memelihara ketentraman dan ketertiban umum serta menegakkan Peraturan Daerah. Organisasi dan Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja ditetapkan dengan Peraturan Daerah. Dengan terbitnya Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah, khususnya pasal 13 yang menyatakan bahwa urusan wajib yang menjadi

kewenangan pemerintahan daerah/provinsi di antaranya adalah penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat termasuk di dalamnya perlindungan masyarakat, dan pasal 148 yang menyatakan bahwa Satuan Polisi Pamong Praja ditetapkan sebagai berangkat daerah, maka Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 dapat dijadikan landasan yang kuat bagi eksistensi keberadaan Satuan Polisi Pamong Praja dan Satuan Perlindungan Masyarakat.

Tingkat *turnover intention* pada suatu instansi akan menimbulkan kerugian yang cukup besar, yakni bisa terjadinya ketidakstabilan dan ketidakpastian kondisi kerja seperti kehilangan pegawai yang memiliki potensi baik dalam bekerja perlu dikelola dengan baik agar jangan sampai pegawai tersebut dalam dirinya timbul intensi untuk mengundurkan diri (*turnover intention*). Untuk mendapatkan informasi awal yang sedang terjadi pada instansi, maka peneliti mewawancarai beberapa pegawai di Kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen. Dikatakan bahwa pegawai kadangkala memiliki keinginan untuk berpindah pekerjaan ke instansi lain dengan alasan utamanya adalah masalah kompensasi yang diterimanya tidak sebanding dengan beban kerja yang ditanggung serta tidak adanya kejelasan dalam pengembangan karir yang diberikan instansi. Pegawai merasa bahwa dengan tingkat pendidikan yang tinggi dan tugas-tugas yang kompleks ia lakukan, imbalan yang diberikan oleh organisasi tidak mencerminkan dedikasi dan kontribusinya. Pegawai juga merasa tidak memiliki jaminan untuk menjadi pegawai tetap atau ASN di masa depan. Selain itu, perasaan ketidakjelasan

alasan yang diberikan oleh pemimpin saat terjadi rotasi pekerjaan. Terakhir, hal yang paling menonjol adalah dominasi pemberian nilai pada *hardskill* daripada *softskill* telah menciptakan ketidakadilan dalam penugasan tugas. Semua alasan ini menjadi faktor utama yang mendorong pegawai *outsourcing* Satpol PP Kabupaten Kebumen untuk mencari kesempatan pekerjaan yang lebih stabil dan memadai di instansi lain.

Berikut adalah daftar siklus *turnover* pegawai pada Kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen dari tahun ke tahun:

Tabel I-1

Data Turnover Pegawai Outsourcing Kantor Satpol PP Kebumen

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai Keluar
2022	91	2
2021	91	3
2020	91	10
2019	91	4
2018	85	5

Sumber: Tata Usaha Kantor Satpol PP

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa 5 tahun terakhir tingkat *turnover* pegawai *outsourcing* Satpol PP rata-rata 5 orang/tahun. Hal ini dikhawatirkan akan terus mengalami hal serupa di tahun berikutnya, sehingga nantinya dapat mempengaruhi kinerja pegawai *outsourcing* Satpol PP Kabupaten Kebumen.

Tingkat *turnover* akan berkurang apabila pegawai mengurangi *turnover intention*. Dengan demikian, perlu diadakan penyelidikan terkait faktor yang mempengaruhi *turnover intention* agar instansi dapat mempertahankan pegawainya serta menjaga pegawai agar tetap merasa

nyaman dalam menjalankan pekerjaannya. Di samping itu, untuk mencapai keberhasilan dalam upaya mendapatkan tingkat *turnover intention* yang rendah, sebuah instansi juga harus memberikan perhatian khusus ke dalam beberapa faktor.

Untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention*, para peneliti terdahulu telah menggali berbagai faktor yang mempengaruhi *turnover intention*. Salah satunya yaitu *person organization fit*. Kristof (1996) menyatakan bahwa *person organization fit* didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu. Afsar & Badir (2016) menyatakan bahwa sikap dan perilaku pegawai turut dipengaruhi oleh tingkat keserupaan (*degree of congruence*) atau kecocokan antara pegawai dan instansi. Sikap ini cenderung berdampak pada sikap dan perilaku yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan, seperti pergantian pegawai, produktivitas kerja, dan bentuk kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya.

Kesesuaian individu dengan instansi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan begitu pula pada tempat bekerjanya kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen. Apabila individu dan instansi tidak mempunyai kesesuaian, maka akan mengakibatkan pegawai merasa asing dan memilih beralih pada instansi lain, karena hal ini lah yang bisa menyebabkan terjadinya *turnover* (Rumangkit & Haholongan, 2019).

Berdasarkan pengamatan peneliti dan hasil wawancara dengan beberapa pegawai *outsourcing* Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP),

terungkap adanya pandangan beragam mengenai kesesuaian karakteristik individu dengan budaya instansi. Sebagian pegawai menyatakan adanya ketidaksesuaian antara karakteristik dirinya dengan budaya instansi atau nilai-nilai instansi. Pegawai merasa bahwa nilai-nilai, perilaku, sikap, bahkan pendidikannya tidak selaras dengan nilai atau aturan dalam lingkungan kerja. Namun, di sisi lain ada juga pegawai yang merasa sesuai dengan budaya instansi yang ada. Kesesuaian nilai yang paling dominan antara pegawai dengan Satpol PP adalah nilai disiplin, tanggung jawab, dan kemampuan bekerja sama dalam menjaga ketertiban dan keamanan. Hal ini menggambarkan diversitas dalam persepsi dan adaptasi pegawai terhadap budaya organisasi yang beragam di dalam instansi.

Fenomena kombinasi ketidaksesuaian diri dan ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja di sini bisa menjadi faktor risiko yang meningkatkan kemungkinan pegawai berpindah pekerjaan di masa depan. Hal ini menggambarkan pentingnya untuk menciptakan kesesuaian budaya antara pegawai dan instansi guna memastikan kesejahteraan dan motivasi pegawai. Penelitian yang telah dilaksanakan oleh Saputra & Djastuti (2021) mengemukakan bahwa *person organization fit* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Ini menunjukkan bahwa semakin baik persepsi mengenai *person organization fit* dari pegawai maka akan menurunkan niat untuk pindah (*turnover intention*) pada karyawan.

Faktor lain yang diduga juga mempengaruhi *turnover intention* adalah *organizational justice*. *Organizational justice* merupakan persepsi pegawai

atau karyawan merasa diperlakukan secara adil dalam bekerja (Kim *et.al.*, 2017). Persepsi pegawai mengenai keadilan di dalam sebuah organisasi adalah salah satu hal yang mempengaruhi tingkat komitmen mereka. Hal itu dijelaskan oleh Colquitt *et.al* (2015) yang mengatakan bahwa keadilan organisasi merupakan salah satu prediktor dari komitmen organisasi. Akan tetapi, jika keadilan tidak mampu dilakukan dengan baik, maka akan memungkinkan seseorang untuk melakukan pindah kerja (Cropanzano *et.al.*, 2007).

Pegawai yang merasa bahwa distribusi imbalan, peluang, atau sanksi di instansi tersebut adil, cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Demikian pula, ketika prosedur dalam pengambilan keputusan, penilaian pekerjaan, atau resolusi konflik dianggap adil, pegawai merasa lebih diberdayakan dan memiliki kontrol yang lebih besar atas nasib mereka. Hal ini tentu dapat mengurangi tingkat *turnover intention*, karena pegawai merasa memiliki hubungan yang positif dengan instansi tersebut. Sebaliknya, jika ada ketidakadilan dalam organisasi, pegawai dapat merasa frustrasi, tidak dihargai, dan tidak puas, yang berpotensi meningkatkan tingkat *turnover intention*. Oleh karena itu, upaya untuk menciptakan keadilan organisasi yang merata dapat membantu mengurangi *turnover intention* pegawai dalam sebuah instansi.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Kebumen menggambarkan bahwa sebagian besar dari mereka merasa bahwa proses kebijakan dan

pengambilan keputusan di dalam organisasi sudah berjalan dengan baik. Pegawai secara umum mengakui bahwa aturan-aturan yang diterapkan di tempat kerja sudah adil. Namun, terdapat keprihatinan yang muncul terkait peluang pengembangan karir dan kenaikan gaji yang dianggap belum selalu berdasarkan kinerja sebenarnya. Hal ini tercermin dalam hasil wawancara dengan beberapa pegawai yang mengungkapkan perasaan ketidakadilan dalam berbagai aspek instansi, terutama dalam hal kompensasi. Mereka mengeluhkan bahwa gaji yang mereka terima hanya sesuai dengan standar Upah Minimum Regional (UMR), tidak memperhitungkan beban kerja dan tingkat pendidikan mereka, dan ketika melakukan lembur, tidak ada tambahan gaji yang diberikan. Ketidakadilan ini tentu dapat berdampak negatif pada motivasi pegawai, serta memerlukan upaya lebih lanjut untuk memperbaiki hubungan antara pegawai dengan instansi tersebut. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Pamungkas & Sulistyono (2020) menunjukkan pengaruh negatif antara *organizational justice* terhadap *turnover intention*.

Selain *person organization fit* dan *organizational justice*, faktor yang diduga memberikan pengaruh pada *turnover intention* adalah *work engagement*. *Work engagement* dijelaskan sebagai bentuk kecintaan kepada pekerjaan yang dijalani dengan melibatkan diri secara penuh kepada pekerjaan tersebut (Fadhli & Syaf, 2020). *Work engagement* disebut sebagai kondisi yang berhubungan dengan pikiran positif yang mengacu pada ketekunan ketika dihadapkan dengan masalah dan dapat merespon cepat terhadap tantangan di tempat kerja (Memon *et al.*, 2018). Berdasarkan

penelitian Saputra & Djastuti (2021) menunjukkan ada pengaruh negatif antara *work engagement* terhadap *turnover intention*. Dengan demikian, tingginya tingkat *work engagement* akan mengurangi terjadinya *turnover intention* pada instansi. Hal tersebut menandakan bahwa semakin baik persepsi mengenai *work engagement* pada pegawai, maka akan menjadikan *turnover intention* semakin menurun. Oleh karena itu, pemahaman dan peningkatan *work engagement* di instansi menjadi faktor kunci dalam upaya mengatasi masalah *turnover intention* yang seringkali merugikan instansi secara keseluruhan.

Meskipun tingkat *turnover intention* di Satpol PP Kabupaten Kebumen cukup tinggi, *work engagement* pegawai *outsourcing* sebagian baik, dibuktikan dengan mereka mampu menjalankan tugas dari atasan dengan semaksimal mungkin. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Kepala Sub Bagian Kepegawaian menunjukkan adanya unsur *work engagement* yang kuat pada pegawai di instansi tersebut. Para pegawai terlihat sangat bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas mereka dan memiliki tingkat keterikatan yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Mereka secara aktif berkontribusi dalam mencapai tujuan instansi, merasa memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya, dan merasa bangga menjadi bagian dari tim. Hal ini mendorong mereka untuk tetap tinggal dan berkontribusi secara aktif dalam perkembangan instansi, menciptakan ikatan yang kuat antara pegawai dan perusahaan. Dengan demikian, *work engagement* menjadi kunci untuk menjaga stabilitas pegawai dan mengurangi *turnover intention* di

instansi tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Saputra & Djastuti (2021) menunjukkan bahwa *work engagement* mampu memediasi *person organization fit* dengan *turnover intention*. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Al-Shbiel *et.al.* (2018) menunjukkan bahwa variabel *work engagement* mampu memediasi *organizational justice* dengan *turnover intention*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *work engagement* merupakan suatu alat penting yang dapat digunakan untuk mengurangi niat pegawai untuk pergi atau meninggalkan pekerjaan di instansinya.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh *Person Organization Fit* dan *Organizational Justice* Terhadap *Turnover Intention* dengan *Work Engagement* Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai *Outsourcing* Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen”**.

1.2. Rumusan Masalah

Turnover intention merupakan fenomena yang sering terjadi dalam institusi sehingga *turnover intention* penting untuk diperhatikan bagi semua instansi, termasuk instansi pemerintah daerah dalam memelihara ketentraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat. Hal ini terjadi karena *turnover intention* berpengaruh terhadap kemampuan instansi untuk mempertahankan kualitasnya. Ketika *turnover intention* tinggi, dapat mengganggu stabilitas organisasi dan menurunkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada publik. Adanya perputaran pegawai yang sering akan

memaksa instansi untuk secara berulang merekrut dan melatih pegawai baru. Seharusnya, pegawai tersebut memiliki keahlian dan profesionalisme yang cukup, namun dengan tingginya *turnover*, proses pelatihan harus dimulai dari awal, menghabiskan sumber daya, dan waktu yang seharusnya dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas instansi.

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada dan hasil observasi yang dilakukan penulis menduga ada faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pegawai *outsourcing* di kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen, yaitu faktor *person organization fit* (PO-Fit) dan *organizational justice*. Selain itu, berdasarkan pada latar belakang penelitian dan keterkaitan dengan kedua variabel independen, maka ditentukan variabel-variabel pendamping yang sesuai dengan penelitian terdahulu untuk dijadikan variabel mediasi dan variabel dependen. Selanjutnya akan dilakukan analisis lebih mendalam mengenai *turnover intention* yang dipengaruhi oleh faktor *person organization fit* dan *organizational justice*, dengan *work engagement* sebagai variabel intervening, kemudian dikembangkan menjadi beberapa pertanyaan dari rumusan masalah penelitian tersebut, yaitu:

1. Apakah PO-Fit berpengaruh terhadap *turnover intention* pada pegawai *outsourcing* di kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen?
2. Apakah *organizational justice* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada pegawai *outsourcing* di kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen?
3. Apakah *work engagement* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada pegawai *outsourcing* di kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen?

4. Apakah PO-Fit berpengaruh terhadap *work engagement* pada pegawai *outsourcing* di kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen?
5. Apakah *organizational justice* berpengaruh terhadap *work engagement* pada pegawai *outsourcing* di kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen?
6. Apakah PO-Fit berpengaruh terhadap *turnover intention* pada pegawai *outsourcing* di kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen dengan *work engagement* sebagai variabel intervening?
7. Apakah *organizational justice* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada pegawai *outsourcing* di kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen dengan *work engagement* sebagai variabel intervening?

1.3. Batasan Masalah

Batasan ruang lingkup penelitian diterapkan agar dalam penelitian terfokus pada pokok permasalahan dan pembatasan yang ada, serta diharapkan tujuan penelitian nanti tidak menyimpang dari sasaran yang hendak dijadikan penelitian. Adapun batasan-batasan penelitian ini sebagai berikut.

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada pegawai *outsourcing* di kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen.
2. Masalah penelitian meliputi:
 - a. Menurut Harnoto (2002) *turnover intention* diartikan sebagai tingkat keinginan seseorang untuk keluar dari sebuah organisasi, dimana penyebabnya dari beragam alasan salah satunya untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Menurut Mobley (dalam Desi & Dosari

2023) ada tiga indikator yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* pada pegawai, di antaranya:

- 1) *Thinking of quitting* (Pikiran untuk Keluar dari Instansi)
- 2) *Intention to Search* (Keinginan untuk Mencari Pekerjaan lain)
- 3) *Intention to Quit* (Keinginan untuk Keluar)

b. Menurut Kristof (1996) *person organization fit* sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu. Ada empat indikator *person organization fit* yaitu:

- 1) Kesesuaian nilai
- 2) Kesesuaian tujuan
- 3) Pemenuhan kebutuhan karyawan
- 4) Kesesuaian karakteristik kultur kepribadian.

c. *Organizational justice* diartikan sebagai adanya persepsi dari pegawai dalam merasakan keadilan yang terjadi di dalam organisasi. Keadilan ini menunjukkan adanya dedikasi dan aksi dari pihak manajemen terhadap pegawai melalui adanya moral yang baik melalui standar etika, agama, atau hukum (Greenberg, 1990). Menurut Colquitt, dkk. (2001) mendefinisikan *organizational justice* sebagai persepsi adil dari seseorang terhadap keputusan yang diambil oleh atasannya dan memiliki 3 dimensi yaitu:

- 1) *Distributive Justice* (Keadilan Distributif)
- 2) *Procedural Justice* (Keadilan Prosedural)
- 3) *Interactional Justice* (Keadilan Interaksional)

- d. Menurut Schaufeli & Bakker (2004) mendefinisikan *work engagement* sebagai sesuatu yang bersifat positif, berkaitan dengan perilaku dalam pekerjaan yang meliputi pikiran mengenai hubungan antara pekerjaan atau pegawai dengan pekerjaannya. Schaufeli dan Bakker (2004) menemukan bahwa *work engagement* memiliki indikator-indikator sebagai berikut.
- 1) Semangat (*Vigor*)
 - 2) Dedikasi (*Dedication*)
 - 3) Penghayatan (*Absorption*)
- e. Penelitian dilakukan pada seluruh pegawai *outsourcing*/kontrak di Kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen.

1.4. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan bermaksud untuk memperoleh bukti dan gambaran berdasarkan latar belakang serta rumusan masalah di atas sehingga terdapat beberapa tujuan penelitian yang ingin dicapai, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh PO-Fit secara parsial terhadap *turnover intention* pada pegawai *outsourcing* di kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen.
2. Untuk mengetahui pengaruh *organizational justice* secara parsial terhadap *turnover intention* pada pegawai *outsourcing* di kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen.

3. Untuk mengetahui pengaruh *work engagement* secara parsial terhadap *turnover intention* pada pegawai *outsourcing* di kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen.
4. Untuk mengetahui PO-Fit secara parsial terhadap *work engagement* pada pegawai *outsourcing* di kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen.
5. Untuk mengetahui pengaruh *organizational justice* secara parsial terhadap *work engagement* pada pegawai *outsourcing* di kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen.
6. Untuk mengetahui pengaruh PO-Fit secara parsial terhadap *turnover intention* pada pegawai *outsourcing* di kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen dengan *work engagement* sebagai variabel intervening.
7. Untuk mengetahui pengaruh *organizational justice* secara parsial terhadap *turnover intention* pada pegawai *outsourcing* di kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen dengan *work engagement* sebagai variabel mediasi.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dilakukan pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kebumen adalah sebagai berikut.

1.5.1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Penulis

Penelitian yang dilakukan dapat menambah pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia khususnya *person organization fit*, *organizational justice*, *work engagement*, dan *turnover intention*

serta menambah pengalaman penulis dalam melakukan penelitian ilmiah.

b. Bagi Akademis

Dilihat dari manfaat lainnya, penelitian ini akan dapat dijadikan bahan untuk menambah pengetahuan maupun perbandingan untuk membuat penelitian selanjutnya. Penelitian ini juga diharapkan dapat menambah pengetahuan atau perbandingan untuk membuat penelitian selanjutnya dalam topik yang berkaitan.

1.5.2. Praktis

Bagi kepentingan kedinasan, hasil analisis di atas diharapkan dapat memberi kontribusi positif bagi perbaikan kinerja yang diterapkan di Satpol PP Kabupaten Kebumen. Selain itu dapat memberikan saran-saran sebagai masukan terhadap upaya pembinaan kepegawaian yang mengarah pada peningkatan kinerja pegawai.

