

**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN
KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP *TURNOVER
INTENTION* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING***

**Pada Industri Kecil Gula Merah di Desa Mirigambar Kabupaten
Tulungagung**

SKRIPSI



Oleh

Putri Maydiah

NIM : 200501110222

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG**

2024

**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN
KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP *TURNOVER
INTENTION* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING***

**Pada Industri Kecil Gula Merah di Desa Mirigambar Kabupaten
Tulungagung**

SKRIPSI

Diajukan Kepada :

Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim
Malang sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)



Oleh :

PUTRI MAYDIAH

NIM: 200501110222

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG
2024**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN
KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP *TURNOVER
INTENTION* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING***

Pada Industri Kecil Gula Merah di Desa Mirigambar Kabupaten Tulungagung

Oleh

PUTRI MAYDIAH

NIM : 200501110222

Telah Disetujui Pada Tanggal 10 Februari 2024

Dosen Pembimbing,



Dr. Fauzan Almanshur,ST.,MM

NIP. 197311172005011003

LEMBAR PENGESAHAN

Pengaruh *Perceived Organizational Support* Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Industri Kecil Gula Merah Di Desa Mirigambar Kabupaten Tulungagung

SKRIPSI

Oleh

PUTRI MAYDIAH

NIM : 200501110222

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 28 Maret 2024

Susunan Dewan Penguji:

1 Ketua Penguji

Rini Safitri, M.M

NIP. 199303282019032016

2 Anggota Penguji

Sugeng Ali Mansur, S.S., M.Pd

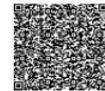
NIP. 197809292014111001

3 Sekretaris Penguji

Dr. H. Fauzan Almanshur, ST., MM

NIP. 197311172005011003

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,

**Muhammad Sulhan, SE, MM**

NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Putri Maydiah
NIM : 200501110222
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “skripsi” yang saya buat memenuhi persyaratan kelulusan pada jurusan Manajemen

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulan Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada Industri Kecil Gula Merah di Desa Mirigambar Kabupaten Tulungagung

adalah hasil karya saya sendiri, bukan “duplikasi” dari karya orang lain.Selanjutnya apabila dikemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak fakultas ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 13 Maret 2024

Hormat Saya



Putri Maydiah

Nim 200501110222

LEMBAR PERSEMBAHAN

Bismillahirrohmanirrohim

Puji syukur atas kehadiran Ilahi Robbi yang maha pengasih dan maha penyayang. yang telah memberikan saya kemudahan, kelancaran dan kekuatan dalam menyusun skripsi, karya ini saya persembahkan untuk :

Ibu saya Eli Ermawati dan Bapak saya Mugiono, yang telah memberikan dukungan penuh kepada saya baik, moral, materil serta doa yang tidak ada hentinya. Adik saya Feby dan Abrina, Serta diri saya sendiri yang sudah berjuang dan pantang menyerah selama menjalani beratnya dunia perkuliahan dan proses pembuatan skripsi ini.

MOTTO

Bersyukur Adalah Kunci Kebahagiaan

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis haturkan kepada Tuhan Yang Maha esa atas limpahan berkah dan rahmat-Nyalah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “)” tepat pada waktunya. Sholawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Agung Muhammad SAW yang menjadi suri tauladan seluruh umat manusia. Pada kesempatan ini, penulis hendak menyampaikan terimakasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan moril maupun materil sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Ucapan terimakasih penulis haturkan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. M Zainuddin ,MA selaku Rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. Misbahul Munir, Lc., M.Ei selaku Dekan Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Muhammad Sulhan, SE., MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ibu Dr. Hj. Umrotul Khasanah, S,Ag. M.Si selaku Wali dosen yang telah membimbing penulis selama berada di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang .
5. Dr. H. Fauzan Almanshur, ST., MM. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan dukungan dan arahan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini
6. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
7. Pemiliki dan karyawan Industri Kecil Gula Merah di Desa Mirigambar Kabupaten Tulungagung yang telah berkontribusi dalam membantu penulis menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.

8. Orang tua saya Ibu Eli Ermawati, Bapak Mugiono, adik saya Eghia Febi Felicia dan Martiza Abrina Destriani yang selalu memberikan doa dan semangat hingga skripsi ini terselesaikan.
9. Sobat rich people, Geboy yang sangat membantu dalam proses revisian dan berjasa selama hidup dan kuliah saya, Majidun yang sudah menyupport saya baik dalam bentuk dukungan dan materi, Rizka yang memberikan dukungan kepada saya, Frichel yang senantiasa menemani serta mendukung dalam segala hal dan kondisi saya, serta teman-teman saya yang sama-sama berjuang menyelesaikan skripsinya.
10. Serta diri saya sendiri yang sudah berjuang sampai naskah ini selesai dikerjakan dengan beragam problem dan rintangannya.

Penulis menyadari bahwa karya skripsi ini jauh dari kata sempurna, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis maupun bagi pembaca pada umumnya

Malang, 15 Maret 2024

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
LEMBAR PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAK	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	19
1.1 Latar Belakang	19
1.2 Rumusan Masalah	29
1.3 Tujuan Penelitian.....	29
1.4 Manfaat Penelitian.....	30
BAB II KAJIAN PUSTAKA	32
2.1 Penelitian Terdahulu.....	32
2.2 Kajian Teoritis	41
2.2.1 <i>Perceived Organizational support</i>	41
2.2.1.1 Indikator <i>Perceived Organizational Support</i>	42
2.2.3.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi <i>perceived organizational support</i>	44
2.2.3.3 <i>Perceived organizational support</i> dalam perspektif Islam	44
2.2.2 Pengertian Komitmen Organisasional	46
2.2.2.1 Indikator-Indikator Komitmen Organisasional	48
2.2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional	50
2.2.2.3 Komitmen organisasional dalam perspektif Islam.....	51
2.2.3 Pengertian <i>Turnover Intention</i>	52
2.2.3.1 Indikator <i>turnover intention</i>	54
2.2.3.2 Faktor yang memepengaruhi <i>turnover intention</i>	55

2.2.3.3	<i>Turnover intention</i> perspektif Islam.....	56
2.2.4	Kepuasan Kerja.....	58
2.2.4.1	Indikator kepuasan kerja	60
2.2.4.2	Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan	60
2.2.4.3	Kepuasan kerja menurut perspektif Islam.....	62
2.3	Hubungan Antar Variabel.....	64
2.3.1	Hubungan antara <i>perceived organizational support</i> terhadap <i>turnover intention</i>	64
2.3.2	Hubungan komitmen organisasional terhadap <i>turnover intention</i>	65
2.3.3	Hubungan <i>perceived organizational support</i> terhadap <i>turnover intention</i> melalui kepuasan kerja	66
2.3.4	Hubungan komitmen organisasional terhadap <i>turnover intention</i> melalui kepuasan kerja.....	67
2.4	Model Hipotesis	68
2.5	Hipotesis Penelitian	68
BAB III METODE PENELITIAN.....		70
3.1	Jenis dan pendekatan penelitian	70
3.2	Lokasi Penelitian	70
3.3	Populasi dan Sampel	70
3.3.1	Populasi.....	70
3.3.2	Sampel.....	71
3.4	Teknik Pengambilan Sampel.....	71
3.5	Data dan Jenis Data	71
3.6	Teknik Pengumpulan Data	72
3.7	Definisi Operasional Variabel	73
3.8	Skala Pengukuran	78
3.9	Uji Instrumen.....	78
3.9.1	Uji Validitas	78
3.9.2	Uji Realibilitas	79
3.10	Metode Analisis Partial Least Square.....	79
3.10.1	Analisa Outer Model.....	80
3.10.2	Analisa Inner Model	81

3.10.3 Pengujian Hipotesis (<i>Bootstraping</i>).....	82
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	83
4.1 Gambaran Umum Industri Kecil Gula Merah	83
4.1.1 Sejarah singkat Industri Kecil Gula Merah.....	83
4.1.2 Gambaran Industri Kecil Gula Merah	86
4.1.3 Gambaran umum lokasi penelitian.....	87
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden	89
4.2.1 Gambaran Umum Responden	89
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	91
4.3.1 Variabel Perceived Organizational Support (X1)	91
4.3.2 Variabel Komitmen Organisasional.....	95
4.3.3 Variabel Turnover Intention.....	100
4.3.4 Variabel Kepuasan Kerja.....	105
4.4 Analisis Data	111
4.4.1 Model Analisis <i>Partial Least Square</i>	111
4.4.2 Model Structural (<i>Inner Model</i>)	118
4.6 Pembahasan Hasil Hipotesis	123
4.6.1 <i>Perceived organizational support</i> berpengaruh secara langsung terhadap <i>turnover intention</i>	123
4.6.2 Komitmen organisasional berpengaruh secara langsung terhadap <i>turnover intention</i>	127
4.6.3 <i>Perceived organizational support</i> berpengaruh terhadap <i>turnover</i> <i>intention</i> melalui kepuasan kerja	130
4.6.4 Komitmen organisasional berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> melalui kepuasan kerja.....	133
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	137
5.1 Kesimpulan.....	137
5.2 Saran.....	138
DAFTAR PUSTAKA	140

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Perusahaan Industri Kecil dan Kerajinan Rumah Tangga di Kabupaten Tulungagung Tahun 2022	23
Tabel 1.2 Data masuk keluar karyawan industri kecil gula merah Desa Mirigambar.....	26
Tabel 1.3 Data produksi industri gula merah tahun 2020-2022.....	27
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	32
Tabel 3.1 Devinisi Operasional Variabel	74
Tabel 4.1 Karakteristik Responden.....	89
Tabel 4.2 Bobot Nilai Pertanyaan	91
Tabel 4.3 Deskripsi Variabel <i>Perceived Organizational Support</i> (X1).....	91
Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Komitmen Organisasional (X2).....	95
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y).....	100
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Z).....	105
Tabel 4.7 <i>Outer Loading</i>	112
Tabel 4.8 <i>Cross Loading</i>	114
Tabel 4.9 <i>Average Variant Extarcted (AVE)</i>	116
Tabel 4.10 <i>Composite Reliability</i> dan <i>Cronbach's alpha</i>	117
Tabel 4.11 Nilai <i>R-Square</i>	118
Tabel 4.12 Nilai <i>Bootsrapping</i>	120
Tabel 4.13 Efek tidak langsung spesifik	122

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Hipotesis	68
Gambar 4.1 Peta Usaha Gula Merah.....	88

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Data Responden
- Lampiran 2 : Kuesioner
- Lampiran 3 : Hasil Uji SmartPls
- Lampiran 4 : Jurnal Bimbingan
- Lampiran 5 : Surat Pernyataan
- Lampiran 6 : Biodata Peneliti
- Lampiran 7 : Dokumentasi
- Lampiran 8 : Surat Turnitin

ABSTRAK

Putri Maydiah. 2024, SKRIPSI. Judul : “Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* pada Industri Kecil Gula Merah Di Desa Mirigambar Kabupaten Tulungagung”

Pembimbing : Dr. Fauzan Almanshur,ST.,MM

Kata Kunci : *Perceived Organizational Support*, Komitmen Organisasional, *Turnover Intention* dan Kepuasan Kerja

Pengelolaan sumber daya yang tepat akan membantu suatu organisasi dalam mendapatkan tujuannya serta sumber daya manusia yang memiliki potensi didalamnya dapat dipertahankan sehingga tidak akan terjadi penurunan kinerja karyawan hingga terjadinya *turnover intention*. Untuk mengurangi tingkat terjadinya *turnover intention* maka dukungan organisasi pada karyawan perlu diperbaiki, komitmen karyawan terhadap organisasi juga perlu ditingkatkan sehingga terwujudnya kepuasan kerja dan mengurangi tingkat *turnover intention* pada karyawan.

Pada Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan pengukuran *software SmartPLS* Versi 3.0. Dengan pengumpulan data berbentuk kuesioner. Kuesioner diukur dengan skala *likert*. Jumlah responden pada penelitian sebanyak 94 responden pada Industri Kecil Gula Merah Di Desa Mirigambar Kabupaten Tulungagung.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention* pada Industri Kecil Gula Merah, variabel komitmen organisasional berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention*, variabel *perceived organizational support* berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja dan variabel komitmen organisasional berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja.

ABSTRAK

Putri Maydiah. 2024, THESIS. Title: "The Effect of Perceived Organizational Support and Organizational Commitment on Turnover Intention with Job Satisfaction as an Intervening Variable in the Brown Sugar Small Industry in Mirigambar Village, Tulungagung District"

Supervisor : Dr. Fauzan Almanshur,ST.,MM

Keywords : *Perceived Organizational Support, Organizational Commitment, Turnover Intention & Job Satisfaction*

Proper resource management will help an organization in obtaining its goals and human resources that have potential in it can be maintained so that there will be no decrease in employee performance until turnover intention. To reduce the rate of turnover intention, organizational support for employees needs to be improved, employee commitment to the organization also needs to be increased so as to realize job satisfaction and reduce the level of turnover intention in employees.

This study uses quantitative research. The data analysis used in this study used SmartPLS Version 3.0 measurement software. With data collection in the form of questionnaires. The questionnaire was measured on a Likert scale. The number of respondents in the study was 94 respondents in the Brown Sugar Small Industry in Mirigambar Village, Tulungagung District.

The results of this study show that perceived organizational support directly affects turnover intention in the Brown Sugar Small Industry, organizational commitment variables directly affect turnover intention, perceived organizational support variables affect turnover intention through job satisfaction and organizational commitment variables affect turnover intention through job satisfaction.

ملخص البحث

فتري مايدية. 2024 ، أطروحة. العنوان: "تأثير الدعم التنظيمي المتصور والالتزام التنظيمي على نية الدوران مع الرضا الوظيفي كمتغير متداخل في صناعة السكر البني الصغيرة في قرية ميرغامبار ، منطقة تولونغاغونغ"

المشرف : د. فوزان المنشور، الماجستير

الكلمات الرئيسية: الدعم التنظيمي المتصور، الالتزام التنظيمي

، نية الدوران والرضا الوظيفي

ستساعد الإدارة السليمة للموارد المنظمة في الحصول على أهدافها ويمكن الحفاظ على الموارد البشرية التي لديها إمكانات فيها بحيث لن يكون هناك انخفاض في أداء الموظف حتى نية الدوران. لتقليل معدل دوران الموظفين ، يجب تحسين الدعم التنظيمي للموظفين ، كما يجب زيادة التزام الموظف بالمنظمة لتحقيق الرضا الوظيفي وتقليل مستوى نية الدوران لدى الموظفين.

تستخدم هذه الدراسة البحث الكمي. استخدم تحليل البيانات المستخدم في هذه الدراسة برنامج القياس SmartPLS الإصدار 3.0. مع جمع البيانات في شكل استبيانات. تم قياس الاستبيان على مقياس ليكرت. كان عدد المستجيبين في الدراسة 94 مستجيباً في صناعة السكر البني الصغيرة في قرية ميرغامبار ، منطقة تولونغاغونغ.

أظهرت نتائج هذه الدراسة أن الدعم التنظيمي المدرك يؤثر بشكل مباشر على نية الدوران في صناعة السكر البني الصغيرة ، ومتغيرات الالتزام التنظيمي تؤثر بشكل مباشر على نية الدوران ، ومتغيرات الدعم التنظيمي المدركة تؤثر على نية الدوران من خلال الرضا الوظيفي ومتغيرات الالتزام التنظيمي تؤثر على نية الدوران من خلال الرضا الوظيفي.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Untuk memaksimalkan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan maka perlu dilakukan pengelolaan terhadap karyawan, hal ini bertujuan untuk membantu mewujudkan visi dan misi dari perusahaan tersebut (Diniarsa & Batu, 2023). Partisipasi karyawan sangatlah penting dan berpengaruh dalam kegiatan perusahaan karena karyawan merupakan aset utama bagi perusahaan (Yasar & Nugrahaeni, 2017). Sumber daya manusia merupakan perkumpulan orang yang membantu menggerakkan suatu organisasi dalam suatu perusahaan, sehingga sumber daya manusia ini sangat perlu untuk dikembangkan serta dilatih (Ghifarri & Safitri, 2022)

Pengelolaan sumber daya yang baik sangatlah diperlukan dalam suatu perusahaan untuk mendukung suatu bisnis dalam organanisasi. Hal ini menjadi sangat penting karena pengelolaan sumber daya yang tepat akan membantu suatu organisasi dalam mendapatkan tujuannya serta sumber daya manusia yang memiliki potensi didalamnya dapat dipertahankan sehingga tidak akan terjadi penurunan kinerja karyawan hingga teradinya *turnover intention* (Yasar & Nugrahaeni, 2017). Pendapat para ahli mengatakan bahwa suatu perusahaan akan membutuhkan dana yang lebih dari satu kali gaji hanya untuk mencari pengganti karyawan yang sudah keluar ([Jobstreet.co.id](https://www.jobstreet.co.id), 2022)

Mobley (1986) menjelaskan bahwa *turnover intention* merupakan kecenderungan yang dimiliki karyawan dengan niat untuk melepaskan diri dari pekerjaannya dengan sukarela dengan kata lain niat karyawan untuk berpindah dari pekerjaan yang lama ke pekerjaan yang baru menurut pilihan yang ditentukan sendiri. Dalam penelitiannya Dodanwala & Santoso (2022) memaparkan bahwa *turnover intention* dapat diartikan dengan keinginan karyawan untuk berpindah dari perusahaan yang lama ke yang baru yang belum terealisasi oleh karyawan tersebut. Tingginya fenomena *turnover* ini akan berdampak terhadap perusahaan tersebut baik segi ekonomi, waktu dan tenaga yang sudah dikeluarkan. Mengingat biaya untuk melakukan perekrutan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten.

Turnover intention menjadi problem yang kerap dijumpai di berbagai organisasi atau perusahaan. Menurut Jewell dan Siegall (1990) faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* dibagi menjadi dua yakni faktor pribadi dan faktor organisasional yang terdiri dari keterlibatan organisasi dalam kesejahteraan karyawan seperti bagaimana mereka memberikan reward terhadap karyawannya, faktor situasional seperti upah, dan jaminan kesejahteraan lainnya yang biasanya disebut dengan *perceived organizational support*. Penjelasan ini juga didukung dan juga diperkuat oleh penelitian Fatimah *et al.*, (2018) bahwa tingkat *turnover intention* dapat dipengaruhi oleh faktor lain yakni melalui support yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya atau *perceived organizational support*.

Perceived Organizational Support menurut Eisenberger Dkk, (2016) mengungkapkan bahwa karyawan memiliki keyakinan terhadap organisasi tempatnya bekerja dan organisasi tersebut mendukung persepsi karyawan jika organisasi tempatnya bekerja menghargai segala kontribusi yang sudah diberikan karyawan serta memperhatikan kesejahteraan karyawannya. *Perceived organizational support* yang semakin meningkat maka akan memberikan efek untuk menumbuhkan rasa kontribusi yang tinggi dalam diri karyawan hal ini akan membantu organisasi dalam mewujudkan tujuannya.

Dalam penelitiannya Perryer *et al.*, (2010) memaparkan bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh yang kuat terhadap keinginan karyawan dalam meninggalkan organisasi. Dan korelasi antar keduanya bersifat negatif dimana maknanya semakin tinggi peranan dukungan organisasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap para karyawannya maka semakin meningkat pula loyalitas karyawan terhadap perusahaannya, sehingga hal ini akan mengurangi *turnover intention* yang terjadi pada karyawan dan dengan adanya dukungan organisasi yang diberikan maka akan meningkatkan komitmen organisasional yang tinggi dalam diri karyawan sehingga hal ini akan mengurangi tingkat *turnover intention* pada karyawan. Bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Tambun *et al.*,(2019) *perceived organizational support* berpengaruh tidak signifikan terhadap *turnover intention*, tidak signifikannya *perceived organizational support* terhadap *turnover intention* dapat terjadi karena karyawan merasa bahwa *perceived organizational support*

tidak terkait dengan niat atau keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Selain *perceived organizational support*, komitmen organisasional juga menjadi penyebab karyawan meninggalkan organisasinya. Menurut Meyer dan Allen (1997) mendefinisikan komitmen organisasional merupakan hubungan yang terjadi antar karyawan dengan organisasi yang memiliki keterlibatan dalam keputusan individu untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang rendah akan berdampak pada *turnover intention* serta ke produktivitas pekerjaannya, rendahnya kualitas pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan juga akan menurunkan loyalitas terhadap perusahaan.

Dalam penelitiannya Ningtyas dan Purnomo (2020) memaparkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan, yang artinya semakin tinggi komitmen organisasional yang dimiliki oleh karyawan maka hal ini juga akan mengurangi tingkat *turnover intention* yang terjadi di perusahaan. Namun penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Neli *et al.*, (2021) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini bermakna bahwa karyawan yang tidak memiliki komitmen yang tinggi tidak akan berpengaruh kepada niatan keluar mereka terhadap perusahaan.

Perceived organizational support terhadap *turnover intention* juga mampu dipengaruhi melalui kepuasan kerja. Robbins dan Judge (2015)

mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum karyawan terhadap pekejaannya, perbandingan mengenai apa yang seharusnya karyawan dapatkan dan apa yang sudah karyawan terima. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Noor & Jufrizen (2023) yang mengemukakan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain *perceived organiational support* yang berpengaruh terhadap *turnover intention*, komitmen organisasional juga berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Dwiyanti & Bagia (2020) yang menyatakan bawa komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Fenomena *turnover intention* ini juga kerap ditemui di industri kecil dan kerajinan rumah tangga contohnya di di Kabupaten Tulungagung. Kabupaten Tulungagung adalah salah satu kabupaten yang terletak di Jawa Timur yang memiliki industri kecil yang cukup tinggi. Data dari Badan Pusat Statistik Tulungagung menyampaikan bahwa pada tahun 2022 terdapat 9.309 jumlah perusahaan industri kecil dan kerajinan rumah tangga yang terdapat di Kabupaten Tulungagung. Berikut merupakan tabel perusahaan industri kecil dan kerajinan tumah tangga yang ada di Kabupaten Tulungagung.

Tabel 1.1
Jumlah Perusahaan Industri Kecil dan Kerajinan Rumah Tangga di
Kabupaten Tulungagung Tahun 2022

No	Jenis Industri	Unit Industri Kecil Kerajinan rumah Tangga (2022)
1	Makanan, Minuman dan Tembakau	2.175
2	Tekstil, Barang Kulit dan Alas kaki	1665

3	Barang Kayu dan Hasil Hutan Lainnya	2415
4	Kertas dan Barang Cetak	50
5	Pupuk, Kimia dan Barang dari Karet	42
6	Semen dan barang galian non logam	2070
7	Logam dasar, besi dan baja	789
8	Alat angkutan, mesin dan peralatannya	81
9	Barang Lainnya	22
Jumlah		9309

Sumber : Data BPS Tulungagung (2022)

Berdasarkan tabel 1.1. diatas jumlah perusahaan industri kecil dan kerajinan rumah tangga yang tersebar di Kabupaten Tulungagung ini mengalami peningkatan. Industri makanan, minuman dan tembakau menjadi salah satu penyumbang jumlah angka tertinggi. Data tersebut menggambarkan bahwa industri makanan, minuman dan tembakau menjadi salah satu pilihan usaha yang banyak digeluti oleh masyarakat Tulungagung. Salah satu industri yang tergolong sebagai industri makan dan minuman ialah industri gula merah.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2023) Industri Kecil Gula Merah merupakan salah satu industri kecil yang bersifat turun temurun. Industri gula merah yang terdapat di Kabupaten Tulungagung merupakan industri yang dimiliki oleh perorangan. Salah satu industri gula merah yang hingga saat ini masih beroperasi adalah industri gula merah yang terdapat di desa Mirigambar, di desa ini terdapat tujuh industri gula merah yang masih beroperasi hingga sekarang. Hal ini tentunya membantu masyarakat sekitar dalam memberikan lapangan pekerjaan. Namun dalam mencari lapangan pekerjaan terkadang masih banyak karyawan yang merasa kurang cocok dengan kondisi pekerjaan atau peran dari suatu perusahaan tersebut dirasa kurang (Sudiro & Putri, 2023)

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan Industri Kecil Gula Merah Desa Mirigambar Kabupaten Tulungagung, bahwa pemilik industri gula merah tidak begitu memperhatikan kesejahteraan para karyawannya, para pemilik usaha gula merah ini cenderung tidak memperhatikan tekanan kerja para karyawannya, kurang memperhatikan lingkungan kerja dan juga kesehatan para karyawannya. Hal ini sesuai dengan yang sudah diungkapkan oleh salah satu karyawan industri gula merah yang berpendapat bahwa: *“pemilik kurang memperhatikan tekanan kerja yang dipikul oleh karyawan apalagi jika permintaan pasar mulai naik maka tekanan yang kita dapat juga semakin tinggi dari biasanya maka hal ini juga membuat kita sebagai karyawan merasa agak stress dan juga kurang bahagia dan menikmati pekerjaan karena ada target yang harus dikejar itu, jika pekerjaan kita tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu pemilik juga tidak mau tahu dan memaklumi hal tersebut”*. (wawancara dengan karyawan pada tgl 19/10/2023).

Dari pernyataan diatas peneliti bisa menyimpulkan bahwa kurangnya dukungan dari organisasi dapat membuat karyawan tidak nyaman dan tidak menikmati pekerjaan pada biasanya, karyawan merasa kurang puas dengan apa yang sudah mereka kerjakan dan juga hal ini biasanya akan mempengaruhi komitmen organisasional dari karyawan itu sendiri yang pada ujungnya akan menimbulkan niatan keluar dari suatu organisasi tersebut (Sunarta, 2019).

Niatan keluar dari seorang karyawan ini juga mampu dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti karyawan yang mulai malas bekerja, mulai melanggar berbagai tata tertib kerja yang sudah ditetapkan (Maarif & Kartika, 2014). Hal

ini memicu terjadinya *turnover intention* pada karyawan yang akan berdampak terhadap produksi yang tidak tergantikan karena karyawan yang sudah keluar belum terdapat penggantinya (Maarif & Kartika, 2014). Berdasarkan penjelasan diatas berikut data mengenai masuk dan keluarnya karyawan pada industri kecil gula merah di desa Mirigambar, Kabupaten Tulungagung.

Tabel 1.2

Data masuk keluar karyawan industri kecil gula merah Desa Mirigambar

Tahun	Jumlah Awal Karyawan	Karyawan keluar	Karyawan masuk	Jumlah Karyawan	Turnover rate
2020	102	11	9	100	1,98%
2021	100	7	4	97	3,04%
2022	97	13	10	94	3,14 %

Sumber : Data diolah, 2023

Terjadinya *turnover intention* berpengaruh baik secara langsung dan tidak langsung terhadap terganggunya operasional perusahaan. Tak hanya itu terjadinya fenomena keluar masuk karyawan juga akan merugikan perusahaan karena harus memikirkan biaya perekrutan karyawan (Susilo, 2013).

Berdasarkan hasil observasi peneliti bahwasanya menurut mereka peran organisasi yang kurang terhadap kesejahteraan karyawan selain akan menimbulkan niat mereka untuk keluar dari organisasi hal ini juga memicu tingkat kepuasan kerja yang menurun sehingga berdampak terhadap penurunan tingkat produksi pada usaha tersebut. Berdasarkan penjelasan diatas dapat didukung dengan data produksi dari beberapa tahun terakhir. (Observasi pada tgl 19/10/2023).

Tabel 1.3
Data produksi industri gula merah tahun 2020-2022

Tahun	Jumlah Produksi (kg)
2020	434.408
2021	420.974
2022	417.994

Sumber : Data Diolah, 2023

Fenomena diatas yang menggambarkan bahwa dalam industri gula merah di desa Mirigambar Kabupaten Tulungagung yang sering terjadi keluar masuknya karyawan atau *turnover intention*. Hal ini menjadi ketertarikan bagi penulis dengan asumsi bahwa terjadinya *turnover intention* diakibatkan karena kurangnya dukungan atau peran dari organisasi terhadap karyawannya atau bisa disebut *perceived organizational support* yang mengakibatkan karyawan kurang merasa puas terhadap pekerjaannya sehingga hal ini memepengaruhi tingkat produksinya serta mengakibatkan karyawan memiliki komitmen organisasi yang rendah sehingga terjadi *turnover intention* pada karyawan.

Menurut Safitri, dkk (2023) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa dalam pandangan Islam terjadinya fenomena *turnover intention* ini dianggap merugikan perusahaan karena dalam bekerja keduanya terjalin ikatan tolong menolong. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT pada Q.S Al-Ma'idah ayat 2 yang berbunyi :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَحِلُّوا شَعَائِرَ اللَّهِ وَلَا الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا الْهَدْيَ وَلَا الْقَلَائِدَ وَلَا
 أَمِينَ الْبَيْتِ الْحَرَامِ يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِّن رَّبِّهِمْ وَرِضْوَانًا وَإِذَا حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوا وَلَا
 يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَا نُ قَوْمٍ أَن صَدُّوكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ أَن تَعْتَدُوا وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ

وَالْتَقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۖ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ (سورة المائدة: 2).

Artinya : “Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu melanggar syiar-syiar (kesucian) Allah, jangan (melanggar kehormatan) bulan-bulan haram, jangan (mengganggu) hadyu (hewan-hewan kurban) dan qalā'id (hewan-hewan kurban yang diberi tanda), dan jangan (pula mengganggu) para pengunjung Baitulharam sedangkan mereka mencari karunia dan rida Tuhannya! Apabila kamu telah bertahalul (menyelesaikan ihram), berburulah (jika mau). Janganlah sekali-kali kebencian(-mu) kepada suatu kaum, karena mereka menghalang-halangi dari Masjidilharam, mendorongmu berbuat melampaui batas (kepada mereka). Tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan. Bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah sangat berat siksaan-Nya.” (Q.S Al-Ma'idah :2)

Ayat diatas menjelaskan bahwa dalam bekerja sudah seharusnya untuk saling tolong menolong, baik itu dari pihak karyawan yang membantu dalam organisasinya untuk mewujudkan tujuannya. Bagi pihak organisasi juga harus membantu dalam memenuhi hak dan juga kewajiban karyawan ketika karyawan sudah melakukan pekerjaannya hal ini dinilai sebagai bentuk kesejahteraan antara keduanya sehingga mampu saling membantu dan tolong menolong (Putri, 2023).

Berdasarkan fenomena dan gap research yang ada penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* pada Karyawan Industri Kecil Gula Merah di Desa Mirigambar”

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh secara langsung *perceived organizational support* terhadap *turnover intention* pada karyawan Industri Kecil Gula Merah di Desa Mirigambar ?
2. Apakah terdapat pengaruh secara langsung komitmen organisasional terhadap *turnover intention* pada karyawan Industri Kecil Gula Merah di Desa Mirigambar?
3. Apakah terdapat pengaruh secara tidak langsung antara *perceived organizational support* terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja pada karyawan Industri Kecil Gula Merah di Desa Mirigambar?
4. Apakah terdapat pengaruh secara tidak langsung antara komitmen organisasional terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja pada karyawan Industri Kecil Gula Merah di Desa Mirigambar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian yang diuraikan :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara langsung *perceived organizational support* terhadap *turnover intention* pada karyawan Industri Kecil Gula Merah di Desa Mirigambar
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara langsung komitmen organisasional terhadap *turnover intention* pada karyawan Industri Kecil Gula Merah di Desa Mirigambar
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara tidak langsung antara *perceived organizational support* terhadap *turnover intention* melalui

kepuasan kerja pada karyawan Industri Kecil Gula Merah di Desa Mirigambar.

4. Untuk menguji dan mengalalisis pengaruh secara tidak langsung antara komitmen organisasional terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja pada karyawan Industri Kecil Gula Merah di Desa Mirigambar.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan, maka manfaat penelitian yang diuraikan :

1.4.1 Aspek Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan masukan secara teoritis sekaligus memeberikan masukan secara ilmiah baik bagi peneliti selanjutnya dan bagi masyarakat umum khususnya bagi sumber daya manusia mengenai dukungan organisasi terhadap karyawannya untuk mengurangi terjadinya *turnover intention*

1.4.2 Aspek Praktis

a. Bagi Penulis

Diharapkan agar penelitian ini dapat menjadi sarana dalam mengimplementasikan pengetahuan yang telah didapat penulis di bidang manajemen terutama pada konsentrasi sumber daya manusia, lebih spesifiknya adalah mengenai dukungan organisasi terhadap retensi karyawan

b. Bagi Pembaca

Diharapkan agar penelitian ini bisa meningkatkan pengetahuan pembaca terutama pada bidang manajemen sumber daya manusia, terkhususnya mengenai dukungan organisasi dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention*

c. Bagi Masyarakat

Diharapkan agar penelitian ini memberikan manfaat berupa pengetahuan dan mengetahui informasi terkhususnya mengenai dukungan organisasi terhadap dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* pada karyawan terkhususnya pada Industri Gula Merah di Desa Mirigambar Kabupaten Tulungagung

d. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dan juga bahan acuan bagi peneliti yang akan datang dan juga mengembangkan penelitian yang sudah ada.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Berikut beberapa penelitian terdahulu yang mengangkat tema permasalahan mengenai Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja Sebagai *Variabel Intervening* antara lain :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama, tahun, Judul Penelitian	Variabel	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Reni Sukistianingsih, Dkk (2023), Pengaruh <i>perceived organisational support, job satisfaction dan organizational commitment</i> terhadap <i>intention to stay</i> pada industri ritel di Jakarta	<i>Perceived organisational support, job satisfaction, organisational commitment dan intention to stay</i>	Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah <i>software SPSS</i> versi 26	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel <i>Perceived organisational support, job satisfaction, dan organisational commitment</i> berpengaruh secara signifikan terhadap <i>intention to stay</i> pada industri ritel di Jakarta
2	Ismahael adewumi Raji dan Abdussalam Iyanda Ismail (2023) <i>Perceived organisational support, job satisfaction and turnover intention in the developing</i>	<i>Perceived organizational support, job satisfaction, turnover intention dan emotional intelligence</i>	Pebdekatan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan desain penelitian <i>cross-sectional</i> analisis data menggunakan PLS-SEM	Hasil penelitian ini adalah terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara kepuasan kerja dan turnover intention, dan kecerdasan emosional mampu memoderasi hubungan antara kepuasan kerja,

	<i>context: moderating role of emotional intelligence</i>			persepsi organisasi dan niat berpindah karyawan.
3	Julio Suarez Albanchez, Dkk (2022) <i>Organizational support and turnover intention in the Spanish IT consultancy sector: Role of organizational commitment</i>	<i>Organizational support, turnover intention and organizational commitment</i>	Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan PLS-SEM dengan bantuan <i>Software SmartPLS</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi dengan niat berpindah karyawan
4	Ni Luh Tara Widyanti & Made Dian Agustina (2022) Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap <i>turnover intention</i> .	kepuasan kerja, komitmen organisasi dan <i>turnover intention</i> .	Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
5	Marsella Septiani dan Sutarto Wijono (2022), Perceived organiational support (pos) dengan kepuasan kerja selama masa pandemi covid-19	Perceived organiational support (pos) dan kepuasan kerja	Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode korelasi dengan menggunakan teknik analisis pada penelitian ini menggunakan teknik koerelasi spearman rho dengan bantuan <i>software SPSS 21</i>	Hasil penelitian ini adalah perceived organiational support memiliki pengaruh yang kuat dan sangat signifikan terhadap kepuasan kerja
6	Erkan Yakut dan	<i>Employee</i>	Penelitian ini	Hasil penelitian

	Ergun Kara. (2022) <i>Determining Role of Employee Empowerment and Perceived Organizational Support in the Effect of Shrm on Job Satisfaction and Turnover Intention</i>	<i>empowerment, perceived organizational support, SHRM, job satisfaction dan turnover intention</i>	dianalisis dengan bantuan <i>software SmartPLS</i> dengan menggunakan metode <i>Least Square</i>	menunjukkan bahwa strategi <i>human resources management</i> mampu mempengaruhi <i>perceived organizational support</i> meningkatkan tingkat kepuasan kerja sehingga mengurangi niat berpindah atau <i>turnover intention</i> . Dengan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan maka hal ini akan memperkuat komitmen organisasional yang dimiliki, dan meningkatkan kinerja.
7	Septriyana Oprina, Nurul Iman B.A Jalil dan Ting Soo Ting (2022) <i>Job Satisfaction and Turnover Intention among Malaysian Private University Academics: Perceived Organisational Support as a Moderator</i>	<i>Job Satisfaction, Turnover Intention and Perceived Organisational Support</i>	Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan pada <i>software SPSS</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat berpindah karyawan. sedangkan <i>perceived organizational support</i> mampu memoderasi hubungan antara kepuasan kerja dan niat berpindah
8	Wai Ming To dan Guihai	<i>Equity, perceived organizational</i>	Pada penelitian ini	Hasil pada penelitian ini

	Huang (2022) <i>Effects of equity, perceived organizational support and job satisfaction on organizational commitment in Macao's gaming industry</i>	<i>support, job satisfaction and organizational commitment</i>	menggunakan teknik sampling Convenience sampling	menunjukkan bahwa <i>perceived organizational support</i> mempengaruhi komitmen organisasi secara langsung dan tidak langsung melalui kepuasan kerja.
9	Yolanda Merlysabella, Didik Subiyanto. (2022). Upaya menekan <i>turnover intention</i> dengan prediktordukung an organisasi melalui variabel intervening kepuasan kerja dan komitmen organisasi	<i>turnover intention, prediktor dukungan organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi</i>	Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif korelasional dengan menggunakan teknis analisis regresi sederhana dan regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, dukungan organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi, kepuasan kinerja dan dukungan organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Dari hasil penelitian diatas bisa disimpulkan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja mampu memediasi secara penuh antara dukungan organisasi terhadap <i>turnover intention</i> .
10	Felix Herianto dan Yanuar	<i>perceived organizational</i>	Penelitian ini menggunakan	Hasil dari penelitian ini

	(2021) Pengaruh <i>perceived organizational support</i> terhadap <i>turnover intention</i> dengan <i>job satisfaction</i> sebagai variabel mediasi pada PT. Bank MNC di Jakarta Pusat	<i>support, turnover intention, job satisfaction</i>	pendekatan kuantitatif dengan bantuan alat analisis SEM	menunjukkan bahwa <i>perceived organizational support</i> berpengaruh terhadap <i>job satisfaction, job satisfaction</i> memiliki pengaruh yang signifikan terhadap <i>turnover intention</i> dan <i>perceived organizational support</i> berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> dengan mediasi <i>job satisfaction</i> yang tidak signifikan
11	Chandrakant Varma dan Chandrahauns R Chavan (2020) <i>The Effect of Perceived organizational support and Psychological Contract on employee job satisfaction & turnover intention</i>	<i>Perceived organizational support, Psychological Contract, employee job satisfaction & turnover intention</i>	Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan campuran metode kualitatif dan kuantitatif dengan teknik penelitian korelasi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>perceived organizational support</i> dan <i>psychological contract</i> berpengaruh terhadap kepuasan kinerja dan niat berpindah pada karyawan.
12	Yogi Hadi Nugroho dan Nindya Dudija (2020) Pengaruh persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi terhadap <i>turnover</i>	persepsi dukungan organisasi, komitmen organisasi dan <i>turnover intention</i>	Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan menggunakan alat analisis berupa bantuan <i>software SPSS</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .

	<i>intention</i> karyawan (Studi kasus : PT. Pariprna Swakarsa Minamas Plantation Kalimantan Selatan)		23.00 <i>for Windows</i>	
13	Tobias M. Huning, Kevin J. Hurt dan Rachel E. Frieder (2020) <i>The effect of servant leadership, perceived organizational support, job satisfaction, turnover intention dan job embeddedness on turnover intentions: An empirical investigation</i>	<i>Servant leadership, perceived organizational support, job satisfaction, turnover intention dan job embeddedness</i>	Penelitian ini menggunakan metode analisis data deskriptif dengan menggunakan kuantitatif	Hasil dari penelitian ini adalah POS dan Embeddedness mampu memediasi hubungan antara <i>leadership servant</i> dengan niat berpindah karyawan
14	Dewi Mawadati & Asep Rokhayadi Permana Saputra (2020) Pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap <i>turnover intention</i> karyawan	Kepuasan kerja, stress kerja dan <i>turnover intention</i>	Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis data deskriptif dengan menggunakan kuantitatif	Hasil dari penelitian ini adalah variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> sedangkan stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
15	Sihar Tambun Dkk (2019) Pengaruh <i>perceived organiational support</i> dan <i>job satisfaction</i>	<i>perceived organiational support, job satisfaction, turnover intentions</i> dan komitmen	Jenis penelitian ini merupakan kuantitatif dengan menggunakan metode analisis PLS	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel <i>perceived organiational support</i> berpengaruh tidak

	terhadap <i>turnover intentions</i> melalui komitmen organisasi sebagai pemoderasi	organisasi		signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Sedangkan <i>job satisfaction</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Sedangkan komitmen organisasi tidak mampu mempengaruhi <i>perceived organizational support</i> terhadap <i>turnover intention</i> serta tidak mampu memoderasi antara <i>job satisfaction</i> terhadap <i>turnover intention</i> .
16	Abdulmajeed S. Albalawi Dkk (2019) <i>Perceived Organizational Support, Alternative Job Opportunity, Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Intention: A Moderated-mediated Model</i>	<i>Perceived Organizational Support, Alternative Job Opportunity, Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Intention</i>	Pada penelitian ini menggunakan <i>convenience sampling technique</i> , data yang diperoleh diolah dan dianalisis dengan PLS-SEM dengan bantuan <i>software SmartPLS V3</i>	Hasil menunjukkan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi hubungan antara <i>perceived organizational support</i> dengan <i>turnover intention</i> pada karyawan. Serta kepuasan kerja tidak mampu memoderasi hubungan antara <i>perceived organizational support</i> dengan komitmen organisasi
17	Cem Oktay Guzzeler dan Nuri Celeker (2019) <i>Examining the relationship</i>	<i>organizational commitment and turnover intention</i>	Pada penelitian ini menggunakan meta analisis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang negatif dan

	<i>between organizational commitment and turnover intention via a meta-analysis</i>			signifikan pada karyawan industri
18	Maryam alhashmi, Dkk (2019) <i>Impact of leader-member exchange and perceived organisational support on turnover intention: The mediating effects of psychological stress</i>	<i>leader-member exchange, perceived organisational support, turnover intention and psychological stress</i>	Penelitian ini menggunakan metode analisis data deskriptif dengan menggunakan kuantitatif	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa <i>leader-member exchange</i> memiliki dampak negatif secara langsung terhadap <i>turnover intention</i> dan berpengaruh positif terhadap persepsi dukungan organisasi.
19	Christine J, I, Aban, Dkk (2019) <i>The Relationship of Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Perceived Organizational Support of Telecommuters in The National Capital Region</i>	<i>Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Perceived Organizational Support</i>	Penelitian ini menguji model kpnseptual menggunakan SEM dengan alat bantu AMOS V.25	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan pekerja
20	Yuki Fitria dan Muthia Roza Linda (2019) <i>Perceived Organizational Support and Work Life Balance on Employee Turnover Intention</i>	<i>Perceived Organizational Support, Work Life Balance and Turnover Intention</i>	Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis SEM PLS	(1) persepsi dukungan organisasi (POS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>work-life balance</i> karyawan pada perusahaan perbankan di Padang, (2) persepsi dukungan

				<p>organisasi (POS) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan di perbankan perusahaan di Padang dan 3) work-life balance berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan pada perusahaan perbankan di Padang.</p>
--	--	--	--	---

Berdasarkan penelitian terdahulu peneliti bisa membandingkan antara penelitian peneliti dengan penelitian mereka. Penelitian peneliti yang dilakukan oleh peneliti adalah berfokus pada *perceived organizational support*, komitmen organizational dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Adapun persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah sama-sama membahas mengenai tingkat terjadinya *turnover intention* yang kerap dilakukan oleh karyawan.

Sedangkan perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah pada penelitian terdahulu rata-rata menggunakan objek penelitian di perusahaan besar dengan alat analisis yang berbeda-beda dan menggunakan variabel komitmen karyawan sebagai mediasinya. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan objek penelitian Industri

Kecil Gula Merah yang ada di Desa Mirigambar Kabupaten Tulungagung dengan menggunakan alat analisis PLS-SEM dan menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai *intervening*-nya serta diperkuat dengan kajian ke-Islaman.

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Perceived Organizational support

Perceived Organizational Support menurut Eisenberger *et al.*, (2016) mengungkapkan bahwa karyawan memiliki keyakinan terhadap organisasi tempatnya bekerja dan organisasi tersebut mendukung persepsi karyawan jika organisasi tempatnya bekerja menghargai segala kontribusi yang sudah diberikan karyawan serta memperhatikan kesejahteraan karyawannya. *Perceived organizational support* yang semakin meningkat maka akan memberikan efek untuk menumbuhkan rasa kontribusi yang tinggi dalam diri karyawan hal ini akan membantu organisasi dalam mewujudkan tujuannya.

Sedangkan menurut Robbins & Judge (2015) menjelaskan bahwa *Perceived Organizational Support* merupakan kepercayaan karyawan terhadap organisasi dalam memperhatikan kesejahteraan karyawannya serta menghargai segala kontribusi yang sudah diberikan karyawan terhadap organisasi. Shore & Tetrick (1991) menjabarkan *perceived organizational support* adalah hubungan timbal balik antara karyawan dan organisasi dimana karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi dan organisasi memiliki kepedulian terhadap kesejahteraan dan kontribusi karyawannya, sehingga hal ini akan menumbuhkan jiwa

komitmen atau kesetiaan karyawan terhadap organisasi. Dari penjelasan diatas penulis menyimpulkan bahwa *perceived organizational support* adalah hubungan timbal balik yang terjadi antara karyawan dan organisasi dimana apabila organisasi mampu menghargai kontribusi dan memperdulikan kesejahteraan karyawan dengan baik maka hal ini akan menumbuhkan jiwa komitmen dalam diri karyawan untuk tetap setia terhadap organisasi.

2.2.1.1 Indikator Perceived Organizational Support

Rhoades & Eisenberger (2002) mengungkapkan bahwa *perceived organizational support* memiliki tiga aspek didalamnya yaitu :

a) Keadilan

Keadilan yang terdapat didalam organisasi akan menciptakan banyak manfaat baik bagi organisasi itu sendiri maupun karyawan. Seperti meningkatnya kinerja karyawan, komitmen atau rasa setia karyawan terhadap organisasi, meningkatkan kepuasan kerja dan juga mengurangi konflik yang terdapat dalam organisasi (Corpanzano *et al.*, 2007).

Sedangkan menurut penjelasan Kurtosis *et al.*,(2017) Mendefinisikan keadilan kedalam beberapa bagian yakni keadilan distributif atau yang bisa disebut dengan dasar keadilan hasil ini merupakan perlakuan yang diberikan terhadap seseorang dengan menyesuaikan jasa yang sudah mereka lakukan. Yang kedua adalah keadilan prosedural ialah persepsi keadilan yang berhubungan dengan proses maupun prosedur dalam mendistribusikan penghargaan, dan keadilan interaksional merupakan

bagaimana cara memperlakukan seseorang dalam menyampaikan suatu hasil keputusan yang sudah ditentukan oleh organisasi.

b) Dukungan dari supervisor

Rhoades dan Eisenberger (2002:700) menyampaikan bahwa penilaian organisasi terhadap karyawan sehingga karyawan memiliki keyakinan secara global. Selanjutnya karyawan akan mengembangkan pandangan mereka secara umum tentang sejauh mana atasan atau supervisor mampu menghargai segala kontribusi yang sudah diberikan karyawan dan memperdulikan kesejahteraan para karyawannya. Dalam hal ini supervisor memiliki tanggung jawab dalam memberikan arahan dan juga melakukan evaluasi kinerja karyawannya. Karyawan harus mampu memahami jika hasil penilaian supervisor terhadap karyawannya akan ditinjau oleh atasan yang lebih tinggi.

c) Penghargaan organisasi dan kondisi kerja

Bentuk dari penghargaan organisasi dan kondisi kerja dapat berupa gaji, pelatihan, keamanan dalam bekerja, promosi dan lain sebagainya.

Sedangkan menurut Allen & Brady (2013) mengemukakan bahwa terdapat indikator dalam *perceived organizational support* adalah sikap organisasi terhadap karyawannya, sikap organisasi ketika karyawannya mendapat masalah dan sikap organisasi terhadap kesejahteraan karyawan.

2.2.1.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi *perceived organizational suport*

Sigit (2003) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa terdapat faktor-faktor yang mampu mempengaruhi *perceived organizational suport* antara lain :

- a) *Halo Effect*, merupakan *judgement* atau penambahan nilai bagi seseorang sehingga menarik kesimpulan yang kurang benar dari persepsi tersebut. Efek ini biasanya terjadi karena kesan pertama saat bertemu dengan seseorang.
- b) *Attribution*, Atribusi mengacu pada cara seseorang dalam membuat keputusan atau memandang baik terhadap diri sendiri dan orang lain. Atribusi ini terjadi atau datang dari diri sendiri yang bertujuan untuk menjelaskan tindakannya sendiri dan berusaha untuk mengendalikan tindakan dari orang lain yang memiliki hubungan dekat dengannya.
- c) *Stereotype*, Stereotip ialah penilaian terhadap suatu kelompok yang berinteraksi dengan orang lain atas sifat yang ada terdapat pada kelompok tersebut.
- d) *Projection*, proyeksi merupakan persepsi yang dilakukan orang lain, dimana persepsi tadi digunakan guna mempertahankan dirinya untuk melindungi dari persepsi yang dilakukan orang lain.

2.2.3.3 *Perceived organizational support* dalam perspektif Islam

Perceived organizational suport juga dinilai sebagai bentuk penghormatan atau penghargaan dari organisasi terhadap karyawannya atas segala kontribusi dan juga jasa yang sudah di berikan, dalam

pandangan Islam hal ini sangat dianjurkan sesuai dengan firman Allah SWT dalam Q.S. Al-Hujurat ayat 13 yang berbunyi :

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَىٰكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ (سورة الحجرات: 13).

Artinya : “Wahai manusia, sesungguhnya Kami telah menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan perempuan. Kemudian, Kami menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal. Sesungguhnya yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah adalah orang yang paling bertakwa. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Teliti..” Q.S Al-Hujurat : 13

Sebab diturunkannya surat ini menurut Quraish Shihab (2005) dalam tafsirannya yang berjudul Tafsir Al-Misbah bahwa surat ini diturunkan untuk membahas mengenai persoalan tata krama. Tata krama terhadap Allah, terhadap Rasul-nya, terhadap sesama manusia. Surah ini mengandung prinsip moral dengan memperhatikan tercapainya kehidupan yang bahagia bagi sesama manusia serta terwujudnya sistem kemasyarakatan yang sejahtera. Quraish Shihab dalam bukunya juga menjelaskan bahwa dalam ayat ini Allah sudah menciptakan manusia dalam keadaan yang sama, setelahnya Allah menjadikan manusia memiliki keturunan, berbangsa-bangsa serta bersuku-suku agar manusia saling mengenal dan saling menolong. Sesungguhnya orang yang paling mulia derajatnya di sisi Allah adalah mereka yang paling bertaqwa di antara kalian. Hal ini juga didukung oleh HR. Bukhori yang berbunyi :

مَنْ لَا يَرْحَمُ النَّاسَ لَا يَرْحَمُهُ اللَّهُ

Artinya :“ Barangsiapa yang tidak bersikap kasih terhadap sesamanya maka Allah tidak mengasihinya”. (HR. Bukhari, 6013, Muslim, 2319)

Dari hadits diatas dijelaskan bahwasanya sebagai hamba Allah yang taat diperintahkan untuk saling mengasihi antar sesama dan saling menghargai sertasaling membawa keberkahan diantaranya. Karena perbuatan apapun itu akan ada balasan yang setimpal oleh Allah SWT (Rahmanda & Rahman, 2022).

Dari Tafsiran diatas dapat disimpulkan bahwa Allah SWT. Sudah memerintahkan hambanya untuk berperilaku saling menghormati juga menghargai sesama. Hal ini sesuai dengan yang dipaparkan Azizah *et al.*,(2023) dalam penelitiannya bahwa saling menghormati satu sama lain menjadi indikator pengukur *perceived organizational support* bahwasanya bentuk perhatian dan saling menghormati yang diberikan oleh organisasi menjadikan hubungan yang baik dan saling timbal balik antara organisasi dengan karyawannya hal ini tentunya untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan lingkungan organisasi yang loyal.

2.2.2 Pengertian Komitmen Organisasional

Menurut Meyer dan Allen (1997) mendefinisikan komitmen organisasional merupakan hubungan yang terjadi antar karyawan dengan organisasi yang memiliki keterlibatan dalam keputusan individu untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasinya cenderung lebih loyal dan setia terhadap organisasi daripada karyawan yang tidak memiliki komitmen organisasi. Menurut Mathins & Jackshon (2012) komitmen organisasional merupakan suatu kondisi dimana karyawan mampu menerima tujuan dari organisasi dan tidak meninggalkan organisasinya.

Dengan kata lain komitmen organisasional didefinisikan sebagai keyakinan kuat yang dimiliki oleh karyawan dalam organisasi dalam

menerima tujuan organisasi dan mau berkontribusi dalam hal apapun untuk organisasinya. Komitmen organisasional merupakan suatu kondisi dimana karyawan percaya dan menerima segala tujuan organisasi serta kemauan karyawan untuk bertahan dalam organisasi. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional merupakan karyawan yang mampu menerima segala tujuan organisasi dan mampu berkontribusi serta terlibat dalam pengambilan keputusan. Dengan hal tersebut maka karyawan merasa selalu dilibatkan dan dihargai oleh organisasinya.

Greenberg (2010) juga mengungkapkan pendapatnya mengenai komitmen organisasional yakni menurut Greenberg, komitmen organisasional merupakan ukuran sejauh mana karyawan mampu berpartisipasi terhadap organisasinya serta karyawan meyakini untuk tetap setia terhadap organisasi. Maka dari itu, komitmen organisasional menjadi hal penting yang digunakan untuk menilai bagaimana kecenderungan karyawan agar mampu mempertahankan keanggotaannya terhadap organisasi mereka. Menurut Robbins (2008) komitmen organisasional merupakan cara karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya terhadap organisasi dan keterlibatan karyawan dalam suatu tujuan organisasi

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional merupakan keterikatan antara karyawan dengan tindakannya. Dengan tindakan ini maka akan menumbuhkan keyakinan dalam diri karyawan. Sehingga karyawan yang memiliki komitmen

organisasional yang tinggi maka akan membutuhkan pengembangan diri yang cukup besar dan mampu berpartisipasi dan terliat dalam pengambilan keputusan dalam organisasi mereka. Hal ini akan berdampak terhadap hasil kinerja mereka, produktivitas dan komitmen yang tinggi juga mampu mengurangi tingkat *turnover intention*.

2.2.2.1 Indikator-Indikator Komitmen Organisasional

Allen dan Mayer (2012) memaparkan bahwa terdapat beberapa indikator dalam komitmen organisasional antara lain :

a) Komitmen Afektif

Keterkaitan emosional antara karyawan dan organisasi. Hal ini berkaitan dengan identifikasi, keterlibatan karyawan dalam segala kegiatan dalam organisasi. Dengan penjelasan diatas karyawan dengan tingkat komitmen afektif yang tinggi akan selalu berkontribusi terhadap organisasi. Sehingga komitmen dalam individu terjadi karena hasrat dari dalam diri karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi untuk mencapai tujuannya, oleh karena itu alasan karyawan tetap bertahan dengan organisasinya dipengaruhi oleh kemauan yang ada dalam diri mereka.

b) Komitmen Normatif

Komitmen yang berdasar pada norma atau keyakinan atau tanggung jawab yang terdapat dalam diri karyawan untuk selalu berkontribusi pada organisasi. Dalam kata lain karyawan memilih untuk tetap setia terhadap organisasi karena keyakinan yang dimiliki dan

tanggung jawab yang dimiliki dalam diri karyawan. pada dasarnya kewajiban agar tetap setia terhadap organisasi merupakan suatu kunci dari komitmen. dalam hal ini baik karyawan ataupun organisasi saling memegang peran penting didalamnya, terlebih dalam menciptakan suasana atau lingkungan kerja yang harmonis agar tercipta loyalitas diantara keduanya.

c) Komitmen Rasional

Komitmen rasional merupakan komitmen yang memiliki keterkaitan dengan kebutuhan rasional. Pada komitmen ini terdapat pertimbangan mengenai untung dan rugi. Apabila karyawan meninggalkan organisasi maka akan mengalami kerugian, pada komitmen rasional ini karyawan cenderung bertahan terhadap organisasi karena aspek butuh didalamnya, jadi mereka bertahan karena tidak memiliki pilihan lain. Sehingga jika meninggalkan organisasi maka karyawan juga harus dihadapkan dengan kerugian. Sedangkan jika karyawan memilih bertahan terhadap organisasi maka terdapat hal yang harus dipertimbangkan. Saling mengikat menjadi kunci dari komitmen ini untuk tetap bertahan.

Secara konseptual bentuk ketiga komitmen diatas adalah berbeda. Pada komitmen afektif karyawan akan bertahan terhadap organisasi karena keinginan dalam diri karyawan sendiri. Sedangkan karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi cenderung akan bertahan karena menyadari bahwa mereka memiliki tanggung jawab untuk bertahan dengan organisasinya. Dan karyawan yang memiliki tingkat komitmen

rasional yang tinggi mereka cenderung bertahan karena tingkat kesadaran mereka

Sedangkan menurut Indra (2010) indikator komitmen organisasional adalah kemauan karyawan, kesetiaan karyawan dan rasa bangga yang dimiliki karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja.

2.2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional

Menurut Steers dalam Priansa (2016) faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional antara lain :

- a) Karakteristik Individual, mencakup jenis kelamin, usia, jenjang pendidikan, masa kerja dan faktor kepribadian karyawan.
- b) Karakteristik pekerjaan, mencakup interaksi sesama dan suasana kerja yang kondusif, kejelasan tugas, pekerjaan yang cukup menantang dan feedback sebagai evaluasi.
- c) Karakteristik organisasi, mencakup tanggung jawab, karakteristik dan sifat atasan, otonomi dan desentralisasi serta hubungan yang berkualitas antara atasan dan bawahan.
- d) Pengalaman kerja, mencakup pentingnya karyawan bagi organisasi, ketergantungan organisasi, sejauh mana harapan karyawan mampu terpenuhi oleh organisasi, serta tipe kepemimpinan yang digunakan dalam organisasi.

2.2.2.3 Komitmen organisasional dalam perspektif Islam

Dalam berorganisasi setiap hamba yang muslim haruslah memiliki komitmen kepada organisasinya. Hal ini untuk terciptanya keadilan dan juga menjadi titik perkembangan dan pertumbuhan yang harus diwujudkan dalam meningkatkan ketaqwaan spiritual baik bagi organisasi maupun karyawan sebagai bentuk pertanggung jawaban. Komitmen karyawan terhadap organisasinya ini sangatlah penting untuk dimiliki bagi setia karyawannya, komitmen dapat pula diartikan sebagai pengabdian, jika bekerja dilandaskan untuk mencari rezeki yang diridhoi oleh Allah SWT Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT pada Q.S Fussilat:30 :

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَامُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنْتُمْ تُوعَدُونَ (سورة فصلت: 30).

Artinya: “*Sesungguhnya orang-orang yang berkata, “Tuhan kami adalah Allah,” kemudian tetap (dalam pendiriannya), akan turun malaikat-malaikat kepada mereka (seraya berkata), “Janganlah kamu takut dan bersedih hati serta bergembiralah dengan (memperoleh) surga yang telah dijanjikan kepadamu.”*” (QS. Fussilat ayat 30)

Berdasarkan tafsiran dari Quraish Shihab (2007) dalam bukunya yang berjudul Tafsir Al-Misbah menjelaskan ayat ini sebagai pengakuan atas keesaan tuhan yang kemudian hamba yang taat menjalankan syariatnya dengan istiqamah. Dengan begitu surat diatas juga menjelaskan bahwa keyakinan atau keteguhan hati dalam diri individu akan mendorong individu tersebut untuk selalu konsisten serta bertanggung jawab baik secara lahir dan batin untuk menjalani kehidupan sosial dan religi sehingga tercapai tujuannya. Ayat diatas juga didukung oleh hadits HR. Thabrani, 891 yang berbunyi :

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ (رواه الطبرني والبيهقي)

Artinya : “Dari Aisyah r.a., sesungguhnya Rasulullah s.a.w. bersabda: “Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, mengerjakannya secara profesional”. (HR. Thabrani, No: 891, Baihaqi, No:334).

Hadits diatas menjelaskan bahwa dalam bekerja sebagai hamba yang mukmin haruslah bekerja secara profesional artinya karyawan mampu memposisikan dirinya sebagai seseorang yang paham akan tanggungjawab pekerjaannya serta mampu berkontribusi dan loyal terhadap perusahaannya (Anggraini, 2023)

Pernyataan ini juga didukung dalam penelitian yang dilakukan oleh Adab & Rokhman (2015) bahwa karyawan yang memahami norma serta aturan yang berdasarkan pada syariah dan etika bisnis maka mereka cenderung memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

2.2.3 Pengertian Turnover Intention

Mobley (1986) menjelaskan bahwa *turnover intention* merupakan kecenderungan yang dimiliki karyawan dengan niat untuk melepaskan diri dari pekerjaannya dengan sukarela dengan kata lain niat karyawan untuk berpindah dari pekerjaan yang lama ke pekerjaan yang baru menurut pilihan yang ditentukan sendiri. Robbins dan Judge (2014) mendefinisikan *turnover intention* sebagai tindakan atau aktivitas pengunduran diri yang dilakukan oleh karyawan terhadap organisasi secara permanen baik secara sukarela maupun tidak. *Turnover* mencakup hal perpindahan organisasi, pengunduran diri, karyawan diberhentikan atau kematian yang dialami oleh karyawan. Menurut Silaban (2018) *turnover* ialah perpindahan karyawan dari satu organisasi ke organisasi lainnya. *turnover intention* ialah niat atau kecenderungan yang dimiliki

karyawan untuk memisahkan diri atau *resign* dari organisasi tempatnya bekerja ke organisasi lainnya dengan niat atau kemauannya sendiri.

Guzeller (2019) menyampaikan bahwa fenomena *turnover intention* ini merupakan masalah yang penting yang segera diselesaikan oleh organisasi. *turnover intention* atau tingkat kecenderungan atau niat yang dimiliki karyawan untuk melepaskan atau memisahkan diri dari organisasinya menjadi hal yang tidak bisa dianggap remeh bagi organisasi karena hal ini dapat memberikan dampak yang merugikan bagi organisasi yang mengalaminya. Pasalnya hal ini akan memperlambat proses operasional kerja dalam organisasi karena terganggu oleh proses penerimaan karyawan baru yang akan menggantikan karyawan yang sudah keluar, dimana hal ini berarti karyawan yang baru masuk ini mengerti dan memahami sistem kerja yang dijalankan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan apa yang sudah diharapkan organisasi.

Dari penjelasan diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa *turnover intention* merupakan penarikan diri karyawan dari organisasi tempatnya bekerja. Semakin tinggi tingkat *turnover intention* maka hal ini akan berdampak buruk terhadap perusahaan, karena untuk menggantikan karyawan yang keluar dan untuk hal tersebut memerlukan biaya yang tidak sedikit.

2.2.3.1 Indikator *turnover intention*

Menurut Mobley (1986) menyebutkan bahwa terdapat beberapa indikator yang dapat mengukur *turnover intention* yakni antara lain :

- a) Pikiran untuk keluar, awal terjadinya *turnover* adalah dimulai dari pemikiran karyawan itu sendiri untuk keluar dari tempatnya bekerja. Hal ini dipicu oleh banyak faktor, baik faktor yang berasal dari karyawan itu sendiri ataupun faktor dari organisasi. Dalam hal ini sebisa mungkin organisasi harus mampu melakukan pencegahan dan meminimalisir pemikiran karyawan untuk meninggalkan organisasi. Karena jika hal ini terjadi maka akan merugikan organisasi.
- b) Keaktifan dalam mencari pekerjaan, sumber daya manusia yang belum memiliki pekerjaan atau kesibukan bekerja, mencari pekerjaan adalah hal yang sangat diperlukan karena hal ini akan membantu mereka untuk mendapatkan pekerjaan. Tetapi keaktifan mencari pekerjaan bagi mereka yang sudah memiliki pekerjaan merupakan hal yang sudah sepatutnya harus diminimalisir karena hal ini menjadi pemicu karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya karena telah menemukan pekerjaan baru yang mereka inginkan. Hal ini juga mampu menjadi kecenderungan atau kebiasaan yang buruk dan memicu tingkat kebosanan saat sudah menemukan pekerjaan, sehingga dimanapun mereka bekerja mereka akan selalu merasa bosan dan slalu mencari pekerjaan baru yang diinginkannya.
- c) Kemungkinan untuk keluar. Faktor ini biasanya muncul dari pribadi karyawan itu sendiri dan biasanya disebabkan oleh beberapa alasan

sehingga memiliki hasil akhir untuk meninggalkan pekerjaannya dan keputusan ini diambil karena keputusan karyawan itu sendiri.

Sedangkan indikator dalam turnover intention menurut Harnoto dalam (Sopiah & Sangadji, 2018) adalah tingkat absensi yang meningkat, kejenuhan dalam bekerja, sering melanggar tata tertib, sering melakukan protes terhadap atasan dan perilaku yang berbeda dari biasanya seperti dulu sering bertanggung jawab sekarang sangat kurang bertanggung jawab.

2.2.3.2 Faktor yang memengaruhi *turnover intention*

Ridho (2012) dalam Siwi (2016) mengungkapkan bahwa terjadinya *turnover intention* pada organisasi biasanya disebabkan oleh beberapa faktor anatar lain :

- a) Usia, usia dalam dunia kerja menjadi salah satu persyaratan umum, hal ini karena setiap negara memiliki peraturan tersendiri dalam memberikan persyaratan atau kriteria dalam bekerja, yaitu ketika pelamar sudah menyelesaikan pendidikan formal sesuai dengan aturan negara.
- b) Lamanya bekerja, adalah lamanya masa seorang karyawan menjadi bagian dari organisasi. Kemampuan seseorang dapat dilihat juga dilihat dari lamanya orang tersebut bekerja, sehingga hal ini menjadikan karyawan tersebut menjadikan sedikit lebih unggul dibanding karyawan baru yang masih memahami dan beradaptasi dengan dunia baru.
- c) Tingkat pendidikan, perbedaan posisi karyawan biasanya disesuaikan dengan tingkat pendidikan terakhir yang mereka tempuh hal ini tentunya

dengan mempertimbangkan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki dalam memahami tugas dan kemampuan diri dalam menyelesaikan tugas dengan baik dan benar. Selain itu, tingkat pendidikan juga mampu menjadi alasan bagi mereka yang kurang memiliki keyakinan dan mendorong diri sendiri dan memanfaatkan potensinya agar naik jabatan justru biasanya akan merasa bosan dan lebih memilih untuk melepaskan diri dari pekerjaannya.

- d) Keterikatan terhadap organisasi, rasa nyaman dan aman yang dimiliki karyawan saat bekerja menjadi hal yang perlu diperhatikan, pasalnya jika karyawan merasa dikekang dengan peraturan yang dirasa sulit untuk dimaklumi oleh karyawan sehingga hal ini memicu hal yang tidak diinginkan seperti karyawan yang melepaskan diri dari organisasinya.
- e) Kepuasan kerja, merupakan rasa puas dalam diri karyawan atas pekerjaan dan kontribusi yang sudah diberikan. Rasa puas ini mampu memberi dorongan karyawan untuk bersemangat dalam bekerja, akan tetapi jika tingkat kepuasan kerja yang dimiliki karyawan rendah maka hal ini akan menimbulkan rasa ingin berhenti dari pekerjaannya.
- f) Budaya kerja, nilai-nilai yang diterapkan dan ditanamkan oleh organisasi guna mencapai tujuannya.

2.2.3.3 Turnover intention perspektif Islam

Bekerja merupakan salah satu bentuk usaha dari manusia untuk mencari rezeki yang sudah disediakan oleh Allah SWT. Selain berusaha maka harus diimbangi dengan berdoa untuk mendapatkan apa yang

mereka inginkan. Meninggalkan pekerjaan tanpa adanya alasan yang jelas bukanlah hal yang baik. Selain itu perputaran karyawan ini juga akan memberikan dampak yang buruk bagi perusahaan, dan hal ini juga akan menimbulkan banyak kerugian yang dialami oleh perusahaan seperti halnya perusahaan harus mengeluarkan biaya perekrutan kembali karyawan yang sudah keluar, biaya pelatihan dan juga pengembangan dan lain-lain juga harus dipertimbangkan agar karyawan baru bisa merasakan nyaman dan betah untuk bekerja di perusahaan tersebut. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT pada Q.S Al-Ma'idah ayat 2 yang berbunyi :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَحِلُّوا شَعَائِرَ اللَّهِ وَلَا الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا الْهَدْيَ وَلَا الْقَلَائِدَ وَلَا أُمِينَ الْبَيْتِ الْحَرَامِ يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِّن رَّبِّهِمْ وَرِضْوَانًا وَإِذَا حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوا وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَا نُ قَوْمٍ أَن صَدُّوكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ أَن تَعْتَدُوا وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ (سورة المائدة: 2).

Artinya : “Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu melanggar syiar-syiar (kesucian) Allah, jangan (melanggar kehormatan) bulan-bulan haram, jangan (mengganggu) hadyu (hewan-hewan kurban) dan qalā'id (hewan-hewan kurban yang diberi tanda), dan jangan (pula mengganggu) para pengunjung Baitulharam sedangkan mereka mencari karunia dan rida Tuhannya! Apabila kamu telah bertahalul (menyelesaikan ihram), berburulah (jika mau). Janganlah sekali-kali kebencian(-mu) kepada suatu kaum, karena mereka menghalang-halangi dari Masjidilharam, mendorongmu berbuat melampaui batas (kepada mereka). Tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan. Bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah sangat berat siksaan-Nya.” (Q.S Al-Ma'idah :2)

Kementrian Agama Republik Indonesia menjelaskan bahwa pada ayat diatas salah satunya terdapat perintah untuk saling tolong menolong dalam mengerjakan kebaikan, menjalankan perintah Allah, takwa serta

takut akan segala larangannya dan larangan dalam berbuat dosa, melakukan maksiat serta permusuhan dan melanggar hukum Allah.

Didukung oleh hadits HR. Ibnu Majah yang berbunyi :

كُنْ وَرِعًا تَكُنْ أَعْبَدَ النَّاسِ ، وَ كُنْ قَنِيعًا تَكُنْ أَشْكَرَ النَّاسِ

Artinya : “*Jadilah orang yang wara’, maka engkau akan menjadi hamba yang paling berbakti. Jadilah orang yang qana’ah, maka engkau akan menjadi hamba yang paling bersyukur.*” [HR. Ibnu Majah no. 3417, dishahihkan Al Albani dalam Shahih Ibnu Majah].

Hal ini juga sesuai dengan yang dipaparkan oleh Kholis (2004) bahwa hubungan antara pemilik atau organisasi dengan karyawan dalam Islam dilihat dalam perwujudan saling tolong-menolong. Dimana antara mereka satu sama lain saling mengisi kekurangan satu sama lain. Karyawan dengan segala kemampuannya untuk memajukan usaha pemiliknya sedangkan pemilik harus memberikan upah dan reward yang setimpal dengan apa yang sudah dikeluarkan oleh karyawannya. Dalam hal ini pemilik tidak boleh semena-mena dalam memperlakukan karyawan begitupula karyawan tidak boleh seenaknya dalam bekerja dan meninggalkan pekerjaannya sehingga merugikan pemiliknya.

2.2.4 Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge (2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum karyawan terhadap pekerjaannya, perbandingan mengenai apa yang seharusnya karyawan dapatkan dan apa yang sudah karyawan terima. Pada kenyatannya perusahaan selalu berekspektasi karyawannya bekerja secara optimal untuk meningkatkan laba dan keuntungan

sehingga membantu mempercepat perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Mathis dan Jackson (2000) menjelaskan bahwa kepuasan kerja ialah keadaan emosional yang bersifat positif dari hasil evaluasi pengalaman kerja seseorang. Porter (1995) memaparkan bahwa kepuasan kerja perbandingan antar banyaknya apa yang seharusnya karyawan terima dengan apa yang sudah karyawan terima. Sutrisno (2009) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan keterkaitan antara produktivitas karyawan dengan ketidakpuasan yang dimana hal ini berhubungan dengan tingginya tuntutan dan keluhan yang mereka terima. Menurut Siagian (2006) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan bagaimana sudut pandang seseorang baik yang bersifat positif atau negatif mengenai pekerjaannya. Terdapat banyak faktor yang perlu diperhatikan dalam melakukan analisis kepuasan kerja terhadap seseorang. Jika dalam pekerjaan tersebut seseorang memiliki tindakan, variasi serta berperan penting dalam keberhasilan organisasi sehingga karyawan memperoleh *feedback* mengenai hasil yang sudah dilakukan, hingga yang bersangkutan merasa puas.

Dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang positif baik yang baik atau buruknya tergantung pada karyawan yang merasakannya.

2.2.4.1 Indikator kepuasan kerja

Menurut Robbins (2015) terdapat beberapa indikator dalam kepuasan kerja karyawan antara lain :

- a) Kondisi kerja yang mendukung, Lingkungan atau kondisi kerja yang nyaman dan harmonis mempengaruhi pengerjaan tugas pada karyawan. karyawan cenderung lebih menyukai kondisi kerja yang aman dan suasana yang menyenangkan. Selain itu, karyawan juga lebih menyukai pekerjaan yang dekat dengan rumah dan fasilitas yang memadai.
- b) Gaji yang sesuai, gaji yang diterima dipersepsikan dengan adil. Dengan didasarkan pada tingkat kompetensi individu, tuntutan pekerjaan serta standar pengupahan karyawan.
- c) Rekan kerja yang mendukung, ketika bekerja karyawan tidak bisa menghindari untuk berinteraksi dengan rekan kerja. Oleh karena itu memiliki rekan kerja yang ramah sehingga hal ini mempengaruhi kepuasan kerja. Perilaku dari pimpinan juga termasuk alasan dari kepuasan kerja karyawan.

Sedangkan menurut Luthans (2006), memaparkan bahwa indikator kepuasan kerja terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji, supervisi dan hubungan interpersonal

2.2.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan

Menurut Robbins (2002) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yakni antara lain :

- a) Pekerjaan yang menantang, pada dasarnya karyawan cenderung menyukai pekerjaan yang memberikan peluang dalam menggunakan keterampilannya dan kemampuan yang dimiliki, tugas yang beragam, kebebasan dan *feedback* tentang seberapa baik kontribusinya. Hal ini cenderung memberi tantangan secara mental terhadap karyawan. Karena pekerjaan yang cenderung kurang menantang lebih membosankan daripada pekerjaan yang menantang, disamping itu pekerjaan yang terlalu menantang juga mampu membuat karyawan frustrasi dan merasa gagal. Pada kondisi ini yang dimaksud tantangan yang disukai karyawan adalah tantangan yang bersifat *middle*.
- b) Penghargaan yang sesuai, keadilan dalam sistem upah merupakan salah satu keinginan karyawan. dikatakan adil apabila hal ini sesuai dengan tuntutan dan tingkat pekerjaan yang karyawan terima dan lakukan, tingkat kemampuan yang dimiliki karyawan, serta standar upah yang sudah ditentukan, hal ini juga akan memicu kepuasan kerja pada karyawan.
- c) Lingkungan kerja yang mendukung, dalam bekerja tentunya karyawan berkaitan dengan lingkungan kerjanya, dimana lingkungan atau kondisi kerja yang nyaman dan harmonis mempengaruhi pengerjaan tugas pada karyawan. karyawan cenderung lebih menyukai kondisi kerja yang aman dan suasana yang menyenangkan. Kondisi kerja yang dimaksud adalah seperti kebersihan lingkungan kerja, fasilitas, tata ruang serta suasana tenang dalam bekerja.

- d) Hubungan interpersonal, dalam bekerja karyawan membutuhkan interaksi antar sesama, hal ini juga meliputi perilaku pemimpin terhadap bawahannya. Untuk mempertahankan serta memelihara hubungan interpersonal ini maka perlu menerapkan nilai-nilai : saling menghargai satu sama lain, loyal dan menjunjung tinggi sikap toleransi serta keterbukaan antar karyawan.

2.2.4.3. Kepuasan kerja menurut perspektif Islam

Berdasarkan penjelasan dari Robbins dan Judge (2015) dapat disimpulkan jika semakin banyaknya kesesuaian nilai-nilai dalam perusahaan dengan diri karyawan maka semakin tinggi juga kepuasan yang dirasakan oleh karyawan. apabila hak-hak karyawan telah dipenuhi oleh perusahaan yang mencakup pemenuhan upah atau gaji, mempromosikan karyawan serta kenyamanan saat bekerja maka hal ini akan meningkatkan kepuasan dalam diri karyawan. dalam Islam sudah diajarkan mengenai tata cara berkehidupan termasuk dalam sistem atau hal pemberian upah. Hal ini juga mendefinisikan bahwa apabila pemenuhan hak-hak dan kewajiban yang sudah diberikan oleh perusahaan maka karyawan akan merasa puas. Selain itu kepuasan kerja dalam Islam dijelaskan pada surat Al-Baqarah ayat 172 yang berbunyi :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُلُوا مِن طَيِّبَاتِ مَا رَزَقْنَاكُمْ وَاشْكُرُوا لِلَّهِ إِن كُنتُمْ إِيَّاهُ تَعْبُدُونَ (سورة البقرة: 172).

Artinya : “Wahai orang-orang yang beriman, makanlah apa-apa yang baik yang Kami anugerahkan kepadamu dan bersyukurlah kepada Allah jika kamu benar-benar hanya menyembah kepada-Nya.”(QS. Al-Baqarah: 172)

Menurut tafsiran Kementerian Agama Republik Indonesia menjelaskan bahwa sebagai orang beriman diperintahkan untuk mencari rezeki dengan cara yang halal dan tidak berlebihan dari apa yang sudah Allah berikan dan dengan usaha yang sudah dilakukan dengan cara yang halal. Serta diperintahkan untuk bersyukur terhadap apa yang sudah diberikan oleh Allah dengan berpasrah dan mengakui bahwa segala entuk rezeki adalah datangnya dari Allah dan sebagai orang beriman harus memanfaatkannya sesuai dengan ketentuan Allah. Ayat diatas didukung oleh hadits HR. Muslim yang berbunyi :

عَجَبًا لِأَمْرِ الْمُؤْمِنِ إِنَّ أَمْرَهُ كُلَّهُ خَيْرٌ، وَلَيْسَ ذَاكَ لِأَحَدٍ إِلَّا لِلْمُؤْمِنِ؛

إِنْ أَصَابَتْهُ سَرَاءٌ شَكَرَ فَكَانَ خَيْرًا لَهُ، وَإِنْ أَصَابَتْهُ ضَرَاءٌ صَبَرَ فَكَانَ خَيْرًا لَهُ

Artinya : *Seorang mukmin itu sungguh menakjubkan, karena setiap perkaranya itu baik. Namun tidak akan terjadi demikian kecuali pada seorang mu'min sejati. Jika ia mendapat kesenangan, ia bersyukur, dan itu baik baginya. Jika ia tertimpa kesusahan, ia bersabar, dan itu baik baginya.* [HR. Muslim no.7692].

Hal ini juga sesuai dengan apa yang sudah disampaikan oleh Irwansyah *et al.*,(2019) bahwa apabila kepuasan dikaitkan dengan ajaran Islam maka hal ini mencakup tentang sabar, syukur dan keikhlasan. Sehingga Allah akan meridhoinya karena melaksanakan pekerjaan dengan benar dan secara profesional.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1. Hubungan antara *perceived organizational support* terhadap *turnover intention*

Turnover intention adalah kecenderungan yang dimiliki karyawan dengan niat untuk melepaskan diri dari pekerjaannya dengan sukarela dengan kata lain niat karyawan untuk berpindah dari pekerjaan yang lama ke pekerjaan yang baru menurut pilihan yang ditentukan sendiri. Hal ini biasanya disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya adalah dukungan organisasi atau *Perceived organizational support* yang dirasakan kurang oleh karyawan. dalam bekerja karyawan tentunya berharap bahwa imbalan yang mereka terima sesuai dengan apa yang sudah mereka kerjakan. Imbalan yang diberikan organisasi inilah yang akan menjadi karyawan merasa didukung oleh organisasinya sehingga mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan organisasinya. Dengan penjabaran diatas maka *Perceived organizational support* berkaitan erat dengan *turnover intention*. Hal ini didukung oleh penelitian Sukistaningsih *et al.*, (2023) yang memaparkan bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Didukung oleh penelitian Prakosa *et al.*, (2023) dan Karim *et al.*, (2019) mengatakan bahwa variabel *perceived organizational support* berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini bermakna bahwa apabila tingkat *perceived organizational support* karyawan tinggi maka hal ini akan mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan. Penelitian ini bertolak belakang

dengan penelitian yang dilakukan oleh Gani (2023) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh secara tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

H1 : *Perceived organizational support* berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention*

2.3.2 Hubungan komitmen organisasional terhadap *turnover intention*

Komitmen organisasional merupakan keterikatan antara karyawan dengan tindakannya. Dengan tindakan ini maka akan menumbuhkan keyakinan dalam diri karyawan. Sehingga karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka akan membutuhkan pengembangan diri yang cukup besar dan mampu berpartisipasi dan terlihat dalam pengambilan keputusan dalam organisasi mereka. Hal ini akan berdampak terhadap hasil kinerja mereka, produktivitas dan komitmen yang tinggi juga mampu mengurangi tingkat *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa komitmen organisasional yang dimiliki oleh karyawan memiliki keterkaitan dengan *turnover intention*. Hal ini didukung oleh penelitian Azzizah & Izzati (2019) yang mengatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra & Dewi (2019) yang menyampaikan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Maknanya apabila komitmen organisasional yang dimiliki karyawan ini tinggi maka semakin rendah tingkat terjadinya *turnover intention* pada

karyawan. Tetapi penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Bogar (2021) bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

H2: Komitmen organisasional support berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention*,

2.3.3 Hubungan perceived organizational support terhadap turnover

intention melalui kepuasan kerja

Perceived organizational support adalah hubungan timbal balik yang terjadi antara karyawan dan organisasi dimana apabila organisasi mampu menghargai kontribusi dan memperdulikan kesejahteraan karyawan dengan baik maka hal ini akan menumbuhkan jiwa komitmen dalam diri karyawan untuk tetap setia terhadap organisasi. Sehingga dengan hal ini akan mempengaruhi tingkat turnover intention yang terjadi pada karyawan. Apabila karyawan tidak memiliki rasa loyalitas yang tinggi dalam dirinya maka hal ini akan berdampak terhadap niat berpindah karyawan. Adapun salah satu pemicu karyawan memiliki niat berpindah yang tinggi adalah karyawan merasa kurang diperdulikan oleh organisasi tempatnya bekerja. Selain itu kepuasan kerja yang dirasakan karyawan juga memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan. hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra *et al.*, (2019) yang menyatakan bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention*. Sedangkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover*

intention. Hal ini menunjukkan bahwa *Perceived organizational support* mampu mempengaruhi *turnover intention* melalui kepuasan kerja.

H3 : *Perceived Organizational Support* berpengaruh secara tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja

2.3.4 Hubungan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja

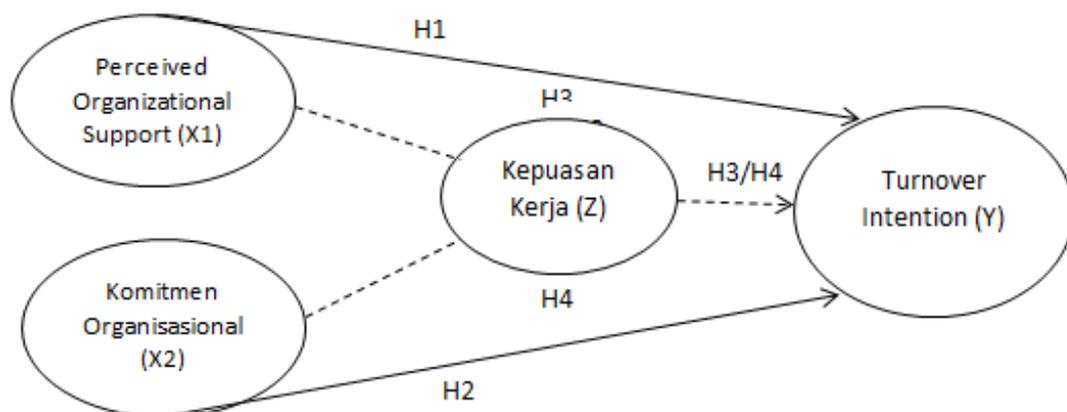
Komitmen organisasional merupakan ukuran sejauh mana karyawan mampu berpartisipasi terhadap organisasinya serta karyawan meyakini untuk tetap setia terhadap organisasi. Maka dari itu, komitmen organisasional menjadi hal penting yang digunakan untuk menilai bagaimana kecenderungan karyawan agar mampu mempertahankan keanggotaannya terhadap organisasi mereka. Pada dasarnya karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi tidak akan memiliki niatan untuk meninggalkan organisasi tempatnya bekerja. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka akan membutuhkan pengembangan diri yang cukup besar dan mampu berpartisipasi dan terlibat dalam pengambilan keputusan dalam organisasi mereka. Hal ini akan berdampak terhadap hasil kinerja mereka, produktivitas dan komitmen yang tinggi juga mampu mengurangi tingkat *turnover intention*. Salah satu faktor yang mampu mempengaruhi komitmen organisasi adalah adanya hubungan yang baik antara pemimpin dan bawahan serta harapan-harapan karyawan yang mampu dipenuhi oleh organisasi dengan hal ini kepuasan kerja dalam diri karyawan juga akan

meningkat. Selain komitmen organisasi, kepuasan kerja juga memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Faridah *et al.*, (2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasional terhadap *turnover intention* dan kepuasan kerja, serta kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini maknanya komitmen organisasi mampu berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja.

H4 : Komitmen organisasional berpengaruh secara tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja

2.4 Model Hipotesis

Gambar 2.1
Model Hipotesis



2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori dan kerangka konseptual diatas , maka dapat dibuat hipotesa yang memiliki jawaban sementara terhadap penelitian yang akan diuji kebenarannya, hipotesis yang digunakan yaitu :

H1 : *Perceived organizational support* berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention*

H2: Komitmen organisasional berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention*,

H3 : *Perceived Organizational Support* berpengaruh secara tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja

H4 : Komitmen organisasional berpengaruh secara tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan pendekatan penelitian

Jenis pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016) Penelitian kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kuantitatif yang diberi angka (*scoring*).

Tujuan dari penelitian ini adalah supaya menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain atau bagaimana sebuah variabel mempengaruhi variabel yang lainnya. Dilihat berdasarkan tujuan penelitian, maka jenis dalam penelitian adalah (*explanatory research*) atau eksplanatori (Supriyanto & Machfudz, 2010). Sementara alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner, serta data yang didapatkan berupa jawaban dari setiap karyawan terhadap pernyataan yang telah diajukan.

3.2 Lokasi Penelitian

Objek Penelitian ini dilakukan di beberapa Industri Kecil Gula Merah yang terdapat di Desa Mirigambar, Kabupaten Tulungagung. Industri Kecil Gula Merah merupakan industri dengan skala kecil dengan kisaran pekerja sebanyak 5-19 orang yang bergerak pada bidang produksi lebih spesifiknya adalah memproduksi gula merah dengan bahan dasar tebu.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2016) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian

ditarik kesimpulannya. Menurut Sekaran (2006) populasi adalah Kumpulan semua elemen dalam populasi dimana sampel diambil. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan pada industri kecil gula merah yang berjumlah 94 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi. Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi (Sekaran, 2006).

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan teknik *Sampling Jenuh*. Menurut Sugiyono (2019), *teknik sampling jenuh* adalah teknik yang apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Berdasarkan teknik pengambilan sampel yang digunakan, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 94 orang karyawan di industri kecil gula merah Desa Mirigambar, Kabupaten Tulungagung.

3.5 Data dan Jenis Data

3.5.1 Data Primer

Menurut Malholtra dalam Supriyanto & Ekowati (2013), sumber data primer adalah sumber data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti untuk tujuan khusus memecahkan permasalahan yang sedang terjadi. Sumber objek penelitian ini yang pertama berasal dari kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan topik penelitian. Pertanyaan penelitian ini menggunakan skala likert.

3.5.2 Data Sekunder

Menurut Indrianto dalam Supriyanto & Ekowati (2013) sumber data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara. Data ini merupakan data yang diperoleh dari Industri Kecil Gula Merah di Desa Mirigambar Kabupaten Tulungagung. Data yang diambil juga dengan melakukan studi kepustakaan, yang diperoleh dengan membaca dan mengutip teori dalam jurnal maupun buku yang berhubungan dengan permasalahan penelitian untuk memperoleh landasan teoritis yang berguna dalam mempertanggung jawabkan penelitian.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat, dan sebenarnya dalam usaha memperoleh data yang dibutuhkan maka penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.6.1 Observasi

Menurut Sugiyono (2019) observasi merupakan teknik pengumpulan data untuk mengamati perilaku manusia, proses kerja, dan gejala-gejala alam, dan responden. Dalam penelitian ini penulis melakukan pengamatan langsung pada Industri Kecil Gula Merah di Desa Mirigambar Kabupaten Tulungagung untuk menemukan fakta yang ada di lapangan yang dilakukan pada tanggal 19 Oktober 2023.

3.6.2 Wawancara

Menurut Sugiyono (2020) wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Kegiatan wawancara terhadap karyawan yang ada di Industri Kecil Gula Merah di Desa Mirigambar Kabupaten Tulungagung dilakukan pada tanggal 19 Oktober 2023.

3.6.3 Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2005) Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3.6.4 Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda, dan sebagainya (Arikunto, 2008). Dokumentasi dalam penelitian ini didapatkan dari pihak internal atau pemilik langsung dari industri kecil gula merah. Data yang diambil dari pihak internal adalah data jumlah karyawan, data keluar dan masuknya karyawan yang selanjutnya diolah oleh penulis.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang terbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel-variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Variabel bebas (*independent variabel*) adalah variabel yang menyebabkan terjadinya variabel terikat. Variabel terikat (*dependen variabel*) adalah variabel yang timbul akibat pengaruh variabel bebas, dan variabel mediasi (*intervening variabel*). Variabel yang menjembatani hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat (Supriyanto & Maharani, 2019).

Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah:

- a) Variabel Independen: X1 yaitu *perceived organizational support* X2 yaitu Komitmen Organisasional.
- b) Variabel Dependen: Y yaitu *turnover intention*
- c) Variabel intervening Z yaitu kepuasan kerja.

Tabel 3.1 Devinisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	Sumber
<i>Perceived Organizational Support</i>	Keadilan (<i>Fairness</i>)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya mendapatkan perlakuan dan penilaian yang adil terhadap kontribusi dalam bekerja 2. Saya diberikan kepercayaan untuk menyelesaikan pekerjaan 	Rhoades & Eisenberger (2002) dan Allen & Brady (2013)
	Dukungan supervisor	<ol style="list-style-type: none"> 1. Atasan memberikan arahan yang jelas ketika ada tugas yang harus diselesaikan 2. Atasan menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan 	
	Penghargaan organisasi dan kondisi kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya mendapatkan gaji yang layak sesuai dengan pekerjaan yang sudah saya lakukan 2. Kondisi atau lingkungan kerja saya tidak mengganggu pekerjaan yang saya lakukan 	
	Sikap organisasi terhadap karyawannya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Atasan tidak mengabaikan keluhan dari karyawannya 2. Atasan selalu melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan 	

	Sikap organisasi ketika karyawannya mendapat masalah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Selama bekerja atasan selalu memenuhi berkontribusi ketika karyawan mengalami masalah yang mengganggu pekerjaannya 2. Selama bekerja pengalaman berkominikasi mengenai keluhan kerja baik antara rekan kerja dan atasan cukup baik 	
	Sikap organisasi terhadap kesejahteraan karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Organisasi sangat memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan sikap loyal terhadap karyawannya 	
Komitmen Organisasional	Komitmen Afektif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sangat senang menghabiskan sisa karir dengan pekerjaan saya saat ini. 2. Tidak merasa menjadi bagian keluarga di organisasi. 3. Merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan karyawan itu pula. 	Meyer & Allen, (1991) dan Indra, (2010)
	Komitmen Berkelanjutan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak takut jika berhenti dari pekerjaan, jika tidak ada alternatif pekerjaan lain. 2. Sangat sulit meninggalkan organisasi. 3. Merasa banyak gangguan jika memutuskan berhenti dari organisasi. 4. Bertahan dengan organisasi adalah masalah kebutuhan dan keinginan, 	
	Komitmen Normatif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak percaya seseorang harus selalu setia pada organisasinya. 2. Tidak pernah berfikir ingin menguasai perusahaan, karena itu sangat sensitif bagi yang lain. 	
	Kemauan Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki keyakinan yang kuat pada organisasi. 	
	Kesetiaan Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keinginan untuk tetap bekerja pada organisasi. 2. Berat untuk meninggalkan organisasi 3. Tidak memiliki pilihan pekerjaan lain yang lebih baik. 	
	Kebanggaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak meninggalkan 	

	karyawan pada organisasi	organisasi meskipun ada tawaran yang lebih baik 2. Berkarir dalam satu organisasi.	
Kepuasan Kerja	Pekerjaan yang menantang	1. Karyawan merasa tertantang ketika melakukan pekerjaannya. 2. Karyawan merasa senang ketika bisa menyelesaikan tuntutan yang dihadapi ketika bekerja. 3. Karyawan tidak merasa terbebani atas tantangan yang dihadapi ketika bekerja	(Robbins, 1990) dan (Luthans, 2006)
	Ganjaran yang Pantas	1. Karyawan diberikan gaji tepat pada waktunya. 2. Karyawan diberikan gaji sesuai dengan hasil kerja. 3. Gaji yang diberikan sesuai dengan perjanjian kerja dan kesepakatan yang ada.	
	Kondisi kerja mendukung	1. Lingkungan sekitar kerja memenuhi kriteria yang aman dan nyaman bagi karyawan. 2. Sikap yang baik dari atasan terhadap bawahannya sehingga tercipta suasana yang harmonis. 3. Fasilitas kerja sesuai dengan standar kerja.	
	Rekam mendukung	1. Adanya dukungan kerja dari rekan kerja sehingga timbul motivasi bekerja. 2. Adanya bantuan dari rekan kerja.	
	Promosi	1. Tidak ada kesempatan yang diberikan untuk meningkatkan karier.	
	Pengawasan (Supervisi)	1. Atasan dalam memberikan peringatan kepada karyawan kurang tegas. 2. Atasan dalam menilai prestasi kerja karyawan secara obyektif.	
Turnover Intention	Berfikir untuk keluar	1. Saya merasa kurang puas dengan pekerjaan saat ini	Mobley (1986) dan (Sopiah & Sangadji,
	Aktif mencari	1. Jika sudah mendapatkan	

	pekerjaan baru	<p>pekerjaan baru saya akan meninggalkan pekerjaan saya ini</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Saya ingin mencari suasana kerja yang baru 3. Sejak awal saya bekerja disini hanya untuk sementara saja 	2018:209)
	Kemungkinan untuk keluar	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat hal-hal internal yang membuat saya ingin keluar dari pekerjaan saya yang sekarang 2. Saya telah merencanakan untuk keluar dari pekerjaan saya dalam waktu dekat 3. Saya ingin keluar dari pekerjaan saat ini karena merasa tidak berkembang dan kualitas kerja saya tidak meningkat 	
	Absensi yang meningkat	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya sering tidak masuk kerja dengan atau tanpa alasan tertentu 2. Saya tidak memiliki semangat dan motivasi saat bekerja 	
	Kejenuhan dalam bekerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa pekerjaan yang sekarang tidak memiliki tantangan didalamnya sehingga saya merasa bosan dan jenuh 2. Saya sering merasa jenuh dalam melaksanakan pekerjaan saya sehari-hari 	
	Sering melanggar tata tertib	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya sering melanggar peraturan yang terdapat di pekerjaan saya 2. Saya merasa tidak nyaman dengan pekerjaan saya sehingga saya sering melanggar peraturan tertentu. 	
	Sering melakukan protes terhadap atasan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya sering melakukan protes terhadap atasan saya 	

	Perilaku yang berbeda dari biasanya	1. Saya merasa malas akhir-akhir ini sehingga saya tidak fokus dalam bekerja	
--	-------------------------------------	--	--

3.8 Skala Pengukuran

Penelitian ini menggunakan skala likert dalam penelitiannya. Menurut Sugiyono (2005) mengemukakan bahwa skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seorang atau kelompok tentang fenomena sosial atau variabel penelitian. Tiap pertanyaan dalam penelitian ini diberi skor nilai dengan tujuan agar mempermudah peneliti ketika melakukan analisa data dari responden. Dalam penelitian ini menggunakan kriteria penilaian sebagai berikut:

- a) Sangat setuju (SS) = Diberi bobot/skor 5
- b) Setuju (S) = Diberi bobot/skor 4
- c) Netral (N) Diberi bobot/skor 3
- d) Tidak setuju (TS) = Diberi bobot skor 2
- e) Sangat tidak setuju (STS) = Diberi bobot/skor 1

3.9 Uji Instrumen

3.9.1 Uji Validitas

Uji Validitas dalam penelitian ini menggunakan program statistik berupa Smart PLS Versi 3.0 Uji validitas sendiri berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas digunakan untuk menguji data yang akan dikumpulkan agar identik dengan variabel (Supriyanto & Maharani, 2019). Dilakukan

dengan teknik korelasi, yaitu dengan membandingkan hasil koefisien korelasi (r hitung) dengan r table.

3.9.2 Uji Realibilitas

Uji Realibilitas merupakan uji yang menunjukkan sejauh mana pengukuran penelitian itu dapat memberikan hasil yang relatif tidak beda dan dilakukan pengulangan pengukuran terhadap subjek yang sama. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah data yang telah dikumpulkan menunjukkan hasil yang konsisten. Dimana nilai koefisien $\alpha \geq 0,06$ akan dinyatakan realible (Supriyanto & Maharani, 2019).

3.10 Metode Analisis Partial Least Square

Analisis data menurut Supriyanto dan Maharani (2013) merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul (dalam penelitian kuantitatif). Analisis data pada penelitian ini menggunakan metode Partial Least Square (PLS). Menurut Ghazali dalam Supriyanto & Maharani (2019), PLS merupakan metode yang Powerful, tidak banyak asumsi yang mendasari kegunaannya. Data yang digunakan untuk diteliti tidak perlu harus berdistribusi normal (indikator dengan skala ordinal, nominal, ratio hingga interval bisa dipergunakan di model yang sama). Ukuran sampel yang bisa digunakan pun beragam, bisa sampel besar dan kecil. PLS ini digunakan sebagai konfirmasi supaya membantu menjelaskan hubungan antara variabel yang berkaitan.

Tujuan PLS adalah memprediksi apakah terdapat pengaruh variabel X terhadap Y serta menjelaskan hubungan teoritis di antara kedua variabel tersebut. PLS merupakan metode regresi yang dapat digunakan untuk

identifikasi faktor dari kombinasi variabel X sebagai penjelasan dari variabel Y sebagai variabel responden. Dalam penelitian ini analisis data pada PLS dilakukan dengan tiga tahap yaitu :

- a) Analisa *Outer Model*
- b) Analisa *Inner Model*
- c) Pengujian Hipotesis

3.10.1 Analisa Outer Model

Pada analisa *outer model* ini menggambarkan bagaimana hubungan yang terjadi antara variabel laten dengan indikator yang dimiliki. Dengan kata lain *outer model* ini mengspesifikasikan bagaimana setiap indikator yang dimiliki berhubungan dengan variabel lainnya (Muhson, 2022). Adapun uji yang dilakukan pada *outer model* antara lain

- a) *Convergent Validity*. Nilai *Convergent Validity* merupakan indikator yang dimiliki mampu mewakili variabel laten yang mendasari indikator tersebut. Agar indikator dikatakan valid maka nilai *Average Varians Extracted (AVE)* harus $> 0,5$ sehingga indikator mampu dikatakan valid secara konvergen. Nilai *loading factor* indikator juga harus $> 0,7$ agar bisa dinilai ideal dan nilai *loading factor* > 0.5 masih bisa diterima (Muhson, 2022).
- b) *Discriminant Validity*. Nilai *Discriminant Validity* merupakan perbandingan nilai *cross loading* pada setiap indikator yang dimiliki oleh variabel laten yang bersangkutan dengan dengan variabel lainnya. Jika nilai *cross loading* yang bersangkutan lebih besar maka indikator tersebut

dikatakan valid. Nilai *cross loading* untuk setiap variabel disarankan $> 0,5$ sehingga dikatakan valid (Muhson, 2022).

- c) *Composite Reliability*. *Composite Reliability* merupakan pengujian reliability antara indikator dari konstruk yang membentuknya. Nilai *Composite Reliability* dikatakan baik apabila nilainya > 0.70 (Muhson, 2022).

3.10.2 Analisa Inner Model

Inner model merupakan prediksi sebab akibat antar variabel laten atau variabel yang tidak bisa diukur secara langsung (Muhson, 2022). Menurut Muhson (2022) evaluasi *inner model* mampu ditinjau dari beberapa indikator antara lain :

- a) R-Square (R^2). Digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Nilai R^2 0,75 baik, 0,50 moderat, sedangkan 0,25 lemah.
- b) Uji kecocokan model (fit model). Uji model fit ini digunakan untuk mengetahui suatu model memiliki kecocokan dengan data. Pada uji kecocokan model terdapat tiga indeks pengujian, yaitu average path coefficient (APC), average R-square (ARS) dan average variance factor (AVIF). APC dan ARS diterima dengan syarat p-value $< 0,05$ dan AVIF lebih kecil dari 5
- c) *Effect Size*. Dilakukan mengetahui kebaikan model. Effect sizes yang disarankan adalah 0,02, 0,15 dan 0,35 dengan variabel laten eksogen memiliki pengaruh kecil, moderat dan besar pada level struktural.

3.10.3 Pengujian Hipotesis (*Bootstraping*)

Tujuan dalam melakukan pengujian hipotesis untuk mengetahui pengaruh signifikan antara konstruk penelitian. Pengujian hipotesis ini menggunakan nilai-nilai dalam t-tabel dengan t-statistik yang dihasilkan dari prosedur bootstrapping pada program smartPLS. Karena pengujian hipotesis dapat terbukti dengan melihat nilai t-statistik $>$ ttabel, kesimpulan hasil tersebut terbukti memiliki hubungan signifikan antara variabel penelitian. Dalam pengujian hipotesis, jika nilai t-statistik $>$ 1.96 maka disimpulkan hasil tersebut signifikan, namun nilai t-statistik $<$ 1.96 disimpulkan pengujian tersebut tidak signifikan (Ghozali, 2021).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Industri Kecil Gula Merah

4.1.1. Sejarah singkat Industri Kecil Gula Merah

Objek penelitian yang digunakan pada penelitian berjumlah enam Industri Kecil Gula Merah yang ada di Desa Mirigambar Kabupaten Tulungagung. Pada dasarnya latar belakang masyarakat di Desa Mirigambar adalah seorang petani sayuran dan pedagang di pasar namun seiring berkembangnya zaman masyarakat mulai masuk ke dalam dunia industri seperti Industri Kecil Gula Merah ini pada awalnya industri ini merupakan usaha turun menurun pada keluarga yang masih berkembang hingga sekarang. Adapun sejarah singkat dari objek penelitian adalah sebagai berikut:

- a) Usaha Gula Merah bapak Marjuki yang berada di Desa Mirigambar Kabupaten Tulungagung ini sudah berdiri kurang lebih 23 tahun dari awal berdirinya pada tahun 2001. Usaha gula merah ini merupakan usaha yang bergerak di bidang produksi yang berasal dari tanaman tebu. Usaha gula merah ini pada awalnya dikelola dan didirikan oleh bapak Zaenal sebagai bukti kegigihan dan keberanian bapak zaenal untuk menghidupi keluarganya. Dikarenakan bapak Zaenal sudah meninggal dunia. Usaha gula merah ini dikelola oleh bapak Marjuki. Bapak Marjuki adalah anak pertama dari bapak Zaenal dan istrinya. Bapak Marjuki mengelola usaha ini dari 2010 sampai dengan saat ini.

Usaha gula merah bapak Marjuki ini terus beroperasi hingga saat ini dengan memiliki jumlah karyawan sebanyak 16 orang.

- b) Usaha Gula Merah bapak Sutris yang berada di Desa Mirigambar Kabupaten Tulungagung ini sudah berdiri kurang lebih 25 tahun dari awal berdirinya pada tahun 1998. Usaha gula merah ini merupakan usaha yang bergerak di bidang produksi yang berasal dari tanaman tebu. Usaha ini diturunkan kepada Bapak Shodik sejak tahun 2011 dan dikelola hingga saat ini. Usaha gula merah bapak Shodik ini terus beroperasi hingga saat ini dengan memiliki jumlah karyawan sebanyak 18 orang.
- c) Usaha Gula Merah bapak Sarwan yang berada di Desa Mirigambar Kabupaten Tulungagung ini sudah berdiri kurang lebih 19 tahun dari awal berdirinya pada tahun 2005. Usaha gula merah ini merupakan usaha yang bergerak di bidang produksi yang berasal dari tanaman tebu. Usaha gula merah ini dikelola dan dikembangkan hingga saat ini oleh bapak Sarwan. Hingga saat ini Industri Kecil Gula Merah bapak Sarwan memiliki jumlah karyawan sebanyak 15 orang.
- d) Usaha Gula Merah Bapak Eko yang berada di Desa Mirigambar Kabupaten Tulungagung ini sudah berdiri kurang lebih 7 tahun dari awal berdirinya pada tahun 2017. Usaha gula merah ini merupakan usaha yang bergerak di bidang produksi yang berasal dari tanaman tebu. Bapak Eko merupakan anak dari bapak Sarwan dimana beliau emndirikan usaha ini berkat didikan dari bapak Sarwan yang telah

lebih dulu menekuni usaha ini. Dari awal berdirinya hingga sekarang usaha ini dikelola dan dikembangkan oleh bapak Eko dengan memiliki jumlah karyawan sebanyak 15 orang.

- e) Usaha Gula Merah Bapak Upi yang berada di Desa Mirigambar Kabupaten Tulungagung. Sama halnya dengan bapak Eko, bapak Upi merupakan anak kedua dari bapak Sarwan yang juga mendirikan usaha gula merah ini sejak tahun 2021. Usaha gula merah ini merupakan usaha yang sama-sama bergerak di bidang produksi yang berasal dari tanaman tebu. Usaha gula merah bapak Upi hingga saat ini masih beroperasi dengan jumlah karyawan 14 orang.
- f) Usaha Gula Merah Bapak Miran yang berada di Desa Mirigambar Kabupaten Tulungagung ini sudah berdiri kurang lebih 21 tahun dari awal berdirinya pada tahun 2003. Usaha gula merah ini merupakan usaha yang bergerak di bidang produksi yang berasal dari tanaman tebu. Usaha gula merah ini pada awalnya dikelola dan didirikan oleh bapak Nyoto untuk meghidupi keluarganya dan menerapkan ilmu pembuatan gula merah yang sudah diajarkan oleh kedua orang tuanyasehingga mampu mendirikan usaha sendir. Dikarenakan bapak Nyoto sudah meninggal dunia. Usaha gula merah ini dikelola oleh bapak Miran. Bapak Miran adalah anak pertama sekaligus penerus dikeluarga bapak Nyoto. Bapak Miran mengelola usaha ini dari 2018 sampai dengan saat ini. Usaha gula merah bapak Miran ini terus

beroperasi hingga saat ini dengan memiliki jumlah karyawan sebanyak 16 orang.

4.1.2 Gambaran Industri Kecil Gula Merah

Industri rumah tangga gula merah ini berlokasi ditengah permukiman masyarakat. Industri rumah tangga ini tentunya memiliki dampak tersendiri bagi masyarakat sekitar industri rumah tangga tersebut. Hal tersebut diungkap oleh bapak Heru sebagai masyarakat yang tinggal disekitar industri gula merah, bahwa: *“pekerjaan masyarakat diwilayah sini itu sebagai petani dan industri rumahan mbak, seperti usaha gula merah ini. Walaupun sebagaian masyarakat bekerja sebagai petani, usaha gula merah ini juga memiliki manfaat untuk masyarakat sekitar, contohnya seperti masyarakat memiliki pekerjaan sampingan selain masyarakat bekerja menjadi petani masyarakat juga bisa bekerja pada usaha gula merah ini mbak”*. (wawancara dengan karyawan pada tgl 23/12/2023).

Menurut bapak Heru sebagian besar masyarakat di Desa Mirigambar ini bekerja sebagai petani selain masyarakat bekerja menjadi petani masyarakat juga bekerja sampingan dengan mereka bekerja di Usaha Gula Merah. Pekerja pada Usaha Gula merah ini tidak hanya pekerja dari luar wilayah Desa Mirigambar saja, tetapi ada juga pekerja yang tinggal di sekitar usaha gula merah.

Dalam usaha gula merah ini pemilik usaha memiliki berbagai macam peralatan yang digunakan dalam proses pembuatan gula merah.

Bahan dan peralatan yang digunakan dalam pembuatan gula merah antara lain: mesin penggilingan adalah mesin yang digunakan untuk mengambil nira dalam tebu, saringan nira adalah serokan yang digunakan untuk menyaring nira mentah hasil pemerahan agar kotoran yang ikut dalam nira terutama ampas halus tidak terbawa ke proses selanjutnya, selang plastic digunakan untuk mengalirkan nira tebu dari bak penampung ke wajan besar (kawah), wajan besar (kawah) digunakan untuk memasak nira yang sudah diambil, ember besi digunakan untuk menuangkan nira yang sudah matang ke dalam cetakan (garukan), dan tungku untuk proses pemasakan.

4.1.3 Gambaran umum lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Tulungagung. Kabupaten Tulungagung merupakan salah satu Kabupaten yang berada di Provinsi Jawa Timur. Secara astronomis, Kabupaten Tulungagung terletak antara 111° 43' – 112° 07' Bujur Timur dan 7° 51' – 8° 18' Lintang Selatan. Berdasarkan geografisnya Kabupaten Tulungagung dikelilingi oleh 3 kabupaten, dengan batasan-batasan:

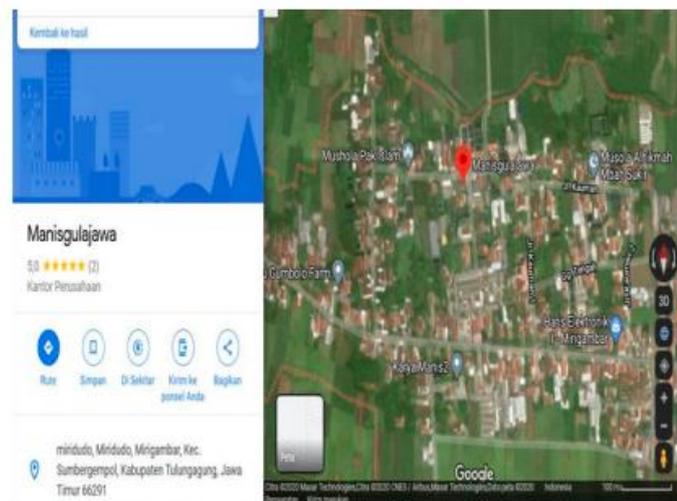
Dari arah utara berbatasan dengan kabupaten Kediri dan Blitar. Dari arah selatan berbatasan dengan laut Hindia/Indonesia. Dari arah barat berbatasan dengan Kabupaten Trenggalek. Dan dari arah Timur Berbatasan dengan Kabupaten Blitar. Kabupaten Tulungagung memiliki luas 1.055,65 Km² . Secara administratif, Kabupaten Tulungagung memiliki 19 Kecamatan dan 271 desa atau kelurahan.

Salah satunya Kecamatan Sumbergempol, Desa Mirigambar yang menjadi obyek dari penelitian ini.

Desa Mirigambar merupakan salah satu desa yang terletak di wilayah Kecamatan Sumbergempol Kabupaten Tulungagung Provinsi Jawa Timur. Di Desa Mirigambar terbagi menjadi 2 dusun, yaitu Dusun Mirigambar dan Dusun Miridudo. Masyarakat Desa Mirigambar memiliki mata pencaharian yang beragam, seperti: petani, pedagang, peternak, hingga industri rumahan gula merah. Salah satu mata pencaharian masyarakat Desa Mirigambar adalah Industri rumahan gula merah.

Gambar 4.1

Peta Usaha Gula Merah



4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

4.2.1 Gambaran Umum Responden

Responden yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan pada Industri Kecil Gula Merah yang ada di Desa Mirigambar Kabupaten Tulungagung. Klasifikasi responden meliputi jenis kelamin, usia dan lama bekerja. Data yang dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner secara langsung terhadap responden. Jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 94 karyawan. Dari data yang sudah dikumpulkan berikut gambaran karakteristik responden pada karyawan Industri Kecil Gula Merah di Desa Mirigambar Kabupaten Tulungagung :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Jumlah	Presentase %
1	Usia Responden:		
	a. 20-30 tahun	62	65,9%
	b. 31-40 tahun	23	24,4%
	c. 41-50 tahun	9	9,5%
	d. >51 tahun	-	-
Jumlah		94	100%
2	Jenis Kelamin:		
	a. Laki-Laki	94	100%
	b. Perempuan	-	-
Jumlah		94	100%
3	Lama Bekerja:		
	a. < 1 tahun	67	71,2%
	b. 2-5 tahun	16	17,02%

	d. 11-15 tahun	7	7,44 %
	e. > 15 tahun	4	4,25%
		-	-
Jumlah		94	100%

Sumber : Data Diolah, 2024

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa presentase tertinggi dari karakteristik usia responden adalah 65,9% pada rentang usia 20-30 tahun dengan jumlah responden sebanyak 62 responden, presentase kedua sebesar 24,4% pada rentang usia 31-40 tahun dengan jumlah responden sebanyak 23 responden, dan presentase terakhir adalah 9,5% pada rentang usia 41-50 tahun dengan jumlah responden sebanyak 9 responden.

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin jumlah presentase responden pada laki-laki adalah 100% dengan jumlah responden 94 responden. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Industri Kecil Gula Merah secara keseluruhan berjenis kelamin laki-laki.

Berdasarkan karakteristik lama bekerja presentase tertingginya adalah 71,2% pada jangka waktu kurang dari satu tahun lamanya bekerja dengan jumlah responden 67 orang. Pada rentang 2-5 tahun sebesar 17,02% dengan jumlah responden 16 orang. Rentang 6-10 tahun sebesar 7,44% dengan jumlah responden sebanyak 7 orang. Rentang 11-15 tahun sebesar 4,25% dengan responden sebanyak 4 orang.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian untuk mendapatkan jawaban dari sebaran kuesioner yang sudah diberikan terhadap responden serta untuk menjelaskan terkait variabel *Perceived Organizational Support* (X1), Komitmen Organisasional (X2), Kepuasan Kerja (Z) dan *Turnover Intention* (Y). Sebaran kuesioner didapat dari hasil jawaban dari responden. Berikut interpretasi nilai atau skor pada tabel berikut :

Tabel 4.2
Bobot Nilai Pertanyaan

Jawaban	Keterangan	Skor
STS	Sangat Tidak setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
N	Netral	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

Sumber : Data Diolah, 2024

4.3.1 Variabel *Perceived Organizational Support* (X1)

Tabel 4.3
Deskripsi Variabel *Perceived Organizational Support* (X1)

Item	Frekuensi Responden					T	Presentase Responden					T	Mean
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
X1.1	26	0	1	0	67	94	28%	0	1%	0	71%	100%	3,96
X1.2	29	0	1	1	63	94	31%	0	1%	1%	67%	100%	3,73
X1.3	25	2	0	0	67	94	27%	2%	0	0	71%	100%	3,87
X1.4	29	0	0	3	62	94	31%	0	0	3%	66%	100%	3,73
X1.5	26	0	0	1	67	94	28%	0	0	1%	71%	100%	3,88
X1.6	23	0	1	10	60	94	24%	0	1%	11%	64%	100%	3,98

X1.7	22	0	4	0	68	94	24%	0	4%	0	72%	100%	3,89
X1.8	22	0	2	3	67	94	24%	0	2%	3%	71%	100%	3,98
X1.9	20	1	1	8	64	94	22%	1%	1%	8%	68%	100%	3,99
X1.10	23	0	0	1	70	94	25%	0	0	1%	74%	100%	4,01
X1.11	15	0	6	17	56	94	16%	0	6%	18%	60%	100%	4,01

Sumber : Data Diolah, 2024

Pada item X1.3 terdapat 25 orang (27%) yang menyatakan sangat tidak setuju, 2 orang atau 2% yang menyatakan tidak setuju, tidak ada karyawan yang menyatakan netral dan setuju, serta 67 orang (71%) yang menyatakan sangat setuju. Kesimpulannya dalam pernyataan ini, sebagian besar karyawan yang berjumlah 94 orang secara keseluruhan ini, menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Pimpinan memberikan arahan yang jelas ketika ada tugas yang harus diselesaikan”

Pada item X1.4 terdapat 29 orang (31%) yang menjawab sangat tidak setuju terdapat 3 orang (3%) yang menjawab setuju dan terdapat 62 orang (66%) yang menjawab sangat setuju dan tidak ada karyawan yang menjawab pernyataan tidak setuju dan netral (0%) Kesimpulannya dalam pernyataan ini, sebagian besar karyawan yang berjumlah 94 orang secara keseluruhan ini, menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Pimpinan menghargai pekerjaan dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan”

Pada item X1.5 terdapat 26 orang (28%) yang menjawab sangat tidak setuju 1 orang (1%) yang menjawab setuju dan 67 orang (71%) yang menjawab

sangat setuju dan tidak ada karyawan yang menjawab pernyataan tidak setuju dan netral (0%) Kesimpulannya dalam pernyataan ini, sebagian besar karyawan yang berjumlah 94 orang secara keseluruhan ini, menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan ” Saya mendapatkan gaji yang layak sesuai dengan apa yang sudah saya kerjakan”

Pada X1.6 terdapat 23 orang (24%) yang menyatakan sangat tidak setuju 1 orang (1%) yang menyatakan netral 10 orang (11%) yang menyatakan sangat setuju dan 60 orang (64%) yang menyatakan sangat setuju dan tidak ada karyawan yang memilih item tidak setuju (0%) Kesimpulannya dalam pernyataan ini, sebagian besar karyawan yang berjumlah 94 orang secara keseluruhan ini, menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Kondisi atau lingkungan kerja saya tidak mengganggu pekerjaan yang saya lakukan”

Pada item X1.7 terdapat 22 (24%) yang menjawab sangat tidak setuju 4 orang (4%) yang menjawab netral 68 orang (72%) yang menjawab sangat setuju dan tidak ada yang menjawab tidak setuju dan setuju (0%) Kesimpulannya dalam pernyataan ini, sebagian besar karyawan yang berjumlah 94 orang secara keseluruhan ini, menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Pimpinan tidak mengabaikan keluhan dan juga pendapat dari karyawannya”

Pada item X1.8 terdapat 22 orang (24%) yang menjawab sangat tidak setuju 2 orang (2%) yang menjawab netral 3 orang (3%) yang menjawab setuju dan 67 orang (71%) yang menjawab sangat tidak setuju sedangkan tidak ada karyawan yang menjawab tidak setuju (0%) Kesimpulannya dalam pernyataan

ini, sebagian besar karyawan yang berjumlah 94 orang secara keseluruhan ini, menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Pimpinan selalu melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan”

Pada item X1.9 terdapat 20 orang (22%) yang menjawab sangat tidak setuju 1 orang (1%) yang menjawab tidak setuju satu orang (1%) yang menjawab netral 8 orang (8%) yang menjawab setuju dan 64 orang (68%) yang menjawab sangat setuju Kesimpulannya dalam pernyataan ini, sebagian besar karyawan yang berjumlah 94 orang secara keseluruhan ini, menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Pimpinan selalu membantu ketika karyawan mengalami masalah yang mengganggu pekerjaannya“

Pada item X1.10 terdapat 23 orang (25%) yang menjawab sangat tidak setuju satu orang (1%) yang menjawab setuju dan 70 orang (74%) yang menjawab sangat setuju sedangkan tidak ada karyawan yang menjawab pernyataan tidak setuju dan netral (0%) Kesimpulannya dalam pernyataan ini, sebagian besar karyawan yang berjumlah 94 orang secara keseluruhan ini, menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Selama bekerja pengalaman berkomunikasi mengenai keluhan kerja baik antara rekan kerja dan pimpinan cukup baik”

Pada item X1.11 terdapat 15 orang (16%) yang menjawab sangat tidak setuju 6 orang atau 6% yang menjawab Netral 17 orang atau 18% yang menjawab setuju 56 orang atau 60% yang menjawab sangat setuju sedangkan tidak ada karyawan yang memilih pernyataan tidak setuju atau 0% Kesimpulannya dalam

pernyataan ini, sebagian besar karyawan yang berjumlah 94 orang secara keseluruhan ini, menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Pimpinan sangat memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan sikap loyal terhadap karyawannya”

4.3.2 Variabel Komitmen Organisasional (X2)

Tabel 4.4
Deskripsi Variabel Komitmen Organisasional (X2)

Item	Frekuensi Responden					T	Presentase Responden					T	Mean
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
X2.1	9	6	14	27	38	94	10%	6%	15%	29%	40%	100%	3,84
X2.2	3	9	8	22	52	94	3%	10%	9%	23%	55%	100%	4,18
X2.3	3	12	12	18	49	94	3%	13%	13%	19%	52%	100%	4,04
X2.4	9	6	8	21	50	94	10%	6%	9%	22%	53 %	100%	4,03
X2.5	7	7	8	23	49	94	7%	7%	9&	24%	52%	100%	4,06
X2.6	14	5	5	18	52	94	15%	5%	5%	19%	55%	100%	3,95
X2.7	5	7	15	20	47	94	5%	7%	18%	22%	50%	100%	4,03
X2.8	0	12	17	21	44	94	0%	13%	2%	3%	47%	100%	4,03
X2.9	1	10	21	23	39	94	1%	11%	22%	24%	41%	100%	3,95
X2.10	1	11	17	22	43	94	1%	12%	18%	23%	46%	100%	4,01
X2.11	1	13	11	18	51	94	1%	1%	14%	19%	54%	100%	4,12
X2.12	2	10	11	21	50	94	2%	11%	12%	22%	53%	100%	4,14

X2.13	9	8	0	15	54	94	10%	9%	0	17%	63%	100%	4,03
-------	---	---	---	----	----	----	-----	----	---	-----	-----	------	------

Sumber : Data Diolah, 2024

Variabel komitmen organisasi dari jumlah 94 responden dapat dilihat dari tabel 4.3.2 dapat diketahui pada item X2.1 terdapat 9 orang (10%) yang menjawab sangat tidak setuju, 6 orang (6%) yang menjawab tidak setuju 14 orang (15%) yang menjawab netral 27 orang (29%) yang menjawab setuju 38 orang (40%) yang menjawab sangat setuju. Kesimpulannya dalam pernyataan ini, sebagian besar karyawan yang berjumlah 94 orang secara keseluruhan ini, menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Saya sangat senang menghabiskan sisa karir dengan pekerjaan saya saat ini”

Pada item X2.2 terdapat 3 orang (3%) yang menjawab sangat tidak setuju, 9 orang atau 10% yang menjawab tidak setuju 8 orang atau 9% yang menjawab Netral 22 orang atau 23% yang menjawab setuju dan 52 orang atau 55% yang menjawab sangat setuju. Kesimpulannya dalam pernyataan ini, sebagian besar karyawan yang berjumlah 94 orang secara keseluruhan ini, menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Saya tidak merasa menjadi bagian keluarga di organisasi.”

Pada item X2.3 terdapat 3 orang (3%) yang menjawab sangat tidak setuju, 12 orang (13%) yang menjawab tidak setuju, 12 orang (13%) yang menjawab netral, 18 orang (19%) yang menjawab setuju dan terdapat 49 orang (52%) yang menjawab sangat sangat setuju. Kesimpulannya dalam pernyataan ini, sebagian besar karyawan yang berjumlah 94 orang secara keseluruhan ini, menyatakan

sangat setuju terhadap pernyataan “Saya merasa masalah yang terjadi di tempat saya bekerja menjadi permasalahan saya juga”

Pada item X2.4 terdapat 9 orang (10%) yang menjawab sangat tidak setuju, 6 orang (6%) yang menjawab tidak setuju, 8 orang (9%) yang menjawab netral, 21 orang (22%) yang menjawab setuju dan 50 orang (53%) yang menjawab sangat setuju. Kesimpulannya dalam pernyataan ini, sebagian besar karyawan yang berjumlah 94 orang secara keseluruhan ini, menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Saya tidak takut jika berhenti dari pekerjaan jika tidak ada alternatif pekerjaan lain”

Pada item X2.5 terdapat 7 orang (7%) yang menjawab sangat tidak setuju, 7 orang (7%) yang menjawab tidak setuju, 8 orang (9%) yang menjawab netral 23 orang (24%) yang menjawab setuju dan 49 orang (52%) yang menjawab sangat setuju. Kesimpulannya dalam pernyataan ini, sebagian besar karyawan yang berjumlah 94 orang secara keseluruhan ini, menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Saya merasa sangat sulit meninggalkan pekerjaan saya”

Pada item X 2.6 terdapat 14 orang (15%) yang menjawab sangat tidak setuju, 5 orang (5%) yang menjawab tidak setuju, 5 orang (5%) yang menjawab netral 18 orang (19%) yang menjawab setuju dan 52 orang (55%) yang menjawab sangat setuju. Kesimpulannya dalam pernyataan ini, sebagian besar karyawan yang berjumlah 94 orang secara keseluruhan ini, menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Saya merasa banyak gangguan dan berat untuk meninggalkan pekerjaan saya”

Pada item X2.7 terdapat 5 orang (5%) yang menjawab sangat tidak setuju, 7 orang (7%) yang menjawab tidak setuju, 15 orang (18%) yang menjawab netral, 20 orang (22%) yang menjawab setuju dan 47 orang (50%) yang menjawab sangat setuju. Kesimpulannya dalam pernyataan ini, sebagian besar karyawan yang berjumlah 94 orang secara keseluruhan ini, menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Bertahan dengan pekerjaan saya saat ini adalah masalah kebutuhan dan keinginan saya”

Pada item X2.8 Tidak ada karyawan yang menjawab pernyataan sangat tidak setuju (0%), 12 orang (13%) yang menjawab tidak setuju, 17 orang (18%) yang menjawab netral, 21 orang (23%) yang menjawab setuju dan 44 orang (47%) yang menjawab sangat setuju. Kesimpulannya dalam pernyataan ini, sebagian besar karyawan yang berjumlah 94 orang secara keseluruhan ini, menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Saya tidak percaya jika karyawan harus selalu setia pada pekerjaannya.”

Pada item X2.9 terdapat 1 orang (1%) yang menjawab sangat tidak setuju, 10 orang (12%) yang menjawab tidak setuju, 23 orang (24%) yang menjawab netral, 39 orang (41%) yang menjawab sangat setuju. Kesimpulannya dalam pernyataan ini, sebagian besar karyawan yang berjumlah 94 orang secara keseluruhan ini, menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Saya tidak pernah berfikir ingin menguasai pekerjaan, karena itu sangat sensitif bagi yang lain”

Pada item X2.10 terdapat 1 orang (1%) yang menjawab sangat tidak setuju, 11 orang (12%) yang menjawab tidak setuju, 17 orang (18%) yang menjawab netral, 22 orang (23%) yang menjawab setuju dan 43 orang (46%) yang menjawab sangat setuju. Kesimpulannya dalam pernyataan ini, sebagian besar karyawan yang berjumlah 94 orang secara keseluruhan ini, menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Saya memiliki keyakinan yang kuat pada pekerjaan saya”

Pada item X2.11 terdapat 1 orang atau 1% yang menjawab sangat tidak setuju, 13 orang atau 14% yang menjawab tidak setuju, 11 orang atau 12% yang menjawab netral, terdapat 18 orang atau 19% yang menjawab setuju dan 51 orang (54%) yang menjawab sangat setuju. Kesimpulannya dalam pernyataan ini, sebagian besar karyawan yang berjumlah 94 orang secara keseluruhan ini, menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Saya ingin tetap bekerja pada pekerjaan saya saat ini”

Pada item X2.12 terdapat 2 orang (2%) yang menjawab sangat tidak setuju, 10 orang (11%) yang menjawab tidak setuju, 11 orang (12%) yang menjawab netral, 21 orang (22%) yang menjawab setuju dan 50 orang (53%) yang menjawab sangat setuju. Kesimpulannya dalam pernyataan ini, sebagian besar karyawan yang berjumlah 94 orang secara keseluruhan ini, menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Saya tidak memiliki pilihan lain yang lebih baik untuk meninggalkan pekerjaan ini”

Pada item X2.13 terdapat 9 orang (10%) yang menjawab sangat tidak setuju, 8 orang (9%) yang menjawab tidak setuju, tidak ada karyawan yang menjawab pernyataan netral (0%), terdapat 15 orang (17%) yang menjawab setuju dan 54 orang (63%) yang menjawab sangat setuju. Kesimpulannya dalam pernyataan ini, sebagian besar karyawan yang berjumlah 94 orang secara keseluruhan ini, menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Saya tidak ingin meninggalkan pekerjaan saya meskipun banyak tawaran yang lebih baik”

4.3.3 Variabel Turnover Intention (Y)

Tabel 4.5
Deskripsi Variabel *Turnover Intention* (Y)

Item	Frekuensi Responden					T	Presentase Responden					T	Mean
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
Y.1	0	8	14	24	48	94	0	9%	15%	26%	51%	100%	4,19
Y.2	1	10	17	22	44	94	1%	11%	18%	23%	47%	100%	4,04
Y.3	0	8	14	22	50	94	0	9%	15%	23%	53%	100%	4,21
Y.4	0	9	20	22	43	94	0	10%	21%	23%	46 %	100%	4,05
Y.5	1	9	18	22	44	94	1%	10%	19%	23%	47%	100%	4,07
Y.6	2	8	16	23	45	94	2%	9%	17%	24%	48%	100%	3,99
Y.7	2	10	16	25	41	94	2%	11%	17%	27%	44%	100%	4,04
Y.8	1	8	17	28	40	94	1%	9%	18%	30%	43%	100%	4,03
Y.9	0	12	18	22	43	94	0%	12%	19%	23%	46%	100%	4,10

Y.10	1	9	15	24	45	94	1%	10%	16%	26%	48%	100%	4,00
Y.11	1	12	18	18	45	94	1%	13%	19%	19%	48%	100%	3,96
Y.12	3	10	15	21	40	94	3%	11%	16%	28%	43%	100%	3,90
Y.13	1	15	17	20	41	94	1%	16%	18%	21%	44%	100%	3,85
Y.14	2	12	20	24	36	94	2%	13%	18%	26%	38%	100%	3,90

Sumber : Data diolah 2024

Variabel *turnover intention* dari jumlah 94 responden dapat dilihat dari tabel 4.3.3 dapat diketahui bahwa Y.1 terdapat 8 orang (9%) yang menjawab tidak setuju 14 orang (15%) yang menjawab netral 24 orang (26%) yang menjawab setuju dan 48 orang (51%) yang menjawab sangat setuju sedangkan tidak ada karyawan yang memilih pernyataan sangat tidak setuju (0%). Kesimpulannya dalam pernyataan ini, sebagian besar karyawan yang berjumlah 94 orang secara keseluruhan ini, menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Saya merasa kurang puas dengan pekerjaan saat ini

Pada item Y.2 terdapat 1 orang (1%) yang menjawab sangat tidak setuju, 10 orang (11%) yang menjawab tidak setuju, 17 orang (18%) yang menjawab netral, 22 orang (23%) dan terdapat 44 orang (47%) yang menjawab sangat setuju. Kesimpulannya dalam pernyataan ini, sebagian besar karyawan yang berjumlah 94 orang secara keseluruhan ini, menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Jika sudah mendapatkan pekerjaan baru saya akan meninggalkan pekerjaan saya ini”

Pada item Y.3 tidak ada karyawan yang memilih pernyataan sangat tidak setuju (0%) terdapat 8 orang (9%) yang menjawab tidak setuju, 14 orang (15%) yang menjawab netral 22 orang (23%) yang menjawab setuju dan 50 orang (53%) yang menjawab sangat setuju. Kesimpulannya dalam pernyataan ini, sebagian besar karyawan yang berjumlah 94 orang secara keseluruhan ini, menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Saya ingin mencari suasana kerja yang baru”

Pada item Y.4 tidak ada karyawan yang menjawab pernyataan sangat tidak setuju atau 0% terdapat 9 orang (10%) yang menjawab tidak setuju, 20 orang (21%) yang menjawab netral, 22 orang (23%) yang menjawab setuju dan 43 orang (46%) yang menjawab sangat setuju. Kesimpulannya dalam pernyataan ini, sebagian besar karyawan yang berjumlah 94 orang secara keseluruhan ini, menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Sejak awal saya bekerja disini hanya untuk sementara saja”

Pada item Y.5 terdapat 1 orang (1%) yang menjawab sangat tidak setuju, 9 orang (10%) yang menjawab tidak setuju, 18 orang (19%) yang menjawab netral, 22 orang (23%) yang menjawab setuju dan 44 orang (47%) yang menjawab sangat setuju. Kesimpulannya dalam pernyataan ini, sebagian besar karyawan yang berjumlah 94 orang secara keseluruhan ini, menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Terdapat hal-hal internal yang membuat saya ingin keluar dari pekerjaan saya yang sekarang”

Pada item Y.6 terdapat 2 orang (2%) yang menjawab sangat tidak setuju 8 orang (9%) yang menjawab tidak setuju, 16 orang (17%) yang menjawab netral,

23 orang (24%) yang menjawab setuju dan 45 orang (48%) yang menjawab sangat setuju. Kesimpulannya dalam pernyataan ini, sebagian besar karyawan yang berjumlah 94 orang secara keseluruhan ini, menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Saya telah merencanakan untuk keluar dari pekerjaan saya dalam waktu dekat”

Pada item Y.7 terdapat 2 orang (2%) yang menjawab sangat tidak setuju, 10 orang (11%) yang menjawab tidak setuju, 16 orang (17%) yang menjawab netral, 25 orang (27%) yang menjawab setuju dan 41 orang (44%) yang menjawab sangat setuju. Kesimpulannya dalam pernyataan ini, sebagian besar karyawan yang berjumlah 94 orang secara keseluruhan ini, menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Saya ingin keluar dari pekerjaan saat ini karena merasa tidak berkembang dan kualitas kerja saya tidak meningkat”

Pada item Y.8 terdapat 1 orang (1%) yang menjawab sangat tidak setuju, 8 orang (9%) yang menjawab tidak setuju, 17 orang (18%) yang menjawab netral, 28 orang (30%) yang menjawab setuju dan 40 orang (43%) yang menjawab sangat setuju. Kesimpulannya dalam pernyataan ini, sebagian besar karyawan yang berjumlah 94 orang secara keseluruhan ini, menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Saya sering tidak masuk kerja dengan atau tanpa alasan tertentu”

Pada item Y.9 tidak ada karyawan yang memilih pernyataan sangat tidak setuju (0%) terdapat 12 orang (12%) yang menjawab tidak setuju, terdapat 18 orang (19%) yang menjawab netral, terdapat 22 orang (23%) yang menjawab

setuju dan 43 orang (46%) yang menjawab sangat setuju. Kesimpulannya dalam pernyataan ini, sebagian besar karyawan yang berjumlah 94 orang secara keseluruhan ini, menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Saya tidak memiliki semangat dan motivasi saat bekerja”

Pada item Y.10 terdapat 1 orang (1%) yang menjawab sangat tidak setuju 9 orang (10%) yang menjawab tidak setuju, 15 orang (16%) yang menjawab netral, 24 orang (26%) yang menjawab setuju dan 45 orang (48%) yang menjawab sangat setuju. Kesimpulannya dalam pernyataan ini, sebagian besar karyawan yang berjumlah 94 orang secara keseluruhan ini, menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Saya merasa pekerjaan yang sekarang tidak memiliki tantangan didalamnya sehingga saya merasa bosan dan jenuh”

Pada item Y.11 terdapat 1 orang (1%) yang menjawab sangat tidak setuju, terdapat 12 orang (13%) yang menjawab tidak setuju, 18 orang (19%) yang menjawab netral, 18 orang (19%) yang menjawab setuju dan 45 orang (48%) yang menjawab sangat setuju. Kesimpulannya dalam pernyataan ini, sebagian besar karyawan yang berjumlah 94 orang secara keseluruhan ini, menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Saya sering melanggar peraturan yang terdapat di pekerjaan saya “

Pada item Y. 12 terdapat 3 orang (3%) yang menjawab sangat tidak setuju, 10 orang (11%) yang menjawab tidak setuju, 15 orang (16%) yang menjawab netral, 21 orang (28%) yang menjawab setuju dan 40 orang (43%) yang menjawab sangat setuju. Kesimpulannya dalam pernyataan ini, sebagian besar karyawan

yang berjumlah 94 orang secara keseluruhan ini, menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Saya merasa tidak nyaman dengan pekerjaan saya sehingga saya sering melanggar peraturan tertentu”

Pada item Y.13 terdapat 1 orang (1%) yang menjawab sangat tidak setuju, 15 orang (16%) yang menjawab tidak setuju, 17 orang (18%) yang menjawab netral 20 orang (21%) yang menjawab setuju dan 41 orang (44%) yang menjawab sangat setuju. Kesimpulannya dalam pernyataan ini, sebagian besar karyawan yang berjumlah 94 orang secara keseluruhan ini, menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Saya sering melakukan protes terhadap pimpinan saya”

Pada item Y.14 terdapat 2 orang (2%) yang menjawab sangat tidak setuju, 12 orang (13%) yang menjawab tidak setuju, 20 orang (18%) yang menjawab netral 24 (26) orang yang menjawab setuju dan 36 orang (38%) orang yang menjawab sangat setuju. Kesimpulannya dalam pernyataan ini, sebagian besar karyawan yang berjumlah 94 orang secara keseluruhan ini, menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Saya merasa malas akhir-akhir ini sehingga saya tidak fokus dalam bekerja “

4.3.4 Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Tabel 4.6
Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Item	Frekuensi Responden					T	Presentase Responden					T	Mean
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
Z.1	4	10	20	23	37	94	4%	11%	21%	24%	39%	100%	3,84

Z.2	3	8	22	25	36	94	3%	9%	23%	27%	38%	100%	3,88
Z.3	3	10	16	21	44	94	3%	11%	17%	22%	47%	100%	3,99
Z.4	2	9	21	22	40	94	2%	10%	22%	23%	43 %	100%	3,95
Z.5	7	9	17	25	36	94	7%	10%	18%	27%	38%	100%	3,79
Z.6	2	10	21	22	39	94	2%	11%	22%	23%	41%	100%	3,91
Z.7	0	12	20	24	38	94	0	13%	21%	26%	40%	100%	3,94
Z.8	2	12	18	24	38	94	2%	13%	19%	26%	40%	100%	3,89
Z.9	0	9	25	25	35	94	0	10%	27%	27%	37%	100%	3,91
Z.10	0	11	23	25	35	94	0	12%	24%	27%	37%	100%	3,89
Z.11	2	8	21	27	36	94	2%	9%	22%	29%	38%	100%	3,93
Z.12	1	12	22	27	32	94	1%	13%	23%	29%	34%	100%	3,82
Z.13	0	10	24	26	34	94	0	11%	26%	28%	36%	100%	3,89
Z.14	0	19	20	25	30	94	0	20%	21%	27%	32%	100%	3,70

Sumber : Data diolah 2024

Variabel kepuasan kerja dari jumlah 94 responden dapat dilihat dari tabel 4.3.4 dapat diketahui bahwa Z.1 terdiri dari 4 orang (4%) yang menjawab sangat tidak setuju, 10 orang (11%) yang menjawab tidak setuju, 20 orang (21%) yang menjawab netral 23 orang (24%) yang menjawab setuju dan 37 orang (39%) yang menjawab sangat setuju. Kesimpulannya dalam pernyataan ini, sebagian besar karyawan yang berjumlah 94 orang secara keseluruhan ini, menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Saya merasa tertantang ketika melakukan pekerjaan saya”

Pada item Z.2 terdapat 3 orang (3%) yang menjawab sangat tidak setuju, 8 orang (9%) yang menjawab tidak setuju, 22 orang (23%) yang menjawab netral 25 orang (27%) yang menjawab setuju dan 36 orang (38%) yang menjawab sangat setuju. Kesimpulannya dalam pernyataan ini, sebagian besar karyawan yang berjumlah 94 orang secara keseluruhan ini, menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Saya merasa senang ketika bisa menyelesaikan tuntutan yang dihadapi ketika bekerja”

Pada item Z.3 terdapat 3 orang (3%) yang menjawab sangat tidak setuju 10 orang (11%) yang menjawab tidak setuju, 16 orang (17%) yang menjawab netral, 21 orang (22%) yang menjawab setuju dan 44 orang (47%) yang menjawab sangat setuju. Kesimpulannya dalam pernyataan ini, sebagian besar karyawan yang berjumlah 94 orang secara keseluruhan ini, menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Saya tidak merasa terbebani atas tantangan yang dihadapi ketika bekerja”

Pada item Z.4 terdapat 2 orang (2%) yang menjawab sangat tidak setuju, 9 orang (10%) yang menjawab tidak setuju, 21 orang (22%) yang menjawab netral 22 orang (23%) yang menjawab setuju dan 40 orang (43%) yang menjawab sangat setuju. Kesimpulannya dalam pernyataan ini, sebagian besar karyawan yang berjumlah 94 orang secara keseluruhan ini, menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Karyawan diberikan gaji tepat pada waktunya”

Pada item Z.5 terdapat 7 orang (7%) yang menjawab sangat tidak setuju, 9 orang (10%) yang menjawab tidak setuju, 17 orang (18%) yang menjawab netral

25 orang (27%) yang menjawab setuju dan 36 orang (38%) yang menjawab sangat setuju. Kesimpulannya dalam pernyataan ini, sebagian besar karyawan yang berjumlah 94 orang secara keseluruhan ini, menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Karyawan diberikan gaji sesuai dengan hasil kerja”

Pada item Z.6 terdapat 2 orang (2%) yang menjawab sangat tidak setuju, 10 orang (11%) yang menjawab tidak setuju, 21 orang (22%) yang menjawab netral 22 orang (23%) yang menjawab setuju dan 39 orang (41%) yang menjawab sangat setuju. Kesimpulannya dalam pernyataan ini, sebagian besar karyawan yang berjumlah 94 orang secara keseluruhan ini, menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Gaji yang diberikan sesuai dengan perjanjian kerja dan kesepakatan yang ada”

Pada item Z.7 tidak ada karyawan yang memilih pernyataan sangat tidak setuju (0%), terdapat 12 orang (13%) yang menjawab tidak setuju, terdapat 20 orang (21%) yang menjawab netral, 24 orang (26%) yang menjawab setuju dan 38 orang (40%) yang menjawab sangat setuju. Kesimpulannya dalam pernyataan ini, sebagian besar karyawan yang berjumlah 94 orang secara keseluruhan ini, menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Lingkungan sekitar kerja memenuhi kriteria yang aman dan nyaman bagi karyawan”

Pada item Z.8 terdapat dua orang (2%) yang menjawab sangat tidak setuju, 12 orang (13%) yang menjawab tidak setuju, 18 orang (19%) yang menjawab netral, terdapat 24 orang (26%) yang menjawab setuju dan 38 orang (40%) yang menjawab sangat setuju. Kesimpulannya dalam pernyataan ini, sebagian besar

karyawan yang berjumlah 94 orang secara keseluruhan ini, menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Sikap yang baik dari pimpinan terhadap bawahannya sehingga tercipta suasana yang harmonis”

Pada item Z.9 tidak ada karyawan yang memilih pernyataan sangat tidak setuju (0%), terdapat 9 orang (10%) yang menjawab tidak setuju, terdapat 25 orang (27%) yang menjawab netral, terdapat 25 orang (27%) yang menjawab setuju dan 35 orang (37%) yang menjawab sangat setuju. Kesimpulannya dalam pernyataan ini, sebagian besar karyawan yang berjumlah 94 orang secara keseluruhan ini, menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Fasilitas kerja sesuai dengan standar kerja”

Pada item Z.10 tidak ada karyawan yang memilih pernyataan sangat tidak setuju terdapat (0%) terdapat 11 orang (12%) yang menjawab tidak setuju, terdapat 23 orang (24%) yang menjawab netral, terdapat 25 orang (27%) yang menjawab setuju dan 35 orang (37%) yang menjawab sangat setuju. Kesimpulannya dalam pernyataan ini, sebagian besar karyawan yang berjumlah 94 orang secara keseluruhan ini, menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Adanya dukungan kerja dari rekan kerja sehingga timbul motivasi bekerja”

Pada item Z.11 terdapat 2 orang (2%) yang menjawab sangat tidak setuju, 8 orang (9%) yang menjawab tidak setuju, 21 orang (22%) yang menjawab netral, 27 orang (29%) yang menjawab setuju dan 36 orang (38%) yang menjawab sangat setuju. Kesimpulannya dalam pernyataan ini, sebagian besar karyawan yang

berjumlah 94 orang secara keseluruhan ini, menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Adanya bantuan dari rekan kerja ketika menyelesaikan pekerjaan”

Pada item Z.12 terdapat 1 orang (1%) yang menjawab sangat tidak setuju, 12 orang (13%) yang menjawab tidak setuju, 22 orang (23%) yang menjawab netral 27 orang (29%) yang menjawab setuju dan 32 orang (34%) yang menjawab sangat setuju. Kesimpulannya dalam pernyataan ini, sebagian besar karyawan yang berjumlah 94 orang secara keseluruhan ini, menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Tidak ada kesempatan yang diberikan untuk meningkatkan karier”

Pada item Z.13 tidak ada karyawan yang memilih pernyataan sangat tidak setuju (0%), terdapat 10 orang (11%) yang menjawab tidak setuju, terdapat 24 orang (26%) yang menjawab netral, terdapat 26 orang (28%) yang menjawab setuju dan terdapat 34 orang (36%) yang menjawab sangat setuju. Kesimpulannya dalam pernyataan ini, sebagian besar karyawan yang berjumlah 94 orang secara keseluruhan ini, menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Pimpinan dalam memberikan peringatan kepada karyawan kurang tegas”

Pada item Z.14 tidak ada karyawan yang memilih pernyataan sangat tidak setuju (0%), terdapat 19 orang (20%) yang menjawab tidak setuju, terdapat 20 orang (21%) yang menjawab netral, terdapat 25 orang (27%) yang menjawab setuju dan 30 orang (32%) yang menjawab sangat setuju. Kesimpulannya dalam pernyataan ini, sebagian besar karyawan yang berjumlah 94 orang secara

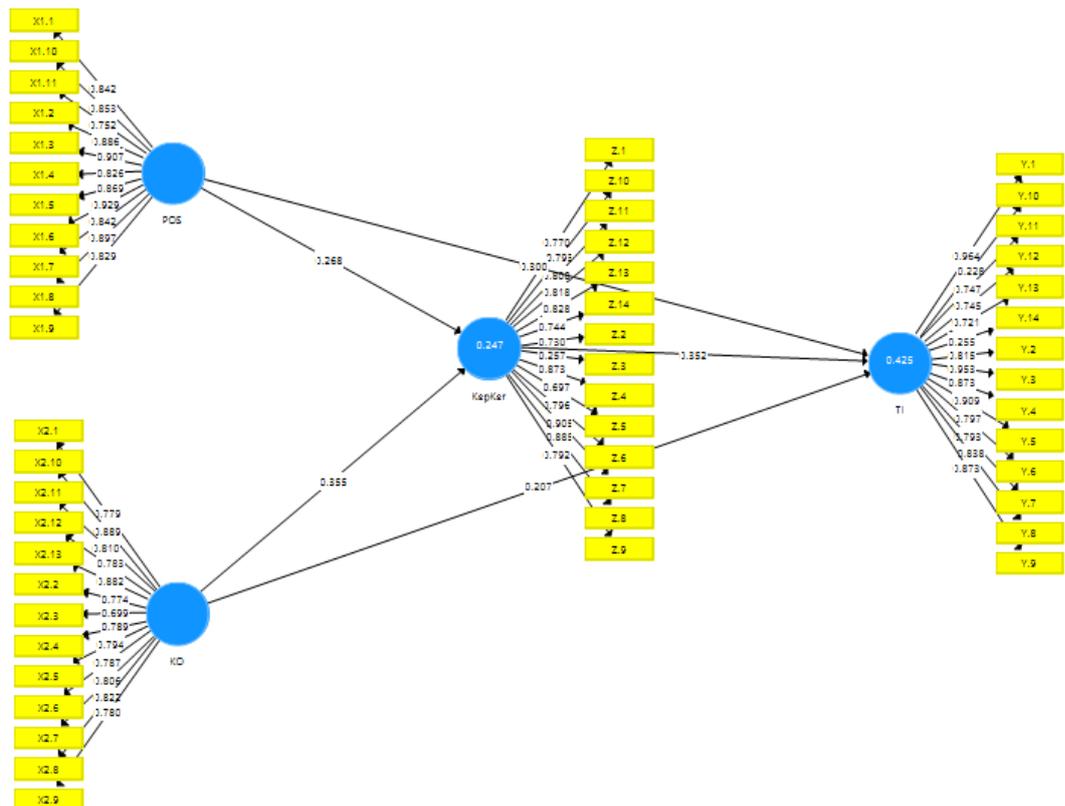
keseluruhan ini, menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Pimpinan dalam menilai prestasi kerja karyawan secara apa adanya”

4.4 Analisis Data

4.4.1 Model pengukuran (*Outer Model*)

Teknik Analisis *Patial Least Square* (PLS) dengan program *Smart*

PLS 3.0 digunakan sebagai analisis data pada penelitian ini, kemudian *outer model* untuk penelitian ini sebagai berikut :



Sumber : Output Smart PLS, Data diolah peneliti 2024

Model pengukuran gambar dipergunakan untuk menjabarkan hubungan antara variabel laten dan indikator dari tiap masing-masing variabel. Outer model ini memberikan penjelasan setiap variabel yang berkaitan dengan variabel latennya. Pada pengujian outer model terdapat

dua pengukuran validitas, yakni pengujian *convergent validity* dan *discriminant validity*.

4.4.1.1 Uji Validitas

Pengukuran validitas ini terdiri dari *convergent validity* dan *discriminant validity*. Pengujian *convergent validity* ini menggunakan nilai dari *outer loading* nya dan nilai AVE (*Average Variance Extracted*). Pengukuran *convergent validity* ini dikategorikan apabila nilai *loading factor* > 0,7 dan nilai AVE > 0,5. Pengujian *convergent validity* ini dilihat dari nilai cross loading dari setiap variabelnya dengan > 0,7. Berikut di bawah ini hasil uji *convergent validity* dan *discriminant validity*.

a). *Convergent Validity*

Menurut Ghozali (2016) *convergent validity* ini dilihat melalui model dengan score konstruknya. *Convergent Validity* ini nilai validitas nya ditentukan oleh nilai *outer loading* > 0,6 dan nilai AVE nya > 0,5.

Tabel 4.7
Outer Loading

Indikator	KK (Z)	KO (X2)	POS (X1)	TI (Y)	Keterangan
X1.1			0.841		Valid
X1.2			0.885		Valid
X1.3			0.907		Valid
X1.4			0.826		Valid
X1.5			0.869		Valid
X1.6			0.928		Valid
X1.7			0.843		Valid
X1.8			0.897		Valid

X1.9			0.829		Valid
X1.10			0.853		Valid
X1.11			0.752		Valid
X2.1		0.780			Valid
X2.2		0.775			Valid
X2.3		0.698			Valid
X2.4		0.789			Valid
X2.5		0.794			Valid
X2.6		0.787			Valid
X2.7		0.806			Valid
X2.8		0.822			Valid
X2.9		0.780			Valid
X2.10		0.888			Valid
X2.11		0.810			Valid
X2.12		0.783			Valid
X2.13		0.881			Valid
Y.1				0.964	Valid
Y.2				0.814	Valid
Y.3				0.953	Valid
Y.4				0.877	Valid
Y.5				0.909	Valid
Y.6				0.797	Valid
Y.7				0.793	Valid
Y.8				0.839	Valid
Y.9				0.871	Valid
Y.10				0,227	Tidak Valid
Y.11				0.747	Valid
Y.12				0.752	Valid
Y.13				0.723	Valid
Y.14				0,256	Tidak Valid
Z.1	0.768				Valid
Z.2	0.724				Valid
Z.3	0,258				Tidak Valid
Z.4	0.869				Valid
Z.5	0.700				Valid
Z.6	0.792				Valid
Z.7	0.902				Valid
Z.8	0.884				Valid
Z.9	0.791				Valid
Z.10	0.799				Valid
Z.11	0.817				Valid

Z.12	0.822				Valid
Z.13	0.831				Valid
Z.14	0.869				Valid

Sumber : Data diolah 2024

Dari tabel 4.7 dapat dilihat bahwasannya nilai outer loading terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai dibawah 0,6 yaitu : indikator Y.10 dengan nilai 0,228, indikator Y.14 dengan nilai 0,256, dan indikator Z.3 dengan nilai 0,258. Selain indikator yang tidak valid tersebut. Indikator lainnya dari masing-masing variabel telah mencapai $> 0,6$. Angka ini menandakan bahwa nilai outer loading tiap masing-masing indikator telah memenuhi persyaratan dari pengujian *convergent validity*.

b). *Discriminant Validity*

Pengujian *Discriminant Validity* pada penelitian ini dapat dilihat pada nilai *cross loading* nya. *Discriminant Validity* dikatakan valid apabila nilai indikator pada variabel yang berhubungan memiliki nilai yang lebih besar dari *nilai cross loading* variabel laten lainnya. Berikut nilai *cross loading* penelitian ini

Tabel 4.8
Cross Loading

Indikator	KK (Z)	KO (X2)	POS (X1)	TI (Y)
X1.1	0.244	0.281	0.841	0.349
X1.10	0.155	0.095	0.853	0.366
X1.11	0.196	0.086	0.752	0.423
X1.2	0.238	0.271	0.885	0.4
X1.3	0.226	0.283	0.907	0.441
X1.4	0.42	0.247	0.826	0.353
X1.5	0.417	0.224	0.869	0.387
X1.6	0.188	0.198	0.928	0.391
X1.7	0.493	0.254	0.843	0.504
X1.8	0.334	0.204	0.897	0.459

X1.9	0.273	0.229	0.829	0.423
X2.1	0.339	0.78	0.173	0.269
X2.10	0.35	0.888	0.197	0.291
X2.11	0.256	0.81	0.226	0.222
X2.12	0.258	0.783	0.268	0.314
X2.13	0.348	0.881	0.192	0.308
X2.2	0.338	0.775	0.23	0.388
X2.3	0.392	0.698	0.077	0.451
X2.4	0.372	0.789	0.193	0.23
X2.5	0.269	0.794	0.138	0.294
X2.6	0.388	0.787	0.353	0.546
X2.7	0.375	0.806	0.274	0.429
X2.8	0.281	0.822	0.182	0.254
X2.9	0.305	0.78	0.083	0.251
Y.1	0.532	0.443	0.502	0.964
Y.11	0.283	0.307	0.322	0.747
Y.12	0.407	0.306	0.347	0.752
Y.13	0.365	0.266	0.278	0.723
Y.2	0.498	0.33	0.412	0.814
Y.3	0.505	0.438	0.493	0.953
Y.4	0.525	0.343	0.479	0.877
Y.5	0.52	0.472	0.451	0.909
Y.6	0.443	0.303	0.378	0.797
Y.7	0.41	0.416	0.446	0.793
Y.8	0.378	0.323	0.299	0.839
Y.9	0.43	0.344	0.363	0.871
Z.1	0.768	0.208	0.333	0.506
Z.10	0.799	0.373	0.269	0.389
Z.11	0.817	0.414	0.276	0.448
Z.12	0.822	0.399	0.277	0.361
Z.13	0.831	0.432	0.353	0.43
Z.14	0.753	0.373	0.296	0.349
Z.2	0.724	0.266	0.17	0.345
Z.4	0.869	0.358	0.369	0.561
Z.5	0.7	0.269	0.164	0.318
Z.6	0.792	0.297	0.17	0.435
Z.7	0.902	0.315	0.267	0.474
Z.8	0.884	0.348	0.342	0.509
Z.9	0.791	0.338	0.361	0.399

Sumber : Data diolah 2024

Dari penjabaran data tabel 4.8, maka dapat dilihat bahwa tiap indikator dari variabel penelitian ini memiliki nilai *cross loading* yang angkanya lebih besar di variabel yang telah terbentuk dibandingkan dengan nilai pada variabel yang lainnya. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa indikator-indikator yang digunakan pada penelitian ini memiliki nilai *discriminan validity* yang sangat baik pada susunan variabel nya.

Nilai *discriminan validity* tidak hanya dilihat pada *cross loading* nya saja, akan tetapi juga bisa dilihat melalui nilai AVE yang harus mencapai $> 0,5$ tiap variabelnya sehingga model yang digunakan dapat dikatakan baik.

Tabel 4.9
Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
POS (X1)	0.737
KO (X2)	0.641
TI (Y)	0.706
KK (Z)	0.650

Sumber : Data diolah, 2024

Pada tabel 4.9 yang telah dipaparkan, dapat dilihat nilai AVE dari variabel *perceived organizational support*, komitmen organisasional, kepuasan kerja dan *turnover intention* ini telah mencapai angka $> 0,5$. Maka demikian, variabel-variabel tersebut bisa dikatakan memiliki nilai diskriminan validity yang baik

4.4.1.2 Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan dalam rangka memberikan pembuktian bahwa akurasi dan ketepatan ketika mengukur sebuah konstruk penelitian. Pengujian ini dilakukan dengan dua cara yakni dengan melihat nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*. *Composite Reliability* ini merupakan bagian dari pengujian nilai reliabilitas tiap indikator yang digunakan pada masing-masing variabel pada sebuah penelitian. Jika data yang digunakan mempunyai nilai *Composite Reliability* nya melebihi 0,6 maka dapat dikatakan bahwa penelitian tersebut telah memiliki nilai reliabilitas yang tinggi dan mencukupi. Sedangkan nilai *Cronbach's Alpha* merupakan pengujian reliabilitas yang nilainya ini dipergunakan untuk memperkuat nilai *Composite Reliability* . Suatu nilai dapat dikatakan reliabel apabila Cronbach Alpha nya melebihi 0,7. Dibawah ini, dapat dilihat penjabaran nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* dari tiap variabel yang digunakan.

Tabel 4.10
Composite Reliability dan Cronbach's alpha

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
POS (X1)	0,964	0,969	Reliabel
KO (X2)	0,953	0,959	Reliabel
TI(Y)	0,961	0,966	Reliabel

KK (Z)	0,955	0,960	Reliabel
--------	-------	-------	----------

Berdasarkan tabel 4.10, nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* pada keseluruhan variabel yang digunakan mempunyai nilai yang melebihi syaratnya, dengan demikian nilai tersebut telah memenuhi syarat reliabilitasnya.

4.4.2. Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian *inner model* atau uji model struktural ini dilakukan dengan tujuan untuk melihat adanya pengaruh langsung dan tidak langsung antara tiap variabel penelitian. Manfaat dari pengujian *inner model* ini adalah dapat menguji hubungan antara konstruk, nilai signifikan, nilai *R-Square* serta nilai model penelitian. Adapun pengujian *inner model* pada *Smart PLS* dilakukan dengan melihat nilai *R-Square*, dan *Estimate Path Coefficient*.

a) *R-Square*

Pengujian model struktural dilakukan dengan melihat nilai *R-Square* pada tiap variabel laten endogen sebagai kekuatan dalam memprediksi sebuah model struktural. Berikut hasil nilai *R-Square* pengolahan data pada *SmartPLS* :

Tabel 4.11
Nilai R-Square

Variabel	R Square
Kepuasan Kerja (Z)	0.244
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0.420

Sumber: Data diolah, 2024

Dapat dilihat pada data diatas bahwa nilai R-Square dari variabel turnover intention sebesar 42% dipengaruhi oleh variabel perceived organizational support, komitmen organisasional dan kepuasan kerja. Sedangkan variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel perceived organizational support dan komitmen organisasional sebesar 24%, yang sisanya ini dijelaskan oleh faktor variabel lainnya.

b) Q-Square

Setelah melihat nilai *R-Square*, langkah berikutnya dalam pengukuran seberapa mampu tidaknya sebuah model penelitian dilihat melalui nilai *Q-Square*. Apabila nilai > 0 maka hal tersebut menunjukkan bahwa model tersebut memiliki predictive relevance (Supriyanto & Maharani, 2013). Hasil dari pengujian *R-Square* tersebut harus didistribusikan ke dalam rumus *Q-Square* berikut :

$$Q^2 = 1 - (1 - R_z^2) (1 - R_y^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,244) (1 - 0,420)$$

$$Q^2 = 1 - (0,756) - (0,580)$$

$$Q^2 = 1 - 0,176$$

$$Q^2 = 0,824$$

$$Q^2 = 82,4\%$$

Berdasarkan perhitungan rumus diatas, dapat dilihat pengujian Q^2 yang baik ditunjukkan oleh nilai predictive relevance sebesar 82,4% atau 0,817. Dari perhitungan tersebut dapat dilihat bahwa nilai kontribusi data

yang mampu dijelaskan oleh model adalah sebesar 82,4%. Adapun sisa nilai sebesar 18,3% dapat dijelaskan variabel lain yang belum dijelaskan pada model penelitian.

c) Uji Hipotesis

Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan peneliti, hasil yang telah diperoleh sangat bermanfaat untuk jawaban hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis ini dapat dilakukan dengan membuktikan nilai t-statistika dan nilai P-Value. Hipotesis akan diterima jika memiliki nilai t-statistika > 1,96 dan P-Value nya < 0,05. Untuk mengetahui nilai t-statistika dan P-Value dari hipotesis yang digunakan, diketahui dari output koefisien jalur serta pengaruh tidak langsung di perhitungan *bootstrapping*. Metode *bootstrapping* merupakan sebuah tahapan pengambilan sampel baru yang dilakukan berulang sebanyak jumlah N sampel yang baru dari sejumlah data yang awal berukuran n. Pada sampel yang baru ini nantinya dilakukan pengambilan titik sampel dari data yang awal secara bertahap satu per satu hingga sejumlah n kali dengan pengambilannya. Dibawah ini tabel hasil perhitungan *bootstrapping* dengan pengujian secara langsung

Tabel 4. 12
Nilai Bootsraping

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
POS (X1) -> TI (Y)	0.398	0.406	0.097	4.122	0,000
KO (X2) -> TI (Y)	0.33	0.333	0.087	3.779	0,000
POS (X1) -> KK (Z)	0.266	0.272	0.093	2.871	0.004
KO (X2) -> KK (Z)	0.354	0.361	0.095	3.735	0,000

KK (Z) -> TI (Y)	0.335	0.333	0.103	3.243	0.001
------------------	-------	-------	-------	-------	-------

Sumber : Data diolah 2024

Pengujian hipotesis dapat diketahui melalui P-Value hipotests alternative yang diterima jika nilai p-value $< 0,05$. Hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

H1 : *Perceived organizational support* berpengaruh terhadap *turnover intention*

Melalui hasil bootsrapping diatas, dapat diketahui bahwa nilai uji variabel *Perceived organizational support* berpengaruh terhadap *turnover intention* mendapatkan nilai koefisien parameter sebesar 0,398, dengan nilai t-statistika 4,122 atau lebih dari 1,96 serta mendapatkan nilai P-Value nya sebesar 0,000 atau kurang dari 0,05. Dengan demikian, variabel *perceived organizational support* berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention* sehingga **H1 diterima**.

H2 : *Komitmen organisasional* berpengaruh terhadap *turnover intention*

Melalui hasil bootsrapping diatas, dapat diketahui bahwa nilai uji variabel *Komitmen organisasional* berpengaruh terhadap *turnover intention* mendapatkan nilai koefisien parameter sebesar 0,330, nilai t-statistika 3,779 atau lebih dari 1,96 serta untuk nilai P-Value nya sebesar 0,000 atau $< 0,05$. Dengan demikian, variabel *komitmen organisasional* berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention* sehingga **H2 diterima**

Sedangkan hasil perhitungan *bootstraping* pengujian secara tidak langsung adalah sebagai berikut :

Tabel 4.13
Efek tidak langsung spesifik

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
POS (X1) -> KK (Z) -> TI (Y)	0.089	0.088	0.038	2.361	0.018
KO (X2) -> KK (Z) -> TI (Y)	0.118	0.123	0.056	2.127	0.033

Sumber : Output PLS, Data diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai *perceived organizational support (X1)* memiliki pengaruh tidak langsung terhadap *turnover intention (Y)* melalui kepuasan kerja (Z). Hasil koefisien parameter 0,089, t-statistika sebesar 2,361 atau > 1,96 dan nilai P-Value nya sebesar 0,018 atau < 0,05. Selanjutnya variabel komitmen organisasional (X2) memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap *turnover intention (Y)* melalui kepuasan kerja (Z). Hasil koefisien parameter 0,118, t-statistika 2,127 atau > 1,96 dan nilai P-Valuenya sebesar 0,033 atau < 0,05.

H3 : *perceived organizational support* terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja

Melalui hasil pengujian diatas, dapat diketahui bahwa nilai uji hipotesis *perceived organizational support* terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja dinyatakan dengan hasil-statistika sebesar 2,361 atau > 1,96 dan nilai P-Value nya sebesar 0,018 atau < 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel *kepuasan kerja* mampu memediasi *perceived prganizational suport* terhadap *turnover intention*. **Maka H3 diterima.**

H4 : komitmen organisasional berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja

Melalui hasil pengujian diatas, dapat diketahui bahwa nilai uji hipotesis komitmen organisasional berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja dinyatakan dengan hasil t-statistika 2,127 atau $> 1,96$ dan nilai P-Valuenya sebesar 0,033 atau $< 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja mampu memediasi variabel komitmen organisasional terhadap *turnover intention*. **Maka H4 diterima.**

4.6 Pembahasan Hasil Hipotesis

Dari hasil pembahasan yang telah dijabarkan bahwa *perceived organizational support* dan komitmen organisasional sebagai variabel bebas, sedangkan *turnover intention* sebagai variabel terikat dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Adapun dalam pengujian secara keseluruhan pengaruh *perceived organizational support* dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

4.6.1 Perceived organizational support berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention*

Dari hasil analisis yang dilakukan diatas, dapat dibuktikan bahwa *perceived organizational support* terhadap *turnover intention* pada karyawan Industri Kecil Gula Merah mendapatkan nilai koefisiensi parameter sebesar 0,398, dengan nilai t-statistika 4,122 atau lebih dari 1,96 serta mendapatkan nilai P-Value nya sebesar 0,000 atau kurang dari 0,05. Dengan demikian, variabel *perceived organizational support* berpengaruh secara langsung

terhadap variabel *turnover intention* pada karyawan Industri Kecil Gula Merah. Dukungan organisasi merupakan salah satu faktor yang penting untuk diperhatikan untuk mengurangi terjadinya *turnover intention* pada karyawan (Abelson, 1986). Karyawan yang memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi terhadap organisasi mengenai kesejahterannya mampu mengurangi tingkat *turnover intention* dalam suatu organisasi (Bhakti, 2018).

Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) salah satu indikator dari *perceived organizational support* adalah dukungan dari supervisor yang artinya supervisor mampu menghargai segala kontribusi yang sudah diberikan karyawan dan memperdulikan kesejahteraan para karyawannya. Hal ini maknanya apabila karyawan merasa dihargai dan organisasi mampu menyejahterakan karyawannya maka hal ini akan menumbuhkan kepercayaan dalam diri karyawan sehingga karyawan bertahan terhadap organisasinya sehingga hal ini mampu mengurangi tingkat *turnover intention* pada karyawan. Menurut Zeffane (1994) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi karyawan dalam mengambil keputusan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi salah satunya adalah faktor organisasi yaitu bagaimana organisasi mampu memperhatikan apa yang dibutuhkan karyawan dan mampu menyejahterakan karyawan untuk menunjang dan meningkatkan kinerja mereka sehingga karyawan mampu mempertahankan

organisasi. Dari kedua teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara *perceived organizational support* dan *turnover intention* saling berkaitan. Semakin baik organisasi memperlakukan dan memperhatikan kesejahteraan karyawannya maka hal ini akan mengurangi tingkat *turnover intention* yang terjadi (Saklit, 2017).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Silvia & Suryani (2017) yang menyatakan bahwa tingkat turnover karyawan sangat dipengaruhi oleh bagaimana organisasi memperlakukan dan memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Penelitian lainnya yang juga turut selaras dengan hasil penelitian diatas yakni dilakukan oleh Wijaya & Suhardiyah (2021), Aji (2021) dan Mulyaningsih & Tanuwijaya (2023). Di dalam penelitian mereka variabel *perceived organizational support* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *turnover intention*.

Adapun kajian Agama Islam, berdasarkan hasil penelitian diatas, karyawan Industri Kecil Gula Merah kurang baik dalam hal memperlakukan dan memperhatikan kesejahteraan karyawannya sehingga hal ini masih menjadi pemicu karyawan dalam meninggalkan organisasi. Karyawan cenderung berpindah-pindah pekerjaan dikarenakan faktor kurangnya dukungan yang dirasakan oleh organisasi dalam menyejahterakan karyawannya. Di dalam Islam sesama umat manusia dianjurkan untuk berbuat baik satu sama lain dalam surat Al Isra' ayat 7 yang berbunyi :

إِنْ أَحْسَنْتُمْ أَحْسَنْتُمْ لِأَنْفُسِكُمْ وَإِنْ أَسَأْتُمْ فَلَهَا فَإِذَا جَاءَ وَعْدُ الْآخِرَةِ

لَيْسُوا وَجُوهَكُمْ وَلِيَدْخُلُوا الْمَسْجِدَ كَمَا دَخَلُوهُ أَوَّلَ مَرَّةٍ وَلِيُتَبَرَّؤا مَا

عَلَوْا تَتَّبِعُوا

Artinya : “Jika berbuat baik, (berarti) kamu telah berbuat baik untuk dirimu sendiri. Jika kamu berbuat jahat, (kerugian dari kejahatan) itu kembali kepada dirimu sendiri. Apabila datang saat (kerusakan) yang kedua, (Kami bangkitkan musuhmu) untuk menyuramkan wajahmu, untuk memasuki masjid (Baitulmaqdis) sebagaimana memasukinya ketika pertama kali, dan untuk membinasakan apa saja yang mereka kuasai.”

Dalam tafsiran Kementerian Agama, menyatakan bahwa maksud dari ayat diatas adalah bahwa setiap perbuatan baik ataupun buruk maka hal itu akan kembali kepada diri kita sendiri. Dalam hal ini sebagai umat manusia dianjurkan unruk saling berbuat baik satu sama lain karena setiap perlakuan yang diperbuat adalah apa yang akan didapatkan kelak. Hal ini sesuai dengan yang dipaparkan Azizah *et al.*,(2023) dalam penelitiannya bahwa saling menghormati satu sama lain menjadi indikator pengukur *perceived organizational support* bahwasanya bentuk perhatian dan saling menghormati yang diberikan oleh organisasi menjadikan hubungan yang baik dan saling timbal balik antara organisasi dengan karyawannya hal ini tentunya untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan lingkungan organisasi yang loyal.

4.6.2 Komitmen organisasional berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention*

Dari hasil analisis yang dilakukan di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan nilai koefisien parameter sebesar 0,330, nilai t-statistika 3,779 atau lebih dari 1,96 serta untuk nilai P-Value nya sebesar 0,000 atau $< 0,05$. Dengan kata lain variabel komitmen organisasional berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention*. Menurut Tampubolon & Sagala (2020) terjadinya *turnover intention* diakibatkan oleh faktor pribadi dari karyawan salah satunya adalah komitmen terhadap organisasi yang dimiliki oleh karyawan. Apabila karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi dan mencari pekerjaan baru menurun (Tampubolon & Sagala, 2020).

Menurut Priansa (2014) salah satu faktor dalam munculnya niat untuk keluar dari organisasi adalah loyalitas yang dimiliki karyawan tercermin melalui ketersediaan dan kemauan karyawan untuk berkontribusi terhadap organisasi. Menurut Rehman et al.(2013) komitmen organisasional adalah suatu keadaan sejauh mana seorang pekerja mengenali organisasi dan memiliki keinginan untuk melanjutkan karirnya dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasional berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan dapat ditimbulkan akibat rendahnya komitmen karyawan

terhadap organisasi yang ditunjukkan oleh sikap acuh tak acuh terhadap pekerjaannya dan semakin lama akan cenderung ingin keluar dari organisasi. Sebaliknya, jika seorang karyawan memiliki rasa komitmen yang tinggi, akan cenderung memiliki rasa loyalitas pada organisasi, bekerja secara maksimal dan tetap berada di dalam organisasi. Berdasarkan teori diatas terlihat jelas adanya keterkaitan antara komitmen organisasional terhadap *turnover intention*. Ketika karyawan memiliki komitmen yang penuh terhadap organisasi sehingga karyawan bersedia dan mau untuk berkontribusi terhadap organisasinya sehingga hal ini akan mengurangi niat karyawan untuk berpindah dari organisasinya (Sandora & Andrala, 2022).

Hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Bawawa et al., (2021) yang menyatakan bahwa dengan memiliki komitmen yang tinggi maka hal ini akan mengurangi niat karyawan untuk berpindah dari organisasinya sehingga karyawan mampu mengenali organisasi dan memiliki keinginan untuk melanjutkan karirnya dalam organisasi tersebut. Dengan demikian, komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian lain yang juga memberikan pernyataan yang sama dengan penelitian yakni penelitian yang dilakukan oleh Juniarti et al., (2024), Rizki & Juhaeti (2023) dan Mokoagow et al., (2022) yang juga

menunjukkan bahwa hasil penelitian mereka variabel komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*.

Dalam pandangan Islam, Pandangan Islam terkait penelitian ini yang berhubungan dengan komitmen organisasi terdapat pada (Q.S Al-Fath : 10) yang berbunyi :

إِنَّ الَّذِينَ يُبَايِعُونَكَ إِنَّمَا يُبَايِعُونَ اللَّهَ فَيَدُ اللَّهُ فَوْقَ أَيْدِيهِمْ
فَمَنْ نَكَثَ فَإِنَّمَا يَنْكُثُ عَلَىٰ نَفْسِهِ وَمَنْ أَوْفَىٰ بِمَا عَاهَدَ عَلَيْهِ اللَّهُ
فَإِنَّمَا يَجْزِيهِ أَجْرًا عَظِيمًا

Artinya: “Bahwasanya orang-orang yang berjanji setia kepadamu (Muhammad), sesungguhnya mereka hanya berjanji setia kepada Allah SWT. Tangan Allah SWT di atas tangan mereka, maka barangsiapa melanggar janji, maka sesungguhnya dia melanggar atas (janji) sendiri; dan barang siapa menepati janjinya kepada Allah SWT maka Dia akan memberinya pahala yang besar”.

Menurut tafsiran Kementerian Agama, ayat diatas dimaksudkan sebagai bentuk peringatan bahwa dia akan menolong orang yang berjanji itu dalam melaksanakan janjinya. Maka barangsiapa melanggar janji yang telah diucapkan kepada Nabi maka dia juga melanggar janji kepada dirinya sendiri. Begitu pun sebaliknya, orang yang menepati janjinya, maka ia akan mendapatkan pahala yang besar berupa surga.

Karyawan yang berkomitmen kepada perusahaanya, sama halnya telah melakukan kesepakatan dan berjanji atas amanah

untuk melaksanakan kewajibannya terhadap pekerjaan dan mencapai tujuan perusahaan. Karyawan harus melaksanakan janji yang telah disepakati dengan berkomitmen sepenuhnya atas kewajibannya sebagai seorang karyawan yang baik. Karyawan yang berkomitmen terhadap pekerjaannya ini senantiasa akan meningkatkan kinerjanya dan selalu berkontribusi dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya. Karyawan dengan kinerja baik juga akan mendapatkan ganjaran atas perbuatannya dengan tercapainya tujuan organisasi. Sama halnya dengan orang yang melaksanakan janjinya maka ia juga akan mendapatkan ganjarannya berupa pahala yang besar.

4.6.3 Perceived organizational support berpengaruh terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, variabel *perceived organizational support* terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja dinyatakan dengan hasil-statistika sebesar 2,361 atau $> 1,96$ dan nilai P-Value nya sebesar 0,018 atau $< 0,05$. Yang menandakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang erat antara variabel *perceived organizational support* terhadap *turnover intention*.

Menurut Robbins (2002), salah satu faktor kepuasan kerja adalah hubungan interpersonal, dalam bekerja karyawan membutuhkan interaksi antar sesama, hal ini juga meliputi perilaku pemimpin terhadap bawahannya. Untuk mempertahankan serta

memelihara hubungan interpersonal ini maka perlu menerapkan nilai-nilai saling menghargai satu sama lain baik antara pemimpin dan bawahannya. Apabila pemimpin mampu menjalin hubungan yang baik dengan bawahannya maka hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja dalam diri karyawan. Menurut Allen & Brady (2013) salah satu indikator dalam *perceived organizational support* adalah sikap organisasi terhadap karyawannya yang bermakna bahwa bagaimana organisasi mampu menghargai dan memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Maka *perceived organizational support* akan berpengaruh terhadap adanya kepuasan dalam dirinya terhadap pekerjaannya. Semakin tinggi tingkat *perceived organizational support*, maka kepuasan kerja juga akan meningkat. Apabila dukungan dari organisasi dan kepuasan meningkat maka hal ini akan mengurangi tingkat *turnover intention* yang terjadi.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Siswanti & Pratiwi (2020) yang memaparkan bahwa *perceived organizational support* dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga ia memiliki keyakinan penuh terhadap organisasi dalam menyejahterakan mereka sehingga karyawan mampu mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Hal ini maknanya bahwa *perceived organizational support* berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja. Penelitian

lainnya yang juga mendukung penelitian ini dilakukan oleh Herianto & Yanuar (2021), Kurniawan & Farusca (2021) dan Putra et al., (2015) yang memiliki hasil penelitian yang serupa.

Dalam pandangan Agama Islam, bekerja merupakan bagian dari ibadah. Bekerja dengan sepenuh hati menghadirkan ketulusan dan balasannya adalah pahala yang besar bagi siapapun yang mengerjakannya. Allah SWT berfirman dalam surah At-Taubah ayat 105 yang berbunyi :

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : *Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”*

Dalam tafsiran Kementerian Agama, ayat diatas menjelaskan tentang perintah Allah SWT kepada umat nya untuk bekerja yang membawa kebaikan dan bermanfaat bagi dirinya maupun orang lain. Allah akan membalas perbuatan orang-orang yang bekerja dengan membawa manfaat , dengan memberikan penghargaan atas pekerjaan yang telah ia lakukan. Maknanya, orang-orang yang bekerja dengan sepenuh hati dan membawa dampak positif bagi dirinya dan sekitarnya, akan mendapatkan ganti berupa pahala

karena bekerja merupakan bagian dari ibadah apabila dilakukan dengan dan tujuan yang baik.

Menurut tafsiran Al-Misbah (2001) menjelaskan mengenai makna surah At-Taubah ayat 105 ini tentang mendorong atau memberikan dukungan kepada umat manusia supaya lebih berhati-hati dan lebih mengawasi amal atau pekerjaan yang mereka lakukan. Setiap perbuatan akan mendapatkan balasannya sendiri. Entah itu buruk maupun baik, semua memiliki konsekuensinya masing-masing, Termasuk juga dalam bekerja, sebagai karyawan haruslah melaksanakan kewajibannya untuk membantu organisasi dalam mewujudkan tujuannya. Begitupula dengan organisasi ketika karyawan sudah memenuhi semua kewajibannya sudah sepatutnya perusahaan juga memperhatikan hak dan kesejahteraan karyawan agar terciptanya hubungan yang harmonis. Karena adanya hal ini akan menumbuhkan kepuasan kerja dalam diri karyawan apabila segala hak dan kewajiban karyawan sudah dipenuhi maka karyawan akan merasa puas dalam bekerja, apabila kepuasan kerja yang dimiliki karyawan tinggi maka hal ini akan mengurangi tingkat *turnover intention* dalam diri karyawan.

4.6.4 Komitmen organisasional berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan , didapatkan hasil bahwa nilai uji hipotesis komitmen organisasional terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja dinyatakan dengan hasil

t-statistika 2,127 atau $> 1,96$ dan nilai P-Valuenya sebesar 0,033 atau $< 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki hubungan erat antara komitmen organisasional terhadap *turnover intention*.

Menurut Burt dalam As'ad (1995) yang mengungkapkan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor individunya, yakni sikap orang terhadap pekerjaannya. Lalu menurut Indra (2010) Komitmen organisasional adalah kondisi psikis dari individu yang berkaitan dengan nilai keteguhan, kepercayaan, dan rasa keyakinan yang kuat kepada tujuan dan nilai organisasi, keinginan yang besar untuk bekerja dengan organisasi serta tingkatan rasa untuk menetap menjadi anggota sebuah organisasi.

Artinya, sikap dari seorang individu yang ingin berkomitmen terhadap pekerjaannya berkaitan dengan kepuasan kerja. Apabila seorang karyawan yang memiliki kepuasan kerja, akan ditunjukkan dengan sikap dirinya terhadap pekerjaannya, akan ditunjukkan bagaimana upayanya untuk tetap dalam organisasi. Semakin tinggi tingkat komitmen organisasional karyawan terhadap pekerjaannya, maka akan meningkat kepuasan dalam dirinya serta mengurangi keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya.

Menurut Susilo & Satrya (2019) tingkat komitmen organisasional yang tinggi ini akan berdampak pada karyawan, salah satunya yaitu dalam hal kepuasan kerja. Karyawan yang

berkomitmen dan bersikap loyal terhadap perusahaanya, juga akan mengurangi tingkat keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasinya. Hal ini berarti, komitmen organisasional dan kepuasan kerja, secara bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardianto & Bukhori (2021), Ratnaningsih (2021) dan Bawawa et al., (2021) yang memiliki hasil penelitian yang sama. Tingkat komitmen organisasional yang tinggi dari karyawan akan meningkatkan kepuasannya dalam bekerja. Karyawan dengan tingkat komitmen dan kepuasan kerja yang tinggi ini akan berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi atau bertahan. Semakin tinggi komitmen dan kepuasannya dalam bekerja, maka akan mengurangi tingkat *turnover intention* dalam diri karyawan.

Adapun dalam Agama Islam, komitmen ini sama halnya dengan sebuah janji. Allah SWT berfirman dalam surat Fussilat ayat 30 dibawah ini :

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَامُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا

تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنتُمْ تُوعَدُونَ

Artinya : Sesungguhnya orang-orang yang berkata, “Tuhan kami adalah Allah,” kemudian tetap (dalam pendiriannya), akan turun malaikat-malaikat kepada mereka (seraya berkata),

“Janganlah kamu takut dan bersedih hati serta bergembiralah dengan (memperoleh) surga yang telah dijanjikan kepadamu.”

Menurut tafsiran Al-Misbah (2001) ayat diatas menjelaskan bahwa seorang manusia yang baik, antara ucapan dan keyakinan hatinya itu sama. Artinya apa yang ia ucapkan dengan keyakinan yang sebenarnya dalam hatinya, sama. Begitu pula dengan perbuatannya, bahwa apa yang ia ucapkan akan selaras dengan perbuatan yang ia lakukan. Selain itu, makna teguh pendirian ini sama halnya dengan *istiqhomah*. Orang yang berusaha untuk tetap *istiqhomah* ,akan mendapatkan surga sebagai balasannya. *Istiqhomah* ini dapat di artikan dengan berkomitmen untuk tetap memegang teguh pendiriannya. Orang yang berkomitmen ini akan berusaha untuk melaksanakan janji yang telah ia ucapkan dan berusaha untuk tidak mengingkarinya. Balasan atas komitmen dirinya dalam berpegang teguh pada pendiriannya ini adalah mendapatkan surga sesuai dengan yang telah dijanjikan oleh Allah SWT.

Berkomitmen dalam bekerja merupakan sebuah hal yang memang harus dilaksanakan seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan diberikan tugas untuk mengemban dan melaksanakan kewajibannya dengan baik. Komitmen sama halnya dengan ia melaksanakan janjinya yang telah di ikrarkan ketika dirinya menjadi karyawan di sebuah perusahaan. Apabila seorang karyawan berkomitmen kepada pekerjaannya, maka ia juga akan

meningkatkan kepuasannya dalam bekerja. Semakin tinggi tingkat komitmen dan kepuasannya ketika bekerja, maka keinginan untuk meninggalkan organisasinya akan berkurang.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.2 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian beserta pembahasan yang telah dijabarkan oleh peneliti tentang pengaruh variabel *perceived organizational support* dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada Industri Kecil Gula Merah yang ada di Desa Mirigambar Kabupaten Tulungagung dengan menggunakan pendekatan *Structural Equation Model* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) atau SmartPLS versi 3.0 dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a) Variabel *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di Industri Kecil Gula Merah. Ketika organisasi mampu memenuhi hak karyawan dan memperhatikan kesejahteraannya maka hal ini akan mempengaruhi keinginan karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya dan tidak berpindah ke pekerjaan yang lain.
- b) Variabel komitmen organisasional berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di Industri Kecil Gula Merah, artinya tingkat organisasional dari karyawan mampu mempengaruhi *turnover*

intention pada karyawan. dengan meningkatnya komitmen organisasional yang dimiliki karyawan maka hal ini akan mengurangi tingkat *turnover intention*

- c) Terdapat pengaruh *perceived organizational support* terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja karyawan di Industri Kecil Gula Merah. Semakin tinggi *perceived organizational support* maka hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja dalam diri karyawan sehingga mengurangi tingkat *turnover intention*. Hal ini berarti kepuasan kerja memediasi antara *perceived organizational support* terhadap *turnover intention* karyawan di Industri Kecil Gula Merah.
- d) Terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja. Semakin tinggi tingkat komitmen organisasional karyawan, maka tingkat kepuasan kerjanya juga meningkat sehingga mengurangi tingkat *turnover intention*.. Artinya kepuasan kerja memediasi antara komitmen organisasional dengan *turnover intention* di Industri Kecil Gula Merah.

5.2 Saran

- a) Saran untuk Industri Kecil Gula Merah

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi Industri Kecil Gula Merah untuk meningkatkan dukungannya terhadap karyawan dan memperhatikan kesejahteraannya serta memenuhi hak karyawan jika kewajibannya sudah dikerjakan. Hal ini untuk meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi

karyawan sehingga tidak memiliki niatan untuk meninggalkan pekerjaannya.

b) Saran untuk peneliti selanjutnya

Desain penelitian ini masih belum bisa menghapuskan sepenuhnya kemungkinan terjadinya bias kesamaan metode (*Common Method Bias*) karena semua data yang dikumpulkan melalui ukuran laporan mandiri (*self report*) terkadang memiliki kemungkinan untuk dipengaruhi oleh bias respon kepantasan sosial (*Social Desirability*) artinya jawaban yang diberikan dianggap pantas tapi belum tentu mencerminkan keadaan sebenarnya. Kuesioner dengan skala likert terkadang sulit untuk menjelaskan secara detail tentang kinerja pegawai. Penelitian yang akan datang bisa mengadopsi kuesioner dengan metode campuran sehingga jawaban lebih bervariasi. Penelitian yang akan datang diutamakan untuk menambahkan variabel moderator sehingga akan memperkaya cakupan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Aban, C. J. I., Perez, V. E. B., Ricarte, K. K. G., & Chiu, J. L. (2019). The relationship of organizational commitment, job satisfaction, and perceived organizational support of telecommuters in the national capital region. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 8, 162-197.
- Abelson, M. A. (1987). Examination of Avoidable and Unavoidable Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 72 : 382-386.
- Abelson, M. A. (1986). Strategic Management of Turnover : A Model For The Health Service Administrator. *Journal HCMR*, 11(2), 61-71.
- Adab, F., & Rokhman, W. (2015). Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi, Retensi Karyawan dan Produktivitas. *Jurnal Ekonomi Syariah. EQUILIBRIUM*, 3(1).
- Aji, B. S. (2021). *Pengaruh Leader Member Exchange dan Perceived Organizational Support Terhadap Turnover Intention dengan Psychological Stress Sebagai Variabel Intervening* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG).
- Albalawi,A.,Naughton,S.,Elayan,M. & Sleimi,M.(2019). Perceived Organizational Support, Alternative Job Opportunity, Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Intention: A Moderated-mediated Model. *Organizacija*,52(4) 310-324. <https://doi.org/10.2478/orga-2019-0019>
- Al-Bukhari, Shahih Bukhari, Juz 4, Syirkat al-Ma`arif , Bandung
- AlHashmi, M., Jabeen, F. and Papastathopoulos, A. (2019), "Impact of leader–member exchange and perceived organisational support on turnover intention: The mediating effects of psychological stress", *Policing: An International Journal*, Vol. 42 No. 4, pp. 520-536. <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-06-2018-0081>
- Ali Muhson. (2022). *Analisis Statistik dengan SmartPLS: Path Analysis, Confirmatory Factor Analysis, & Structural Equation Modeling*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Allen and Brady, (2013), Total Quality Management, Organizational Commitment, Perceived Organizational Support, and Intraorganizational Communication. *Management Communication Quarterly*. Vol. 10, No. 3. 316-341 Hal 1- 16.

- Andini, D. M. (2022). *Pengaruh kompensasi terhadap turnover intention melalui Konflik dan komitmen sebagai variabel intervening pada Hotel Savana Malang* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Anggraini, Y. (2023). Etos Kerja Islami Dampaknya terhadap Komitmen Organisasi. *JIKEM: Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen*, 3(2), 3519-3528.
- Ardianto, R., & Bukhori, M. (2021). Turnover Intentions: Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(01), 89-98.
- Arikunto, S. (2008). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan*. Rineka Karya.
- As'ad, M. (1995). *Psikologi Industri (Edisi Keem)*. Liberty.
- As'ad, M. (2004). *Psikologi Industri: Seri ilmu SDM (Edisi keem)*. Liberty.
- Aziizah, S. N., Zuliensyah, A., & Rosilawati, W. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support (POS) dan Work Stress terhadap munculnya Perilaku Kontraproduktif dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada Karyawan PT. Gula Putih Mataram di Lampung Tengah). *Target: Jurnal Manajemen Bisnis*, 5(1), 65-78.
- Azzizah, H. & Izzati, U, A.(2018). Hubungan antara Komitmen organisasi dengan intensi *turnover* pada karyawan retail di PT. X. *Jurnal psikologi*. 05(02)
- Bawawa, A. A., Lengkong, V. P., & Taroreh, R. N. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Sig Asia Kota Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(2).
- Bogar, R., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk-Manado. *Productivity*, 2(4), 342-347.
- Bhakti, B. S. (2018). *Analisa Pengaruh Kompensasi Finansial dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Pada Hotel Allium Tangerang* (Doctoral dissertation, Institut Teknologi Sepuluh Nopember).
- Cropanzano R, et al. (2007). "The Management of Organizational Justice". *Academy of Management Perspective*, 34-38.
- Da'wahrights,(2010), <http://abinyazahid.multiply.com>

- Da Salshabila, T., Herlina, E., & Toto, T. (2024). PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI (Suatu Studi pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 3(4), 123-136.
- Diniarsa, M. R., & Batu, R. (2023). EVALUASI PENERAPAN KEBIJAKAN DIVERSITAS DAN INKLUSI DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA ORGANISASI. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(2), 1439-1456. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i2.2852>
- Dodanwala, T.C. and Santoso, D.S. (2022), "The mediating role of job stress on the relationship between job satisfaction facets and turnover intention of the construction professionals", *Engineering, Construction and Architectural Management*, Vol. 29 No. 4, pp. 1777-1796. <https://doi.org/10.1108/ECAM-12-2020-1048>
- Dwiyanti, I.A.K.A., dan Bagia, I.W. (2020). Peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 2 (2)
- Eisenberger, R. Malone, G. P., & Presson, W. D. (2016). *Optimazing perceived organizational support to enhance employee engagement*. United State: SHRM-SIOP Science of HR Series.
- Faridah, F., DKK (2022). The Turnover Intention Influenced by Job Satisfaction and Organizational Commitment. *International Journal of Social Science Research and Review*, 5(5), 334-340. <https://doi.org/10.47814/ijssrr.v5i5.335>
- Fatimah, A., Bethabara, M., & Emilisa, N. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support, Person-Job Fit, Dan Meaningfulness Of Work Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Work Engagement Pada Karyawan House Keeping Di Co-Living Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(17), 174-189. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8296565>
- Fitria, Y., & Linda, M. R. (2019). Perceived organizational support and work life balance on employee turnover intention. In *1st International Conference on Economics, Business, Entrepreneurship, and Finance (ICEBEF 2018)* (pp. 503-506). Atlantis Press.
- Ghiffari, A.Z.A., & Safitri, R. (2022). Pengaruh Job Insecurity dan Job Stress terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1), 73–79.

- Ghozali, Imam. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goni, S. M. C. (2023). Analisis Peranan Perceived Organizational Support (POS) dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Rumah Sakit Bhayangkara Tk. Iii Manado: The Analysis Of Role Of Perceived Organizational Support (POS) and Workload on Turnover Intention with Job Satisfaction as an Intervening Variable in Bhayangkara Tk. III Manado Hospital. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum (Ekonomi, Sosial, Budaya, dan Hukum)*, 7(4), 475-486.
- Greenberg, J., & Baron, R. . (2003). *Behavior in Organizations : Understanding and Managing the Human Side of Work* (Edisi dela). Prentice Hall.
- Greenberg, Jerald. (2010). *Managing Behavior in Organization*. USA: Pearson.
- Guzeller, O. C., & Celeker , N. (2019). Examining the relationship between organizational commitment and turnover intention via a Meta-Analysis. *Emerald*.
- Herianto, F., & Yanuar, Y. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Turnover Intention Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. BANK MNC di Jakarta Pusat. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(1), 82-88.
- <https://tulungagungkab.bps.go.id/statictable/2023/10/03/5354/industri-kecil-kerajinan-rumah-tangga-ikkr-dan-industri-besar-sedang-menurut-jenis-industri-dan-unit-serta-tenaga-kerja-di-kab-ta-2022.html>
(2023) Diakses Pada 1 Januari 2024
- <https://quran.kemenag.go.id/> diakses pada tanggal 8 Februari 2024
- <https://www.jobstreet.co.id/id/career-advice/article/bagaimana-mengurangi-tingginya-turnover-karyawan> (2022) Diakses pada 13 Agustus 2023
- Huning, T.M., Hurt, K.J. and Frieder, R.E. (2020), "The effect of servant leadership, perceived organizational support, job satisfaction and job embeddedness on turnover intentions: An empirical investigation", *Evidence-based HRM*, Vol. 8 No. 2, pp. 177-194. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-06-2019-0049>
- Indra, K. (2010). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 3 Bandung. *Jurnal Administrasi Bisnis*,

- Irwansyah, I., Abdullah, M. W., & Syaharuddin, S. (2019). PENGARUH KEPUASAN KERJA DALAM MEMODERASI MOTIVASI KERJA DAN PENGGAJIAN MENURUT PERSPEKTIF ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BNI SYARIAH CABANG MAKASSAR. *Assets : Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 9(1), 49-65. <https://doi.org/10.24252/.v9i1.10127>
- Jannah, U. R. & Siswanto. (2022). The Influence Of Religiosity And Job Satisfaction On Employee Performance Is Mediated By Work Motivation In Employees Of Perumda Air Minum Tugu Tirta Malang City. *The American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 05(02), 93–98.
- Jewell, L.N. and Siegall, Marc., Contemporary Industrial/Organizational Psychology, West Publishing Company, 1990.
- Juniarti, E. R., Suryatni, M., & Nururly, S. (2024). JPSDM VOL. 3. NO. 1 MARET 2024 PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT. CAKRA MOBILINDO DIVISI SERVIS. *Jurnal Penelitian MSDM*, 3(1), 9-21.
- Karim, D. N., Baset, M. A., & Rahman, M. M. (2019). The effect of perceived organizational support on intention to stay : The mediating role of job involvement. *The Jahangirnagar Journal of Business Studies*, 8(1), 21–30.
- Kurniawan, I. S., & Farisca, W. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Leader-Member Exchange Di BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta. *JPEKA: Jurnal Pendidikan Ekonomi, Manajemen dan Keuangan*, 5(2), 71-80.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854-1884.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K.A., & Adis, C.C. (2017). Perceived Organizational Support : A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*. 43(6). 1854-1884.
- Kusuma, N. T., Wiyono, G., & Lukitaningsih, A. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Swasta di Provinsi Yogyakarta. *Jurnal Binkai Ekonomi*, 6(1), 16–26. <http://itbsemarang.ac.id/jbe/index.php/jbe33/article/view/91>

- Luthans, F. (2005). *Organizational Behaviour* (Edisi sepu).
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (Edisi Sepu). PT Andi.
- Maarif, M. Kartika, L. (2014). *Manajemen Pelatihan : Upaya Mewujudkan Kinerja Unggul dan Pemahaman Employee Engagement*. IPB Press.Bogor
- Mathis, R. L & Jackson, J. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resources Management* (Edisi Sepuluh). Thompson 2004.
- Mawadati, D., & Saputra, P. R. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan. *Jurnal ekonomi manajemen dan akuntansi*, 22 (1)
- Merlysabella, Y., & Subiyanto, D., (2022). Upaya menekan turnover intention dengan prediktordukungan organisasi melalui variabel intervening kepuasan kerja dan komitmen organisasi. *Journal of conomic, Bussiness and Accounting*. 5(2)
- Meyer, J. P., & Allen, N. J . (2004). *TCM Employee Commitment Survey*. Departemen of Psychology, University of Western Ontarion.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). *A THREE-COMPONENT CONCEPTUALIZATION OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT*. 1(1), 61–89.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment In The Workplace (Theory,Research and Application)*. Sage Publication London.
- Mobley,W. H. (1986). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Alih Bahasa :Nurul Imam. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Mobley,W. H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Alih Bahasa :Nurul Imam. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Mokoagow, M. C., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention PT. PLN (Persero) Rayon Ratahan. *Productivity*, 3(6), 578-583.

- 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.
- Neli, B., Graha, A. N., Setyastuti, K. (2021) PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN PENLAIAN KINERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT. BERSAMA MENCAPAI PUNCAK. *Journal Riset Mahasiswa Manajemen (JRMM)*. 7 (1)
- Ningtyas, A. P., & Purnomo, S. H. (2020). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *E-Jurnal Manajemen*. 9 (4). 1634-1655. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i04.p20>
- Noor, S. F. H., & Jufrizen. J. (2023) Leader-Member Exchange Terhadap Kepuasan Kerja: Mediasi Komitmen Organisasi dan Perceived Organizational Support. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*. 24(1). 1693-7619. : <https://doi.org/10.30596/jimb.v24i1.14891>
- Nugroho, H. Y., & Dudija, N. (2020). Pengaruh persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan (Studi kasus : PT. Pariprna Swakarsa Minamas Plantation Kalimantan Selatan). *E-Proceeding of management*. 7(2).
- Nur Kholis (2004). Etika Kerja dalam Perspektif Islam, *Al-Mawarid* ,no.6:151, media.neliti.com.
- Nurhayati, S. ((2014) Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Komitmen Afektif Terhadap Ocb Guru SMP Negeri Di Kecamatan Cakung Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Pendidikan UNJ*, vol. 5, no. 2
- Orpina, S., & Abdul Jalil, N. I. B. (2022). Job satisfaction and turnover intention among Malaysian private university academics: Perceived organisational support as a moderator. *The South East Asian Journal of Management*, 16(1), 2.
- Perryer, C., Jordan, C., Firms, I., & Travaglione, A. (2010). Predicting turnover intentions: The interactive effects of organizational commitment and perceived organizational support. *Management Research Review*. <https://doi.org/10.1108/01409171011070323>
- Prakosa, M. M., Dewanti, N., & Purwanza, S. W. (2020). The Impact of Perceived Organizational Support (POS) for Increasing the Intention to Stay:

A Systematic Review. *Jurnal Ners*, 14(3), 301–304.
<https://doi.org/10.20473/jn.v14i3.17151>

- Prasetyo, E.J., Ratnasari, S.L., Hakim, L. (2020) Analisis gaya kepemimpinan, komitmen organisasional, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Dimensi*. 9 (2)
- Priansa, D, J. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Bandung: Cv. Alfabeta
- Putra, I.P.R., & Dewi, I,G,A., (2019) Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan Ahimsa Beach Villa Jimbaran. *E-Jurnal Manajemen*, 8(8), 5139-5163
- Putra,R.G., Maria,V.B., & Endah, W.K. (2019) Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator di Restora X Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*. 3(1).
- Putra, R. G., Bastari, M. V., & Kartika, E. W. (2015). Pengaruh perceived organizational support terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediator di Restoran X Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 3(1), 191-202.
- PUTRI, W. M. (2023). *PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. EKAPUTRA PRADA INDONESIA DALAM ETIKA BISNIS ISLAM SEBAGAI VARIABEL INTERVENING* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU).
- Rahmanda, A., & Rahman, A. (2022). Pembinaan Hubungan Sosial Menurut Islam. *Lathaif: Literasi Tafsir, Hadis dan Filologi*, 1(1), 91-99.
- Raji, I. A., & Ismail, A. I. (2023). Perceived organisational support, job satisfaction and turnover intention in the developing context: moderating role of emotional intelligence. *International Journal of Work Organisation and Emotion*, 14(1), 45-71.
- Ratnaningsih, D. S. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1267-1278.
- Rehman, Khalid., Zia Ur Rehman., Naveed Saif., Abdul Sattar Khan., Allah Nawaz., and Shafiq Ur Rehman. (2013). Impacts of Job Satisfaction on Organizational Commitment: A Theoretical Model for Academicians in HEI of Developing Countries like Pakistan.

International Journal of Academic Research in Accounting,
Finance and Management Sciences, 3(1), 80-89.

- Rhoades, L dan Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support : A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87, 698-714
- Rizki, A. W. F., & Juhaeti, J. (2023). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN BAGIAN MAINTENANCE PT. SIDOMULYO SELARAS TBK JAKARTA. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 3(1), 76-88.
- Robbins, S. P. (1990). *Organization Theory : Structure, Designs and Applications* (Edisi keti). Prentice Hall.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi* (Diterjemahkan oleh : Drs. Benyamin Molan (ed.); Edisi Sepuluh). Erlangga.
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2007). *Organizational Behavior* (Edisi dua). Pearson Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. . (2007). *Organizational Behavior* (Edisi Dua). Pearson Prentice Hall.
- Saklit, I. W. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap intensi turnover: kepuasan kerja sebagai mediator. *Jurnal Manajemen*, 21(3), 472-496.
- Sandora, M., & Andrala, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Medis RS “X” Pekanbaru. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 13(4), 373-387.
- Sari, P. I. P. (2023). ANALISIS PENERAPAN AKUNTANSI LINGKUNGAN PADA USAHA GULA MERAH ABADI KECAMATAN SUMBERGEMPOL. *Jurnal Mahasiswa Akuntansi UNITA*, 2(2).
- Sekaran, U. (2006). *Metode Penelitian Bisnis*. Salemba Empat.
- Septiani, M. & Wijono, S. (2022). Perceived organiational support (pos) dengan kepuasan kerja selama masa pandemi covid-19. *Jurnal Ilmiah Psikologi*. 10(3).
- Shihab, M, Q. (2007). *Tafsir al Mishbah : Pesan, Kesan dan keserasian Al-Qur'an jilid 2*. Jakarta : Lentera Hati

- Shihab, M, Q. (2003). *Tafsir al Mishbah : Pesan, Kesan dan keserasian Al-Qur'an jilid 12*. Jakarta : Lentera Hati
- Shihab, M, Q. (2002). *Tafsir al Mishbah : Pesan, Kesan dan keserasian Al-Qur'an jilid 13*. Jakarta : Lentera Hati
- Shore, L. M., & Tetrick, L. E. (1991). A construct validity study of the survey of perceived organizational support. *Journal of applied psychology*, 76(5), 637.
- Sigit, S (2003). *Esensi Perilaku Organisasional* . Yogyakarta : BPFE Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa.
- Silaban, N., & Syah, T.Y. (2018). The Influence of compensation and organizational commitment on employee turnover intention. *IOSR JBM*. 1-6
- Silvia, F., & Suryani, A. I. (2017). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Persepsi Dukungan Atasan Terhadap Keinginan Berpindah Dengan Job Embeddedness Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Bank BRI Banda Aceh. *Jurnal ilmiah mahasiswa ekonomi manajemen*, 2(1), 1-12.
- Siswanti, Y., & Pratiwi, K. W. (2020). Analisis dukungan organisasional persepsian dan employee engagement terhadap kinerja karyawan: Kepuasan kerja sebagai pemediasi. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 9(3), 286-304.
- Sitohang, M. H. G., & Rianto. W. R. (2023). ANALISIS DAMPAK CAREER DEVELOPMENT, KEPUASAN KERJA, PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA NAGA SWALAYAN JATIASIH. *Musytari : Neraca Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi*, 2(7), 51–60. <https://doi.org/10.8734/musytari.v2i7.1285>
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (Dwi Prabantini (ed.); 1st ed.). CV Andi Offset.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Andi Offset.
- Suárez-Albanchez, J., Gutierrez-Broncano, S., Jimenez-Estevez, P., & Blazquez-Resino, J. J. (2022). Organizational support and turnover intention in the Spanish IT consultancy sector: Role of organizational commitment. *Cogent Social Sciences*, 8(1), 2051790.
- Sudiro, A., & Putri, O. A. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit

Bumi Aksara.

- Sugiyono. (2005). *Memahami Penelitian Kuantitatif*. Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Penerbit Alfabeta.
- Sukistianingsih, Dkk. (2023). Pengaruh perceived organiational support, job satisfaction dan organizational commitment terhadap intention to stay pada industri ritel di Jakarta. *Jurnal Comparative : Ekonomi dan Bisnis*. 5 (2)
- Sunarta. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Jurnal Efisiensi Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2)
- Supriyanto, A. S., & Ekowati, V. M. (2013). *Metode Penelitian manajemen sumber daya manusia*. UIN Maliki Press.
- Supriyanto, A. S., & Machfudz, M. (2010). *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. UIN Maliki Press.
- Supriyanto, A. S., & Maharani, Vi. (2019). *Riset Manajemen SDM: Untuk Skripsi, tesis, disertasi dan dilengkapi dengan contoh artikel jurnal*. Intelegensia Media.
- Supriyanto, A. S., Ekowati, V. M., & Pujiyanto, Z. T. (2021). *Employee Engagement : A Quantitative Review and Its Relationship with Job Satisfaction and Employee Performance*. 529(Iconetos 2020), 268–273. Io, A. (2013). Pengaruh Retensi Karyawan dan Kepuasan Pelanggan Terhadap Kinerja. *Jurnal Studi Akuntansi dan Bisnis*, 251, Vol 1, No 3
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Takaya, R., & Ramli, A. H. (2020). Perceived organizational support and turnover intention. In *International Conference on Management, Accounting, and Economy (ICMAE 2020)* (pp. 59-63). Atlantis Press.
- Tambun, S., Lukiyana, L., & Prakashita, V. (2019). Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Pemoderasi. *Media Manajemen Jasa*, 7(2).

- Tampubolon, V. S., & Sagala, E. J. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention pada karyawan pt. bum divisi pmks. *Business Management Journal*, 16(2), 65-79.
- To, W.M. and Huang, G. (2022), "Effects of equity, perceived organizational support and job satisfaction on organizational commitment in Macao's gaming industry", *Management Decision*, Vol. 60 No. 9, pp. 2433-2454. <https://doi.org/10.1108/MD-11-2021-1447>
- Varma, C., & Chavan, C. (2020). The Effect of Perceived Organisational Support and Psychological Contract on Employee Job Satisfaction and Turnover Intention. *Journal of the Social Science*, 48, 1458-1473.
- Wexley, K. N, Yukl, G. A. (1977). *Organizational Behaviour and Personal Psychology*. Richard D. Irwin Inc, Homewood, Illinois.
- Widyanti, N. L., & Agustina, M. D. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(1), 33-45. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v2i1.1747>
- Wijaya, C. D. S., & Suhardiyah, M. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Employee Engagement, dan Perceived Organizational Support Terhadap Turnover Intention Karyawan Di PT. Central Sahabat Baru. *Journal of Sustainability Bussiness Research (JSBR)*, 2(1), 150-157.
- Yakut, E., & Kara, E. (2022). Determining Role of Employee Empowerment and Perceived Organizational Support in the Effect of Shrm on Job Satisfaction and Turnover İntention. *Ege Academic Review*, 22(1), 17-31. <https://doi.org/10.21121/eab.1059836>
- Yasar, M.M.B & Nugraheni, R. (2017). Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Kantor Pusat Bank Jateng). *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 1–10



JURUSAN MANAJEMEN – FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

Jalan Gajayana 50 Malang 65144, Telp/Faks. (0341) 573411

Email : library@uin-malang.ac.id

Putri Maydiah – 200501110222

Bapak/Ibu yang saya hormati,

Saya mahasiswa manajemen uin malang yang sedang melakukan penelitian skripsi tentang “Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan Komitmen Organiosasional terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening*” di Industri Kecil Gula Merah yang ada di Desa Mirigambar Kabupaten Tulungagung. Partisipasi Bapak/Ibu sangat berperan penting dalam keberhasilan penelitian ini. Seluruh data responden hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian saja. Atas bantuannya, saya ucapkan terimakasih.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin : Pria/Wanita Usia : Tahun

Lama Bekerja :

PETUNJUK PENGISIAN

Berdasar atas pengalaman Bapak/Ibu, berilah tanda centang (✓) pada salah satu pilihan alternatif jawaban pada kolom yang telah disediakan. Untuk jawaban STS (Sangat tidak setuju) bobot nilainya adalah 1, jawaban TS (tidak setuju)) bobot nilainya adalah 2, jawaban N (Netral) bobot nilainya adalah 3, jawaban S (Setuju) bobot nilainya adalah 4, dan jawaban SS (Sangat setuju)) bobot nilainya adalah 5.

NO	DAFTAR PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
<i>Perceived Organizational Support</i>						
1	Saya mendapatkan perlakuan dan penilaian yang adil dalam bekerja					
2	Saya diberikan kepercayaan untuk menyelesaikan pekerjaan					
3	Pimpinan memberikan arahan yang jelas ketika ada tugas yang harus diselesaikan					
4	Pimpinan menghargai pekerjaan dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan					
5	Saya mendapatkan gaji yang layak sesuai dengan apa yang sudah saya kerjakan					
6	Kondisi atau lingkungan kerja saya tidak mengganggu pekerjaan yang saya lakukan					
7	Pimpinan tidak mengabaikan keluhan dan juga pendapat dari karyawannya					
8	Pimpinan selalu melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan					
9	Pimpinan selalu membantu ketika karyawan mengalami masalah yang mengganggu pekerjaannya					
10	Selama bekerja pengalaman berkomunikasi mengenai keluhan kerja baik antara rekan kerja dan pimpinan cukup baik					
11	Pimpinan sangat memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan sikap loyal terhadap karyawannya					
Komitmen Organisasional						
1	Saya sangat senang menghabiskan sisa karir dengan pekerjaan saya saat ini					
2	Saya tidak merasa menjadi bagian keluarga di					

	organisasi.					
3	Saya merasa masalah yang terjadi di tempat saya bekerja menjadi permasalahan saya juga					
4	Saya tidak takut jika berhenti dari pekerjaan jika tidak ada alternatif pekerjaan lain					
5	Saya merasa sangat sulit meninggalkan pekerjaan saya					
6	Saya merasa banyak gangguan dan berat untuk meninggalkan pekerjaan saya					
7	Bertahan dengan pekerjaan saya saat ini adalah masalah kebutuhan dan keinginan saya					
8	Saya tidak percaya jika karyawan harus selalu setia pada pekerjaannya.					
9	Saya tidak pernah berfikir ingin menguasai pekerjaan, karena itu sangat sensitif bagi yang lain.					
10	Saya memiliki keyakinan yang kuat pada pekerjaan saya					
11	Saya ingin tetap bekerja pada pekerjaan saya saat ini					
12	Saya tidak memiliki pilihan lain yang lebih baik untuk meninggalkan pekerjaan ini					
13	Saya tidak ingin meninggalkan pekerjaan saya meskipun banyak tawaran yang lebih baik					
Kepuasan Kerja						
1	Saya merasa tertantang ketika melakukan pekerjaan saya					
2	Saya merasa senang ketika bisa menyelesaikan tuntutan yang dihadapi ketika bekerja					
3	Saya tidak merasa terbebani atas tantangan yang dihadapi ketika bekerja					
4	Karyawan diberikan gaji tepat pada waktunya					

5	Karyawan diberikan gaji sesuai dengan hasil kerja					
6	Gaji yang diberikan sesuai dengan perjanjian kerja dan kesepakatan yang ada					
7	Lingkungan sekitar kerja memenuhi kriteria yang aman dan nyaman bagi karyawan					
8	Sikap yang baik dari pimpinan terhadap bawahannya sehingga tercipta suasana yang harmonis					
9	Fasilitas kerja sesuai dengan standar kerja					
10	Adanya dukungan kerja dari rekan kerja sehingga timbul motivasi bekerja					
11	Adanya bantuan dari rekan kerja ketika menyelesaikan pekerjaan					
12	Tidak ada kesempatan yang diberikan untuk meningkatkan karier					
13	Pimpinan dalam memberikan peringatan kepada karyawan kurang tegas					
14	Pimpinan dalam menilai prestasi kerja karyawan secara apa adanya					
<i>Turnover Intention</i>						
1	Saya merasa kurang puas dengan pekerjaan saat ini					
2	Jika sudah mendapatkan pekerjaan baru saya akan meninggalkan pekerjaan saya ini					
3	Saya ingin mencari suasana kerja yang baru					
4	Sejak awal saya bekerja disini hanya untuk sementara saja					
5	Terdapat hal-hal internal yang membuat saya ingin keluar dari pekerjaan saya yang sekarang					
6	Saya telah merencanakan untuk keluar dari pekerjaan saya dalam waktu dekat					

7	Saya ingin keluar dari pekerjaan saat ini karena merasa tidak berkembang dan kualitas kerja saya tidak meningkat					
8	Saya sering tidak masuk kerja dengan atau tanpa alasan tertentu					
9	Saya tidak memiliki semangat dan motivasi saat bekerja					
10	Saya merasa pekerjaan yang sekarang tidak memiliki tantangan didalamnya sehingga saya merasa bosan dan jenuh					
11	Saya sering melanggar peraturan yang terdapat di pekerjaan saya					
12	Saya merasa tidak nyaman dengan pekerjaan saya sehingga saya sering melanggar peraturan tertentu					
13	Saya sering melakukan protes terhadap pimpinan saya					
14	Saya merasa malas akhir-akhir ini sehingga saya tidak fokus dalam bekerja					

HASIL UJI SMART PLS

Pengujian *Convergent Validity*

Indikator	KK (Z)	KO (X2)	POS (X1)	TI (Y)	Keterangan	Indikator	KK (Z)	KO (X2)	POS (X1)	TI (Y)	Keterangan
X1.1			0.841		Valid	Y.3				0.953	Valid
X1.2			0.885		Valid	Y.4				0.877	Valid
X1.3			0.907		Valid	Y.5				0.909	Valid
X1.4			0.826		Valid	Y.6				0.797	Valid
X1.5			0.869		Valid	Y.7				0.793	Valid
X1.6			0.928		Valid	Y.8				0.839	Valid
X1.7			0.843		Valid	Y.9				0.871	Valid
X1.8			0.897		Valid	Y.10				0,227	Tidak Valid
X1.9			0.829		Valid	Y.11				0.747	Valid
X1.10			0.853		Valid	Y.12				0.752	Valid
X1.11			0.752		Valid	Y.13				0.723	Valid
X2.1		0.780			Valid	Y.14				0,256	Tidak Valid
X2.2		0.775			Valid	Z.1	0.768				Valid
X2.3		0.698			Valid	Z.2	0.724				Valid
X2.4		0.789			Valid	Z.3	0,258				Tidak Valid
X2.5		0.794			Valid	Z.4	0.869				Valid
X2.6		0.787			Valid	Z.5	0.700				Valid
X2.7		0.806			Valid	Z.6	0.792				Valid
X2.8		0.822			Valid	Z.7	0.902				Valid
X2.9		0.780			Valid	Z.8	0.884				Valid
X2.10		0.888			Valid	Z.9	0.791				Valid
X2.11		0.810			Valid	Z.10	0.799				Valid
X2.12		0.783			Valid	Z.11	0.817				Valid
X2.13		0.881			Valid	Z.12	0.822				Valid
Y.1				0.964	Valid	Z.13	0.831				Valid
Y.2				0.814	Valid	Z.14	0.869				Valid

Pengujian *Discriminant Validity*

Indikator	KK (Z)	KO (X2)	POS (X1)	TI (Y)	Indikator	KK (Z)	KO (X2)	POS (X1)	TI (Y)
X1.1	0.244	0.281	0.841	0.349	Y.1	0.532	0.443	0.502	0.964
X1.10	0.155	0.095	0.853	0.366	Y.11	0.283	0.307	0.322	0.747
X1.11	0.196	0.086	0.752	0.423	Y.12	0.407	0.306	0.347	0.752

X1.2	0.238	0.271	0.885	0.4	Y.13	0.365	0.266	0.278	0.723
X1.3	0.226	0.283	0.907	0.441	Y.2	0.498	0.33	0.412	0.814
X1.4	0.42	0.247	0.826	0.353	Y.3	0.505	0.438	0.493	0.953
X1.5	0.417	0.224	0.869	0.387	Y.4	0.525	0.343	0.479	0.877
X1.6	0.188	0.198	0.928	0.391	Y.5	0.52	0.472	0.451	0.909
X1.7	0.493	0.254	0.843	0.504	Y.6	0.443	0.303	0.378	0.797
X1.8	0.334	0.204	0.897	0.459	Y.7	0.41	0.416	0.446	0.793
X1.9	0.273	0.229	0.829	0.423	Y.8	0.378	0.323	0.299	0.839
X2.1	0.339	0.78	0.173	0.269	Y.9	0.43	0.344	0.363	0.871
X2.10	0.35	0.888	0.197	0.291	Z.1	0.768	0.208	0.333	0.506
X2.11	0.256	0.81	0.226	0.222	Z.10	0.799	0.373	0.269	0.389
X2.12	0.258	0.783	0.268	0.314	Z.11	0.817	0.414	0.276	0.448
X2.13	0.348	0.881	0.192	0.308	Z.12	0.822	0.399	0.277	0.361
X2.2	0.338	0.775	0.23	0.388	Z.13	0.831	0.432	0.353	0.43
X2.3	0.392	0.698	0.077	0.451	Z.14	0.753	0.373	0.296	0.349
X2.4	0.372	0.789	0.193	0.23	Z.2	0.724	0.266	0.17	0.345
X2.5	0.269	0.794	0.138	0.294	Z.4	0.869	0.358	0.369	0.561
X2.6	0.388	0.787	0.353	0.546	Z.5	0.7	0.269	0.164	0.318
X2.7	0.375	0.806	0.274	0.429	Z.6	0.792	0.297	0.17	0.435
X2.8	0.281	0.822	0.182	0.254	Z.7	0.902	0.315	0.267	0.474
X2.9	0.305	0.78	0.083	0.251	Z.8	0.884	0.348	0.342	0.509
					Z.9	0.791	0.338	0.361	0.399

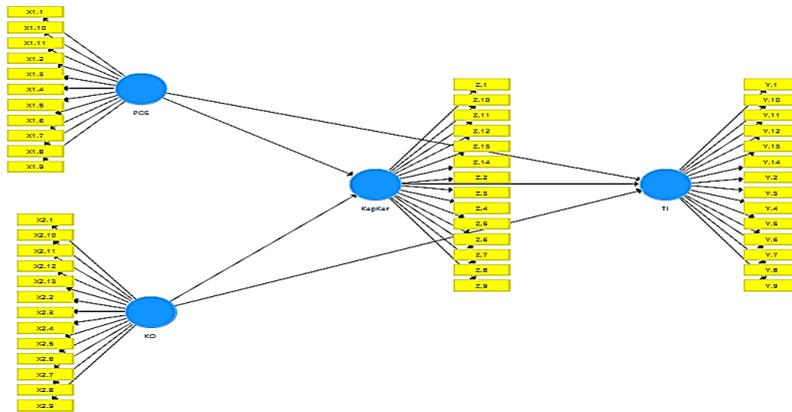
Nilai AVE

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
POS (X1)	0.737
KO (X2)	0.641
TI (Y)	0.706
KK (Z)	0.650

Nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's alpha	Composite Reliability	Keterangan
POS (X1)	0,964	0,969	Reliabel
KO (X2)	0,953	0,959	Reliabel
TI(Y)	0,961	0,966	Reliabel
KK (Z)	0,955	0,960	Reliabel

Model Struktural





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI**

Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M
NIP : 198710022015032004
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Putri Maydiah
NIM : 200501110222
Konsentrasi : Manajemen SDM

Judul Skripsi : ***Pengaruh Perceived Organizational Support dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening***

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
15%	18%	6%	8%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 18 Maret 2024

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Putri Maydiah
NIM : 200501110222
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “skripsi” yang saya buat memenuhi persyaratan kelulusan pada jurusan Manajemen

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulan Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada Industri Kecil Gula Merah di Desa Mirigambar Kabupaten Tulungagung

adalah hasil karya saya sendiri, bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Selanjutnya apabila dikemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak fakultas ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 13 Maret 2024

Hormat Saya



Putri Maydiah

Nim 200501110222

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Putri Maydiah
Tempat,tanggal lahir : Pasuruan, 08 Mei 2022
Alamat Asal : Dsn. Karangnongko, RT 02 RW 04, Kec. Cukurgondang,
Kab. Pasuruan
Alamat Kos : Jl. Joyo Tambaksari No 9A, Merjosari, Kec. Lowokwaru
(Kos Melati)

Kec. Lowokwaru, Kota Malang

Email : pmaydiah@gmail.com

Facebook : -

Pendidikan Formal

2005-2007 : TK Darma Wanita
2007-2013 : SDN CUKUR GONDANG 1
2013-2016 : SMPN 2 GRATI
2017 - 2020 : SMAN 1 GRATI

Pendidikan Non Formal

2020-2021 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab UIN Maliki
Malang

2021 : English Language Center (ELS) UIN

Pengalaman Organisasi

- Anggota PMII 2020



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
 Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 200501110222
 Nama : Putri Maydiah
 Fakultas : Ekonomi
 Program Studi : Manajemen
 Dosen Pembimbing : Dr. Fauzan Almanshur, ST., MM
 Judul Skripsi : Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Karyawan Industri Kecil Gula Merah di Desa Mirigambar Kabupaten Tulungagung

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	18 Oktober 2023	Revisi judul dan bab 123	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
2	2 Januari 2024	Revisi bab 1,2,3	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
3	10 Januari 2024	Revisi penambahan data dan bab 1,2,3	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
4	5 Februari 2024	Revisi dan ACC proposal	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
5	1 Maret 2024	Konsultasi kuisioner	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
6	5 Maret 2024	Konsultasi kuisioner dan bab 4	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
7	10 Maret 2024	REVISI BAB 4 & 5	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
8	15 Maret 2024	Revisi bab 4&5	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi

Malang, 15 Maret 2024
 Dosen Pembimbing



Dr. Fauzan Almanshur, ST., MM