

**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN
PERUSAHAAN XYZ DI SURABAYA**

SKRIPSI



Oleh:

Ari Prasetyo

210401110062

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2025

**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN
PERUSAHAAN XYZ DI SURABAYA**

HALAMAN JUDUL

SKRIPSI

Diajukan kepada
Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar
Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh:

Ari Prasetyo

NIM. 210401110062

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2025

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP
TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PERUSAHAAN XYZ DI
SURABAYA**

SKRIPSI

Oleh:

Ari Prasetyo,

NIM. 210401110062

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Dosen Pembimbing 1 <u>Agus Iqbal Hawabi, M.Psi., Psikolog</u> NIP. 198806012019031009		18-11-2025

Malang, 19 November 2025
Mengetahui,
Ketua Progam Studi



HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PERUSAHAAN XYZ DI SURABAYA

SKRIPSI

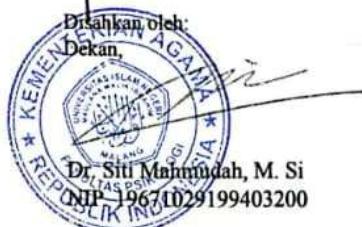
Oleh:

Ari Prasetyo (210401110062)

Telah diuji dan dinyatakan LULUS oleh dewan penguji Skripsi dalam
Majelis Sidang Skripsi pada tanggal 5 November 2025

DEWAN PENGUJI SKRIPSI

Dosen Pembimbing	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Sekretaris Ujian Dr. Nur Ila Ifawawati, M.Pd. NIP. 198412112023212031		20 - 11 - 2025
Ketua Penguji Agus Iqbal Hawabi, M.Psi., Psikolog NIP. 198806012019031009		18 - 11 - 2025
Penguji Utama Dr. Andik Rony Irawan, M. Psi., Psikolog NIP. 197311271999031003		18 - 11 - 2025



NOTA DINAS

Kepada Yth.,
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim
Malang

Assalamu'alaikum wr.wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah Skripsi berjudul:

PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PERUSAHAAN XYZ DI SURABAYA

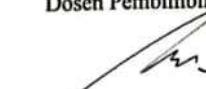
Yang ditulis oleh:

Nama : Ari Prasetyo
NIM : 210401110062
Program : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam Sidang Ujian Skripsi.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Malang, 14 November 2025
Dosen Pembimbing


Agus Iqbal Hawabi, M.Psi., Psikolog
NIP. 198806012019031009

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Ari Prasetyo
NIM : 210401110062
Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul **PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PERUSAHAAN XYZ DI SURABAYA**, adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian ada claim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapati sanksi.

Malang, 14 November 2025
Penulis



Ari Prasetyo
NIM. 210401110062

MOTTO

“Sesungguhnya Allah mencintai hamba yang bekerja dengan sungguh-sungguh,
karena dari pekerjaan itu lahirlah keberkahan.” (HR. Baihaqi)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Segala puji hanya bagi Allah SWT atas kasih sayang dan karunia-Nya yang tak pernah terputus, serta shalawat dan salam semoga tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, teladan sepanjang masa. Dengan penuh kerendahan hati, karya ini penulis persembahkan kepada:

1. Kepada Allah SWT yang selalu melimpahkan rahmat, kekuatan, serta kemudahan dalam setiap langkah, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai bentuk rasa syukur atas nikmat-Nya.
2. Kepada ayah, ibu, dan keluarga tercinta, terima kasih atas doa, pengorbanan, dukungan, dan kasih sayang yang tiada henti. Peran dan ketulusan yang diberikan menjadi sumber semangat terbesar bagi penulis.
3. Kepada Bapak Agus Iqbal Hawabi,M.Psi., selaku dosen pembimbing, penulis menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas arahan, nasihat, serta kesabaran yang beliau berikan. Bimbingan dan ilmu yang ditransfer dengan penuh keikhlasan telah menjadi pencerah dan penuntun berharga dalam proses penyusunan skripsi ini hingga akhirnya dapat terselesaikan dengan baik.
4. Kepada sahabat dan teman-teman seperjuangan, yang selalu menemani dalam suka maupun duka selama menempuh perkuliahan. Terima kasih atas kebersamaan, motivasi, dukungan moral, dan semangat yang tidak pernah berhenti diberikan, sehingga perjalanan akademik ini terasa lebih ringan, bermakna, dan penuh warna.

KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat-Nya atas rahmat dan karunia-Nya, yang memungkinkan penulis untuk menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Perusahaan XYZ di Surabaya.” Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi. Penulis menyadari bahwa penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, M.Si selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Siti Mahmudah, M.Si selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Ibu Fina Hidayati, M.A selaku Ketua Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Agus Iqbal Hawabi, M.Psi selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan dan bimbingan yang berharga sepanjang penulisan skripsi ini.
5. Kedua orang tua penulis yang dengan penuh kasih sayang, doa, dan dukungan yang tiada henti menjadi sumber kekuatan dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Kakak penulis yang senantiasa memberikan dorongan, semangat, dan motivasi dalam proses penulisan hingga penelitian ini terselesaikan dengan baik.
7. Teman-teman kelas B yang selalu memberikan kebersamaan, semangat, serta dukungan selama masa perkuliahan hingga penyelesaian skripsi ini.

8. Rekan-rekan seangkatan di Resimen Mahasiswa 811 yang telah memberikan banyak pengalaman, motivasi, serta semangat kebersamaan yang turut mendukung perjalanan penulis selama studi.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
NOTA DINAS.....	iv
SURAT PERNYATAAN	v
MOTTO.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xvii
مستخلص البحث.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat penelitian.....	11
BAB II KAJIAN TEORI	13
A. Turnover Intention	13
1. Pengertian <i>Turnover Intention</i>	13
2. Aspek-aspek <i>Turnover intention</i>	14
3. Faktor-faktor <i>Turnover Intention</i>	16
4. <i>Turnover Intention</i> dalam Perspektif Islam.....	17
B. <i>Perceived Organizational Support</i>	18
1. Pengertian <i>Perceived Organizational Support</i>	18
2. Aspek-aspek <i>Perceived Organizational Support</i>	20
3. Dimensi <i>Perceived Organizational Support</i>	21

4. <i>Perceived Organizational Support</i> dalam Perspektif Islam	22
C. Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	24
D. Kerangka Konseptual	27
BAB III METODE PENELITIAN	29
A. Desain Penelitian.....	29
B. Definisi Operasional.....	31
C. Subjek Penelitian.....	32
1. Populasi	32
2. Sampel	33
D. Tahapan Penelitian.....	34
1. Tahap Pra Penelitian.....	34
2. Tahap Pengumpulan Data.....	35
3. Tahap Analisis Penelitian	36
E. Teknik Pengumpulan Data.....	37
F. Instrumen Pengumpulan Data.....	38
1. Skala <i>Turnover Intention</i>	38
2. Skala <i>Perceived Organizational Support</i>	40
G. Validitas dan Reliabilitas	42
1. Validitas.....	42
2. Reabilitas	44
H. Analisis Data	45
1. Analisis Deskriptif.....	45
2. Uji Asumsi Klasik	45
I. Uji Hipotesis.....	46
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	47
A. Gambaran Subjek Penelitian	47
B. Pelaksanaan Penelitian	48
C. Hasil Penelitian	49
1. Uji Statistik Deskriptif.....	49
D. Uji Prasyarat Analisis.....	51
1. Hasil Uji Normalitas.....	51

2. Hasil Uji Linieritas	51
F. Pembahasan.....	56
1. Tingkat <i>Perceived Organizational Support</i> pada Karyawan di Perusahaan XYZ	56
2. Tingkat <i>Turnover Intention</i> pada Karyawan di Perusahaan XYZ	57
3. Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> pada Karyawan di Perusahaan XYZ	59
BAB V KESIMPULAN.....	64
A. Kesimpulan	64
B. Saran.....	64
1. Bagi Perusahaan	64
2. Bagi Penelitian.....	65
DAFTAR PUSTAKA	66
LAMPIRAN.....	72

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1.....	32
Tabel 3. 2.....	38
Tabel 3. 3.....	39
Tabel 3. 4.....	40
Tabel 3. 5.....	41
Tabel 3. 6.....	42
Tabel 3. 7.....	43
Tabel 3. 8.....	44
Tabel 4. 1.....	49
Tabel 4. 2.....	50
Tabel 4. 3.....	50
Tabel 4. 4.....	51
Tabel 4. 5.....	52
Tabel 4. 6.....	53
Tabel 4. 7.....	54
Tabel 4. 8.....	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual Penelitian 27

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 9 Tabulasi Data Responden	82
--	----

ABSTRAK

Ari Prasetyo. 2025 Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Perusahaan XYZ Di Surabaya.

Pembimbing : Agus Iqbal Hawabi,M.Psi

Kata kunci : *Perceived Organizational Support, Turnover Intention*

Turnover telah menjadi perhatian utama dalam manajemen sumber daya manusia modern karena berdampak signifikan terhadap keberlangsungan dan efektivitas organisasi (Suparmi et al., 2023). Perpindahan karyawan dari satu perusahaan ke perusahaan lain menimbulkan dampak negatif bagi organisasi. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang efektif untuk meminimalkan *turnover*, salah satunya melalui peningkatan *Perceived Organizational Support* agar karyawan merasa didukung dan terikat dengan perusahaannya.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausalitas yang bertujuan menguji pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling sebagai bagian dari non probability sampling, dengan kriteria karyawan yang telah bekerja minimal tiga bulan. Subjek penelitian berjumlah 38 karyawan. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner berbentuk Google Form yang memuat dua skala, yaitu skala *Turnover Intention* dan skala *Perceived Organizational Support*.

Hasil Analisis data menggunakan regresi linier sederhana menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,487 dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,238. Hasil ini menunjukkan adanya hubungan negatif antara *Perceived Organizational Support* dan *Turnover Intention*, yang berarti semakin tinggi persepsi dukungan organisasi yang dirasakan karyawan maka semakin rendah kecenderungan mereka untuk berpindah kerja. Selain itu, mayoritas karyawan memiliki tingkat *Perceived Organizational Support* pada kategori Tinggi sebesar 68 persen dan *Turnover Intention* pada kategori Sedang sebesar 47 persen.

ABSTRACT

Ari Prasetyo. 2025 The Effect of Perceived Organizational Support on Turnover Intention Among Employees of XYZ Company in Surabaya.
Supervisor: Agus Iqbal Hawabi,M.Psi

Keywords: Perceived Organizational Support, Turnover Intention

Turnover has become a major concern in modern human resource management because it has a significant impact on the sustainability and effectiveness of organizations (Suparmi et al., 2023). The movement of employees from one company to another has a negative impact on organizations. Therefore, effective strategies are needed to minimize turnover, one of which is through increasing Perceived Organizational Support so that employees feel supported and connected to their company.

This study uses a quantitative approach with a causality design that aims to test the influence between independent and dependent variables. The sampling technique uses purposive sampling as part of non-probability sampling, with the criterion being employees who have worked for at least three months. There were 38 employees as research subjects. Data collection was conducted through a Google Form questionnaire containing two scales, namely the Turnover Intention scale and the Perceived Organizational Support scale.

The results of the data analysis using simple linear regression showed a correlation coefficient (R) value of 0.487 with a coefficient of determination (R^2) of 0.238. These results indicate a negative relationship between Perceived Organizational Support and Turnover Intention, which means that the higher the perception of organizational support felt by employees, the lower their tendency to change jobs. In addition, the majority of employees had a High level of Perceived Organizational Support at 68 percent and a Moderate level of Turnover Intention at 47 percent.

مستخلاص البحث

ف آري براسيتيو. ٢٠٢٥. تأثير الدعم التنظيمي المدرك على نية دوران الموظفين في شركة إكس واي زد في سورابايا.
المشرف : أغوس إقبال هوابي ، الماجستير

لكلمات المفتاحية : الدعم التنظيمي المتصور، نية التغيير

يُعدُّ معدل دوران الموظفين مصدر قلق رئيسي في إدارة الموارد البشرية الحديثة، لما له من تأثير كبير على استدامة وفعالية المنظمة (سوبارمي وأخرون، ٢٠٢٣). إن انتقال الموظفين من شركة إلى أخرى يؤثر سلباً في أداء المنظمة واستقرارها. لذلك، تبرز الحاجة إلى استراتيجية فعالة للحد من معدل دوران الموظفين، ومن بين هذه الاستراتيجيات تعزيز الدعم التنظيمي المدرك حتى يشعر الموظفون بالدعم والانتماء لمؤسساتهم.

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الكمي ذي التصميم السببي، والذي يهدف إلى اختبار التأثير بين المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعية. وقد استخدمت الباحثة أسلوب العينة الهدافة كجزء من أساليب العينات غير الاحتمالية، وفقاً لمعايير أن يكون الموظف قد عمل في الشركة مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر بلغ عدد المشاركين في هذه الدراسة ثمانية وثلاثين موظفاً. وتم جمع البيانات من خلال استبيان إلكتروني على نموذج جوجل تضمن مقياسين: مقياس نية الدوران، وقياس الدعم التنظيمي المدرك.

أظهر تحليل البيانات باستخدام أسلوب الانحدار الخطى البسيط أن قيمة معامل الارتباط بلغت ٤٨٧٪، في حين بلغت قيمة معامل التحديد ٢٣٨٪. وتشير هذه النتائج إلى وجود علاقة عكسية بين الدعم التنظيمي المدرك ونية دوران الموظفين؛ أي كلما ارتفع إدراك الموظف لمستوى الدعم التنظيمي الذي يتلقاه من الشركة، انخفضت رغبته في ترك العمل. كما أظهرت النتائج أن غالبية الموظفين لديهم ٤٧٪ مستوى عالٍ من الدعم التنظيمي المدرك بنسبة ٦٨٪، ومستوى متوسط من نية الدوران بنسبة ٤٧٪.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas merupakan faktor kunci bagi kemajuan perusahaan karena mampu bersinergi secara efektif dengan berbagai sumber daya lain yang dibutuhkan dalam menjalankan kegiatan usaha. SDM yang dikelola secara profesional tidak hanya memastikan perusahaan dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien, tetapi juga mendorong terciptanya kinerja karyawan yang lebih optimal dan berkesinambungan dalam jangka panjang (Nugroho dan Laksmiwati, 2024).

Karyawan memiliki peran yang sangat krusial dalam kemajuan perusahaan. Beragam aspek seperti ide, pola pikir, keterampilan, emosi, motivasi, latar belakang pendidikan, usia, hingga jenis kelamin menjadi elemen penting yang memengaruhi keberhasilan atau kemunduran suatu perusahaan. Salah satu indikator penting yang dapat mencerminkan kondisi tersebut adalah intensi untuk berpindah kerja (*turnover intention*). Umumnya, tingkat *turnover intention* digunakan sebagai sinyal awal kemungkinan terjadinya perpindahan karyawan di dalam perusahaan. Beberapa faktor yang dapat memicu meningkatnya intensi ini antara lain minimnya apresiasi terhadap kontribusi individu, terbatasnya peluang pengembangan karier, serta ketidaksesuaian antara nilai-nilai pribadi dengan budaya organisasi (Wahyudi dkk., 2024).

Banyaknya tuntutan dalam pekerjaan yang harus dipenuhi dapat menyebabkan karyawan merasa terbebani, yang pada akhirnya menurunkan kepuasan kerja. Ketika kondisi tersebut berlangsung terus-menerus, karyawan cenderung mulai mempertimbangkan pilihan-pilihan lain yang menurut mereka dapat memberikan kondisi kerja yang lebih baik. Ketidakpuasan yang tidak ditangani dengan baik dapat berkembang menjadi keinginan untuk berpindah tempat kerja. Dalam konteks ini, muncul

sebuahfenomena yang berkaitan dengan perilaku karyawan dalam perusahaan, yaitu intensi untuk keluar dari pekerjaan atau yang dikenal dengan istilah *turnover intention*. Setiap perusahaan tentu berupaya menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan suportif agar karyawan tidak merasa terbebani secara berlebihan. Namun, apabila banyak karyawan memutuskan untuk keluar, hal tersebut dapat menghambat perkembangan perusahaan dan menurunkan daya saingnya di tengah kompetisi bisnis. Salah satu permasalahan utama dalam pengelolaan sumber daya manusia yang perlu mendapat perhatian adalah *turnover* (Wardati, 2018). Namun, sebelum terjadinya *turnover*, ada niat keluar atau *turnover intention* yaitu perilaku pegawai yang berkaitan dengan keinginan secara sukarela untuk meninggalkan organisasi, yang juga dapat memengaruhi status dan kebijakan organisasi dan memengaruhi produktivitas karyawan (Firdaus dan Lusiana, 2020).

Banyaknya tuntutan dalam pekerjaan yang harus dipenuhi dapat menyebabkan karyawan merasa terbebani, yang pada akhirnya menurunkan kepuasan kerja. Ketika kondisi tersebut berlangsung terus-menerus, karyawan cenderung mulai mempertimbangkan pilihan-pilihan lain yang menurut mereka dapat memberikan kondisi kerja yang lebih baik. Ketidakpuasan yang tidak ditangani dengan baik dapat berkembang menjadi keinginan untuk berpindah tempat kerja. Dalam situasi seperti ini, muncul berbagai tanda atau gejala yang mencerminkan kecenderungan seorang karyawan untuk mulai mempertimbangkan keputusan meninggalkan pekerjaannya. Beberapa indikator yang umumnya muncul antara lain adalah sering memikirkan untuk *resign*, menurunnya motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan, mulai mencari informasi tentang lowongan kerja lain, serta menunjukkan keterlibatan yang lebih rendah dalam aktivitas organisasi. Karyawan mungkin juga mulai merasa tidak memiliki masa depan di perusahaan atau merasa bahwa kontribusinya tidak lagi sejalan dengan tujuan organisasi. Indikator-indikator ini menjadi sinyal awal dari sebuah kecenderungan yang lebih serius dalam dinamika sumber daya

manusia di perusahaan. Kondisi seperti ini biasa disebut dengan *turnover intention*, yaitu niat atau keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja (Mobley, 1977; Tett dan Meyer, 1993).

Fenomena *turnover* yang tinggi dapat mengancam keberlangsungan perusahaan. Penelitian oleh Harisetia dan Rizqi (2022) yang dipublikasikan di YUME: Journal of Management menemukan bahwa RS Petrokimia Gresik mengalami tingkat *turnover* perawat yang sangat tinggi, mencapai 14% hingga 61% pada periode 2020–2021. Tingginya perputaran karyawan ini dipicu oleh *work-family conflict* dan tekanan kerja yang berlebihan, yang berdampak pada penurunan kualitas pelayanan, meningkatnya biaya perekrutan serta pelatihan tenaga baru, dan menurunnya stabilitas operasional rumah sakit. Temuan ini menunjukkan bahwa *turnover intention* yang tidak dikelola dapat berkembang menjadi *turnover* aktual dan menimbulkan risiko serius bagi organisasi, termasuk pengurangan layanan maupun penutupan unit (Harisetia dan Rizqi, 2022).

Turnover intention merupakan penilaian individu terhadap keberlanjutan hubungannya dengan tempat kerja saat ini, namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata (Mobley, 1977). *Turnover* sendiri dapat terjadi dalam berbagai bentuk, seperti pengunduran diri, perpindahan antar unit dalam perusahaan, pemutusan hubungan kerja secara sepihak, hingga meninggalnya karyawan. *Turnover* merupakan kondisi yang umumnya tidak diharapkan oleh perusahaan. Fenomena ini telah menjadi permasalahan yang bersifat klasik dan telah lama dihadapi oleh banyak perusahaan (Korompis dkk., 2024). Perusahaan pada dasarnya memerlukan adanya *turnover* untuk menggantikan karyawan yang memiliki kinerja rendah. Namun demikian, tingkat *turnover* tersebut perlu dikendalikan agar tidak berlebihan, sehingga organisasi tetap dapat memperoleh keuntungan dari peningkatan kinerja karyawan baru yang lebih optimal dibandingkan dengan biaya rekrutmen yang harus dikeluarkan (Abid dan Hassan Butt, 2017). Setiap karyawan dalam suatu perusahaan dituntut untuk

memaksimalkan kemampuan yang dimilikinya guna mencapai tujuan organisasi. Hal ini juga berlaku bagi karyawan yang bekerja di Perusahaan XYZ, di mana kinerja dan kontribusi setiap individu sangat penting dalam mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan bisnis.

Perusahaan XYZ merupakan perusahaan di bidang jasa yang berkantor pusat di Surabaya. Dalam menjalankan usahanya, perusahaan ini menekankan pentingnya kemandirian klien melalui proses pendampingan hingga mereka mampu menyusun laporan keuangan serta mengelola sistem secara mandiri. Berbekal pengalaman lebih dari satu dekade dan rekam jejak yang kuat di berbagai industri, Perusahaan XYZ terus berkomitmen untuk menjadi mitra terpercaya dalam mendukung pengembangan bisnis di Indonesia. Perusahaan XYZ mengalami fenomena *turnover*, ditandai dengan beberapa karyawan yang memutuskan untuk berpindah kerja ke perusahaan lain. Tidak hanya terjadi pada karyawan baru, *turnover* ini juga melibatkan karyawan dengan posisi senior yang sebelumnya memiliki pengalaman dan kontribusi penting bagi perusahaan. Kondisi ini mencerminkan adanya kecenderungan *turnover intention*, yaitu niat atau keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini dan mencari alternatif pekerjaan yang dianggap lebih sesuai dengan harapan maupun kebutuhan mereka (Aalang dkk., 2023). Berdasarkan observasi peneliti, ditemukan pula indikasi awal dari *turnover intention*, di mana beberapa karyawan secara terbuka menampilkan status “*Open to Work*” di akun LinkedIn pribadinya. Fenomena ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut tidak hanya memiliki niat untuk berpindah kerja (*turnover intention*), tetapi juga telah mulai mencari peluang kerja baru secara aktif. Ini merupakan salah satu aspek dari *turnover intention* yang lebih konkret dan proaktif, yaitu tahap di mana karyawan sudah melakukan tindakan nyata dalam mencari pekerjaan baru, bukan sekadar memiliki niat atau keinginan untuk pindah (Wibowo dkk., 2024).

Pemilihan Perusahaan XYZ sebagai objek penelitian didasarkan pada beberapa pertimbangan. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang profesional dan jasa, Perusahaan XYZ memiliki tingkat dinamika kerja yang tinggi serta standar kinerja yang ketat. Hal ini menuntut karyawan untuk tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga mampu beradaptasi dengan perubahan dan tekanan pekerjaan. Di sisi lain, seperti halnya perusahaan jasa pada umumnya, tantangan terkait retensi karyawan dan tingkat *turnover* menjadi isu yang penting. Dalam beberapa tahun terakhir, fenomena *turnover intention* atau kecenderungan karyawan untuk berpindah kerja dalam waktu singkat menjadi perhatian bagi manajemen.

Fenomena *turnover intention* menunjukkan tren signifikan baik secara nasional maupun global. Survei IDN Times (2022) mengungkap bahwa 63% karyawan PwC Indonesia berencana meninggalkan perusahaan dalam 1–2 tahun ke depan, dengan alasan utama berupa keinginan memperoleh gaji lebih tinggi sebesar 54% dan peluang pengembangan karier sebesar 37%. Selain itu, survei Deloitte Global Millennial Survey (2019) menyatakan bahwa hampir setengah dari generasi milenial di dunia, yaitu 49%, berencana untuk keluar dari pekerjaannya dalam dua tahun ke depan. Selanjutnya, data dari PwC Saratoga Benchmarking menunjukkan bahwa tingkat *voluntary separation* karyawan generasi Y lebih tinggi sebesar 5,3% dibandingkan rata-rata seluruh karyawan (Benchmarking, 2022). Tren terbaru dari survei PwC Global Workforce Hopes and Fears (2024) mengindikasikan bahwa 28% pekerja secara global sangat atau sangat mungkin akan pindah dalam 12 bulan mendatang, meningkat dari 19% pada tahun 2022. Data ini menggambarkan bahwa *turnover intention* merupakan tantangan penting yang harus mendapat perhatian serius dari perusahaan dalam upaya mempertahankan sumber daya manusianya.

Irvianti dan Verina (2015) mengemukakan bahwa fenomena *turnover* atau pergantian karyawan merupakan manifestasi nyata dari adanya *turnover intention*. Fenomena ini dapat menjadi permasalahan serius

bagi perusahaan atau organisasi, terutama jika yang mengundurkan diri adalah karyawan yang memiliki keahlian serta pengalaman. Kondisi tersebut diyakini dapat mengganggu efektivitas operasional perusahaan. Sementara itu, Mobley dkk. (1978) mendefinisikan *turnover intention* sebagai keinginan atau niat seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya guna mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih sesuai. Tingkat *turnover intention* merupakan aspek penting yang menjadi perhatian utama perusahaan. *Turnover intention* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dan jika dibiarkan, hal ini dapat merusak produktivitas perusahaan serta mengganggu kelancaran operasional (Sari dkk., 2024).

Turnover intention karyawan merujuk pada keinginan untuk mengundurkan diri secara permanen dari suatu organisasi, baik secara sukarela (*voluntary*) maupun tidak sukarela (*involuntary*) (Robbins dan Judge, 2015). *Voluntary turnover* atau pengunduran diri sukarela merupakan keputusan karyawan sendiri untuk meninggalkan organisasi, sedangkan *involuntary turnover* atau pemutusan hubungan kerja menggambarkan keputusan perusahaan untuk mengakhiri hubungan kerja, yang berada di luar kendali karyawan (Shaw dkk., 2005).

Berdasarkan pengertian menurut pandangan para ahli, *turnover intention* merupakan proses di mana karyawan mulai memikirkan, memiliki niat, serta merencanakan untuk meninggalkan pekerjaannya di organisasi tempatnya bekerja saat ini. Keinginan ini biasanya disertai dengan upaya untuk mencari pekerjaan baru di organisasi lain yang dianggap lebih sesuai dengan harapan atau kebutuhan karyawan (Putra dan Suana, 2016). Upaya untuk mengurangi tingginya tingkat *turnover intention* di dalam perusahaan, perusahaan perlu memberikan perhatian dan dukungan yang memadai kepada karyawan. Tujuannya adalah agar karyawan merasa puas dengan apa yang mereka peroleh dari perusahaan, sehingga terbentuk persepsi positif terhadap organisasi (Korompis dkk., 2024).

Tingkat *turnover intention* dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kepuasan kerja, komitmen organisasi, stres kerja, serta *perceived organizational support* (POS) atau dukungan organisasi yang dirasakan karyawan (Putra dan Suana, 2016). *Perceived Organizational Support* (POS) merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap *turnover intention* seorang karyawan. Ketika organisasi menunjukkan perhatian dan kepedulian yang lebih terhadap kesejahteraan karyawan, maka keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya cenderung menurun. POS sendiri merujuk pada keyakinan karyawan terhadap sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka di tempat kerja. Konsep ini menjadi elemen penting dalam manajemen organisasi karena menunjukkan bagaimana dukungan dari organisasi dapat memengaruhi hubungan antara sikap, perlakuan organisasi, serta perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Persepsi positif terhadap dukungan organisasi tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi (Eisenberger dkk., 1986).

Perceived organizational support adalah persepsi pekerja terhadap organisasi/perusahaan, terkait dengan pemenuhan kebutuhannya dan *well being* pekerja selama bekerja di organisasi/perusahaan tersebut (Eisenberger dkk., 1986). *Turnover intention* dapat disebabkan oleh rendahnya *perceived organizational support* (POS). Persepsi dukungan organisasi ini dapat dimaknai sebagai pandangan atau keyakinan karyawan mengenai sejauh mana organisasi memberikan dukungan dalam membantu pencapaian tujuan dan memenuhi kebutuhan mereka. Bentuk dukungan tersebut mencakup pemberian penghargaan atas kontribusi karyawan, kesediaan untuk mendengarkan masukan, apresiasi terhadap hasil kerja atau pencapaian, serta perhatian terhadap kebutuhan pegawai (Pratiwi dan Muzakki, 2021).

Penelitian menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh pada *turnover intention*. Hasil penelitian Ibnu Safir dan Winarno (2025) menyimpulkan bahwa secara simultan maupun parsial, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *perceived organizational support* dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Len Industri (Persero). Dengan kata lain, dukungan yang dirasakan dari organisasi dan tingkat komitmen karyawan secara nyata memengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Penelitian serupa dilakukan oleh (Rozana dan Dwiyanti, 2022). Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai T sebesar 2,643 dan nilai P Values $0,008 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa variabel *perceived organizational support* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel *Turnover Intention*. Hal tersebut sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Islamiyati dan Sahrah, 2022) Bahwa terdapat hubungan negatif antara *perceived organizational support* dengan *turnover intention* pada karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *perceived organizational support*, maka semakin rendah *turnover intention* pada karyawan wanita di DKI Jakarta. Sebaliknya, semakin rendah *perceived organizational support*, maka semakin tinggi *turnover intention* pada karyawan wanita di DKI Jakarta.

Berdasarkan beberapa literatur menyebutkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *perceived organizational support* dengan *turnover intention*. Penelitian serupa dilakukan oleh (Korompis dkk., 2024). Hasil dari analisis data menunjukkan bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Ini mengindikasikan bahwa semakin besar dukungan yang dirasakan karyawan dari organisasi, maka semakin kecil kemungkinan mereka untuk memiliki niat keluar dari tempat kerja.

Berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya, penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Putra (2019) menunjukkan bahwa *perceived*

organizational support tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, diketahui bahwa variabel *perceived organizational support* tidak memiliki pengaruh yang kuat terhadap niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Penelitian ini juga mengindikasikan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang lebih dominan dalam memengaruhi *turnover intention* karyawan. Dalam penelitian ini, *perceived organizational support* dipilih sebagai variabel independen yang berpengaruh terhadap *turnover intention*, khususnya pada karyawan di Perusahaan XYZ. Peneliti berasumsi bahwa *perceived organizational support* dapat digunakan untuk memahami *turnover intention* yang dimiliki oleh karyawan. Penelitian ini difokuskan pada hubungan antara *perceived organizational support* dan *turnover intention* pada karyawan Perusahaan XYZ.

Dengan struktur organisasi yang terdiri atas konsultan dan tim pendukung, Perusahaan XYZ terus mengembangkan sumber daya manusianya seiring pertumbuhan bisnis. Dalam praktiknya, perusahaan menghadapi dinamika ketenagakerjaan yang menuntut perhatian terhadap retensi karyawan, terutama karena bidang jasa profesional cenderung memiliki tingkat mobilitas tenaga kerja yang tinggi. Untuk mengatasi hal tersebut, Perusahaan XYZ membangun budaya kerja yang kuat melalui berbagai program pengembangan diri, pelatihan internal, serta pemberdayaan karyawan melalui komunikasi terbuka dan sistem kerja yang fleksibel. Perusahaan juga secara aktif menunjukkan dukungan terhadap kesejahteraan karyawan melalui berbagai kebijakan internal yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif. Dukungan organisasi semacam ini diyakini dapat membentuk persepsi positif karyawan terhadap perusahaan, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap loyalitas dan kecenderungan untuk bertahan dalam jangka panjang.

Dalam beberapa tahun terakhir, perusahaan ini menunjukkan tingkat *turnover intention* yang relatif rendah. Pada tahun ke-13 beroperasi, tidak tercatat satu pun karyawan yang mengundurkan diri, yang mencerminkan kecenderungan *turnover intention* yang sangat rendah. Namun, pada tahun ke-14, telah terdapat beberapa karyawan yang mengajukan pengunduran diri. Kondisi ini tetap mencerminkan upaya perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung melalui berbagai program pelatihan serta peningkatan partisipasi karyawan dalam kegiatan internal. Perusahaan XYZ memandang karyawan sebagai elemen strategis yang perlu dibina dan diberdayakan secara berkelanjutan. Hal tersebut tercermin dalam penerapan kebijakan yang mendorong keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi, seperti fleksibilitas waktu kerja serta perhatian terhadap kebutuhan personal karyawan. Individu yang merasakan dukungan nyata dari organisasi tempatnya bekerja cenderung lebih setia, memiliki motivasi kerja yang tinggi, serta mampu memberikan kontribusi maksimal dalam jangka panjang. Oleh karena itu, perusahaan tidak hanya fokus pada kemampuan teknis karyawan, tetapi juga berupaya membangun persepsi dukungan yang kuat dari organisasi. Dukungan tersebut diharapkan dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan sekaligus memperkuat stabilitas dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan fenomena yang selama ini terjadi, maka penelitian ini penting untuk mendalami bagaimana persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi (*perceived organizational support*) dapat memengaruhi kecenderungan mereka untuk meninggalkan pekerjaan (*turnover intention*). Penelitian ini juga bertujuan memberikan rekomendasi strategis bagi perusahaan dalam meningkatkan upaya retensi karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan berkelanjutan. Berdasarkan fenomena dan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk menganalisis “Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan di Perusahaan XYZ.”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat *perceived organizational support* yang dirasakan oleh karyawan di Perusahaan XYZ?
2. Bagaimana tingkat *turnover intention* pada karyawan di Perusahaan XYZ?
3. Apakah *perceived organizational support* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan di Perusahaan XYZ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui tingkat *perceived organizational support* pada karyawan di Perusahaan XYZ.
2. Untuk mengetahui tingkat *turnover intention* pada karyawan di Perusahaan XYZ.
3. Untuk menjelaskan pengaruh *perceived organizational support* terhadap *turnover intention* pada karyawan di Perusahaan XYZ.

D. Manfaat penelitian

Untuk memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis terkait hubungan antara *perceived organizational support* dan *turnover intention* pada karyawan, yang dijabarkan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu psikologi industri dan organisasi, khususnya dalam memahami hubungan antara *perceived organizational support* dan *turnover intention*. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memperkuat teori *Perceived Organizational Support* yang dikemukakan oleh Eisenberger dkk., bahwa dukungan

organisasi yang dirasakan karyawan berpengaruh dalam menurunkan keinginan untuk berpindah kerja. Dengan demikian, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji faktor-faktor psikologis yang memengaruhi niat berpindah kerja.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen, khususnya departemen Human Resource Development (HRD), dalam menyusun strategi untuk mengurangi *turnover intention* karyawan. Upaya peningkatan *perceived organizational support* dapat dilakukan melalui pemberian penghargaan terhadap kinerja, perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, serta penciptaan lingkungan kerja yang suportif dan adil. Dengan meningkatnya dukungan organisasi yang dirasakan, karyawan akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk bertahan, sehingga dapat menekan tingkat *turnover* di perusahaan.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Turnover Intention

1. Pengertian *Turnover Intention*

Intensi (*intention*) merupakan salah satu prediktor utama dalam menentukan apakah seseorang akan melakukan suatu perilaku tertentu. Intensi memiliki hubungan yang erat dengan perilaku sehingga dapat digunakan untuk memprediksi perilaku. Hal ini dikarenakan intensi merupakan anteseden bagi perilaku (Ajzen dkk., 2018). Sedangkan, Sedangkan, intensi adalah satu perjuangan guna mencapai satu tujuan, ciri-ciri yang dapat dibedakan dari proses psikologis, yang mencakup referensi atau kaitannya dengan suatu objek. Intensi atau intention adalah indikasi seberapa besar seseorang akan berusaha merealisasikan suatu perilaku, menunjukkan komitmen motivasional dalam diri individu terhadap suatu aksi tertentu (Birrulwalidaini dkk., 2019).

Dalam kaitannya dengan *intention*, istilah *turnover* merujuk pada proses keluarnya tenaga kerja dari suatu perusahaan. Fenomena ini perlu menjadi perhatian serius karena dapat menimbulkan berbagai kerugian bagi organisasi. Dampak negatif dari *turnover* mencakup berbagai aspek, seperti meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan pegawai baru, pengeluaran untuk pesangon, terganggunya dinamika sosial dan komunikasi dalam organisasi, penurunan produktivitas, hilangnya karyawan dengan kinerja unggul, menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan yang masih bertahan, hingga terbentuknya citra negatif perusahaan akibat persepsi yang dibentuk oleh karyawan yang telah keluar (Mobley, 1986).

Turnover merujuk pada perpindahan tenaga kerja dari suatu tempat kerja. Sedangkan *turnover intention* menggambarkan kondisi di

mana seorang karyawan dengan kesadaran penuh memiliki keinginan untuk mencari peluang kerja lain di organisasi yang berbeda sebagai alternatif (Abdillah, 2012). Sedangkan menurut Wahyuni dkk. (2023) *turnover intention* menggambarkan kecenderungan atau keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Sementara itu, *turnover intention* karyawan menggambarkan kecenderungan atau keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan organisasi tempatnya bekerja; niat ini merefleksikan faktor-faktor motivasional yang memengaruhi perilaku dan merupakan prediktor terdekat dari perilaku keluar (Ahmad Saufi dkk., 2023). Menurut Subakti dalam Wahyudi dkk. (2024), *turnover intention* adalah kondisi di mana karyawan secara sadar memiliki niat untuk mengundurkan diri secara sukarela, meskipun belum terealisasi secara nyata.

Menurut (Robbins dan Judge, 2015) *turnover intention* merupakan kecenderungan seorang karyawan untuk keluar dari perusahaan, baik atas kemauan sendiri maupun karena faktor eksternal, yang dapat disebabkan oleh ketidakmenarikan pekerjaan yang sedang dijalani atau adanya pilihan pekerjaan lain yang lebih menarik. Lebih lanjut menurut (Yucel dkk., 2021) *turnover intention* dipahami sebagai elemen perantara yang menghubungkan antara sikap atau keinginan untuk keluar dengan keputusan nyata untuk meninggalkan suatu organisasi. Dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* merupakan keinginan atau kecenderungan seorang karyawan untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya secara sukarela atas dasar keputusan pribadi (Suwondo dan Tan Evan, 2023).

2. Aspek-aspek *Turnover intention*

Menurut (Mobley, 1986) *Turnover Intention* adalah keinginan karyawan untuk berhenti bekerja karena telah memiliki niat untuk berpindah ke tempat kerja lain. Terdapat tiga aspek yang dapat digunakan untuk mengukur *turnover intention*, yaitu:

a. Pikiran untuk Keluar dari Perusahaan (*Thinking of Quitting*)

Adanya pikiran untuk keluar dari perusahaan (*thinking of quitting*) ini muncul karena karyawan mulai merasa tidak nyaman serta kurang puas dengan pekerjaannya yang sekarang. Perasaan ini membuat karyawan menarik diri yang kemudian memicu tingginya absensi ketidakhadiran di tempat kerja oleh karyawan yang akhirnya membuat karyawan memiliki pikiran untuk keluar dari tempat kerjanya.

b. Intensi untuk Mencari Pekerjaan Lain (*Intention to Search*)

Adanya niatan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search*) yang dilakukan oleh karyawan karena merasa lebih baik dan dapat lebih memenuhi kebutuhan yang diinginkan serta memberikan lebih banyak keuntungan bagi dirinya dengan bentuk usaha seperti mencari informasi dan prospek pekerjaan lain melalui berbagai media atau melalui orang lain. Hal inilah yang menjadi pencetus keinginannya untuk keluar dari perusahaan tempat ia bekerja.

c. Intensi untuk Keluar dari Perusahaan (*Intention to Quit*)

Tahap ini merupakan fase paling nyata dan menentukan dalam proses *turnover intention*. Setelah melalui tahap berpikir dan mencari alternatif pekerjaan, karyawan mulai membulatkan tekad untuk benar-benar meninggalkan perusahaan. Niat ini tidak lagi bersifat sekadar wacana, tetapi sudah berkembang menjadi keputusan yang disertai tindakan konkret. Karyawan yang berada pada tahap ini umumnya menunjukkan perilaku seperti menurunnya komitmen terhadap organisasi, mengabaikan tanggung jawab kerja, hingga secara aktif menyiapkan langkah pengunduran diri, misalnya dengan melamar pekerjaan lain atau mengajukan resign secara

resmi. Dengan demikian, *intention to quit* menggambarkan puncak dari proses psikologis seorang karyawan sebelum benar-benar melakukan *turnover*.

3. Faktor-faktor *Turnover Intention*

Mobley (1986) menyebutkan bahwa terdapat beberapa faktor yang menjadi penyebab keinginan karyawan untuk pindah kerja (*turnover intention*) yaitu:

a. Karakteristik Individu

Karakteristik individu yang dimaksud dalam mempengaruhi *turnover intention* antara lain usia, pendidikan, dan status perkawinan. Karyawan yang lebih muda memiliki tingkat *turnover intention* yang lebih tinggi daripada karyawan yang lebih tua. Hal ini karena karyawan yang lebih muda mempunyai kesempatan yang lebih banyak untuk mencoba dan mendapatkan pekerjaan baru dan memiliki tanggung jawab keluarga yang lebih kecil. Kemudian jabatan yang sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh karyawan juga memberikan pengaruh pada keinginan untuk melakukan *turnover*.

b. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja juga memberikan pengaruh dalam melakukan *turnover* dimana lingkungan kerja yang dimaksud yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi keadaan cuaca, suhu, dan lokasi pekerjaan yang mencakup konstruksi dan bangunan. Adapun lingkungan kerja non fisik seperti sosial budaya di lingkungan kerja dan kualitas kehidupan kerja.

c. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yang dimaksud mencakup beberapa aspek operasional yang berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan perusahaan yaitu kepuasan terhadap gaji dan

promosi jabatan, kepuasan atas supervisor yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja, serta kepuasan terhadap bobot dan isi pekerjaan.

d. Komitmen Organisasional

Adanya komitmen organisasional yang dimiliki oleh seorang karyawan memberikan dorongan yang kuat untuk tetap melakukan yang terbaik dan membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, sehingga mereka tidak mempunyai niat untuk keluar dan pindah ke perusahaan lain dan tetap menjadi anggota perusahaan.

4. Turnover Intention dalam Perspektif Islam

Turnover intention atau niat untuk berhenti dari pekerjaan merupakan fenomena penting dalam dunia kerja yang perlu dipahami dari berbagai aspek, termasuk aspek spiritual. Dalam Islam, setiap tindakan, termasuk keputusan untuk berhenti bekerja, harus didasari oleh niat yang baik, penuh tanggung jawab, dan sesuai dengan etika Islam. Hal ini dikarenakan pekerjaan bukan sekadar aktivitas duniawi, tetapi juga merupakan bagian dari ibadah yang harus dilakukan dengan sungguh-sungguh demi meraih ridha Allah.

Allah SWT berfirman dalam Surah At-Taubah ayat 105:

"وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ"

"Katakanlah: 'Bekerjalah! Maka Allah, Rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu..." (Kementerian Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahannya, quran.kemenag.go.id).

Ayat ini menegaskan pentingnya bekerja dengan sungguh-sungguh dan niat yang benar karena setiap amal akan diperhitungkan oleh Allah. Buya Hamka dalam Tafsir Al-Azhar menjelaskan bahwa istilah amal dalam ayat tersebut memiliki makna luas, mencakup

segala bentuk pekerjaan, usaha, dan aktivitas manusia yang jika dilakukan dengan niat ikhlas akan bernilai ibadah (Hamka, 1983).

Pemahaman ini sejalan dengan konsep *turnover intention*, di mana keputusan untuk berhenti bekerja tidak boleh didasari oleh sikap lalai atau dorongan hawa nafsu semata, melainkan harus ditempatkan dalam kerangka tanggung jawab dan ibadah. Dengan demikian, berhenti kerja harus dilakukan dengan pertimbangan matang, penuh amanah, serta menjaga hubungan baik dengan sesama. Berhenti kerja dengan etika yang baik, seperti menyampaikan secara sopan, tidak merugikan pihak lain, serta menjaga ukhuwah, mencerminkan kepatuhan seorang Muslim terhadap nilai-nilai Islam. Kesadaran bahwa pekerjaan dan segala keputusan terkaitnya adalah bagian dari amal yang diawasi Allah mendorong setiap individu untuk menyeimbangkan antara kebutuhan dunia dan tujuan akhirat, serta melaksanakan tanggung jawab hingga akhir masa kerja (Amaliasita, 2023).

B. *Perceived Organizational Support*

1. Pengertian *Perceived Organizational Support*

Teori *perceived organizational support* diperkenalkan oleh Eisenberger dkk. (1986) berdasarkan "prinsip timbal balik" dan "teori pertukaran sosial". Menurut teori ini, ketika seorang karyawan merasa dukungan dari organisasi, yaitu ketika mereka merasa organisasi peduli, mendukung, dan memberi pengakuan mereka, karyawan akan mendapatkan insentif yang baik dan akan bekerja keras untuk mencapai kinerja yang baik.

Einsberger dkk (1986) mendefinisikan POS sebagai kepercayaan umum karyawan tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Hal ini dipengaruhi oleh bagaimana organisasi memperlakukan

karyawannya. Oleh karena itu, ada kesempatan untuk menafsirkan alasan organisasi (Mullen dkk., 2006).

(Eisenberger dkk., 1986) menemukan bahwa rasa dukungan organisasi dan kesadaran untuk melakukan tanggung jawab kerja tradisional memiliki efek positif. Ini menunjukkan adanya pengaruh dan perhitungan tentang keterlibatan dalam organisasi, komitmen dan inovasi atas nama organisasi, dan bahwa tidak ada antisipasi penghargaan langsung atau pengakuan personal.

Sun (2019) menjelaskan *perceived organizational support* sebagai kepedulian organisasi terhadap kontribusi dan kesejahteraan karyawan serta kesadaran organisasi akan aturan dan peraturan yang dapat memengaruhi karyawan. Karyawan menganggap persepsi dukungan organisasi sebagai bentuk penghargaan dan kepedulian organisasi terhadap hasil kerja mereka, yang memungkinkan mereka untuk membentuk komitmen terhadap organisasi. Selain itu, jika seorang pekerja merasa didukung oleh organisasi dalam setiap tindakan yang dilakukan, pekerja akan lebih bersemangat untuk bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi (Yahya dkk., 2012).

Menurut Erdogan dan Enders (2007) POS adalah tingkat di mana seseorang percaya bahwa organisasi peduli kepada mereka, menghargai kontribusi mereka, dan memberikan dukungan dan bantuan yang diperlukan. Robbins dan Judge (2017) mengatakan bahwa POS adalah tingkat di mana karyawan percaya bahwa perusahaan menilai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraan karyawannya (Putri dan Anggraini, 2020).

Dapat disimpulkan bahwa *perceived organizational support* (POS) adalah tingkat keyakinan karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. POS juga dinilai sebagai kepastian tentang adanya bantuan yang akan diberikan oleh organisasi ketika dibutuhkan untuk melaksanakan tugas yang

dimiliki seseorang dan bagaimana cara mengatasi situasi stres (Eisenberger dkk., 2020).

2. Aspek-aspek *Perceived Organizational Support*

Eisenberger juga menjelaskan aspek-aspek *perceived organizational support* yaitu *fairness* (keadilan), *supervisor support* (dukungan atasan), *organizational reward and job conditions* (penghargaan organisasi dan kondisi kerja) (Apsari dan Wijaya, 2022).

a. Keadilan (*Fairness*)

Menurut (Eisenberger dkk., 2020) keadilan prosedural merujuk pada keadilan dalam proses yang digunakan untuk menentukan distribusi sumber daya di antara karyawan. Penerapan keadilan secara konsisten dalam keputusan mengenai alokasi sumber daya akan memberikan efek kumulatif yang kuat terhadap *Perceived Organizational Support*, karena hal tersebut mencerminkan perhatian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan.

Keadilan prosedural terdiri atas dua aspek, yaitu aspek struktural dan aspek sosial. Aspek struktural berkaitan dengan aturan dan kebijakan formal yang mengatur proses pengambilan keputusan yang memengaruhi karyawan. Hal ini mencakup pemberitahuan yang memadai sebelum keputusan diterapkan, penyampaian informasi yang relevan, serta pemberian kesempatan bagi karyawan untuk menyampaikan pendapat (suara) dalam proses tersebut. Aspek sosial, yang sering disebut sebagai keadilan interaksional, berfokus pada kualitas perlakuan antarpribadi dalam proses alokasi sumber daya. Aspek ini mencakup perlakuan yang bermartabat dan penuh hormat terhadap karyawan, serta pemberian penjelasan yang transparan mengenai dasar pengambilan keputusan.

b. Dukungan Atasan (*Supervisor Support*)

Dukungan atasan merupakan aspek dari *perceived organizational support* karena membentuk persepsi terhadap sejauh mana organisasi menghargai kontribusi yang diberikan, karyawan memiliki pandangan mengenai seberapa besar perhatian dan penghargaan yang diberikan oleh atasan langsung. Karena atasan memiliki peran penting sebagai perwakilan organisasi, baik dalam memberikan arahan maupun mengevaluasi kinerja bawahan. Sikap dan perlakuan atasan sering dianggap sebagai cerminan dari sikap organisasi itu sendiri terhadap karyawan. Karyawan menyadari bahwa penilaian dari atasan biasanya dilaporkan kepada manajemen yang lebih tinggi. Oleh karena itu, bagaimana atasan memperlakukan karyawan dapat memengaruhi sejauh mana karyawan merasa didukung oleh organisasi secara keseluruhan.

c. Penghargaan Organisasi dan Kondisi Kerja (*Organizational Reward and Job Conditions*)

Organisasi penghargaan dan kondisi kerja adalah ketika karyawan menerima kompensasi sesuai dengan pekerjaan mereka. Penghargaan dapat mencakup pengakuan, kompensasi, promosi, keamanan kerja, otonomi, dan pelatihan (Apsari dan Wijaya, 2022).

3. Dimensi *Perceived Organizational Support*

Menurut (Eisenberger dkk., 1986) *Perceived Organizational Support* (POS) merujuk pada sejauh mana karyawan merasa bahwa organisasi mereka peduli dan mendukung kesejahteraan serta kebutuhan mereka. Dimensi-dimensi POS yang penting meliputi:

- A. Dukungan Emosional: Karyawan merasa bahwa organisasi memperhatikan kesejahteraan emosional mereka, termasuk pengakuan atas usaha dan kontribusi serta perhatian terhadap masalah pribadi.

- B. Dukungan Instrumental: Organisasi menyediakan sumber daya dan bantuan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan kerja, seperti pelatihan dan dukungan teknis.
- C. Dukungan Informasional: Karyawan mendapatkan informasi yang relevan dan bermanfaat untuk membantu mereka dalam pekerjaan, termasuk komunikasi yang jelas dan akses ke informasi penting.
- D. Dukungan Sosial: Karyawan merasa terhubung dengan rekan kerja dan manajemen, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif.
- E. Penghargaan dan Pengakuan: Karyawan merasa dihargai atas Karyawan yang menerima penghargaan, baik secara formal maupun informal, akan merasa lebih termotivasi dan berkomitmen terhadap organisasi.

4. *Perceived Organizational Support* dalam Perspektif Islam

Dalam dunia organisasi, dukungan yang dirasakan oleh karyawan dari manajemen sangat berpengaruh terhadap kepuasan dan komitmen mereka. *Perceived Organizational Support* (POS) dalam perspektif Islam menekankan pentingnya dukungan dan kepedulian terhadap karyawan. Islam mengajarkan bahwa pemimpin harus menunjukkan perhatian terhadap kesejahteraan bawahannya, sejalan dengan prinsip rahmah (kasih sayang). Dalam Al-Qur'an surah Al-Isra' ayat 26, Allah SWT berfirman :

"وَآتِ الْفَرِبَى حَقَّهُ وَالْمِسْكِينَ وَابْنَ السَّبَيلِ"

"Dan berikanlah kepada keluarga-keluarga yang dekat akan haknya, kepada orang miskin dan orang yang dalam perjalanan...".

(Kementerian Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahannya, quran.kemenag.go.id).

Hadits Rasulullah SAW juga menegaskan pentingnya tanggung jawab dan kepedulian terhadap orang yang berada di bawah kepemimpinan seseorang, sebagaimana sabda beliau:

"كُلُّمَا رَأَيْتُمْ مَسْنُونَ عَنْ رَّسُولِهِ"

"Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap kalian akan dimintai pertanggungjawaban atas yang dipimpinnya."

(HR. Bukhari No. 893 dan Muslim No. 1829, dalam *Shahih al-Bukhari* dan *Shahih Muslim*)

Ayat dan hadis di atas menegaskan pentingnya tanggung jawab sosial dan moral seorang pemimpin terhadap orang-orang yang berada di bawah tanggung jawabnya. Dalam *Tafsir Al-Azhar*, Buya Hamka (1983) menjelaskan bahwa ayat tersebut mengajarkan pentingnya kepedulian sosial sebagai wujud tanggung jawab seorang Muslim dalam menjaga keseimbangan antara penggunaan harta dan pemenuhan kewajiban sosial. Nilai-nilai ini selaras dengan sabda Rasulullah SAW yang menekankan bahwa setiap individu memiliki tanggung jawab atas kesejahteraan pihak yang dipimpinnya. Prinsip tersebut sejalan dengan konsep *Perceived Organizational Support (POS)*, di mana organisasi diharapkan menunjukkan perhatian, dukungan, dan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawannya. Dukungan semacam ini tidak hanya meningkatkan loyalitas, tetapi juga memperkuat hubungan antara organisasi dan karyawan berdasarkan rasa tanggung jawab, empati, dan saling menghargai.

Prinsip ini sejalan dengan konsep *Perceived Organizational Support* dalam perspektif Islam, di mana keadilan dan kesetaraan menjadi dasar penting sehingga setiap karyawan harus diperlakukan secara adil tanpa memandang latar belakang. Dukungan sosial, yang merupakan bagian dari ukhuwah (persaudaraan), berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif, serta penghargaan atas kontribusi individu dan tanggung jawab sosial organisasi tidak hanya

berfokus pada keuntungan semata, melainkan juga pada kesejahteraan karyawan. Dengan menerapkan prinsip-prinsip tersebut, seperti menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memperkuat komitmen organisasi, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan serta komitmen karyawan, dan pada akhirnya menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif (Wicaksana, 2024).

C. Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Korompis dkk., 2024) terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *perceived organizational support* dan *turnover intention* pada karyawan. Artinya, semakin besar dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin rendah kecenderungan mereka untuk meninggalkan pekerjaan.

Eisenberger dkk. (1986) mendefinisikan POS sebagai kepercayaan umum karyawan tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Hal ini dipengaruhi oleh bagaimana organisasi memperlakukan karyawannya. Sedangkan menurut (Mobley, 1977) *turnover intention* atau keinginan untuk pindah kerja merupakan dorongan atau niat dari karyawan untuk secara sukarela mengundurkan diri dari pekerjaannya, atau berpindah dari satu organisasi ke organisasi lain berdasarkan kehendaknya sendiri.

Perceived Organizational Support dapat tercermin ketika organisasi menunjukkan perhatian melalui peningkatan keadilan, dukungan dari atasan, pemberian penghargaan, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan sesuai dengan kebutuhan karyawan. Kondisi ini dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Salah satu dampaknya adalah menurunnya keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. *Perceived Organizational Support* merupakan faktor penting

yang dapat memengaruhi *turnover intention*. Karyawan yang merasa bahwa organisasi memperhatikan dan mendukung kesejahteraan mereka cenderung memiliki keinginan untuk tetap bertahan di organisasi (Rozana dan Dwiyanti, 2022).

Perceived Organizational Support memiliki hubungan yang erat dengan *turnover intention* pada karyawan. Ketika karyawan merasakan adanya keadilan dalam perlakuan dan kebijakan organisasi, mereka cenderung merasa dihargai dan diperlakukan secara adil oleh perusahaan. Keadilan organisasional merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Penelitian oleh (Artatanaya dkk., 2023) menunjukkan bahwa karyawan yang merasa tidak diperlakukan secara adil cenderung terdorong untuk mencari peluang kerja di organisasi lain yang dianggap lebih adil dan mampu memberikan penghargaan yang layak. Ketidakseimbangan dalam persepsi terhadap keadilan dapat membuat karyawan merasa diperlakukan secara tidak adil. Akibatnya, persepsi yang rendah terhadap keadilan organisasi dapat menimbulkan niat untuk keluar (Fauza dkk., 2022). Keadilan organisasional turut berperan dalam meningkatkan intensi karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (Flint dkk., 2013).

Aspek kedua yaitu dukungan dari atasan, aspek ini juga berperan penting dalam membentuk persepsi positif terhadap organisasi. Ketika dukungan dari atasan tidak sesuai dengan harapan karyawan terutama dalam hal pengembangan karier serta adanya beban kerja yang tinggi tanpa kompensasi yang memadai, hal tersebut dapat menurunkan motivasi karyawan untuk tetap berada dalam organisasi. Kondisi semacam ini dapat menimbulkan perasaan tidak dihargai dan mendorong karyawan untuk mencari pengakuan di tempat lain, termasuk melalui pekerjaan baru. Oleh karena itu, penting bagi supervisor untuk memberikan dukungan yang adil dan seimbang, karena dukungan atasan yang kuat dapat meningkatkan

kepuasan kerja karyawan dan pada akhirnya mengurangi niat mereka untuk keluar dari organisasi (Iqbal dkk., 2020).

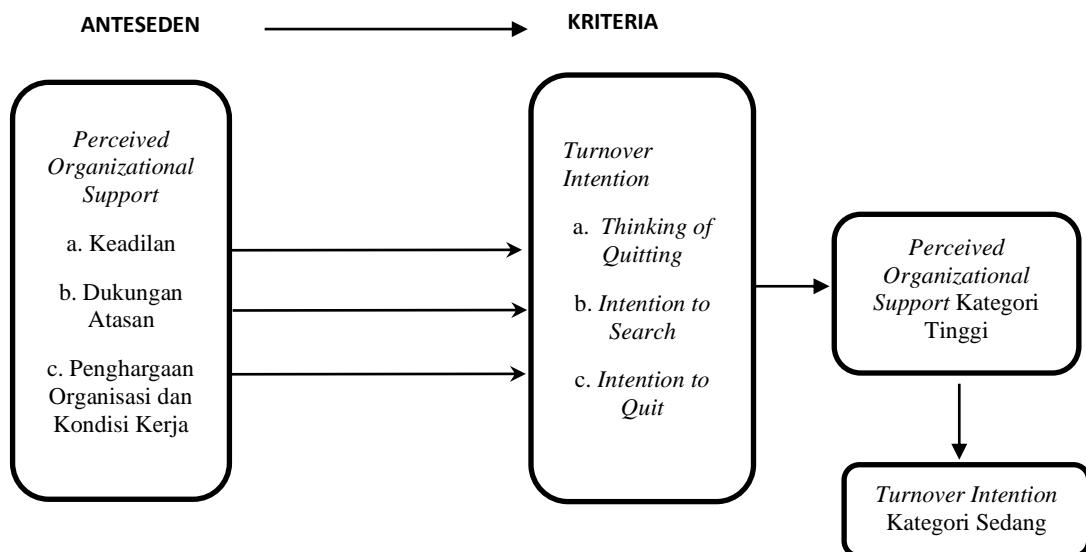
Aspek ketiga yaitu penghargaan organisasi dan kondisi kerja turut memengaruhi niat berpindah kerja. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pemberian penghargaan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, yang pada akhirnya dapat memengaruhi niat karyawan untuk keluar atau *turnover intention*. Pemberian penghargaan dapat meningkatkan rasa senang dan kepuasan karyawan, yang kemudian berdampak positif pada produktivitas kerja mereka serta kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Penghargaan ini dapat diberikan dalam bentuk finansial maupun non-finansial (Danish dkk., 2019).

Pada aspek ketiga juga terdapat lingkungan kerja berdasarkan teori yang dikemukakan oleh (Mobley, 1986), apabila karyawan merasa bahwa lingkungan kerja kurang nyaman, maka hal tersebut dapat memicu munculnya niat untuk keluar dari perusahaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Handayani dkk., 2023) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dengan kata lain, ketika karyawan merasakan dukungan organisasi yang tinggi termasuk dalam hal keadilan, dukungan atasan, serta penghargaan dan kondisi kerja yang layak maka kecenderungan untuk memiliki *turnover intention* akan menurun. Karyawan merasa bahwa harapan mereka terhadap pekerjaan telah terpenuhi, sehingga keinginan untuk meninggalkan organisasi tidak muncul. Sebaliknya, apabila persepsi terhadap dukungan organisasi rendah, karyawan lebih rentan merasa tidak puas dan mulai mempertimbangkan untuk keluar dari pekerjaannya demi mencari lingkungan kerja yang lebih sesuai dengan ekspektasi mereka.

D. Kerangka Konseptual

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan yang terjadi antara variabel *Perceived Organizational Support* (X) terhadap variabel *Turnover Intention* (Y). Berikut kerangka konseptual penelitian ini untuk memudahkan dalam memahami keseluruhan rangkaian penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual Penelitian

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah dijelaskan sebelumnya mengenai hubungan antara *Perceived Organizational Support* (dukungan organisasi yang dirasakan) dengan *Turnover Intention* (niat untuk keluar dari pekerjaan), maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1: *Perceived Organizational Support* memiliki hubungan yang signifikan terhadap *Turnover Intention*.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang dikumpulkan berupa angka dan akan dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Pendekatan ini digunakan untuk mengukur hubungan antar variabel secara objektif dan terukur berdasarkan data numerik dari responden. Pendekatan kuantitatif memiliki sifat konfirmatif karena bertujuan untuk menguji teori dan hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Dalam pelaksanaannya, peneliti terlebih dahulu menetapkan hipotesis, lalu mengumpulkan data empiris untuk mengetahui apakah hipotesis tersebut dapat didukung oleh hasil penelitian (Johnson dan Christensen, 2014).

Desain penelitian yang digunakan adalah desain kausalitas, yaitu desain yang bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lainnya (Sugiyono, 2013). Dalam hal ini, variabel bebas (independen) adalah *perceived organizational support*, sedangkan variabel terikat (dependen) adalah *turnover intention*. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan dengan kecenderungan mereka untuk berpindah kerja.

Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini karena sejalan dengan tujuan utama, yaitu mengukur serta menganalisis hubungan antar variabel secara statistik. Pendekatan ini mengandalkan data berbentuk angka untuk menjawab pertanyaan penelitian. Penelitian kuantitatif menitikberatkan pada proses pengumpulan data yang bersifat terstandarisasi, pengukuran yang objektif, serta penggunaan teknik analisis

statistik untuk menguji hipotesis atau menggambarkan suatu fenomena secara kuantitatif. Pendekatan ini kerap dimanfaatkan untuk mengetahui hubungan antar variabel, menghitung frekuensi kemunculan suatu gejala, ataupun menemukan pola dalam populasi tertentu (Creswell dan Creswell, 2018). Penelitian kuantitatif merupakan proses penyelidikan yang dilakukan secara sistematis dengan mengumpulkan data yang dapat diukur, kemudian dianalisis secara matematis dan statistik guna memahami aspek-aspek seperti sikap, kepercayaan, dan perilaku, serta menarik kesimpulan dari data tersebut (Kittur, 2023).

Penelitian ini bersifat non-eksperimental, artinya tidak ada manipulasi variabel atau perlakuan khusus terhadap subjek penelitian. Meskipun demikian, melalui analisis statistik, hubungan kausal dapat dianalisis dan diuji secara empiris. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana yang bertujuan menguji seberapa besar dukungan organisasi yang dipersepsikan karyawan berpengaruh terhadap niat untuk meninggalkan organisasi tersebut (*turnover intention*) (Herianto dan Yanuar, 2021). Selain bersifat kausal, pendekatan ini juga deskriptif kuantitatif. Metode ini digunakan untuk mempelajari keadaan atau karakteristik suatu kelompok manusia, objek, kondisi, sistem pemikiran, maupun peristiwa yang sedang berlangsung saat ini. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden dengan tujuan mendapatkan informasi yang menggambarkan fenomena secara sistematis, faktual, dan akurat, sehingga bisa menyusun deskripsi tentang fakta, karakteristik, serta hubungan antar variabel yang diteliti (Sugiyono, 2013).

Dalam rangka menguji hipotesis penelitian, perlu dikemukakan terlebih dahulu identifikasi variabel-variabel penelitian. Identifikasi variabel adalah kumpulan dari variabel yang akan digunakan dalam suatu penelitian. Pada penelitian ini variabel yang digunakan adalah:

1. Variabel Terikat (Dependen Variable)

Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah *Turnover Intention* (Y)

2. Variabel Bebas (Independen Variable)

Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah *Perceived Organizational Support* (X).

B. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah uraian atau penjabaran dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Peneliti perlu menetapkan definisi operasional yang paling sesuai untuk setiap variabel yang akan diteliti, karena tahap ini merupakan bagian penting dalam proses penelitian. Dalam penelitian ini, definisi operasional disusun sebagai berikut:

1. Turnover Intention

Turnover intention merupakan kecenderungan atau niat seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya atau tetap bertahan dalam suatu organisasi. Meskipun keputusan untuk berpindah pekerjaan merupakan hak individu, namun niat ini sering kali menjadi indikator awal dari munculnya perilaku pengunduran diri di lingkungan kerja. *Turnover intention* juga dapat menjadi tahap awal sebelum seseorang benar-benar melakukan tindakan keluar dari organisasi, dan bahkan berlanjut pada proses pencarian pekerjaan baru langsung setelah mengundurkan diri. Niat ini dapat dilihat melalui tiga aspek, yaitu: *thinking of quitting* (berpikir untuk keluar), *intention to search* (niat untuk mulai mencari pekerjaan lain), dan *intention to quit* (niat yang kuat untuk benar-benar mengundurkan diri) (Mobley, 1986).

2. Perceived Organizational Support

Perceived Organizational Support (dukungan organisasi yang dirasakan) merupakan suatu bentuk persepsi positif karyawan terhadap sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Ketika karyawan merasa bahwa organisasi memberikan perhatian, perlakuan yang adil, serta dukungan

secara emosional maupun instrumental, maka hal ini dapat menumbuhkan rasa aman, loyalitas, dan motivasi kerja yang tinggi. Dukungan organisasi yang dirasakan dapat dilihat dari beberapa aspek penting, yaitu keadilan (*fairness*), dukungan atasan (*supervisor support*), penghargaan organisasi (*organizational reward*), serta kondisi kerja (*job conditions*) yang mendukung produktivitas dan kenyamanan dalam bekerja. Persepsi positif terhadap dukungan organisasi mendorong karyawan untuk lebih terlibat secara emosional dan berkontribusi maksimal dalam mencapai tujuan organisasi (Eisenberger dkk., 1986).

C. Subjek Penelitian

1. Populasi

Populasi merupakan sekumpulan objek atau subjek dalam suatu wilayah yang memiliki ciri dan karakteristik tertentu, yang telah ditentukan oleh peneliti untuk diteliti dan dijadikan dasar dalam pengambilan kesimpulan (Sugiyono, 2013). Populasi adalah seluruh objek atau subjek yang terdapat dalam suatu area tertentu dan memiliki kriteria khusus yang relevan dengan permasalahan yang sedang diteliti (Suriani dkk., 2023). Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan Perusahaan XYZ yaitu berjumlah 40 orang.

Tabel 3. 1

Perolehan Data Penelitian

No	Department	Jumlah
1.	Konsultant	24
2.	FAT	3
3.	HRD	3
4.	Marketing	9
Total		39

2. Sampel

Dalam penelitian kuantitatif, populasi dipahami sebagai kumpulan objek atau subjek dalam suatu wilayah yang memiliki karakteristik dan sifat tertentu, sebagaimana ditentukan oleh peneliti untuk diteliti lebih lanjut dan dijadikan dasar dalam penarikan kesimpulan. Sementara itu, sampel merupakan bagian dari populasi tersebut yang diambil sebagai representasi dalam penelitian (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian kuantitatif, sampel diartikan sebagai bagian dari populasi yang dipilih untuk dianalisis, dengan tujuan agar hasil penelitian dapat mewakili kondisi populasi secara keseluruhan. Sampel merupakan kelompok kecil dari populasi yang diambil melalui teknik tertentu untuk menjamin bahwa sampel tersebut mewakili populasi secara akurat. Oleh karena itu, proses pemilihan sampel dilakukan secara hati-hati agar data yang dikumpulkan dapat dipercaya dan menggambarkan fenomena yang berlaku di populasi secara umum (Suriani dkk., 2023).

Penelitian ini menggunakan metode non-probability sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan berdasarkan keputusan peneliti atau pertimbangan ahli. Teknik yang digunakan adalah *purposive sampling* (atau *judgment sampling*), di mana pemilihan sampel dilakukan secara sengaja dengan menetapkan kriteria tertentu yang relevan. Pemilihan sampel dilakukan berdasarkan pertimbangan agar data yang dikumpulkan benar-benar mencerminkan karakteristik populasi. *purposive sampling* merupakan teknik pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan atau kriteria tertentu. Individu yang dipilih dianggap memiliki pengetahuan yang relevan dengan topik penelitian atau memiliki peran penting yang dapat membantu peneliti dalam memahami objek atau situasi sosial yang sedang diteliti (Sugiyono, 2013).

Adapun kriteria sampel dalam penelitian ini yang telah ditetapkan adalah :

1. Merupakan pegawai aktif di Perusahaan XYZ.
2. Telah bekerja di perusahaan tersebut selama minimal tiga bulan pada saat pengisian kuesioner.
3. Bersedia menjadi responden penelitian dengan mengisi kuesioner secara lengkap.
4. Memiliki pemahaman dasar mengenai budaya kerja dan struktur organisasi perusahaan.

Berdasarkan kriteria di atas, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 38 responden.

D. Tahapan Penelitian

1. Tahap Pra Penelitian

Pra-penelitian merupakan tahap awal sebelum peneliti terjun langsung ke lapangan. Pada tahap ini dilakukan berbagai kegiatan penting, seperti mengidentifikasi masalah penelitian melalui studi pustaka, kegiatan ilmiah maupun non-ilmiah, serta observasi awal. Selanjutnya, peneliti merumuskan permasalahan secara tentatif dalam bentuk konsep awal, berdiskusi dengan pihak-pihak yang memiliki pengetahuan relevan, menyusun ide pokok penelitian, serta berkonsultasi dengan dosen pembimbing untuk memperoleh persetujuan. Selain itu, peneliti juga menyusun proposal penelitian secara lengkap, melakukan revisi berdasarkan hasil konsultasi, dan menyiapkan dokumen administratif seperti surat izin penelitian. Tahap ini mencakup langkah-langkah sistematis, antara lain identifikasi masalah, kajian literatur, perumusan hipotesis dan tujuan penelitian, serta penentuan populasi dan sampel. Tujuan dari pra-penelitian adalah memastikan bahwa permasalahan yang diangkat relevan dan bahwa metode yang digunakan tepat, sehingga data yang diperoleh dapat

dipercaya dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah (Waruwu dkk., 2025).

2. Tahap Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan bagian krusial dalam proses penelitian. Teknik yang digunakan harus tepat dan selaras dengan metode penelitian agar hasil yang diperoleh mampu menjawab tujuan atau hipotesis yang telah dirumuskan sejak awal. Jika terjadi kesalahan dalam proses pengumpulan data, maka hal tersebut dapat berdampak serius pada validitas kesimpulan penelitian. Akibatnya, penelitian bisa menjadi tidak relevan, serta waktu dan tenaga yang telah dicurahkan menjadi sia-sia (Syafrida, dalam *E-book Metodologi Penelitian*). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuesioner dan observasi sebagai teknik pengumpulan data.

a. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien dari segi waktu dan biaya, terutama ketika digunakan dalam penelitian berskala besar. Penggunaan pertanyaan tertutup dalam kuesioner memudahkan proses analisis data secara kuantitatif dan memungkinkan pencapaian responden dalam jumlah besar dalam waktu yang relatif singkat. Namun demikian, teknik ini memiliki keterbatasan dalam menggali informasi secara mendalam, terutama jika pertanyaannya bersifat tertutup. Selain itu, terdapat potensi responden memberikan jawaban secara sembarangan atau tidak serius, yang dapat memengaruhi kualitas data yang diperoleh. Metode kuesioner yaitu teknik yang menggunakan pertanyaan tertulis dan diisi secara mandiri oleh responden, baik dalam bentuk digital maupun cetak (Romdona dkk., 2025). Pada penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner secara digital.

b. Observasi

Teknik observasi banyak digunakan dalam penelitian yang bertujuan untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai dinamika kelompok atau proses tertentu dalam konteks alaminya. Observasi dipandang sebagai pendekatan yang murni karena melibatkan pengamatan langsung tanpa melakukan intervensi terhadap situasi yang diamati, sehingga data yang diperoleh bersifat lebih alami dan kontekstual. Meskipun demikian, teknik ini memiliki beberapa kelemahan, antara lain membutuhkan waktu yang cukup lama dan adanya kemungkinan bias dari pengamat. Melalui observasi, peneliti dapat secara langsung mengamati perilaku, interaksi, maupun fenomena yang terjadi di lapangan (Romdona dkk., 2025).

3. Tahap Analisis Penelitian

Analisis data merupakan tahap krusial dalam penelitian, yang bertujuan untuk menyederhanakan dan menginterpretasikan data yang telah dikumpulkan. Dalam pendekatan kuantitatif, proses analisis dimulai dari pengumpulan data, pemberian skor, pembuatan kode (*coding*) untuk memudahkan pengolahan, hingga tabulasi data. Setelah data ditabulasi, tahap selanjutnya adalah melakukan analisis menggunakan teknik deskriptif dan inferensial.

Menurut Sugiyono (2013) analisis deskriptif merupakan metode untuk mengolah data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan tanpa melakukan generalisasi atau penarikan kesimpulan yang berlaku secara umum. Teknik ini digunakan untuk memberikan gambaran awal terhadap masing-masing variabel dalam penelitian. Melalui analisis ini, karakteristik data dapat diketahui, seperti nilai rata-rata (mean), nilai maksimum dan minimum, serta standar deviasi dari masing-masing

variabel, baik variabel bebas (independen) maupun variabel terikat (dependen).

Analisis inferensial merupakan bentuk analisis lanjutan yang bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel dan melakukan generalisasi dari sampel ke populasi yang lebih luas. Teknik ini digunakan untuk menarik kesimpulan berdasarkan hasil penelitian terhadap sampel, yang kemudian digeneralisasikan pada populasi.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan metode yang digunakan untuk memperoleh informasi mengenai variabel-variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, data akan dikumpulkan melalui penggunaan kuesioner. Kuesioner merupakan instrumen penelitian yang digunakan untuk memperoleh data atau informasi dari sejumlah responden atau partisipan. Instrumen ini berupa daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis guna menggali jawaban tertulis dari individu maupun kelompok terkait suatu isu atau topik tertentu. Kuesioner banyak digunakan untuk mengumpulkan data di berbagai bidang, seperti penelitian sosial, survei pasar, kajian ilmiah, dan evaluasi kinerja, karena metode ini memungkinkan pengumpulan informasi yang sistematis dan terstruktur guna menghasilkan data yang akurat dan dapat dianalisis (Brace, 2018).

Sebagai bagian dari proses pengumpulan data, penelitian ini juga memanfaatkan skala sebagai alat bantu yang digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti. Penelitian ini menggunakan skala Likert sebagai alat ukur, skala ini merupakan salah satu jenis skala psikometrik yang umum digunakan dalam penyusunan kuesioner, khususnya dalam penelitian survei. Terdapat dua jenis pernyataan dalam skala ini, yaitu pernyataan positif untuk mengukur kecenderungan respon yang positif, serta pernyataan negatif untuk mengukur kecenderungan respon yang negatif. Pernyataan positif diberi skor 4, 3, 2, dan 1, sedangkan pernyataan negatif

diberi skor 1, 2, 3, dan 4. Pilihan jawaban yang tersedia meliputi: sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

F. Instrumen Pengumpulan Data

1. Skala *Turnover Intention*

Dalam penelitian ini, pengukuran intensi untuk berpindah kerja mengacu pada skala yang dikembangkan oleh (Mobley, 1977). Berdasarkan kajian literatur sebelumnya, *turnover intention* terdiri dari tiga aspek utama, yaitu *thinking of quitting*, *intention to search*, dan *intention to quit*. Instrumen ini terdiri dari 6 aitem yang bersifat *favorable* dan merepresentasikan ketiga aspek tersebut. Partisipan diminta untuk menjawab setiap pernyataan sesuai dengan kondisi dan pandangan pribadi mereka. Skala penilaian menggunakan format empat poin, yaitu: 4 = Sangat Sesuai (SS), 3 = Sesuai (S), 2 = Tidak Sesuai (TS), dan 1 = Sangat Tidak Sesuai (STS).

Tabel 3. 2

Skor Jawaban Pernyataan Skala *Turnover Intention*

Respon	Skor
Sangat Sesuai (SS)	4
Sesuai (S)	3
Tidak Sesuai (TS)	2
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1

Pengambilan data terkait tingkat *turnover intention* dilakukan dengan meminta karyawan memberikan respons pada setiap aitem sesuai dengan kondisi pribadi mereka. Hasil respons tersebut digunakan untuk menggambarkan sejauh mana kecenderungan karyawan memiliki niat untuk berpindah kerja.

Instrumen penelitian ini disusun dengan mengadaptasi beberapa item dari penelitian sebelumnya yang dianggap relevan dengan topik dan tujuan penelitian ini. Penyesuaian dilakukan agar sesuai dengan konteks penelitian saat ini. Adapun beberapa item dalam instrumen ini

diadaptasi dari skripsi karya Muhammad Hadiputra Azhar, yang berjudul *“Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention dengan Kompensasi sebagai Variabel Intervening pada Pekerja Generasi Z Di Kota Malang”* yang disusun pada tahun 2023.

Tabel 3. 3
Blueprint Skala Turnover Intention

No	Aspek	Indikator	Aitem	Σ
1.	<i>Thinking Of Quitting</i>	Muncul keinginan untuk keluar dari pekerjaan	1. Saya ingin meninggalkan tempat saya bekerja sebab tugas saya sangat berat 2. Saya ingin meninggalkan tempat saya bekerja sebab gaji yang saya dapatkan sedikit	1
		Keinginan untuk berpindah pekerjaan	2. Saya ingin meninggalkan tempat saya bekerja sebab karier saya tak berkembang 1. Saya mencari data tentang loker diperusahaan lain	2
		Mencari lowongan pekerjaan lain	2. Saya ingin pergi dari tempat saya bekerja jika telah memperoleh pekerjaan terhadap upah yang tinggi 1. Saya mengontak sejumlah rekan dalam bertanya terkait loker bagi saya	2
2.	<i>Intention to Search</i>	Aktif mencari pekerjaan lain	1. Saya berpikir untuk meninggalkan tempat kerja saya 2. Saya berpikir untuk pergi dari tempat kerja saya sarana yang diberi sudah sesuai.	1
		Niat atau kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.	3. Apabila saya berpeluang dalam meninggalkan pekerjaan ini, saya segera keluar.	3
Jumlah				9

2. Skala *Perceived Organizational Support*

Skala *Perceived Organizational Support* dalam penelitian ini diperoleh dengan mengacu pada instrumen yang dikembangkan oleh (Eisenberger dkk., 1986). Eisenberger dkk (1986) yang dikenal dengan nama *Survey of Perceived Organizational Support* (SPOS). Berdasarkan kajian literatur sebelumnya, *perceived organizational support* mencakup beberapa aspek penting, yaitu *fairness* (keadilan), *supervisor support* (dukungan atasan), *organizational reward* (penghargaan organisasi), dan *job conditions* (kondisi kerja). Skala ini telah dimodifikasi oleh peneliti menjadi 12 aitem yang terdiri atas pernyataan bersifat *favorable* (positif) maupun *unfavorable* (negatif/reverse). Subjek diminta merespons setiap pernyataan sesuai dengan kondisi pribadi mereka. Skor yang digunakan adalah skala Likert 4 poin, yaitu: 4 = Sangat Sesuai (SS); 3 = Sesuai (S); 2 = Tidak Sesuai (TS); dan 1 = Sangat Tidak Sesuai (STS). Untuk pernyataan *unfavorable*, dilakukan pembalikan skor (*reverse scoring*) pada saat proses pengolahan data.

Tabel 3. 4
Skor Jawaban Skala *Perceived Organizational Support*

Respon	Skor
Sangat Sesuai (SS)	4
Sesuai (S)	3
Tidak Sesuai (TS)	2
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1

Untuk memperoleh data mengenai *Perceived Organizational Support*, karyawan diminta untuk memberikan tanggapan terhadap setiap item pernyataan sesuai dengan kondisi yang mereka alami. Melalui respons tersebut, diharapkan dapat diperoleh gambaran mengenai tingkat *Perceived Organizational Support* yang dirasakan oleh karyawan.

Penyusunan instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan mengadaptasi item-item pernyataan dari penelitian sebelumnya yang dianggap relevan dengan variabel dan fokus penelitian. Penyesuaian isi dilakukan agar selaras dengan konteks penelitian yang sedang dilaksanakan. Beberapa item dalam instrumen ini diadaptasi dari skripsi karya Muhammad Syafril berjudul "*Pengaruh Komitmen Organisasi, Perceived Organizational Support dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Hotel Jakarta Tamarin)*" yang disusun pada tahun 2022.

Tabel 3. 5
Blueprint Skala Perceived Organizational Support

No.	Aspek	Indikator	Aitem	Σ
1.	<i>Fairness</i>	Perlakuan adil, penghargaan terhadap usaha, dan pengakuan atas peran karyawan	1. Saya merasa mendapatkan keadilan dalam kesempatan untuk peningkatan kompetensi. 2. Saya merasa mendapatkan keadilan dalam kesempatan pengembangan karir.	2
2.	<i>Supervisor Support</i>	Adanya dukungan, pengertian, dan empati dari atasan saat menghadapi kendala kerja	1. Atasan saya memberikan pengarahan yang jelas dalam bekerja. 2. Saya merasa keberadaan saya di perusahaan dihargai. 3. Atasan saya tanggap terhadap pendapat dan keluhan saya.	3
3.	<i>Organizational Reward and Job Condition</i>	Perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan, kenyamanan, dan kesesuaian tugas kerja	1. Perusahaan menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan saya sebagai karyawan. 2. Perusahaan menunjukkan kepedulian terhadap kepuasan kerja saya. 3. Perusahaan menunjukkan kepedulian terhadap kenyamanan kondisi lingkungan kerja.	3
Jumlah				8

Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Perusahaan XYZ. Peneliti menetapkan kriteria inklusi, yaitu karyawan aktif yang telah bekerja minimal selama 3 bulan atau telah menyelesaikan masa *probation*. Penetapan masa kerja tersebut bertujuan agar partisipan memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk membentuk persepsi mengenai dukungan yang diberikan oleh organisasi. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara daring melalui platform seperti *Google Form* untuk memudahkan pengisian..

G. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas adalah sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2013). Dalam konteks penelitian ini, validitas digunakan untuk mengetahui apakah item-item pernyataan dalam kuesioner mampu merepresentasikan konsep *Perceived Organizational Support* dan *Turnover Intention* secara tepat. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi antara skor setiap item dengan skor total (Corrected Item-Total Correlation). Item dinyatakan valid apabila nilai korelasi lebih besar dari nilai r tabel pada taraf signifikansi 0,05.

Tabel 3. 6
Hasil Validitas Skala *Turnover Intention*

Item	Corrected Item- Total Correlation	Keputusan
Y1	.752	DITERIMA
Y2	.585	DITERIMA
Y3	.362	DITERIMA
Y4	.726	DITERIMA
Y5	.690	DITERIMA
Y6	.733	DITERIMA
Y7	.865	DITERIMA
Y8	.793	DITERIMA
Y9	.832	DITERIMA
Jumlah Item DITERIMA		9

Pengujian validitas pada skala *Perceived Organizational Support* dilakukan menggunakan teknik *corrected item-total correlation* untuk mengetahui sejauh mana setiap aitem mampu membedakan persepsi dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan. Skala ini terdiri dari 8 aitem yang disusun oleh peneliti. Seluruh aitem menunjukkan nilai *corrected item-total correlation* di atas 0,30. Dalam banyak penelitian kuantitatif menggunakan korelasi item-total sebagai teknik uji validitas, item dinyatakan valid jika koefisien korelasi item-total (*corrected item-total correlation*) mencapai minimal 0,30, dan item dengan nilai korelasi kurang dari ini biasanya dihapus dari instrumen (Sugiyono, 2013). Dengan demikian, seluruh aitem pada skala Perceived Organizational Support dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini. Berikut hasil validitas skala *Perceived Organizational Support* yang dilakukan pada 38 subjek:

Tabel 3. 7

Hasil Validitas Skala *Perceived Organizational Support*

Item	Corrected Item- Total Correlation	Keputusan
X1	.583	DITERIMA
X2	.591	DITERIMA
X3	.791	DITERIMA
X4	.727	DITERIMA
X5	.654	DITERIMA
X6	.690	DITERIMA
X7	.700	DITERIMA
X8	.591	DITERIMA
Jumlah Item DITERIMA		8

Berdasarkan dua jenis bukti validitas yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti meyakini bahwa instrumen yang digunakan mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara tepat. Skor yang diperoleh dari pengisian instrumen oleh partisipan dianggap mencerminkan keadaan yang sebenarnya, sehingga data yang

dihasilkan dapat diandalkan untuk dianalisis lebih lanjut dalam penelitian ini.

2. Reabilitas

Reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu instrumen dalam mengukur konsep yang sama apabila digunakan dalam kondisi yang berbeda (Budiaستuti dan Bandur, 2018). Dengan kata lain, instrumen dikatakan reliabel apabila hasil pengukuran konsisten dan stabil. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha, dan instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai alpha lebih besar dari 0,60 (Budiaستuti dan Bandur, 2018). Nilai koefisien alpha yang mendekati angka 1 menunjukkan bahwa estimasi reliabilitas suatu instrumen semakin tinggi. Apabila nilai alpha berada pada angka $\geq 0,60$, maka instrumen dinyatakan memiliki reliabilitas yang cukup baik dan layak digunakan (Sugiyono, 2013). Berikut ini adalah tabel hasil estimasi reliabilitas untuk skala *Turnover Intention* dan skala *Perceived Organizational Support* :

Tabel 3. 8

Hasil Reliabilitas

No	Skala	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	<i>Turnover Intention</i>	0,878	Melebihi Kriteria
2.	<i>Perceived Organizational Support</i>	0,818	Melebihi Kriteria

Berdasarkan tabel yang tersedia, setiap skala dalam penelitian ini memperoleh nilai Cronbach's Alpha yang menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik. Variabel *turnover intention* memiliki nilai sebesar 0,892, sedangkan variabel *Perceived Organizational Support* memperoleh nilai sebesar 0,818. Suatu skala dikategorikan reliabel

apabila nilai koefisien Cronbach's Alpha melebihi 0,60. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa skala-skala dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria reliabilitas.

H. Analisis Data

Dalam penelitian ini, data yang telah dikumpulkan akan dianalisis secara kuantitatif menggunakan bantuan software statistik SPSS. Menurut Sugiyono (2013) analisis data kuantitatif bertujuan untuk mengolah data dalam bentuk angka sehingga dapat memberikan gambaran objektif terhadap fenomena yang diteliti serta memungkinkan peneliti untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui tiga tahapan utama, yaitu:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan tahap awal yang digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan karakteristik data dari masing-masing variabel penelitian. Data dianalisis dengan melihat nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean), dan standar deviasi dari skor yang diperoleh responden. Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengetahui sejauh mana persebaran data serta memahami kecenderungan jawaban responden terhadap setiap variabel, dalam hal ini *Perceived Organizational Support* dan *Turnover Intention*. Analisis deskriptif membantu peneliti memperoleh gambaran umum mengenai data sebelum dilakukan pengujian lebih lanjut (Sugiyono, 2013).

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi data dalam penelitian ini mengikuti pola distribusi normal atau tidak. Data yang berdistribusi normal diperlukan agar analisis statistik parametrik seperti korelasi Pearson dan regresi linear dapat dilakukan dengan akurat. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan metode Kolmogorov-

Smirnov atau Shapiro-Wilk, tergantung pada jumlah sampel. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$) (Ghozali, 2018).

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk memastikan bahwa hubungan antara variabel independen dan variabel dependen bersifat linier, yang merupakan salah satu asumsi penting dalam analisis regresi linear. Pengujian ini dilakukan dengan melihat hasil analisis varians (ANOVA) pada bagian Linearity. Apabila nilai signifikansi pada kolom Linearity menunjukkan angka di bawah 0,05, maka pengaruh antara kedua variabel dapat dinyatakan linier. Dengan demikian, data memenuhi syarat untuk dianalisis lebih lanjut menggunakan regresi linear (Ghozali, 2018).

I. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat. Dalam penelitian ini, analisis yang digunakan adalah regresi linear sederhana untuk menguji pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Turnover Intention*. Regresi linear sederhana dipilih karena sesuai untuk data berskala interval atau rasio yang berdistribusi normal serta memiliki hubungan linear antar variabel. Uji ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pelaksanaan uji hipotesis ini penting untuk menguji kebenaran dugaan teoritis yang diajukan peneliti dalam bentuk hipotesis penelitian (Sekaran, 2014).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Subjek Penelitian

Perusahaan XYZ merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang jasa konsultasi bisnis dan keuangan. Perusahaan ini berfokus pada pemberian layanan profesional bagi berbagai jenis klien, mulai dari usaha kecil hingga perusahaan berskala nasional. Layanan yang ditawarkan meliputi penyusunan strategi bisnis, perencanaan dan pengelolaan keuangan, hingga pengembangan sumber daya manusia. Sebagai perusahaan jasa yang berbasis pada tenaga ahli, keberhasilan operasional sangat bergantung pada kompetensi dan stabilitas tenaga kerja yang dimiliki. Secara operasional, perusahaan menerapkan sistem kerja selama enam hari dalam seminggu, yaitu mulai hari Senin hingga Sabtu. Jam kerja karyawan ditetapkan dari pukul 08.00 hingga 16.00 pada hari Senin hingga Jumat, sedangkan pada hari Sabtu, jam kerja lebih singkat, yakni pukul 08.00 hingga 13.00. Sistem kerja ini berlaku bagi seluruh karyawan baik yang berada di lini administratif, konsultatif, maupun pendukung,

Dalam penelitian ini, subjek yang dijadikan populasi adalah seluruh karyawan aktif yang telah bekerja di perusahaan XYZ minimal selama tiga bulan. Kriteria ini ditetapkan dengan pertimbangan bahwa masa kerja tiga bulan dinilai cukup untuk membentuk persepsi awal karyawan terhadap lingkungan kerja dan dukungan organisasi yang diberikan. Adapun subjek penelitian berasal dari berbagai latar belakang divisi dan posisi, baik level junior maupun senior, dengan rentang usia yang mencakup generasi milenial dan generasi Z. Dominasi karyawan dari generasi milenial dan gen Z menjadi salah satu perhatian dalam penelitian ini, mengingat karakteristik generasi tersebut yang cenderung memiliki ekspektasi tinggi terhadap dukungan organisasi dan lingkungan kerja yang fleksibel serta kolaboratif.

Oleh karena itu, penelitian ini berupaya menggambarkan hubungan antara persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi (*perceived organizational support*) dengan kecenderungan mereka untuk mempertimbangkan perpindahan kerja (*turnover intention*). Pemilihan subjek ini diharapkan mampu memberikan gambaran menyeluruh mengenai dinamika hubungan antara organisasi dan karyawannya dalam konteks perusahaan jasa konsultansi yang dinamis dan menuntut adaptabilitas tinggi.

B. Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan secara daring dengan menggunakan media Google Form sebagai alat penyebaran kuesioner. Instrumen penelitian terdiri dari 17 butir pernyataan yang disusun berdasarkan dua variabel, yaitu variabel independen *perceived organizational support* (POS) dan variabel dependen *turnover intention*. Setiap butir pernyataan disusun dalam skala Likert dengan beberapa pilihan tingkat kesetujuan, guna mempermudah pengukuran persepsi responden terhadap dukungan organisasi serta kecenderungan niat untuk berpindah kerja. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, yaitu teknik yang memilih partisipan berdasarkan kriteria tertentu secara spesifik. Dalam hal ini, kriteria yang ditetapkan adalah karyawan yang telah bekerja di perusahaan XYZ minimal selama tiga bulan. Kriteria ini ditentukan dengan asumsi bahwa karyawan yang telah melewati masa adaptasi awal dianggap telah memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk memberikan penilaian yang relevan terhadap dukungan organisasi yang mereka terima.

Jumlah subjek dalam penelitian ini sebanyak 38 karyawan aktif yang tersebar dalam empat departemen utama, yaitu konsultan (yang menjadi departemen dengan jumlah responden terbanyak), *marketing, finance and accounting*, serta *human resources development*. Seluruh responden merupakan bagian dari struktur organisasi internal perusahaan XYZ, dengan latar belakang usia dan posisi yang bervariasi. Penelitian ini

dilaksanakan pada tanggal 2 Agustus 2025. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan mengirimkan tautan *Google Form* kepada pihak HRD perusahaan XYZ, yang kemudian mendistribusikannya kepada karyawan yang memenuhi kriteria partisipasi. Mekanisme ini dipilih untuk menjaga efektivitas distribusi serta menjamin bahwa responden sesuai dengan karakteristik yang telah ditentukan.

C. Hasil Penelitian

1. Uji Statistik Deskriptif

Pada uji statistik deskriptif akan menjelaskan mengenai nilai minimum, nilai maksimum, mean dan standar deviasi pada setiap variabel.

Tabel 4. 1 Descriptive Statistics

Variabel	N	Min	Max	Mean	SD
<i>Turnover Intention</i>	38	9	29	18,53	5,270
<i>Perceived Organizational Support</i>	38	17	32	25,08	3,795

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif pada tabel menunjukkan bahwa variabel *Turnover Intention* memiliki nilai minimum 9, nilai maksimum 29, nilai mean 18,53 dan nilai standar deviasi 5,270. Adapun variabel *Perceived Organizational Support* memiliki nilai minimum 17, nilai maksimum 32, nilai mean 25,08 dan nilai standar deviasi 3,795.

Hasil data penelitian ini digunakan sebagai dasar mengelompokkan sampel penelitian ke dalam tiga kategori, yakni tinggi, sedang, dan rendah.

a. *Turnover Intention*

Tabel 4. 2

Kategorisasi Tingkat *Turnover Intention*

Kategori	Range	Jumlah	Persentase
Rendah	$X < 18$	15	40%
Sedang	$18 \leq X < 27$	18	47%
Tinggi	$X > 27$	5	13%

Berdasarkan tabel 4.2, dapat terlihat bahwa hasil kategorisasi skor *Turnover Intention* pada responden menunjukkan bahwa 40% karyawan berada pada kategori *Turnover Intention* rendah, 47% berada pada kategori sedang, dan 13% termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa secara keseluruhan, karyawan di Perusahaan XYZ cenderung memiliki tingkat *Turnover Intention* pada tingkat sedang.

b. *Perceived Organizational Support*

Tabel 4. 3

Kategorisasi Tingkat *Perceived Organizational Support*

Kategori	Range	Jumlah	Persentase
Sedang	$16 \leq X < 24$	12	32%
Tinggi	$X > 24$	26	68%

Berdasarkan tabel 4.3, dapat terlihat bahwa hasil kategorisasi skor *Perceived Organizational Support* pada responden menunjukkan bahwa 32% berada pada kategori sedang, dan 68% termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa secara keseluruhan, karyawan di Perusahaan XYZ cenderung memiliki tingkat *Perceived Organizational Support* pada tingkat tinggi.

D. Uji Prasyarat Analisis

1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Pada uji ini, data dinyatakan tidak berdistribusi normal apabila nilai signifikansi (Sig.) kurang dari 0,05. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($\alpha = 5\%$), maka data dianggap memiliki distribusi yang normal.

Tabel 4. 4

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std.	4,60149968
	Deviation	
Most	Absolute	,119
Extreme	Positive	,119
Differences	Negative	-,075
Test Statistic		,119
Nilai Signifikansi		.194 ^c

Berdasarkan hasil uji normalitas yang dilakukan menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,194. Karena nilai ini lebih besar dari taraf signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

2. Hasil Uji Linieritas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan secara linear antara dua atau lebih variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, pengujian dilakukan dengan menggunakan *Test for Linearity* pada tingkat signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan memiliki hubungan linear apabila nilai signifikansi

pada bagian *Linearity* kurang dari 0,05. Sebaliknya, hubungan tersebut dinyatakan linear apabila nilai signifikansi pada *Deviation from Linearity* lebih dari 0,05.

Tabel 4. 5

Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover	Between	(Combined)	420,174	14	30,012	1,137	,381
Perceived Organizational Support	Intention *	Linearity Groups	244,043	1	244,043	9,243	,006
		Deviation FROM	176,131	13	13,549	,513	,893
	Within Groups		607,300	23	26,404		
	Total		1027,474	37			

Berdasarkan hasil uji linearitas diperoleh nilai signifikansi pada bagian *Linearity* sebesar 0,006 ($< 0,05$), dan pada *Deviation from Linearity* sebesar 0,893 ($> 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel *Perceived Organizational Support* dan *Turnover Intention*, serta tidak terdapat penyimpangan dari linearitas.

E. Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen yang dianalisis melalui model regresi. Teknik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi linear sederhana, yang diolah menggunakan bantuan software SPSS versi 25.

Uji regresi linear dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh antara dua variabel, yaitu *perceived organizational*

support terhadap *turnover intention*. Pengujian ini juga membantu melihat kekuatan dan arah hubungan antar variabel dengan mengendalikan variabel lain agar tetap, sehingga fokus analisis tertuju pada hubungan langsung antara variabel independen dan dependen. Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana yang ditampilkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 6
Hasil Uji Regresi Liniear Sederhana

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.487 ^a	,238	,216	4,665

a. Predictors: (Constant), Perceived Organizational Support

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, diperoleh nilai R sebesar 0,487. Nilai R atau koefisien korelasi ini menunjukkan kekuatan hubungan antara variabel independen, yaitu *perceived organizational support*, dengan variabel dependen, yaitu *turnover intention*. Nilai 0,487 termasuk dalam kategori hubungan yang sedang atau cukup kuat, yang berarti terdapat hubungan yang cukup signifikan secara statistik antara persepsi dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan dan keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Nilai R Square atau koefisien determinasi yang dihasilkan sebesar 0,238. Angka ini menunjukkan bahwa sebesar 23,8% variabilitas atau perubahan yang terjadi pada *turnover intention* dapat dijelaskan oleh *perceived organizational support*. Dengan kata lain, *perceived organizational support* memberikan kontribusi sebesar 23,8% terhadap model prediksi *turnover intention*. Sementara itu, sisanya yaitu sebesar 76,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam model ini, seperti faktor personal, lingkungan kerja, kepuasan kerja, atau faktor eksternal lainnya.

Nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,216. Angka ini merupakan penyesuaian dari nilai R Square dengan

mempertimbangkan jumlah variabel prediktor dan jumlah sampel dalam model, untuk memberikan estimasi yang lebih akurat. *Adjusted R Square* ini tetap menunjukkan bahwa sekitar 21,6% *turnover intention* dapat dijelaskan oleh *perceived organizational support* secara signifikan. Nilai *Standard Error of the Estimate* sebesar 4,665 memberikan informasi mengenai rata-rata jarak antara nilai *turnover intention* yang diprediksi oleh model regresi dengan nilai *turnover intention* yang sebenarnya terjadi pada data. Semakin kecil nilai *standard error* ini, maka semakin baik kemampuan model dalam melakukan prediksi.

Tabel 4. 7

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	244,043	1	244,043	11,214	.002 ^b
	Residual	783,431	36	21,762		
	Total	1027,474	37			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Perceived Organizational Support

Pengujian lebih lanjut dilakukan melalui analisis varians (ANOVA) untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian ini signifikan secara statistik atau tidak. Berdasarkan hasil output pada tabel ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 11,214 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari batas probabilitas 0,05, yang berarti bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini signifikan. Artinya, variabel independen yaitu *perceived organizational support* secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu *turnover intention*.

Uji F dalam analisis regresi digunakan untuk menguji kelayakan model, apakah model tersebut layak digunakan untuk memprediksi variabel dependen berdasarkan variabel independennya. Dalam konteks

penelitian ini, hasil uji F menunjukkan bahwa model regresi sederhana yang dibangun, di mana *perceived organizational support* digunakan untuk memprediksi *turnover intention*, adalah model yang layak dan valid untuk digunakan.

Dengan kata lain, dapat disimpulkan bahwa *perceived organizational support* sebagai satu-satunya prediktor dalam model ini memiliki kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada *turnover intention*. Temuan ini mendukung adanya hubungan yang bermakna secara statistik antara persepsi dukungan organisasi dengan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Tabel 4. 8

Uji T

Model	<i>Coefficients^a</i>				
	<i>Unstandardized Coefficients</i>	<i>Standardized Coefficients</i>		<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	35,500	5,125		6,927	,000
Perceived Organizational Support	-,677	,202		-,487	-3,349 ,002

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Hasil analisis lebih lanjut ditampilkan dalam tabel *Coefficients*, yang menunjukkan nilai koefisien regresi antara *perceived organizational support* terhadap *turnover intention*. Berdasarkan output tersebut, diperoleh nilai konstanta (intersep) sebesar 35,500. Nilai ini menunjukkan bahwa jika nilai *perceived organizational support* berada pada angka nol, maka nilai *turnover intention* diprediksi sebesar 35,500. Meskipun dalam konteks praktis nilai *perceived organizational support* nol sangat jarang terjadi, nilai konstanta ini tetap dibutuhkan dalam pembentukan model regresi.

Nilai koefisien regresi untuk variabel *perceived organizational support* sebesar -0,677. Koefisien ini memiliki makna bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam *perceived organizational support* akan diikuti dengan penurunan *turnover intention* sebesar 0,677 satuan. Tanda negatif pada koefisien tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat negatif, yaitu semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin rendah keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Selain itu, nilai signifikansi dari variabel *perceived organizational support* sebesar 0,002, yang berarti lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh *perceived organizational support* terhadap *turnover intention* bersifat signifikan secara statistik. Dengan kata lain, *perceived organizational support* terbukti memberikan pengaruh yang nyata terhadap tingkat *turnover intention* karyawan di perusahaan XYZ di Surabaya.

Berdasarkan keseluruhan hasil uji regresi linear sederhana, dapat disimpulkan bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Model regresi yang terbentuk layak untuk digunakan dan memberikan kontribusi dalam menjelaskan perilaku *turnover intention* karyawan berdasarkan persepsi mereka terhadap dukungan organisasi.

F. Pembahasan

1. Tingkat *Perceived Organizational Support* pada Karyawan di Perusahaan XYZ

Hasil kategorisasi skala *Perceived Organizational Support* pada sampel penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada karyawan yang memiliki tingkat persepsi dukungan organisasi yang rendah, sebanyak 32% karyawan memiliki tingkat sedang, dan sebanyak 68% karyawan memiliki tingkat *Perceived Organizational Support* yang tinggi. Artinya, secara umum, karyawan pada Perusahaan XYZ merasakan

tingkat dukungan organisasi yang tinggi. Tingginya dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan menunjukkan bahwa mereka merasa diperhatikan dan dihargai oleh perusahaan, baik secara emosional maupun instrumental, seperti dalam bentuk dukungan atasan, pengakuan terhadap kinerja, serta kepedulian terhadap kesejahteraan mereka di lingkungan kerja. Hal ini mencerminkan bahwa Perusahaan XYZ memiliki budaya kerja yang positif serta lingkungan kerja yang supportif, yang diwujudkan melalui komunikasi yang terbuka antara atasan dan bawahan, sistem penghargaan yang adil, serta perhatian terhadap pengembangan dan kesejahteraan karyawan. Dengan adanya bentuk dukungan yang nyata dari perusahaan, karyawan merasa bahwa keberadaan dan kontribusinya diakui, sehingga mereka membangun hubungan yang lebih erat dengan perusahaan. Dukungan seperti ini juga menjadi salah satu faktor penting yang dapat menumbuhkan loyalitas dan motivasi kerja karyawan dalam jangka panjang. Penelitian terdahulu dari Rozana dan Dwiyanti (2022) juga menguatkan temuan ini dengan menunjukkan bahwa variabel *perceived organizational support* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Hal ini berarti semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan karyawan, semakin rendah pula niat mereka untuk meninggalkan perusahaan, sehingga dukungan organisasi menjadi faktor kunci dalam mempertahankan (Rozana dan Dwiyanti, 2022).

2. Tingkat *Turnover Intention* pada Karyawan di Perusahaan XYZ

Hasil kategorisasi skor *Turnover Intention* pada karyawan di Perusahaan XYZ menunjukkan bahwa sebanyak 40% karyawan memiliki tingkat *Turnover Intention* yang tergolong rendah, 47% berada pada kategori sedang, dan 13% berada pada kategori tinggi. Dengan demikian, secara umum tingkat *Turnover Intention* karyawan berada pada taraf sedang. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun sebagian besar karyawan merasa cukup terikat dengan pekerjaan dan

perusahaan, masih terdapat dorongan dalam diri beberapa karyawan untuk mempertimbangkan kemungkinan berpindah tempat kerja. Dalam psikologi kerja, kondisi ini berhubungan erat dengan dua aspek awal dari konsep *turnover intention*, yaitu thinking of quitting atau munculnya pikiran untuk berhenti bekerja, serta intention to search atau niat untuk mulai mencari alternatif pekerjaan lain. Karyawan yang berada pada taraf sedang ini mungkin belum menunjukkan niat kuat untuk benar-benar keluar dari perusahaan, namun mereka berada pada tahap mempertimbangkan opsi tersebut, baik secara pasif maupun aktif.

Beberapa faktor yang dapat memengaruhi munculnya *turnover intention* antara lain adalah kejemuhan terhadap pekerjaan yang monoton, keinginan untuk mencari suasana kerja yang baru, maupun beban kerja yang dirasakan terlalu berat. Selain itu, faktor eksternal seperti tawaran pekerjaan dengan kompensasi lebih tinggi atau peluang pengembangan karier yang lebih baik juga dapat mendorong keinginan karyawan untuk berpindah. Namun demikian, belum banyak karyawan yang sampai pada tahap intention to quit, yakni keputusan bulat untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Hal ini dapat dijelaskan dengan adanya pertimbangan rasional dari karyawan terhadap berbagai aspek, seperti stabilitas kerja yang ditawarkan oleh perusahaan saat ini, keterikatan sosial dengan rekan kerja, serta berbagai kebijakan perusahaan yang mendukung kesejahteraan karyawan. Perusahaan diketahui memiliki budaya kerja yang positif dan lingkungan kerja yang suportif, seperti pemberian penghargaan atas kinerja, pelatihan berkala, dan kebijakan keterbukaan dalam komunikasi antar level organisasi. Faktor-faktor ini berperan sebagai bentuk dukungan organisasi yang dapat memperkuat loyalitas karyawan dan menahan keinginan untuk berpindah kerja secara prematur.

Penelitian terdahulu oleh Korompis dkk. (2024) mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover*

intention. Hal ini menegaskan bahwa semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan karyawan, semakin rendah pula niat mereka untuk meninggalkan perusahaan (Korompis dkk., 2024).

3. Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan di Perusahaan XYZ

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan di Perusahaan XYZ. Hal ini dibuktikan melalui hasil analisis regresi linier sederhana yang menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,487 dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,238. Artinya, *Perceived Organizational Support* memberikan kontribusi sebesar 23,8% terhadap variasi perubahan *Turnover Intention*, sedangkan sisanya sebesar 76,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hasil ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan karyawan memiliki peran yang cukup penting dalam memengaruhi niat karyawan untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan, meskipun terdapat faktor lain yang juga turut memberikan pengaruh.

Berdasarkan hasil observasi peneliti, beban kerja yang tinggi menjadi salah satu faktor yang memengaruhi *turnover intention* karyawan. Ritme kerja di perusahaan konsultan menuntut karyawan untuk selalu beradaptasi, berpikir cepat, dan memenuhi target klien, sehingga pekerjaan terasa berat. Temuan ini diperkuat oleh hasil kuisioner, di mana pernyataan “Saya ingin meninggalkan tempat saya bekerja karena tugas saya terasa sangat berat” memperoleh skor tinggi. Penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat meningkatkan tingkat stres kerja pada karyawan, yang pada akhirnya mendorong mereka untuk mempertimbangkan pindah dari tempat kerja saat ini (Rahmansyah dan Indiyati, 2024). Hasil kuisioner *Perceived Organizational Support* menunjukkan bahwa

karyawan merasa mendapatkan kesempatan pengembangan kompetensi yang adil dan lingkungan kerja yang nyaman. Hal ini memperkuat pengamatan peneliti bahwa perusahaan memiliki perhatian terhadap pengembangan karyawan dan suasana kerja. Menurut (Eisenberger dkk., 1986), dukungan organisasi yang tinggi dapat meningkatkan keterikatan dan komitmen karyawan, serta menjadi penyeimbang terhadap faktor negatif seperti tingginya beban kerja.

Hasil uji ANOVA menunjukkan nilai F hitung sebesar 11,214 dengan signifikansi $0,002 < 0,05$, yang berarti model regresi signifikan. Nilai koefisien regresi (B) sebesar -0,677 dengan signifikansi $0,002 < 0,05$ menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Dengan demikian, semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Temuan ini mendukung penelitian-penelitian sebelumnya yang menyimpulkan bahwa karyawan yang merasakan dukungan tinggi dari organisasi cenderung memiliki loyalitas yang lebih besar, keterikatan emosional yang lebih kuat, serta niat untuk keluar dari perusahaan yang lebih rendah. Sejalan dengan penelitian terdahulu (Ibnu Safir dan Winarno, 2025; Korompis dkk., 2024; Putri dan Anggraini, 2020; Rozana dan Dwiyanti, 2022).

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada karakteristik subjek yang digunakan. Sebagian besar penelitian sebelumnya hanya berfokus pada satu bidang pekerjaan tertentu, seperti sektor pendidikan, kesehatan, atau perbankan, serta membatasi subjek pada satu kelompok generasi atau satu jenis kelamin saja. Selain itu, penelitian terdahulu juga banyak dilakukan pada wilayah tertentu yang memiliki konteks budaya dan organisasi yang berbeda. Berbeda dengan hal tersebut, penelitian ini melibatkan karyawan dari berbagai bidang pekerjaan di Perusahaan XYZ di Surabaya, yang memiliki latar

belakang kerja, pengalaman, dan peran yang beragam. Penelitian ini juga mencakup dua kelompok generasi dan tidak terbatas pada satu jenis kelamin saja, sehingga diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai hubungan antara *perceived organizational support* dan *turnover intention*. Fokus pada perusahaan yang bergerak di bidang konsultasi bisnis di Surabaya ini juga memberikan sudut pandang baru, mengingat konteks organisasi dan lingkungan kerja yang berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya.

Hasil penelitian mengenai kategorisasi dari masing-masing variabel sejalan dengan temuan salah satu penelitian terdahulu, yaitu penelitian oleh (Islamiyati dan Sahrah, 2022), yang menunjukkan bahwa mayoritas partisipan memiliki tingkat *turnover intention* pada kategori sedang, sedangkan tingkat *perceived organizational support* berada pada kategori sedang. Berdasarkan peninjauan terhadap empat penelitian terdahulu yang dianalisis, tidak ditemukan adanya penelitian yang menjelaskan hasil kategorisasi *perceived organizational support* pada tingkat tinggi. Dari keempat penelitian tersebut, hanya penelitian oleh (Islamiyati dan Sahrah, 2022) yang memaparkan kategorisasi *perceived organizational support*, sedangkan tiga penelitian lainnya hanya menyajikan nilai rata-rata atau hasil analisis hubungan antara *perceived organizational support* dan *turnover intention* tanpa membagi tingkat *perceived organizational support* ke dalam kategori rendah, sedang, atau tinggi.

Perusahaan perlu menciptakan peran yang signifikan dalam mengimplementasikan manajemen sumber daya manusia, dengan memelihara tenaga kerja yang terampil dan memiliki komitmen tinggi. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang harus dikelola dengan optimal, karena mereka adalah aset berharga yang berfungsi sebagai penggerak utama dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Hal ini

penting untuk meraih keuntungan kompetitif dan mencegah terjadinya *turnover* (Yuliani dan Abdi, 2023). Tujuan Perusahaan yang mampu menerapkan program retensi karyawan secara efektif dapat menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan, sehingga mempertahankan pengetahuan, budaya, dan aset perusahaan yang berharga (Wulansari dkk., 2020). Sumber daya manusia yang andal memberikan keuntungan tersendiri bagi perusahaan. Namun, seringkali terdapat karyawan yang tidak mengerahkan seluruh kemampuan mereka untuk mencapai tujuan perusahaan, disebabkan oleh keinginan untuk berpindah ke perusahaan lain. Hal ini menyebabkan tingkat *turnover intention* karyawan dalam lingkungan operasional perusahaan sering terjadi. Saat ini, upaya untuk mengumpulkan tenaga kerja yang handal dengan kualitas baik semakin sulit, terutama dalam hal mempertahankan karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus senantiasa memberikan dukungan yang bersifat positif kepada para karyawan, sehingga mereka merasa didukung oleh organisasi. Hal ini dikenal sebagai *perceived organizational support* (Musthofa dan Lestari, 2023).

Tingkat *turnover intention* pada karyawan dipengaruhi oleh seberapa besar *perceived organizational support* yang mereka rasakan dari perusahaan. Tingkat dukungan ini dapat dilihat dari bagaimana perusahaan memenuhi kebutuhan karyawan melalui beberapa aspek. Pada aspek keadilan (*fairness*), karyawan menilai sejauh mana perusahaan memberikan perlakuan yang adil, termasuk dalam kebijakan dan pembagian beban kerja. Pada aspek dukungan atasan (*supervisor support*), karyawan merasakan sejauh mana pimpinan memberikan bantuan, bimbingan, serta perhatian terhadap kesejahteraan mereka. Sementara itu, pada aspek imbalan dan kondisi kerja (*rewards and job conditions*), karyawan menilai penghargaan yang diberikan perusahaan serta kualitas lingkungan kerja yang disediakan. Dari ketiga aspek tersebut, yang memiliki pengaruh paling besar terhadap *turnover*

intention adalah imbalan dan kondisi kerja (*rewards and job conditions*). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan cenderung mempertahankan komitmennya ketika merasa dihargai melalui sistem penghargaan yang adil serta mendapatkan lingkungan kerja yang mendukung kenyamanan dan kesejahteraan mereka. Ketika karyawan merasa mendapatkan perlakuan yang adil dari perusahaan, memperoleh dukungan dari atasan, serta mendapatkan penghargaan dan kondisi kerja yang layak, mereka akan merasa dihargai dan diperhatikan. Perasaan positif tersebut mendorong karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan, mengurangi keinginan mencari pekerjaan lain, serta menurunkan niat untuk berpindah tempat kerja. Pada akhirnya, tingkat *turnover* akan menurun karena karyawan merasa nyaman, puas, dan termotivasi untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Eisenberger dkk., 1986).

Perceived organizational support yang tinggi mendorong karyawan merasa diperhatikan dan diperlakukan secara adil oleh perusahaan. Perasaan ini membangun rasa nyaman dan keyakinan untuk bertahan, bahkan ketika menghadapi tekanan atau tantangan pekerjaan. Karyawan yang merasakan dukungan penuh dari organisasi cenderung bekerja dengan fokus, mematuhi aturan, dan menjaga hubungan kerja yang harmonis. Situasi ini secara alami mengurangi keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain, sehingga niat berpindah kerja menurun dan potensi terjadinya *turnover* dapat ditekan. Bagi perusahaan, hal ini berarti mempertahankan sumber daya manusia yang berpengalaman dan menghindari kerugian akibat tingginya pergantian karyawan.

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan teori serta hasil analisis data mengenai pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Perusahaan XYZ, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Sebagian besar karyawan menunjukkan tingkat *Perceived Organizational Support* yang tinggi, yaitu sebanyak 26 orang atau 68% dari total responden.
2. Mayoritas karyawan berada pada kategori *Turnover Intention* sedang, dengan jumlah 18 orang atau setara 47% dari keseluruhan responden.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Perusahaan XYZ. Semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan karyawan, semakin rendah kecenderungan mereka untuk berpindah kerja. Variabel *Perceived Organizational Support* memberikan kontribusi sebesar 23,8% terhadap perubahan *Turnover Intention*, sedangkan 76,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

B. Saran

1. Bagi Perusahaan

Hasil Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk lebih memperkuat monitoring dan evaluasi program yang telah berjalan agar manfaatnya lebih terasa bagi karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat diberikan kepada perusahaan untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia,

khususnya dalam menekan tingkat *turnover intention*. Rekomendasi tersebut antara lain:

- a) Memperkuat monitoring dan evaluasi program yang telah berjalan agar manfaatnya lebih dirasakan secara langsung oleh karyawan.
- b) Melakukan survei kepuasan karyawan secara rutin guna menilai efektivitas peninjauan gaji, insentif, dan pelatihan yang telah dilaksanakan.
- c) Mengembangkan dashboard HR berbasis data untuk memantau tren *turnover intention* secara real-time dan memudahkan pengambilan keputusan berbasis data.
- d) Menjaga relevansi program perusahaan agar tetap mampu menjawab kebutuhan karyawan secara berkelanjutan dan mendukung terciptanya kepuasan serta komitmen kerja yang lebih tinggi.

2. Bagi Penelitian

- a. Penelitian mendatang disarankan untuk menambah jumlah subjek dan melakukan perbandingan antar generasi, serta mengkaji lebih dalam pengaruh faktor usia dan jenis kelamin terhadap hasil penelitian.
- b. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan penambahan variabel mediasi atau moderasi, seperti kepuasan kerja atau komitmen organisasi, untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *Turnover Intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Aalang, A., Rumawas, W., dan Punuindoong, A. Y. (2023). Analisis Perilaku Turnover Intentin Dengan Menggunakan Theory Planned of Behavior. *Productivity*, 4(4), 542-553.
- Abdillah, F. (2012). Hubungan kohesivitas kelompok dengan intensi turnover pada karyawan. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 1(2).
- Abid, G., dan Hassan Butt, T. (2017). Expressed Turnover Intention: Alternate Method for Knowing Turnover Intention and Eradicating Common Method Bias. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 78, 18-26. <https://doi.org/10.18052/www.scipress.com/ILSHS.78.18>
- Ahmad Saufi, R., Aidara, S., Che Nawi, N. B., Permarupan, P. Y., Zainol, N. R. B., dan Kakar, A. S. (2023). Turnover intention and its antecedents: The mediating role of work-life balance and the moderating role of job opportunity. *Front Psychol*, 14, 1137945. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1137945>
- Ajzen, I., Fishbein, M., Lohmann, S., dan Albarracín, D. (2018). The influence of attitudes on behavior. *The handbook of attitudes, volume 1: Basic principles*, 197-255.
- Amaliasita, M. (2023). Islamic Work Ethic and Employee Performance: The Role of Job Satisfaction as a Mediator. *International Journal of Islamic Business Ethics*, 8(2). <https://doi.org/10.30659/ijibe.8.2.83-93>
- Apsari, F. Y., dan Wijaya, V. M. (2022). Work engagement dengan perceived organizational support pada karyawan yang melakukan work from home. *EXPERIENTIA: Jurnal Psikologi Indonesia*, 10(1), 95-107.
- Artatanaya, I. G. L. S., Supiatni, N. N., Kencanawati, A. A. A. M., Marhaeni, K. E., dan Muderana, I. K. (2023). effect of perceived organizational support to employee's organizational commitment. *International research journal of management, IT and social sciences*, 10(2), 101-109. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v10n2.2290>
- Benchmarking, P. S. (2022). *PwC Saratoga Benchmarking 2022 Survey Results Trends in turnover, talent and diversity*
- Birrulwalidaini, Suyono, H., dan Tentama, F. (2019). Dinamika psikologis efikasi diri terhadap intensi perilaku seks pranikah pada remaja. *Jurnal Psikologi Terapan dan Pendidikan*, 1(1), 45-53.
- Brace, I. (2018). *Questionnaire design: How to plan, structure and write survey material for effective market research*. Kogan Page Publishers.
- Budiastuti, D., dan Bandur, A. (2018). *Validitas dan Reliabilitas Penelitian*. Mitra Wacana Media.
- Creswell, J. W., dan Creswell, J. D. (2018). *Research Design Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (Fifth Edition ed.).
- Danish, R. Q., Shahid, F., Bano, S., Ali, H. F., dan Humayon, A. A. (2019). Supervision Support and Turnover Intension: Impact of Employee's Training in Banking Sector of Pakistan. *European Online Journal of Natural and Social Sciences* 8(1), 121-132.

- Dewi, I. G. A. M., dan Putra, I. P. R. A. (2019). Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan Ahimsa Beach Villa Jimbaran. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(8). <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i08.p16>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., dan Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500.
- Eisenberger, R., Rhoades Shanock, L., dan Wen, X. (2020). Perceived Organizational Support: Why Caring About Employees Counts. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7(1), 101-124. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044917>
- Ekawati, R., dan Hadianti, Y. F. (2021). Pengaruh Burnout Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Bagian Weaving PT. Malakasari Textile. *Jurnal Study and Management Research*, 18(1), 29-37.
- Erdogan, B., dan Enders, J. (2007). Support from the top: supervisors' perceived organizational support as a moderator of leader-member exchange to satisfaction and performance relationships. *J Appl Psychol*, 92(2), 321-330. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.2.321>
- Fauza, G. R., Malik, N., dan Rumijati, A. (2022). The Effect of Organizational Justice on Turnover Intention Mediated by Organizational Commitment. *Jamanika (Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan)*, 2(04), 302-309. <https://doi.org/10.22219/jamanika.v2i04.22758>
- Firdaus, F., dan Lusiana, H. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *At-Tadbir : jurnal ilmiah manajemen*, 4(1). <https://doi.org/10.31602/atd.v4i1.1874>
- Flint, D., Haley, L. M., dan McNally, J. J. (2013). Individual and organizational determinants of turnover intent. *Personnel Review*, 42(5), 552-572. <https://doi.org/10.1108/pr-03-2012-0051>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi 9 ed.). UNDIP.
- Hamka. (1983). *Tafsir Al-Azhar* (Juz 11). Jakarta: Pustaka Panjimas.
- Hamka. *Tafsir Al-Azhar* (Juz 6).
- Handayani, N., Indiworo, H. E., dan Meiriyanti, R. (2023). Effect of workload, work environment, and job insecurity on employee turnover intention. *The Management Journal of Binaniaga*, 8(2), 155-170. <https://doi.org/10.33062/mjb.v8i2.46>
- Harisetia, E., dan Rizqi, M. A. (2022). Turnover Perawat Rumah sakit. *YUME : Journal of Management*, 5 (2), 562 - 569. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.447>
- Herianto, F., dan Yanuar. (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.
- Ibnu Safir, A. S. a., dan Winarno, A. (2025). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT Len Industri (Persero). *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 9(1). <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v9i1.1892>

- Iqbal, S., Hongyun, T., Akhtar, S., Ahmad, U., dan Ankomah, F. N. (2020). Impacts of supervisor support on turnover intentions: Mediating role of job satisfaction. *Asian Journal of Education and Social Studies*, 6(3), 1-9.
- Irvianti, L. S. D., dan Verina, R. E. (2015). Analisis pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta. *Binus Business Review*, 6(1), 117-126.
- Islamiyati, H., dan Sahrah, A. (2022). Relationship Between Perceived Organizational Support With Turnover Intention In Female Employees. *Journal of Psychological Perspective*, 4(2), 53-58. <https://doi.org/10.47679/jopp.423332022>
- Johnson, R. B., dan Christensen, L. (2014). *Educational research: Quantitative, qualitative, and mixed approaches* (Fifth edition ed.). Library of Congress Cataloging-in-Publication Data.
- Kementerian Agama Republik Indonesia. (n.d.). *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Diakses dari <https://quran.kemenag.go.id>
- Kittur, J. (2023). Conducting Quantitative Research Study: A Step-by-Step Process. *Journal of Engineering Education Transformations*, 36 (4), 100-112.
- Korompis, A. F. M., Tiwa, T. M., dan Kaumbur, G. E. (2024). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Kota Bitung. *Psikopedia* 5 (3), 169-178.
- Lestari, R., dan Diana, D. (2023). Pengaruh Burnout & Job Satisfaction Terhadap Turnover Tenaga Profesional Teknologi Informasi PT "X" & Subsidiary. *Psikologi Kreatif Inovatif*, 3 (1), 85-95. In.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate Linkages in the Relationship Between Job Satisfaction and Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*(2), 237-240. <https://doi.org/https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.62.2.237>
- Mobley, W. H. (1986). *Pergantian karyawan: sebab-akibat dan pengendaliannya*. Pustaka Binaman Pressindo.
- Mobley, W. H., Horner, S. O., dan Hollingsworth, A. T. (1978). An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology* 63(4), 408-414. <https://doi.org/https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.63.4.408>
- Mullen, T. R., Kroutalis, C., Meade, A. W., dan Surface, E. A. (2006). Assessing change in perceived organizational support due to training. 21. Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, USA,
- Musthofa, N., dan Lestari, W. D. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pekerja Bagunan PT. Sumberarta Mitra Jaya Kabupaten Tangerang. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research* 3 (5), 9293-9307.
- Nugroho, S. T. A., dan Laksmiwati, H. (2024). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 11(1), 212-224.

- Pasaribu, A. A., Ruhimat, A., Subagja, A. D., Kamaruddin, I., dan Rachman, R. S. (2022). Content on Sports Product Industry Websites: Digital Marketing Analysis. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(3), 2073-2083.
- Pratiwi, A. R., dan Muzakki, M. (2021). Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 22(1), 111-120. <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i1.5282>
- Putra, I. P. D. S. S., dan Suana, I. W. (2016). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(10), 6260-6287.
- Putri, F. R., dan Anggraini, D. (2020). Perceived Organizational Support dan Keterlibatan Kerja Pada Perawat Kontrak. *Psychology Journal of Mental Health*, 2(2), 13-23.
- Rahmansyah, E., dan Indiyati, D. (2024). The Influence Of Workload And Work Environment On The Turnover Intention Of Employees In PT. XYZ. *International Journal of Science, Technology & Management*, 5(5), 1099-1109.
- Rhoades, L., dan Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *J Appl Psychol*, 87(4), 698-714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Robbins, S. P., dan Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior* (fifteen edition ed.).
- Romdona, S., Junista, S. S., dan Gunawan, A. (2025). Teknik Pengumpulan Data: Observasi, Wawancara dan Kuesioner. *JISOSEPOL: Jurnal Ilmu Sosial Ekonomi dan Politik*, 3(1), 39-47.
- Rozana, M., dan Dwiyanti, R. (2022). Peran Perceived Organizational Support Terhadap Turnover Intentions. *Psiphoni*, 1(2), 39-45.
- Sari, P., Natalia, I., Arseto, D. D., dan Nursaimatussaddiyah, N. (2024). The Effect of Employee Retention and Organizational Commitment on Employee Performance with Turnover Intention as an Intervening Variable (Study on employees of PT. Pos Indonesia Tebing Tinggi Branch). *JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA*, 8(3), 1-15.
- Sekaran, U. (2014). Research Methods for business. *Academic Journal Bangkokthunburi University*, 2(2), 203-206.
- Shaw, J. D., Gupta, N., dan Delery, J. E. (2005). Alternative conceptualizations of the relationship between voluntary turnover and organizational performance. *Academy of Management Journal*, 48(1), 50-68.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sun, L. (2019). Perceived Organizational Support: A Literature Review. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(3). <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i3.15102>
- Suriani, N., Risnita, dan Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *Ihsan: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24-36.

- Suwondo, S., dan Tan Evan, T. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Manufaktur Di Indonesia. *Wawasan : Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 1(4), 161-178. <https://doi.org/10.58192/wawasan.v1i4.1236>
- Tett, R. P., dan Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel psychology*, 46(2), 259-293.
- Wahyudi, I., NurmalaSari, A., Bikorin, B., Akmal, M., dan Primartono, Y. R. (2024). Kajian Literatur : Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 47-53. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.704>
- Wahyuni, Kusuma, K. A., Firdaus, V., dan Andriani, D. (2023). Peran Kepemimpinan, Job Insecurity, dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin Vol. No., Juni* 2(7), 2764-2777.
- Wardati, N. A. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Dimediasi Oleh Kejemuhan Kerja (Burnout) sebagai Variabel Intervening pada PT. Pulau Baru Group Banjarmasin. *Jurnal Sains Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(2), 117 - 126.
- Waruwu, M., Pu`at, S. N., Utami, P. R., Yanti, E., dan Rusydiana, M. (2025). Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep, Jenis, Tahapan dan Kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 10(1), 917-932. <https://doi.org/10.29303/jipp.v10i1.3057>
- Wibowo, F., Sosilowati, E., dan Setiyawan, A. A. (2024). Fenomena turnover intention pada Generasi Z dalam revolusi industri 5.0. *Journal of Management and Digital Business*, 4(2), 313-325. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v4i2.1120>
- Wicaksana, R. J. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PDAM Tirta Bara Kabupaten Banjarnegara Tahun 2022. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*, 2(3), 44-61.
- Wulansari, P., Meilita, B., dan Ganesan, Y. (2020). The effect of employee retention company to turnover intention employee—Case study on head office Lampung bank. 3rd Global Conference on Business, Management, and Entrepreneurship (GCBME 2018),
- Yahya, K., Mansor, F., dan Warokka, A. (2012). An Empirical Study on the Influence of Perceived Organizational Support on Academic Expatriates' Organizational Commitment. *The Journal of Organizational Management Studies*, 1-14. <https://doi.org/10.5171/2012.565439>
- Yucel, I., Şirin, M. S., dan Baş, M. (2021). The mediating effect of work engagement on the relationship between work–family conflict and turnover intention and moderated mediating role of supervisor support during global pandemic. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 72(3), 577-598. <https://doi.org/10.1108/ijppm-07-2020-0361>

Yuliani, R., dan Abdi, M. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada Fahira Hotel Bukittinggi. *Menara Ilmu: Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah*, 17(2), 66-75. <https://doi.org/https://doi.org/10.31869/mi.v17i2.4582>

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Salam sejahtera untuk kita semua.

Perkenalkan saya Ari Prasetyo, mahasiswa S1 Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir (skripsi) sebagai salah satu syarat memperoleh gelar kesarjanaan S1 Psikologi. Oleh karena itu, untuk memperoleh data-data yang menunjang penelitian ini saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menjawab beberapa pernyataan yang terdapat dalam kuesioner ini.

Perlu diketahui bahwa dalam kuesioner ini tidak ada jawaban yang benar atau salah. Adapun informasi atau data yang Bapak/Ibu berikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya akan dipergunakan untuk kepentingan penelitian. Atas perhatian dan kesediaan dari Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

Jika terdapat pertanyaan terkait penelitian ini, dapat menghubungi peneliti via:

📱 : 0858-6524-4031

✉️: prstyoari011@gmail.com

Hormat saya,

Ari Prasetyo

IDENTITAS

Nama (boleh menggunakan inisial atau nama samaran):

Usia (contoh: 30 Tahun):

Jenis Kelamin:

Departemen/Divisi (contoh: Marketing):

Jabatan:

Lama Bekerja di Perusahaan XYZ (contoh: 1 Tahun):

PETUNJUK PENGISIAN

Kuesioner ini berisi pernyataan, tidak ada jawaban benar atau salah. Sebelum mengisi pernyataan tersebut, baca dan pahamilah terlebih dahulu, kemudian pilihlah jawaban yang paling menggambarkan atau paling sesuai dengan diri anda.

Perlu diketahui bahwasanya dalam menjawab pernyataan ini terdapat 4 pilihan jawaban yang bisa dimaknai sebagai berikut:

1. Sangat Tidak Sesuai (STS)
2. Tidak Sesuai (TS)
3. Sesuai (S)
4. Sangat Sesuai (SS)

SKALA I

No	Pernyataan	1	2	3	4
1.	Saya ingin meninggalkan tempat saya bekerja karena tugas saya terasa sangat berat.				
2.	Saya ingin meninggalkan tempat saya bekerja karena gaji yang saya terima terlalu sedikit.				
3.	Saya ingin meninggalkan tempat saya bekerja karena tidak ada perkembangan karier.				
4.	Saya secara aktif mencari informasi lowongan kerja di perusahaan lain.				
5.	Saya ingin meninggalkan tempat saya bekerja jika mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang lebih tinggi.				
6.	Saya menghubungi beberapa rekan kerja untuk menanyakan informasi lowongan pekerjaan.				
7.	Saya sering berpikir untuk meninggalkan tempat kerja saya.				
8.	Saya berniat meninggalkan tempat kerja meskipun fasilitas dan sarana yang diberikan sudah sesuai.				
9.	Saya mendaftarkan diri pada beberapa lowongan pekerjaan di perusahaan lain				

SKALA II

No	Pernyataan	1	2	3	4
1.	Saya merasa mendapat kesempatan yang adil untuk meningkatkan kompetensi di tempat kerja.				
2.	Saya merasa mendapat kesempatan yang adil untuk mengembangkan karier saya.				
3.	Atasan saya secara aktif memberikan pengarahan dalam pekerjaan.				
4.	Atasan saya menghargai keberadaan dan kontribusi saya.				
5.	Atasan saya tanggap terhadap pendapat dan keluhan yang saya sampaikan.				
6.	Perusahaan menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan.				
7.	Perusahaan memperhatikan kepuasan kerja para karyawan.				
8.	Perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan.				

Lampiran 2 Hasil Uji Analisis Deskriptif**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Turnover Intention	38	9	29	18.53	5.270
Perceived Organizational Support	38	17	32	25.08	3.795
Valid N (listwise)	38				

Lampiran 3 Hasil Output Uji Validitas

1. Validitas *Turnover Intention*

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	16.30	22.659	.660	.864
Y2	16.51	23.312	.590	.869
Y3	16.65	26.179	.191	.900
Y4	16.81	22.602	.643	.865
Y5	15.84	22.529	.561	.873
Y6	16.92	22.799	.656	.864
Y7	16.46	21.200	.832	.848
Y8	16.70	22.048	.731	.857
Y9	16.35	21.401	.789	.852

2. Uji Validitas *Perceived Organizational Support*

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	21.84	12.137	.466	.807
X2	21.89	11.772	.452	.809
X3	21.76	10.510	.698	.774
X4	21.61	11.435	.637	.787
X5	22.03	10.945	.498	.806
X6	22.24	11.159	.568	.793
X7	22.29	10.752	.562	.794
X8	21.89	11.772	.452	.809

Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas1. *Turnover Intention***Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.878	9

2. *Perceived Organizational Support***Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.818	8

Lampiran 5 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.60149968
Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.119
	Negative	-.075
Test Statistic		.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.194 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Lampiran 6 Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover Intention * Perceived Organizational Support	Between Groups (Combined)	420.174	14	30.012	1.137	.381
	Linearity	244.043	1	244.043	9.243	.006
	Deviation from Linearity	176.131	13	13.549	.513	.893
	Within Groups	607.300	23	26.404		
	Total	1027.474	37			

Lampiran 7 Hasil Uji Hipotesis**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	35.500	5.125		6.927	.000
Perceived Organizational Support	-.677	.202	-.487	-3.349	.002

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Lampiran 8 Tabulasi Data Responden

1. Skala *Turnover Intention*

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9
2	3	3	3	3	1	3	2	2
1	1	1	1	2	1	1	1	2
3	3	3	2	3	2	3	2	3
2	2	2	3	2	2	2	2	2
2	2	2	1	3	1	2	2	2
3	1	1	1	2	1	1	1	1
1	2	3	1	3	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	3
3	4	2	2	4	2	4	4	4
2	2	2	2	2	1	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	2	3	3	2	2	3
2	2	1	1	1	1	1	1	2
2	2	3	1	3	1	2	2	2
2	2	2	1	2	1	2	2	2
1	2	2	1	1	1	1	1	1
2	1	2	1	3	1	2	1	2
2	3	1	1	4	1	3	2	3
3	1	3	2	3	2	2	2	2
1	1	1	1	3	1	1	1	1
3	1	1	2	4	3	3	1	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	3	2	2	2	2
1	4	3	1	1	1	1	1	1
2	2	1	2	1	2	2	2	2
3	2	2	2	3	2	2	2	2
3	2	1	3	4	3	3	4	4
2	2	2	3	3	2	2	2	2
2	1	1	1	2	1	2	1	2
3	2	3	1	4	1	1	1	1
4	4	2	2	4	2	4	3	3
2	2	1	1	2	1	2	1	1

3	2	2	3	3	2	2	3	3
4	2	1	4	4	4	4	2	4
2	2	2	2	3	2	2	2	2
1	3	3	1	4	1	2	1	3
3	2	2	1	2	1	2	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3

2. Skala *Perceived Organizational Support*

No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8
1	4	1	4	4	4	3	3	4
2	3	4	4	4	4	4	4	4
3	2	2	2	2	2	2	2	3
4	3	3	3	3	3	3	3	4
5	3	3	3	4	3	3	3	3
6	4	3	4	4	2	2	3	3
7	2	2	3	4	3	2	3	3
8	3	3	3	3	2	2	2	3
9	3	3	2	3	3	3	1	2
10	4	4	4	4	4	2	2	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4
12	3	3	3	3	3	3	3	3
13	4	4	4	4	3	3	3	4
14	4	3	4	3	3	3	3	3
15	3	3	3	3	3	3	3	3
16	3	3	4	4	4	4	4	4
17	3	3	3	3	3	3	3	3
18	3	3	3	3	3	2	2	3
19	2	3	4	4	3	2	2	2
20	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	3	4	3	2	1	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4
23	3	3	2	3	2	3	3	3
24	4	4	4	4	1	3	3	4
25	3	4	4	4	4	3	3	3
26	3	3	2	2	2	2	2	3
27	3	4	4	4	4	4	4	3
28	3	3	4	4	4	3	3	3

