



Hubungan Antara Kesesuaian Pekerjaan-Individu terhadap Intensi Mengundurkan Diri pada Hotel X: Intervensi *Job Crafting*

Arynda Isnayni Nurfadilla^{1✉} Alice Salendu²

Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:
Diterima 2 Mei 2019
Disetujui 5 Juni 2019
Dipublikasikan 30 Juli 2019

Keywords:
person-job fit,
turnover intention,
job crafting

Abstrak

Beberapa penelitian menemukan bahwa kesesuaian pekerjaan-individu (*person-job fit*) memiliki hubungan dengan intensi mengundurkan diri (*turnover intention*). Akan tetapi, belum banyak penelitian yang menguji keefektifan intervensi *job crafting* pada hubungan kedua variabel tersebut. Padahal, beberapa penelitian mengindikasikan bahwa *job crafting* merupakan intervensi yang tepat untuk meningkatkan kesesuaian pekerjaan-individu. Pengumpulan data dilakukan pada karyawan hotel (N = 40) untuk menguji hubungan kesesuaian pekerjaan-individu dan intensi mengundurkan diri. Sedangkan, responden intervensi *job crafting* dipilih berdasarkan skor kesesuaian pekerjaan-individu yang rendah dan intensi mengundurkan diri yang tinggi (N = 6). Hasil menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat kesesuaian pekerjaan-individu yang tinggi akan memiliki intensi mengundurkan diri yang rendah. Selanjutnya, hasil mengindikasikan bahwa *job crafting* dinilai sebagai intervensi yang tepat untuk meningkatkan kesesuaian pekerjaan-individu karyawan sehingga dapat menurunkan intensi untuk mengundurkan diri. Penemuan ini menyarankan bahwa dengan melakukan *job crafting*, karyawan dapat mengoptimalkan kesesuaian mereka dengan pekerjaannya.

Abstract

Some scholars found that the person-job fit has a relationship with turnover intention. But, not many studies examined the effectiveness of job crafting intervention towards the relationship between these variables. Several studies indicate that job crafting is the best intervention to improve person-job fit. Data collection was conducted on hotel employees (N=40) to examine the relationship between person-job fit and turnover intention. Meanwhile, respondents on job crafting intervention were selected based on scores. Results indicate that employees who have a high level of person-job fit will have a low intention to quit. Furthermore, results indicate that job crafting is considered as the right intervention to optimize their person-job fit so that it can reduce their turnover intention. These findings suggest that by crafting their work, an individual can maximize their suitability with their work.

PENDAHULUAN

Industri perhotelan dikenal dengan tingkat pengunduran diri yang tinggi (Emiroğlu, Akova, & Tanrıverdi, 2015). Tingkat pengunduran diri pada hotel berbintang berkisar antara 11-12%, sedangkan pada hotel secara umum tingkat pengunduran diri terjadi lebih dari 20% (Mohsin, Lengler, & Aguzzoli, 2015). Beberapa penelitian mengatakan bahwa kesesuaian pekerjaan-individu merupakan salah satu penyebab seseorang melakukan pengunduran diri (Ilyas & Lacaze, 2013; Kilchyk, 2009). Tingkat kesesuaian pekerjaan-individu yang rendah diyakini menjadi penyebab seseorang mengundurkan diri dari perusahaannya. Sejumlah penelitian menemukan bahwa *job crafting* dapat memberikan kontribusi pada peningkatan kesesuaian pekerjaan-individu karyawan (Kooij, van Woerkom, Wilkenloh, Dorenbosch, & Denissen, 2017; Lu, Wang, Lu, Du, & Bakker, 2014; Tims & Bakker, 2010; Tims, Derks, & Bakker, 2016a). Sehingga diharapkan peningkatan kesesuaian pekerjaan-individu ini akan menurunkan intensi mengundurkan diri karyawan. Penelitian ini akan membahas hubungan antara intensi mengundurkan diri dengan kesesuaian pekerjaan-individu pada karyawan Hotel X dan menguji bagaimana *job crafting* berpengaruh pada peningkatan kesesuaian pekerjaan-individu.

Tujuan dari penelitian ini adalah memberikan kontribusi praktis kepada manajemen hotel dengan menyajikan intervensi untuk menyelesaikan permasalahan organisasi mereka. Penelitian ini akan membahas tingkat keefektifan *job crafting* sebagai intervensi untuk menangani permasalahan kesesuaian pekerjaan-individu hingga akhirnya dapat menekan intensi untuk mengundurkan diri.

Mobley, Griffeth, Hand, & Meglino (1979) mendefinisikan intensi mengundurkan diri sebagai pemikiran atau rencana karyawan untuk keluar dari perusahaan yang dibarengi

dengan perilaku mencari alternatif pekerjaan lain. Menurut Mobley et al. (1979), salah satu faktor yang mempengaruhi intensi mengundurkan diri berada pada level individu/personal. Faktor-faktor pada tingkat individu itu adalah kesesuaian kemampuan-pekerjaan (*the abilities-job fit*) dan kesesuaian pribadi-pekerjaan (*the personality-job fit*) (Ilyas & Lacaze, 2013; Robbins & Judge, 2011; Saks & Ashforth, 2002). Kemampuan intelektual atau fisik sangat dibutuhkan untuk mendapatkan performansi kerja yang memenuhi syarat. Jika kesesuaian pekerjaan-individu meningkat maka keinginan karyawan untuk mengundurkan diri akan menurun dan komitmen organisasi karyawan (*organizational commitment*) akan meningkat (Ilyas & Lacaze, 2013). Sejalan dengan hal tersebut, Saks & Ashforth (2002) menemukan dalam penelitiannya bahwa kesesuaian pekerjaan-individu merupakan prediktor kuat dari perilaku kerja (contoh: kepuasan kerja dan intensi mengundurkan diri). Selain kemampuan, kesesuaian pribadi-pekerjaan sangat menentukan intensi mengundurkan diri seseorang dari pekerjaannya (Robbins & Judge, 2011).

Kesesuaian pekerjaan-individu secara konseptual diartikan sebagai kesesuaian antara pekerjaan dan karyawan (Edwards, 1991). Edwards (1991) menjelaskan bahwa terdapat 2 (dua) dimensi dari kesesuaian pekerjaan-individu yaitu kesesuaian tuntutan-kemampuan (*demands-abilities fit*) dan kesesuaian kebutuhan-persediaan (*needs-supplies fit*). Kesesuaian tuntutan-kemampuan dapat tercapai jika pengetahuan, keahlian dan kemampuan seseorang memenuhi kebutuhan dari sebuah pekerjaan. Sedangkan kesesuaian kebutuhan-persediaan dapat tercapai jika kebutuhan dan keinginan karyawan terpenuhi oleh pekerjaan yang mereka kerjakan (Ilyas & Lacaze, 2013). Dampak dari rendahnya kesesuaian pekerjaan-individu adalah munculnya intensi mengundurkan diri, ketidakpuasan dalam

bekerja dan kesehatan psikologi yang buruk (Edwards & Van Harrison, 1993; Kristof-Brown, Zimmerman, & Johnson, 2005; Saks & Ashforth, 1997; Spector, 1997).

Penemuan-penemuan ini merekomendasikan bahwa kesesuaian pekerjaan-individu memiliki hubungan terbalik dengan intensi mengundurkan diri. Oleh karena itu, penelitian ini menguji hubungan antara intensi mengundurkan diri dengan kesesuaian pekerjaan-individu.

Hipotesis 1: kesesuaian pekerjaan-individu memiliki pengaruh negatif dengan intensi mengundurkan diri. Beberapa penelitian merekomendasikan *job crafting* sebagai intervensi untuk mengatasi masalah pada kesesuaian pekerjaan-individu (Kooij et al., 2017; Lu et al., 2014; Tims & Bakker, 2010; Tims, Derks, & Bakker, 2016). *Job crafting* didefinisikan sebagai perubahan yang diprakarsai sendiri oleh karyawan berdasarkan tuntutan pekerjaan (job demands) dan sumber daya pekerjaan (job resources) mereka dengan maksud untuk mencapai dan mengoptimalkan tujuan pekerjaan mereka (Tims, Bakker, & Derks, 2012). Tims, Derks, & Bakker (2016) menyatakan bahwa *job crafting* memberikan kontribusi terhadap kesesuaian pekerjaan-individu melalui *crafting* terhadap tuntutan dan sumber daya pekerjaan sehingga seseorang dapat mengoptimalkan kesesuaian mereka dengan pekerjaan secara proaktif dan sebagai hasilnya mereka akan merasa bahwa pekerjaan mereka sangat berarti. Tims et al. (2012) menjelaskan bahwa *job crafting* memiliki 3 dimensi yaitu (1) meningkatkan sumber daya pekerjaan, (2) meningkatkan tantangan tuntutan pekerjaan dan (3) menurunkan penghambat tuntutan pekerjaan.

Crafting pada sumber daya pekerjaan akan memberi dampak pada peningkatan kesesuaian tuntutan-kemampuan (Tims et al., 2016b). Melalui peningkatan sumber daya pekerjaan akan memberi dampak kepadakaryawan untuk berusaha menggunakan seluruh keahlian mereka

sehingga secara tidak langsung mereka dapat mengembangkan diri. Hal ini dapat memberikan dampak positif terhadap karyawan karena karyawan menyukai pengalaman yang dapat membuktikan bahwa mereka memiliki kemampuan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan (Lu et al., 2014). Sejalan dengan itu, melakukan *crafting* pada tuntutan pekerjaan akan memenuhi kesesuaian pada kesesuaian tuntutan-kemampuan. Ketika karyawan merasa senang menggunakan kelebihan mereka atau mempelajari keahlian baru, *crafting* pada tuntutan kerja akan lebih menantang mereka sehingga menghasilkan kemampuan yang sejalan atau preferensi yang sesuai dengan pekerjaan mereka. Berdasarkan hal tersebut, karena *job crafting* mengacu kepada peningkatan diri yang sesuai dengan karakteristik pekerjaan, maka *job crafting* dapat meningkatkan kesesuaian tuntutan-kemampuan (Tims et al., 2016b). Selanjutnya, *job crafting* juga dapat meningkatkan kesesuaian kebutuhan-persediaan melalui pembentukan karakteristik pekerjaan menjadi sesuai dengan kebutuhan, preferensi dan keinginan karyawan (Tims et al., 2016b). Pada dasarnya, manusia memiliki dorongan batin untuk membuktikan bahwa mereka memiliki kompetensi (needs for competence) dan pekerjaan yang responsif terhadap kebutuhan ini akan memberikan motivasi dan rewards intrinsik kepada karyawan. Sebagai contoh, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berinteraksi lebih dengan atasan, rekan kerja, mengemukakan ide, dan memberikan umpan balik, akan membuat mereka merasa lebih kompeten (increasing social job resources). Sehingga menciptakan kesempatan ini akan mengakibatkan peningkatan kesesuaian kebutuhan-persediaan (Tims et al., 2016b).

Berdasarkan pemaparan diatas, maka *job crafting* merupakan intervensi yang sangat direkomendasikan untuk meningkatkan kesesuaian pekerjaan-individu karyawan.

Oleh karena itu, penelitian ini akan menguji keefektifan intervensi *job crafting* dalam meningkatkan kesesuaian pekerjaan-individu karyawan. Hipotesis 2: *Job crafting*

memberikan dampak yang signifikan pada kesesuaian pekerjaan-individu setelah karyawan mendapatkan intervensi yang diberikan?

Gambar 1.
Kerangka Pemikiran Penelitian



METODE

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif *applied research*. Menurut (Pedhazur & Schmelkin, 2013), *applied research* adalah penelitian yang bertujuan untuk memecahkan masalah praktis. Penelitian ini akan melihat hubungan antara dua variabel yaitu variabel kesesuaian pekerjaan-individu sebagai IV dan variabel intensi mengundurkan diri sebagai DV pada karyawan di Hotel X. Responden survey yang berpartisipasi dalam penelitian adalah 40 karyawan dengan *response rate* sebesar 28%. Metode yang digunakan dalam memilih responden dengan menggunakan metode *convenience sampling* dari teknik *nonprobability sampling*. Responden yang mengikuti intervensi adalah responden yang berdasarkan hasil pengolahan data memiliki nilai kesesuaian pekerjaan-individu yang rendah dan intensi mengundurkan diri yang tinggi. Responden intervensi terdiri dari 6 orang karyawan dari departemen *House Keeping, Engineer, Front Liner, Sales & Marketing* dan *Health Club Spa*. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel kesesuaian pekerjaan-individu adalah alat

ukur yang dikembangkan oleh Saks dan Ashforth (1997) dengan pernyataan berjumlah 4 aitem. Dan, alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel intensi mengundurkan diri adalah alat ukur yang dikembangkan oleh Mobley et al. (1979) dengan pernyataan berjumlah 3 aitem. Analisis data yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara kesesuaian pekerjaan-individu dan intensi mengundurkan diri pada penelitian ini menggunakan analisis korelasi *Pearson*. Sedangkan, untuk melihat dampak dari pelaksanaan program intervensi, peneliti membandingkan nilai skor *pre-test* dan *post-test* menggunakan uji non-parametrik *Wilcoxon Signed Rank Test* untuk melihat signifikansi perbedaan sebelum dan sesudah diberikan intervensi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pada analisis korelasi antar variabel ini menunjukkan bahwa antara variabel kesesuaian pekerjaan-individu dan intensi mengundurkan diri memiliki hubungan signifikan negatif karena nilai *Pearson* menunjukkan arah negatif dan signifikansi sebesar 0.003 ($p < 0.01$). Hal ini menunjukkan

bahwa hubungan antara kesesuaian pekerjaan-individu dan intensi mengundurkan diri adalah hubungan berbanding terbalik. Hal ini sesuai dengan pernyataan Ilyas dan Lacaze (2013) yang menyatakan bahwa jika

kesesuaian pekerjaan-individu meningkat maka intensi mengundurkan diri akan menurun. Berikut adalah tabel yang menjelaskannya:

Tabel 1.
Korelasi Kesesuaian Pekerjaan-Individuan Intensi Mengundurkan Diri

		TS Intensi mengundurkan diri
TS Kesesuaian pekerjaan-individu	Pearson Correlation	-.463**
	Sig. (2-tailed)	0,003
	N	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Selanjutnya, pada tabel 2 individu merupakan prediktor intensi menunjukkan bahwa variabel intensi mengundurkan diri berkorelasi dengan kesesuaian pekerjaan-individu. Hal ini menunjukkan bahwa kesesuaian pekerjaan-individu merupakan prediktor intensi mengundurkan diri (Robbins & Judge, 2011; Saks & Ashforth, 2002). Berdasarkan penjelasan ini, maka hipotesa 1 dapat diterima.

Tabel 2.
Mean, standard deviasi dan korelasi antar variabel

	Mean	SD	Jenis Kelamin	Umur	Tingkat Pendidikan	Lama Bekerja	Intensi mengundurkan diri	Kesesuaian Pekerjaan-Individu
Jenis Kelamin	-	0,51	1					
Umur	30,6 th	0,825	-.439**	1				
Tingkat Pendidikan	2,83	0,98	.395*	-.330*	1			
Lama Bekerja	1-5 th	1,4	-.373*	.876**	-.352*	1		
Intensi mengundurkan diri	2,36	0,97	.375*	-.376*	0,31	-0,277	1	
Kesesuaian Pekerjaan-Individu	4,46	0,86	-0,063	0,005	-0,092	0,069	-.463**	1

** Korelasi signifikan pada $p < 0.01$ (*two-tailed*); *Korelasi signifikan pada $p < 0.05$ (*two-tailed*)

Adapun hasil analisis *pre-test* dan *post-test* pada variabel kesesuaian pekerjaan-individu terlihat perubahan nilai dari ke 6 responden yaitu terjadi peningkatan skor dari *pre-test* ke *post-test*. Begitu pula pada variabel intensi mengundurkan diri, terlihat penurunan nilai dari *pre-test* ke *post-test* pada ke 6

responden. Artinya, seluruh responden dapat menerima program intervensi dengan baik sehingga dapat meningkatkan kesesuaian pekerjaan-individu dan menurunkan keinginan mereka untuk keluar dari pekerjaan saat ini.

Tabel 3.
Perbandingan Skor *Pre-test* dan *Post-test* (N =6)

Responden	Kesesuaian pekerjaan-individu		Intensi mengundurkan diri	
	<i>Pre-test</i>	<i>Post-test</i>	<i>Pre-test</i>	<i>Post-test</i>
1	11	13	9	4
2	12	15	7	5
3	11	12	7	6
4	10	11	10	9
5	9	13	11	8
6	10	11	9	8
Total <i>mean</i>	10,5	12,5	8,8	6,7

Lebih lanjut, berdasarkan uji statistik yang tersaji pada tabel 4, hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan setelah dilaksanakannya program intervensi *job crafting* terhadap kesesuaian

pekerjaan-individu dan intensi mengundurkan diri yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi dibawah 0.05 (0.026). Hal ini menunjukkan bahwa program intervensi berhasil mempengaruhi kedua variabel tersebut.

Tabel 4.
Uji Statistik *Pre-test* dan *Post-test*

		<i>N</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>	<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>
Kesesuaian pekerjaan-individu	<i>Pre-test</i>	6	10.05	1.05	0.026*
	<i>Post-test</i>	6	12.05	1.52	0.026*
Intensi mengundurkan diri	<i>Pre-test</i>	6	8.83	1.52	0.026*
	<i>Post-test</i>	6	6.67	1,97	0.026*

*Korelasi signifikan pada $p < 0.05$ (two-tailed)

Job crafting telah terbukti secara signifikan mampu meningkatkan kesesuaian pekerjaan-individu dan memberikan perbedaan skor *mean* sebelum dan sesudah karyawan mendapatkan intervensi. Sehingga berdasarkan penjelasan ini, hipotesa 2 yang diajukan dapat diterima. Selain itu, walaupun tidak masuk ke dalam hipotesa, penjelasan ini memberikan pengetahuan bahwa *job crafting* dapat menurunkan intensi untuk mengundurkan diri.

Lebih jauh, variabel kesesuaian pekerjaan-individu terbukti memiliki hubungan dengan intensi mengundurkan diri. Hal ini ditunjukkan oleh hasil analisis korelasi yang menunjukkan signifikansi dengan tingkat keyakinan 99%. Hubungan antar kedua variabel ini didukung oleh penelitian sebelumnya mengindikasikan bahwa

karyawan yang memiliki tingkat kesesuaian pekerjaan-individu yang baik akan memiliki tingkat intensi mengundurkan diri yang rendah (Ilyas & Lacaze, 2013; Kristof-Brown et al., 2005; Robbins & Judge, 2011; Saks & Ashforth, 2002).

Penelitian menunjukkan bahwa *job crafting* merupakan intervensi yang tepat untuk meningkatkan kesesuaian pekerjaan-individu. Berdasarkan hasil analisis statistik ditemukan bahwa terdapat perbedaan skor kesesuaian pekerjaan-individu dari sebelum dan sesudah diberikannya intervensi peserta sebelum dan sesudah mengikuti *job crafting*. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang memodifikasi pekerjaannya sesuai dengan karakter dirinya akan memiliki kesesuaian yang lebih tinggi dengan pekerjaannya. Penemuan ini didukung oleh

penemuan sebelumnya yang mengimplikasikan bahwa *job crafting* dapat memberikan kontribusi pada peningkatan kesesuaian pekerjaan-individu karyawan (Lu et al., 2014; Tims et al., 2015; Kooji et al., 2017).

Selanjutnya, walaupun tidak dinyatakan dalam hipotesa, penelitian ini mengungkapkan bahwa *job crafting* memiliki pengaruh kepada penurunan intensi mengundurkan diri. Dikatakan sebelumnya bahwa kesesuaian pekerjaan-individu adalah salah satu prediktor dari keinginan seseorang untuk mengundurkan diri, sehingga pemberian intervensi pada variabel kesesuaian pekerjaan-individu akan memiliki pengaruh kepada variabel intensi mengundurkan diri.

Adapun yang menjadi kekurangan dalam penelitian ini adalah keterbatasan waktu penelitian sehingga penelitian ini tidak dapat memenuhi target responden yang diinginkan. *Response rate* yang didapatkan oleh peneliti adalah 25.80% dari total target responden. Keterbatasan waktu juga membuat peneliti harus melaksanakan program intervensi dalam waktu 1 hari. Walaupun berdasarkan hasil analisis dan uji statistik program intervensi ini memberikan pengaruh yang positif bagi karyawan, program intervensi yang perlahan dan bertahap akan memberikan hasil yang lebih maksimal. Selain itu, pengukuran efektifitas *job crafting* yang dilakukan setelah memberikan waktu kepada karyawan untuk mengaplikasikan kepada kehidupan kerja sehari-hari akan menampilkan keberhasilan yang lebih akurat. Oleh karena itu, diharapkan penelitian lanjutan mengenai kesesuaian pekerjaan-individu dapat dilakukan dengan waktu yang lebih memadai. Hal lain yang menjadi perhatian peneliti pada penelitian ini adalah ketika menginterpretasikan hasil penelitian, dimana yang diukur pada penelitian ini adalah persepsi *subjective fit* dimana persepsi kesesuaian yang digunakan berasal dari karyawan. Sedangkan menurut Kristof-Brown

et al. (2005), kesesuaian seseorang harus dilihat secara menyeluruh menggunakan penilaian rekan kerja dan supervisor.

Walaupun beberapa penelitian mengatakan bahwa *subjective* dan *objective fit* berkaitan (Judge & Cable, 1997), akan tetapi pendapat lain menyatakan bahwa terdapat perbedaan pada keduanya (Kristof, 1996). Diharapkan pada penelitian selanjutnya, pengukuran *person-job fit* dapat dilakukan secara lebih menyeluruh dengan memasukkan persepsi *objective fit* dari rekan kerja dan atasan sehingga dapat menghasilkan program intervensi yang lebih tepat lagi.

SIMPULAN

Terdapat tiga simpulan dalam penelitian ini. Pertama, penelitian ini menyatakan bahwa variabel kesesuaian pekerjaan-individu terbukti memiliki hubungan dengan intensi mengundurkan diri. Hal ini ditunjukkan oleh hasil analisis korelasi yang menunjukkan signifikansi dengan tingkat keyakinan 99%. Kedua, penelitian menunjukkan bahwa *job crafting* merupakan intervensi yang tepat untuk meningkatkan kesesuaian pekerjaan-individu. Berdasarkan hasil analisis statistik ditemukan bahwa terdapat perbedaan skor kesesuaian pekerjaan-individu dari sebelum dan sesudah diberikannya intervensi peserta sebelum dan sesudah mengikuti *job crafting*. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang memodifikasi pekerjaannya sesuai dengan karakter dirinya akan memiliki kesesuaian yang lebih tinggi dengan pekerjaannya. Selanjutnya, walaupun tidak dinyatakan dalam hipotesa, penelitian ini mengungkapkan bahwa *job crafting* memiliki pengaruh kepada penurunan intensi mengundurkan diri.

DAFTAR PUSTAKA

Edwards, J. R. (1991). *Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique*. John Wiley & Sons.

- Edwards, J. R., & Van Harrison, R. (1993). Job demands and worker health: three-dimensional reexamination of the relationship between person-environment fit and strain. *Journal of Applied Psychology, 78*(4), 628.
- Emiroğlu, B. D., Akova, O., & Tanrıverdi, H. (2015). The relationship between turnover intention and demographic factors in hotel businesses: a study at five star hotels in Istanbul. *Procedia - Social and Behavioral Sciences, 207*, 385–397.
- Ilyas, S., & Lacaze, D. (2013). Moderating effect of OC in the relationship between person job fit and job satisfaction and intention to quit. *International Journal of Arts & Sciences, 6*(3), 409–417.
- Kilchyk, I. (2009). A study of person-job fit in front office employees in midwestern hotels. Purdue University.
- Kooij, D. T. A. M., van Woerkom, M., Wilkenloh, J., Dorenbosch, L., & Denissen, J. J. A. (2017). Job crafting towards strengths and interests: The effects of a job crafting intervention on person-job fit and the role of age. *Journal of Applied Psychology, 102*(6), 971–981.
- 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.
- Lu, C., Wang, H., Lu, J., Du, D., & Bakker, A. B. (2014). Does work engagement increase person-job fit? The role of job crafting and job insecurity. *Journal of Vocational Behavior, 84*(2), 142–152.
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin, 86*(3), 493–522.
- Mohsin, A., Lengler, J., & Aguzzoli, R. (2015). Staff turnover in hotels: Exploring the quadratic and linear relationships. *Tourism Management, 51*, 35–48.
- Pedhazur, E. J., & Schmelkin, L. P. (2013). *Measurement, design, and analysis: An integrated approach*. Psychology Press.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Essentials of organizational behavior*, 11th edition. retrieved from http://web.spcollege.edu/instructors/uploads/16296897dd/MAN_3240s1.pdf
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (1997). Organizational socialization: Making sense of the past and present as a prologue for the future. *Journal of Vocational Behavior, 51*(2), 234–279.
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (2002). Is job search related to employment quality? It all depends on the fit. *Journal of Applied Psychology, 87*(4), 646.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences* (Vol. 3). Sage publications.
- Tims, M., & Bakker, A. B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology, 36*(2), 1–9.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior, 80*(1), 173–186.
- Tims, M., Derks, D., & Bakker, A. B. (2016a). Job crafting and its relationships with person-job fit and meaningfulness: A three-wave study. *Journal of Vocational Behavior, 92*, 44–53.
- Tims, M., Derks, D., & Bakker, A. B. (2016b). Job crafting and its relationships with person-job fit and meaningfulness: A three-wave study. *Journal of Vocational Behavior, 92*, 44–53.