Ekonomis: Journal of Economics and Business
Vol 9, No 1 (2025): Maret, 436-439
Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Batanghari Jambi
Address: Jl. Slamet Ryadi, Broni-Jambi Kodepos: 36122
Webite: http://ekonomis.unbari.ac.id, email: ekonomis.unbari@gmail.com
ISSN 2597-8829 (Online), DOI: 10.33087/ekonomis.v9i1.1892

Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT Len Industri (Persero)

Alfian Sa'ad Ibnu Safir, Alex Winarno
Administrasi Bisnis dan Universitas Telkom
Correspondence: alfiansaad@student.telkomuniversity.ac.id, winarno@telkomuniversity.ac.id

ABSTRAK
Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan situasi dukungan organisasi yang dirasakan dan komitmen terhadap organisasi di PT Len Industri (Persero) serta sejauh mana hal ini berpengaruh terhadap keinginan untuk pindah kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian deskriptif. Penelitian ini melibatkan 200 responden yang dipilih dengan metode sampel probabilitas. Analisis dilakukan dengan menggunakan teknik Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *perceived organizational support* dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Len Industri (Persero).

Kata kunci: komitmen organisasi, *perceived organizational support*, sumber daya manusia, *turnover intention*

ABSTRACT
This study aims to describe the situation of perceived organizational support and commitment to the organization at PT Len Industri (Persero) and to what extent this influences the desire to change jobs. The research method used is a quantitative approach and descriptive research type. This study involved 200 respondents selected using the probability sampling method. The analysis was carried out using the Multiple Linear Regression technique. The results of the study showed that simultaneously and partially there was a positive and significant influence between the variables of perceived organizational support and organizational commitment on turnover intention in employees of PT Len Industri (Persero).

Keywords**:** *organizational commitment, perceived organizational support, human resources, turnover intention*

PENDAHULUAN

PT Len Industri (Persero) Merupakan perusahaan yang berfokus pada sektor teknologi informasi dan elektronika. karyawan PT Len Industri (Persero) berperan penting dalam mengantarkan perusahaan ke puncak kesuksesan. Namun, seperti perusahaan lainnya, PT Len Industri (Persero juga dihadapkan pada tantangan *turnover* karyawan. Perusahaan selalu mengharapkan tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi saat menjalankan aktivitas operasionalnya agar mereka dapat melakukan pekerjaan terbaik mereka (Fadli dkk, 2022). Penelitian Kusuma & Mujiati (2017) disebutkan bahwa untuk mencapai tujuan perusahaan dengan baik, perusahaan harus memberikan perhatian dan menjaga karyawan dengan baik agar mereka memiliki kualifikasi yang memadai dan tidak termotivasi untuk pindah kerja (*turnover intention*). Artinya, *turnover intention* merujuk pada dorongan karyawan untuk meninggalkan perusahaan demi mencari peluang yang lebih baik. Hal ini menjadi perhatian serius bagi perusahaan karena peningkatan *turnover* dapat mengakibatkan pengaruh negatif yang signifikan terhadap perusahaan.

Tabel 1
Data *Turnover* Karyawan PT Len Industri (Persero) Periode 2020-2023

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Persentase
2020	422	7	9	449	0,5%
2021	450	4	19	423	3,4%
2022	420	7	17	396	2,5%
2023	390	0	12	390	3,1%

Sumber: Data Internal PT Len Industri (Persero)

Tabel 1 menunjukan bahwa situasi ini memerlukan perhatian yang serius dari pihak manajemen PT. Len Industri (Persero), karena turnover intention yang cenderung meningkat akan berdampak kurang baik terhadap perusahaan. Karyawan sebelum memutuskan untuk meninggalkan perusahaan terdapat indikasi awal yang menunjukan bahwa mereka ingin meninggalkan perusahaan. Keputusan untuk meninggalkan perusahaan dikenal sebagai *turnover intention.* Kepuasaan kerja dan komitmen karyawan terhadap pentitas organisasional adalah beberapa aspek yang dapat berdampak keinginan untuk meninggalkan suatu organisasi atau perusahaan. Perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor tersebut agar dapat mempertahankan karyawannya dan mengontrol keinginan *turnover* setiap karyawan (Ridho & Syamsuri, 2019).

Penelitian Pratiwi & Handayani (2022) menyebutkan bahwa *turnover intention* disebabkan oleh *perceived organization support* (POS), persepsi dukungan organisasi dapat dimaknai sebagai pandangan atau keyakinan karyawan mengenai sejauh mana organisasi memberikan dukungan dalam mencapai tujuan serta kebutuhan karyawan. Dukungan dari organisasi dapat mencakup penghargaan terhadap kontribusi para karyawan, mendengarkan masukan mereka, memberikan apresiasi terhadap hasil kerja atau pencapaian, serta memperhatikan kebutuhan para pegawai.

Adanya dukungan yang diberikan oleh organisasi dapat menginspirasi para karyawan untuk merasa lebih puas dan lebih berkomitmen dengan tugas mereka. Selain persepsi dukungan dari organisasi, adanya komitmen terhadap organisasi juga dapat menjadi faktor yang berpotensi meningkatkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Kreitner & Kinicki (2014) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat kesadaran seseorang terhadap nilai perusahaan dan kesiapannya untuk bekerja dengan tekun demi mencapai tujuan bersama, serta memiliki motivasi yang kuat untuk terus berkontribusi dalam lingkungan kerja tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *perceived organizational support* dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada Karyawan PT Len Industri (Persero).

METODE

Pendekatan penelitian ini menggabungkan metode deskriptif dan kausalitas dengan fokus pada analisis kuantitatif (Sugiarto, 2017). Populasi penelitian terdiri dari total 200 karyawan di PT Len Industri (Persero). Data penelitian dikumpulkan melalui survei awal menggunakan kuesioner dengan skala Likert yang terdiri dari 8 pertanyaan mengenai dukungan organisasi yang dirasakan (X1) dan 10 pertanyaan mengenai komitmen terhadap perusahaan (X2), 8 pertanyaan mengenai *Turnover Intention* (Y). Metode analisis yang digunakan mencakup sebagai berikut: (a) membahas hasil data secara deskriptif; (b) memeriksaan asumsi klasik seperti uji normalitas dan uji multikolinieritas; (c) penerapan analisis regresi linier berganda; (d) pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan Uji F dan Uji t; dan (e) pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk mengevaluasi hubungan antara variabel dalam penelitian ini

HASIL

Indrawati (2015) menyatakan bahwa tujuan uji normalitas data adalah untuk menilai apakah sampel yang digunakan memiliki distribusi yang normal dari populasi. Pentingnya pengujian ini terletak pada hasil uji statistik (uji t atau uji F) yang diterapkan pada populasi, yang menuntut distribusi normalitas pada data sampel. Tabel 2 hasil dari uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig > 0,05, spesifiknya 0,55, yang mengindikasikan bahwa distribusi data dianggap normal.

Tabel 2
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		200
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. deviation	.67758807
Most Extreme Difference	Absolute	.063
	Positive	.035
	Negative	-.063
Test statistic		.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.055

Sumber: data olahan

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk mengevaluasi kemungkinan adanya hubungan yang kuat antara variabel bebas lainnya dalam penelitian ini. Jika toleransi < 0,10 dan nilai VIF > 10, maka menandakan perlunya pengujian lebih lanjut. Jika hasil uji multikolinieritas sesuai, maka dinyatakan bahwa tidak ada multikolinieritas. Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai tolerance > 0,10 dan nilai < 10; maka artinya tidak terjadi multikolinearitas pada model penelitian ini.

Tabel 3
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF		
1	(Constant)	4.064	.760				5.347	.000
	Perceived Organizational Support	.462	.053	.499	.142	7.037	8.684	.000
	Komitmen Organisasi	.390	.047	.472	.142	7.037	8.216	.000

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 3 dapat dibuat persamaan regresi liner berganda sebagai berikut:
Y = 4.064 + 0,462 X1 + 0,390 X2
Artinya:

1. Nilai konstan (α) = 4.064 Jika tidak terdapat pengaruh dari suatu variabel *perceived organizational support* (X_1) dan komitmen organisasi (X_2), maka *turnover intention* (Y) mencatat angka yang sebesar 4,064.
2. Nilai koefisien regresi *perceived organizational support* (b_1) = 0,462; menandakan bahwa ketika variabel *perceived organizational support* meningkat satu unit, variabel *turnover intention* (Y) akan meningkat sebesar 0,462 unit jika variabel lain tetap.
3. Nilai koefisien komitmen organisasi (b_2) = 0,390; menandakan bahwa ketika nilai variabel komitmen organisasi meningkat satu unit, maka nilai variabel *turnover intention* (Y) akan meningkat sebesar 0,390 jika variabel lain tetap.

Penggunaan uji t adalah untuk menilai dampak masing-masing variabel independen terhadap variabel terikat dengan parsial. Fungsi dalam uji t bertujuan untuk mengevaluasi, *perceived organizational support* (pandangan terhadap dukungan organisasi) (X1), kesetiaan kepada organisasi (X2) secara parsial terkait niat untuk keluar (Y). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan uji t pada Tabel 3 dapat ditarik suatu kesimpulan, yaitu:

1. Probabilitas bagi *perceived organizational support* (X1) dengan nilai t-hitung 8,684 dan signifikansi 0,000 angka tersebut kurang dari 0,05, menandakan adanya pengaruh signifikan terkait variabel *perceived organizational support* (X_1) terhadap *turnover intention* (Y).
2. Nilai probabilitas untuk komitmen organisasi (X_2) dengan nilai t-hitung 8,216 dan nilai signifikansi 0,000 menggambarkan adanya pengaruh signifikan antara variabel komitmen organisasi (X_2) terhadap *turnover intention (*Y)

Tabel 4
ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	897.789	2	448.895	967.890	.000[b]
	Residual	91.366	197	.464		
	Total	989.155	199			

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 4 terlihat bahwa F-hitung mencapai 967,890, sementara nilai signifikansi F adalah 0,000, yang lebih rendah dari nilai yang dianggap signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa bahwa dukungan organisasi yang dirasakan (X1) dan keterikatan dengan perusahaan (X2) secara kolektif memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap keinginan untuk pindah. Sedangkan Tabel 5 menjelaskan nilai koefisien determinan diperoleh R^2 dengan nilai sebesar 0,908; artinya variabel *perceived organizational support* (X1) dan dedikasi terhadap organisasi (X2) mempengaruhi keinginan untuk pindah sebesar 90,8% dan bagian yang tersisa 9,2% terpengaruh oleh variabel lain di luar jangkauan penelitian ini. Penelitian ini didukung penelitian

sebelumnya diantaranya penelitian Buulolo & Ratnasari (2020), Gunawan & Andani (2020), dan Utama & Surya (2020) yang menemukan terdapat pengaruh *perceived organizational support* dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan.

Tabel 5
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.953	.908	.907	.68102

Sumber: data olahan

SIMPULAN

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa secara simultan dan parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *perceived organizational support* dan komitmen organisasi terhadap terhadap *turnover Intention* pada karyawan PT Len Industri (Persero).

DAFTAR PUSTAKA

Buulolo, A., Ratnasari, S. L., 2020. Pengaruh Dukungan Supervisor, Komitmen Organisasional, dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Dimensi*, *9*(2), 339–351.

Fadli, A., Adriansyah, M. A., Rahmah, D. D. N., 2022. Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover Pada Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*. 10(1), 23-31

Gunawan, S., Andani, K. W., 2020. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan pada PT Permata Prima Canindo di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, *2*(3), 793.

Indrawati, 2015. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis: Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi*. Refika Aditama.

Kusuma, K., Mujiati, N., 2017. Pengaruh Perceived Organizational Support dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan di Hotel Alila Ubud. *E-Jurnal Manajemen*, *6*(10), 5748 - 5774.

Kreitner, R., Kinicki, A., 2014, *Organizational Behavior*, 9th ed. Boston: Mc Graw Hill Education.

Pratiwi, H., Handayani, K., 2022, Pengaruh Perceived Organizational Support dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cafe di Wilayah Koja, Jakarta Utara, *Skripsi*, Institut Bisnis Dan Informatika Kwik Kian Gie

Ridho, S., Syamsuri, A., 2019. Analisis Pengaruh Job Insecurity dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening Terhadap Intensi Turnover. *Jurnal Informatika*. 6(1). 73-81.

Utama, I. W. B. S., Surya, I. B. K., 2020. Peran Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *9*(8), 3062.

Sugiarto. 2017. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi.