



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 5 Tahun 2023 Page 9293-9307

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh *Perceived Organizational Support* Dan Kepuasan Kerja Terhadap
Turnover Intention Pada Pekerja Bagunan PT. Sumberarta Mitra Jaya
Kabupaten Tangerang

Nurul Musthofa^{1✉}, Wuryaningsih Dwi Lestari²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta

Email: b100190580@student.ums.ac.id[✉]

Abstrak

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk menganalisis pengaruh *perceived organizational support* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada pekerja bagunan Pt. Sumberarta Mitra Jaya Kabupaten Tangerang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah Pekerja Bagunan PT. Sumberarta Mitra Jaya Kabupaten Tangerang yang berjumlah 51, sehingga populasi dalam penelitian ini berjumlah 51. Dalam Penelitian ini peneliti menggunakan Teknik sampling sensus atau sampling total. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 51 orang pekerja bagunan. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner model likert. Teknik pengumpulan datanya menggunakan kuesioner melalui internet. Teknik analisis data penelitian ini dengan menggunakan perangkat lunak SPSS V23. Hasil penelitian ini adalah *perceived organizational support* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan. *Perceived organizational support* dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*

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

Abstract

This study was conducted to analyse the effect of perceived organizational support and job satisfaction on turnover intention in construction workers Pt. Sumberarta Mitra Jaya Tangerang Regency. This research uses quantitative research methods with descriptive and causal approaches. The population in this study were 51 construction workers of PT Sumberarta Mitra Jaya Tangerang Regency, so the population in this study was 51. In this study, researchers used a census sampling technique or total sampling. So that the sample in this study were 51 construction workers. This study uses a data collection method using a Likert model questionnaire. The data collection technique uses a questionnaire via the internet. This research data analysis technique using SPSS V23 software. The results of this study are perceived organizational support has a negative effect on turnover intention. There is an effect of job satisfaction on turnover intention in employees. Perceived organizational support and job satisfaction affect turnover intention.

Keywords: Job Satisfaction, Perceived Organizational Support, Turnover Intention

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu modal terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai visi dan misi tidak terlepas dari adanya sumber daya manusia (SDM). Menurut Hayati & Fitria (Maryam&Retno 2022) keberhasilan suatu organisasi akan bergantung pada bagaimana sumber daya manusianya terlibat di dalam organisasi tersebut baik sebagai pengurus maupun sebagai anggota organisasi. Menurut Bukit dkk (2017) Sumber Daya Manusia merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan. Sumber daya manusia dipandang sebagai aset yang penting dalam perusahaan, dengan adanya sumber daya manusia, berarti semua kegiatan yang ada di dalam perusahaan dapat berjalan.. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam perusahaan yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan guna meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi.

Perusahaan dengan SDM yang berkualitas dan handal akan dapat mewujudkan potensi perusahaan dengan maksimal. Menurut Johartono Widuri (2013) Pengaturan sumber daya manusia dalam suatu organisasi harus dikelola dengan benar supaya menghasilkan suatu organisasi yang mampu meningkatkan kualitas organisasinya. Pengelolaan sumber daya manusia bisa meliputi penyediaan tenaga kerja yang bermutu, mempertahankan kualitas, dan mengendalikan biaya ketenagakerjaan untuk menciptakan sumber daya manusia yang baik. Suatu perusahaan yang memiliki sumber daya manusia

yang terampil dan berkualitas akan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kinerja perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan suatu hal penting yang harus dilakukan oleh perusahaan. Namun jika perusahaan tidak mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik yang berakibat pada timbulnya rasa tidak puas dalam diri karyawan.

Turnover Intention adalah keinginan atau niat seseorang untuk keluar dari pekerjaannya. Tentunya *Turnover intention* ini akan memberikan dampak bagi perusahaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Handaru (2012) *turnover intention* dapat menimbulkan dampak negatif untuk perusahaan, seperti menambahkan biaya sumber daya manusia dan menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja. Setiap perusahaan berupaya untuk mempertahankan karyawannya agar mereka tidak keluar dari perusahaan. (Sihar dkk, 2018) menyatakan bahwa di dalam lingkungan kerja saat ini, pokok permasalahan *turnover* karyawan telah meningkat luar biasa. Hal ini diperkuat oleh hasil survei Hay Group mengenai tingkat turnover karyawan secara global yang terus meningkat (Laporan Hasil Survei Hay Group, 2014). Dari survei tersebut dapat dilihat bahwa tahun 2010-2018 tingkat turnover di dunia mengalami peningkatan yang cukup signifikan setiap tahunnya. Perusahaan dituntut untuk bisa mempertahankan karyawannya dan mengurangi terjadinya *turnover intention* dengan memberikan balas jasa yang layak, memahami hal-hal yang membuat karyawan nyaman, menjamin kesejahteraan karyawan, pemenuhan sarana dan prasarana yang memadai sehingga akan meminimalisir niat untuk keluar dari perusahaan. Bentuk perhatian dalam upaya mempertahankan karyawan ini akan memberikan persepsi bagi karyawan bahwa organisasi atau perusahaan memberikan dukungan kepada mereka. Persepsi tersebut disebut juga dengan *perceived organizational support* atau persepsi dukungan organisasi.

Perceived Organizational Support ini menjadi salah satu faktor yang dapat berpengaruh pada niat karyawan untuk keluar dari pekerjaannya yaitu persepsi dukungan organisasi. Menurut Rismawan (2017) Keinginan seorang pekerja untuk keluar kerja akan rendah apabila organisasi memberikan perhatian yang lebih pada pekerjanya. *Perceived organizational support* ini merupakan keyakinan seseorang mengenai sejauh mana organisasi atau perusahaan menghargai kontribusi dan kesejahteraan mereka. Apabila seorang karyawan merasa bahwa perusahaan tempat kerjanya selalu memberikan dukungan yang dibutuhkan, akan memberikan pengaruh semangat pada karyawan. Namun jika sebaliknya akan menimbulkan rasa ingin keluar dari perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Carolina dan Martha (2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap turnover intention. Penelitian terbaru *Perceived*

Organizational Support dan *Turnover intention* dilakukan oleh Maryam Rozana dan Retno Dwiyant (2022) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *perceived organizational support* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel *Turnover intentions*.

Perceived Organizational Support dapat dirasakan oleh para pegawai jika organisasi meningkatkan keadilan, memberikan dukungan atasan ke bawahan, memberikan penghargaan, kondisi kerja yang nyaman dan sesuai kebutuhan para karyawan. Adanya hal tersebut mampu menunjukkan bagaimana kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan. Menurut Afandi (Khalifatul Nur, 2021) Kepuasan kerja yaitu perilaku positif berupa perasaan dan tingkah laku yang ditunjukkan lewat penilaian beberapa pekerjaannya sebagai rasa menghargai. Kepuasan dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Tidak ada tolok ukur tingkat kepuasan yang mutlak karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja hanya dapat diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan pergantian (*turnover*) kecil maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik (Nur Ahmad & Didik Hermawan, 2012). Kepuasan kerja ini dipengaruhi juga oleh tunjangan, gaji, kepemimpinan kondisi kerja dan lain-lain. Penelitian yang dilakukan oleh Sihar dkk (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *turnover intention*, artinya Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *turnover intention*.

Tujuan penelitian ini ialah menganalisis pengaruh *perceived organizational support* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada Pekerja Bagunan Pt. Sumberarta Mitra Jaya Kabupaten Tangerang.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah riset kuantitatif. Jhon W. Creswell (2013) mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan kausal. Penelitian ini akan dilakukan di PT. Sumberarta Mitra Jaya yang berlokasi di Gh. H. Pendek, RT.001/RW.008, Nerongtong, Kec. Pinang, Kota Tangerang, Banten 15145. Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan September 2023.

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek maupun subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah Pekerja Bagunan PT. Sumberarta Mitra Jaya Kabupaten Tangerang yang berjumlah 51, sehingga

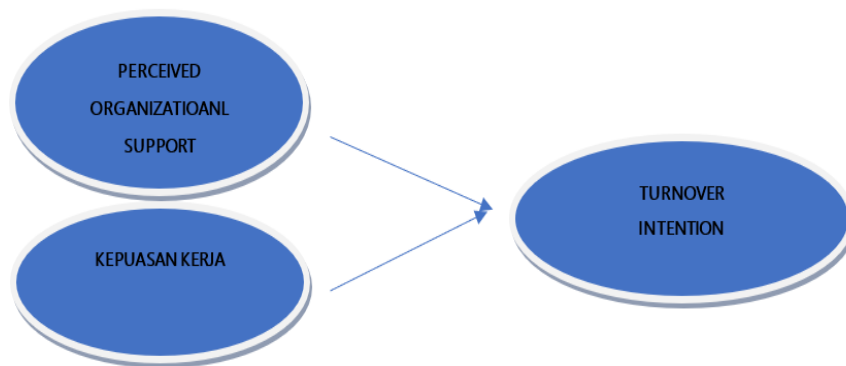
populasi dalam penelitian ini berjumlah 51. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Dalam Penelitian ini peneliti menggunakan Teknik sampling sensus atau sampling total. Sampling sensus adalah Teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semuanya (Sugiyono, 2019) Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 51 orang pekerja bangunan.

Dalam penelitian ini beberapa variabel yang akan digunakan yaitu variabel bebasnya adalah *Perceived Organizational Support* dan kepuasan kerja, variabel terikatnya adalah *Turnover intention*.

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner model likert. Teknik pengumpulan datanya menggunakan kuesioner melalui internet. Dalam penelitian ini pertanyaan yang digunakan adalah jenis pertanyaan tertutup.

Pada penelitian ini peneliti akan menggunakan analisis data statistika deskriptif dengan jenis analisis korelasi untuk mengetahui pengaruh *perceived organizational Support* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Teknik analisis data penelitian ini dengan menggunakan perangkat lunak SPSS V23.

Kerangka penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

Gambaran umum PT. Sumberarta Mitra Jaya

PT. Sumberarta Mitra Jaya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa konstruksi bangunan yang berdiri sejak tahun 2011. PT. Sumberarta Mitra Jaya berlokasi di JL. KH. HASYIM ASHARI Gg. H. PENDEK RT.05/05 NO. 19 NEROKTOG KEC. PINANG, Kota Tangerang. PT Sumberarta Mitra Jaya melayani berbagai jasa konstruksi bangunan diantaranya bangunan Gudang dan Industri, jasa Pelaksana Untuk Konstruksi Saluran Air, Pelabuhan,

Dam, dan Prasarana Sumber Daya Air Lainnya, Jasa Pelaksana Untuk Konstruksi Jalan Raya (kecuali jalan layang), jalan, rel kereta api, dan landas pacu bandara. PT. Sumberarta Mitra Jaya dalam proses pelayanan jasa konstruksi bangunan dibantu oleh kurang lebih 51 orang karyawan baik bekerja dilapangan, arsitek atau yang berada di kantor.

Analisis data

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang sudah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum.

Tabel 1. Hasil Perhitungan Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
POS	51	39	63	49.14	5.107
Kepuasan	51	40	78	63.92	6.412
Turnover	51	31	50	41.71	3.028
Valid N (listwise)	51				

Setelah diperoleh hasil data statistic deskripti, dilakukan pengaktegorisasian data pada setiap variable dengan kategori rendah, sedang dan tinggi. Berdasarkan pada tabel 1, didapatkan data statistic deskriptif variable *perceived organizational support* yaitu nilai minimum sebesar 39, nilai maksimum sebesar 63, rata-rata 49,14 dan standar deviasi sebesar 5,107, sehingga pengkategorisasian data dapat dilihat sebagai berikut

Tabel 2. Hasil Kategori Skor POS

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid rendah	10	19.6	19.6	19.6
sedang	35	68.6	68.6	88.2
tinggi	6	11.8	11.8	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil kategori skor menunjukkan bahwa tingkat *perceived organizational support* pada karyawan PT. Sumberarta Mitra Jaya memiliki kategori skor *perceived organizational support* yang relative sedang yaitu 35 responden dengan persentase 68,6%, 6 responden dengan kategori tinggi dengan persentase 11,8%, dan 10 responden dengan kategori rendah dengan persentase 19,6%.

Berdasarkan pada tabel 1 didapatkan data statistic deskriptif variable kepuasan kerja yaitu nilai minimum sebesar 40, nilai maksimum sebesar 78, rata-rata 63,92 dan standar deviasi sebesar 64,12, sehingga pengkategorisasian data dapat dilihat pada Tabel 3:

Tabel 3. Hasil Kategori Skor Kepuasan Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid rendah	4	7.8	7.8	7.8
d sedang	39	76.5	76.5	84.3
tinggi	8	15.7	15.7	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil kategori skor menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja pada karyawan PT. Sumberarta Mitra Jaya memiliki kategori skor kepuasan kerja yang relatif sedang yaitu 39 responden dengan persentase 76,5%, 8 responden dengan kategori tinggi dengan persentase 15,7%, dan 4 responden dengan kategori rendah dengan presentase 7,8%.

Berdasarkan pada tabel 1 didapatkan data statistic deskriptif variable *turnover intention* yaitu nilai minimum sebesar 31, nilai maksimum sebesar 50, rata-rata 41,71 dan standar deviasi sebesar 3,028, sehingga pengkategorisasian data dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 4 Hasil Kategori Skor *Turnover Intention*

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid rendah	3	5.9	5.9	5.9
sedang	42	82.4	82.4	88.2
tinggi	6	11.8	11.8	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil kategori skor menunjukkan bahwa tingkat *turnover intention* pada karyawan PT. Sumberarta Mitra Jaya memiliki kategori skor *turnover intention* yang relatif

sedang yaitu 42 responden dengan persentase 82,4%, 6 responden dengan kategori tinggi dengan persentase 11,8%, dan 3 responden dengan kategori rendah dengan persentase 5,9%.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dasar interpretasi atau pengambilan keputusan apabila nilai signifikansinya $> 0,05$ diartikan data dinyatakan berdistribusi normal, sedangkan jika nilai signifikansinya $< 0,05$ maka data dinyatakan tidak normal.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

			Unstandardized Residual
N			51
Normal	Mean		.0000000
Parameters	Std. Deviation		6.15860089
A ^b			
Most	Absolute		.151
Extreme	Positive		.147
Differences	Negative		-.151
Test Statistic			.151
Asymp. Sig. (2-tailed)			.006
Monte Carlo Sig.			.178
Carlo Sig. (2-tailed)	99% Confidence Interval	Lower Bound	.168
		Upper Bound	.188

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Berdasarkan hasil dari table 5, uji normalitas di atas dapat diketahui nilai signifikansi $0,178 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data dinyatakan normal.

Uji Multikolinearitas

Dasar interpretasi dalam pengambilan keputusan ini adalah jika nilai VIF (variance inflation factor) yang mana jika $VIF > 10,00$, maka terjadi multikolinearitas, dan jika $VIF < 10,00$ tidak terjadi multikolinearitas dan nilai toleransi $> 0,10$ tidak terjadi multikolinearitas dan jika nilai toleransi $< 0,10$ terjadi multikolinearitas. Adapun hasil uji multikolinieritas adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepuasan X2	.706	1.416
	POS X1	.706	1.416

a. Dependent Variable: Y1

Berdasarkan hasil dari table 6. menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10,00. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas di antara kedua variabel tersebut.

Uji Heteroskedastisitas

Dasar pengambilan kesimpulan jika nilai sig $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sebaliknya jika nilai sig $< 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas. Adapun hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut.

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.401	7.377		.190	.850
X2	.103	.122	.144	.844	.403
X1	-.080	.153	-.089	-.522	.604

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan Tabel 7, tidak terjadi heteroskedastisitas karena nilai sig $> 0,05$. Nilai variabel sebesar 0,403 untuk X1, dan 0,604 untuk X2. Sebagaimana dapat dilihat pada table di atas, tidak ada nilai signifikansi yang kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa heteroskedastisitas tidak ada.

Hasil Uji Hipotesis

Uji T

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Adapun dasar pengambilan keputusan apabila signifikansinya $> 0,05$ maka H_0 ditolak, begitu pula sebaliknya apabila nilai signifikansinya $< 0,05$ maka H_0 ditolak, Adapun hasil uji t sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	50.696	4.084		12.414	.000
pos	-.365	.085	-.627	-4.298	.000
kepuasan	.141	.068	.303	2.078	.043

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 8, menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} pada variable *perceived organizational support* sebesar -4,298 dan sig sebesar 0,00. Pada $\alpha = 5\%$ (karena pengujian dua sisi sehingga $0,05:2 = 0,025$) maka derajat kebebasan (df) $n-k-1 = 51-2-1 = 48$ (dimana k merupakan jumlah variable independent). Dengan nilai df sebesar 48 maka diperoleh nilai t tabel sebesar 2,01, karena nilai t_{hitung} sebesar $4,298 > 2,01$ dan nilai sig $0,00 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Sumberarta Mitra Jaya

Selanjutnya, berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai nilai t_{hitung} kepuasan kerja sebesar 2,078 dan sig sebesar 0,043. Pada $\alpha = 5\%$ (karena pengujian dua sisi sehingga $0,05:2 = 0,025$) maka derajat kebebasan (df) $n-k-1 = 51-2-1 = 48$ (dimana k merupakan jumlah variable independent). Dengan nilai df sebesar 48 maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,01, karena nilai t_{hitung} sebesar $0,2078 < 2,01$ dan nilai sig $0,043 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Sumberarta Mitra Jaya.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Adapun dasar pengambilan

keputusan apabila nilai signifikansinya > 0,05 maka H0 ditolak, begitu pula sebaliknya apabila nilai signifikansinya < 0,05 maka H0 ditolak, Adapun hasil uji f sebagai berikut.

Tabel 9. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	123.268	2	61.634	9.280	.000 ^b
Residual	318.788	48	6.641		
Total	442.056	50			

a. Dependent Variable: Turnover

b. Predictors: (Constant), pos, kepuasan

Berdasarkan tabel 9, diperoleh hasil f hitung sebesar 9,280 dan nilai sig sebesar 0,00, $f_{tabel} = (k:n-k)$ nilai df untuk pembilangnya yaitu $k=2$. Kemudian nilai df $(n-k)$ $(51-2) = 49$, diperoleh f_{tabel} sebesar 3,18. Karena nilai f_{hitung} sebesar $9,280 > 3,18$ dan nilai sig $0,00 < 0,05$, maka dapat disimpulkan H3 dapat diterima artinya *perceived organizational support* dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT.Sumberarta Mitra Jaya.

Uji determinasi

Jika R^2 semakin besar, maka persentase perubahan variabel dependen (Y) yang disebabkan oleh variabel independen (X) semakin tinggi. Jika R^2 semakin kecil, maka persentase perubahan variabel dependen (Y) yang disebabkan oleh variabel independen (X) semakin rendah.

Tabel 10. Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.528 ^a	.279	.249	2.577

a. Predictors: (Constant), pos, kepuasan

Berdasarkan tabel 10, koefisien determinasi pada tabel diperoleh nilai R2 sebesar 0,279 atau 27,9%. Sehingga persentase kontribusi pengaruh *perceived organizational support* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Sumberarta Mitra Jaya sebesar 27,9%. Sedangkan untuk sisanya 72,1% dipengaruhi variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

B. Pembahasan

Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Sumberarta Mitra Jaya

Berdasarkan hasil analisa data didapat bahwa *perceived organizational support* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Sumberarta Mitra Jaya. Perusahaan yang memberikan kesejahteraan kepada karyawannya, baik itu dalam hal memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan, upah yang sesuai dengan beban kerja, lingkungan kerja yang nyaman, hubungan dengan rekan kerja atau atasan yang baik akan membuat karyawan merasa bahwa mereka diperhatikan dan dihargai kontribusinya akan memberikan persepsi yang baik untuk karyawan, dan mereka pun akan berpikiran bahwa mereka sudah merasa nyaman baik itu dari segi pemenuhan kebutuhan dan lingkungan. Hal tersebut akan menurunkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Demikian juga sebaliknya jika *perceived organizational support* yang dimiliki karyawan rendah maka akan meningkatkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Hasil pengujian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Guntoro & Dudjia (2020) yang menyatakan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Oktaviani (2018) menyatakan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Suatu konsep yang terdapat dalam *perceived organizational support* adalah adanya konsep *reciprocity* atau norma timbal balik. Menurut Rozana & Dwiyantri (2022) menjelaskan bahwa konsep *reciprocity* menjelaskan bahwa ketika organisasi memberikan dukungan terbaik bagi pekerjaannya, akan memberikan rasa kewajiban bagi karyawan untuk memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan. Setiawan dalam Mahdani (2022) menjelaskan bahwa tingginya *perceived organizational support* dikarenakan adanya keyakinan bahwa perusahaan menghargai dan memperlakukan adil karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Sumberarta Mitra Jaya

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan penulis kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hasil ini diakibatkan karena kepuasan kerja yang dimiliki karyawan sangat tinggi sehingga pikiran karyawan untuk berpindah dari pekerjaannya sangat rendah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dyah Ambar Fatikasari, Akhmad Suharto, Pawestri Winahyu (2022), Hasil pengujian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh

signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Dira Market Kencong. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi akan mempunyai sikap positif terhadap pekerjaan mereka, sedangkan seseorang yang memiliki tingkat kepuasan yang rendah akan mempunyai sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.

Pengaruh *Perceived Organizational Support* Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Sumberarta Mitra Jaya

Berdasarkan hasil analisa data diperoleh bahwa *Perceived organizational support* dan kepuasan kerja secara Bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Sumberarta Mitra Jaya. Menurut Robinson (dalam Ningtyas & Purnomo) kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini harus diterima. Setiap individu memiliki karakteristik yang berbeda-beda, begitu pula tingkat kepuasan kerja masing-masing individu akan berbeda. Saifudin (2020) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa untuk membentuk kepuasan kerja karyawan diperlukan adanya peran anggota kelompok yang sesuai dengan aturan yang berlaku dan motif masing-masing individu. Dapat dikatakan bahwa *perceived organizational support* memiliki peran yang penting dalam menjembatani permasalahan yang terjadi antara perusahaan dan karyawan.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara terhadap beberapa karyawan ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan *perceived organizational support* yaitu karyawan merasa bahwa perusahaan masih kurang berlaku adil terhadap karyawan dalam hal pengambilan keputusan, atasan kurang memperdulikan pendapat-pendapat yang disampaikan oleh karyawan, kurang mengapresiasi dan mengapresiasi kinerja karyawan. Tidak hanya ditemukan dalam *perceived organizational support* melainkan juga mengenai kepuasan kerja yaitu kurang tepatnya antara hitungan manual dan hitungan perusahaan mengenai masalah kompensasi, kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan sehingga menimbulkan salah informasi. Apabila *perceived organizational support* dan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan cenderung rendah akan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan sehingga akan mengakibatkan terjadinya *turnover* pada karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan. *Perceived organizational support* dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Nur & Didik Hermawan. 2012. *Analisis Pengaruh Hubungan Karyawan (Employee Relation) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Menara Kartika Buana Di Karanganyar*. BENEFIT Jurnal Manajemen dan Bisnis Volume 16, Nomor 2.
- Ahmadiansah, Reza. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah Salatiga. *Interdisciplinary Journal Of Communication*. Vol.1, No. 2, (<https://inject.iainsalatiga.ac.id/index.php/INJECT/article/view/652>)
- Ambar fatikasari dyah, dkk. 2022. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dira Market Kencong*. Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME) FEB UNARS Vol. 1, No. 7
- Ardan, M & Achmad Jaelani. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan*. Banyumas :Cv. Pena Persada.
- Chen, Han & Khalid Eyoun. 2020. *Do Mindfulness and Perceived Organizational Support Work? Fear Of Covid-19 On Restaurant Frontline Employees' Job Insecurity and Emotional Exhaustion*. Journal Of Hospitality Management. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102850>.
- Creswell, John W. 2013. *Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Dan Mix*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Herianto, Felix 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, Vol III No. 1.
- Indrasari, Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Iklim Organisasi, Kreativitas Individu Dan Karakteristik Pekerjaan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Ningtyas, Azizah Putri Ayu Dkk. 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*, Vol .9, No.4, (<https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/download/56738/34219>)

- Putra, I Putu & Iwayan Sauna. 2016. Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal E-Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 10, (<https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/22380/15744>)
- Rozana, Maryam & Retno Dwiyantri. 2022. *Peran Perceived Organizational Support Terhadap Turnover intentions*. Jurnal Psimponi. 1, Vol. 1 No. 2.
- Sakaluri, Alma Abidah & Umi Anugrah I. 2021. *Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dan Komitmen Organisasi Pada Guru*. Jurnal Penelitian Psikologi. Vol.4 No.8
- Saifudin, Ahmad. 2020. *Penyusunan Skala Psikologi Edisi Pertama*. Kencana
- Sari, Nenin Kartika. 2019. *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja*. Jurnal Psiko Borneo. Vol 7. No 1.
- Sholeh, Abdul Rahman. 2018. *Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) Dengan Komitmen Organisasi (Organizational Commitment) Pada Pegawai Blu Uin Sunan Ampel Surabaya*. Skripsi. Program Studi Psikologi Islam. Uin Sunan Ampel Surabaya.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- Susilo, Jimmy I Gusti Bagus Honor Satrya. 2019. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak*. E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 6.
- Tampubolon, Vinita Seplifriskila & Ella Jauvani Sagala. 2020. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover intention Pada Karyawan Pt. Bum Divisi Pmks*. Jurnal Business Management Journal. Vol 16 (2).
- Yantu, Irwan Dkk. 2023. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Tenaga Kontrak Di Rumah Sakit Aloe Saboe Kota Gorontalo*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. Vol. 10 No. 1.
- Yuliana, Risa. 2017. *Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Keterlibatan Kerja Pada Karyawan Rumah Makan Waroeng Sambal Purwokerto*. Skripsi. Purwokerto: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Purwokerto.