

## Pengaruh Perceived Organizational Support dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover

The effect of Perceived Organizational Support and Organizational Commitment to Turnover Intention

<sup>1</sup>Ahmad Komaruddin Anshori, <sup>2</sup>Eneng Nurlaili Wangi.

<sup>1,2</sup>Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116  
email: <sup>1</sup>ahmadkomaruddinanshori@gmail.com, <sup>2</sup>nengyunar@yahoo.com

**Abstract.** Perceived organizational support is member views about how far the organization appreciating contribution and care about their welfare. Member's perception appear as an effect of organizational support which have effect also to work, pressure, withdrawal behavior, organizational commitment, and their tendencies to quit the company. In PT. Leading garment industries sewing operators have perception toward organizational support, but commitment toward organization low and have tendency to quit the company. This study was conducted to determine the effect of perceived organizational support and organizational commitment to turnover intention of employees at PT. Leading Garment Industries. This research using simple random sampling methods by a number of respondents 150 people. The data collection is done by distributing questionnaires using using a 4-point Likert scale to measure 10 indicators. Data used is Path Analysis. The test results showed perceived organizational support and organizational commitment effect on employee turnover intention 49,11%. The implication of this research is, the supervisor needs to be able to provide support to its employees by giving attention and recognize performance and contribution made by employees.

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

**Abstrak.** *Perceived organizational support* adalah pandangan anggota mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli pada kesejahteraan mereka. Persepsi anggota muncul sebagai dampak dari dukungan organisasi yang memiliki pengaruh pada pekerjaan, keterlibatan kerja, performa, tekanan, perilaku menarik diri, komitmen organisasi, dan keinginan untuk keluar dari perusahaan. Pada PT. *Leading Garment Industries* operator jahit memiliki persepsi yang positif terhadap dukungan organisasi, namun komitmen terhadap organisasi rendah dan memiliki niat untuk keluar dari perusahaan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *perceived organizational support* dan komitmen organisasi terhadap intensi *turnover* operator jahit PT. *Leading Garment Industries*. Penelitian ini menggunakan metode *simple random sampling* pada responden sebanyak 150 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala *Likert* 4 poin untuk mengukur 10 indikator. Analisis data yang digunakan adalah Analisis Jalur. Hasil pengujian menunjukkan *perceived organizational support* dan komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap intensi *turnover* operator jahit sebesar 49,11%. Implikasi dari penelitian ini adalah, pihak supervisi perlu memberikan dukungan terhadap operator jahit dengan memberikan perhatian dan mengakui kinerja dan kontribusi yang dilakukan oleh operator jahit.

**Kata Kunci:** *perceived organizational support*, komitmen organisasi, intensi *turnover*.

### A. Pendahuluan

PT. *Leading Garment Industries* merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur dengan orientasi ekspor. Perusahaan ini memiliki 4.800 karyawan dengan 4.200 unit mesin jahit. Diawali dari efektivitas yang belum mencapai target perusahaan hal tersebut dikarenakan tingkat turnover yang mencapai 3,3% sehingga perusahaan tersebut kekurangan sumber daya untuk menyelesaikan produksi dalam waktu yang lebih cepat.

Berdasarkan hasil wawancara didapatkan operator jahit memiliki persepsi yang positif terhadap gaji/upah yang didapatkan, kesempatan dalam promosi, situasi kerja yang sudah cukup nyaman untuk bekerja, program pelatihan dan edukasi yang diberikan, serta keamanan dalam bekerja. Namun, operator jahit memiliki keinginan

untuk meninggalkan perusahaan karena tidak nyaman dengan atasan/supervisor dan sesama operator jahit. Operator jahit merasa belum memiliki keterikatan secara emosional terkait dengan kesamaan nilai antara operator jahit dengan perusahaannya, bekerja tidak sesuai dengan target, dan absen tanpa ada keterangan yang jelas.

Berdasarkan latarbelakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah terdapat pengaruh *percieved organizational support* dan komitmen organisasi terhadap intensi *turnover*?”. Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sebagai berikut:

1. Pengaruh antara Percieved Organizational Support dan Komitmen Organisasi terhadap Intensi Turnover
2. Pengaruh Percieved Organizational Support terhadap Intensi Turnover
3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Intensi Turnover

## B. Landasan Teori

Menurut Eisenberger & Rhoades (2008) persepsi dukungan organisasi merupakan persepsi anggota secara umum mengenai sampai “taraf mana” organisasi menghargai kontribusi dan peduli pada kesejahteraannya. Komponen dari persepsi dukungan organisasi adalah sejauh mana anggota ini meyakini bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka (persepsi yang dibentuk oleh anggota bahwa organisasi menghargai kontribusi anggota) dan kepedulian akan kesejahteraan mereka (kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan anggota)

Faktor-faktor *percieved organisational support* adalah:

1. Keadilan,  
Keadilan prosedural menyangkut cara yang digunakan untuk menentukan bagaimana mendistribusikan sumber daya di antara karyawan. (Greenberg, dalam Rhoades & Eisenberger 2008).
2. Dukungan supervisor  
Karyawan mengembangkan pandangan umum tentang sejauh mana atasan menilai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Kottke & Sharafinski, dalam Rhoades & Eisenberger, 2008).
3. Penghargaan Organisasi dan Kondisi Pekerjaan  
Bentuk dari penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan ini adalah sebagai berikut:
  1. Pelatihan. Pelatihan dalam bekerja dilihat sebagai investasi pada karyawan yang nantinya akan *percieved organizational support* (Wayne dkk., dalam Rhoades & Eisenberger, 2008).
  2. Gaji, pengakuan, dan promosi. Sesuai dengan teori dukungan organisasi, kesempatan untuk mendapatkan hadiah (gaji, pengakuan, dan promosi) akan meningkatkan kontribusi karyawan dan akan meningkatkan *percieved organizational support* (Rhoades & Eisenberger, 2008).
  3. Keamanan dalam bekerja. Adanya jaminan bahwa organisasi ingin mempertahankan keanggotaan di masa depan memberikan indikasi yang kuat terhadap *percieved organizational support* (Griffith dkk., dalam Eisenberger and Rhoades, 2008).
  4. Peran stressor. Stress mengacu pada ketidakmampuan individu mengatasi tuntutan dari lingkungan.

Menurut Porter, Mowday dan Steers (1982) Mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi. Menurut Streers dalam Sopiah (2008) karyawan yang berkomitmen rendah akan berdampak pada

turnover, tingginya absensi, meningkatnya kelambatan kerja dan kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai karyawan di organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja dan kurangnya loyalitas pada perusahaan.

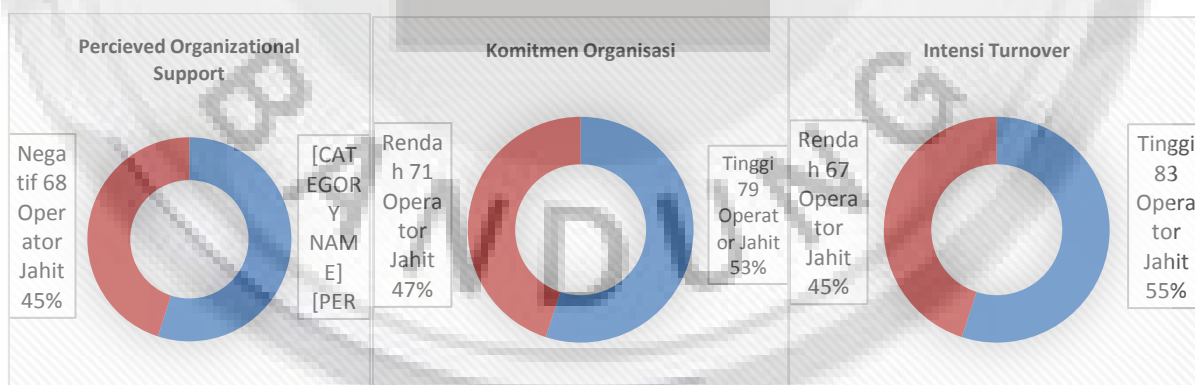
Aspek-aspek komitmen organisasi adalah:

1. Identifikasi dengan organisasi  
Penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi. Identifikasi pegawai tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.
2. Keterlibatan, adanya kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh pada organisasi. Keterlibatan sesuai peran dan tanggungjawab pekerjaan di organisasi tersebut. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan padanya.
3. Loyalitas  
Adanya keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan di dalam organisasi. Loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen, serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dengan pegawai. Pegawai dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi

Mobley (2003) intensi *Turnover* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Hal tersebut ditandai dengan:

1. Kecenderungan individu berfikir untuk meninggalkan organisasi.
2. Kemungkinan individu akan mencari pekerjaan pada organisasi lain.
3. Kemungkinan individu untuk meninggalkan organisasi dalam waktu dekat.
4. Kemungkinan individu untuk meninggalkan organisasi bila ada kesempatan yang lebih baik.

### C. Hasil Penelitian



Grafik 1.

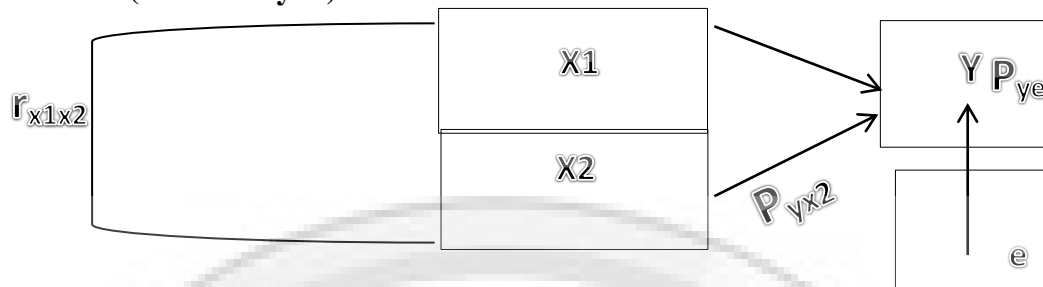
Grafik 2.

Grafik 3.

Berdasarkan grafik 1. Perceived Organizational Support didapatkan 68 (45%) operator jahit memiliki persepsi yang negatif terhadap dukungan organisasi, sedangkan 22 (32%) operator jahit memiliki persepsi yang positif terhadap dukungan organisasi. Berdasarkan grafik 2. Komitmen Organisasi didapatkan 71 (47%) operator jahit yang memiliki komitmen rendah terhadap organisasi, sedangkan 29 (53%) operator jahit yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi. Berdasarkan grafik 3. Intensi Turnover didapatkan 67 (45%) operator jahit memiliki niat untuk keluar yang rendah dari perusahaan, sedangkan 33 (55%) operator jahit memiliki niat untuk

keluar yang tinggi dari perusahaan.

**Analisis Jalur (Path Analysis)**



**Diagram 1.**

Diagram diatas menyatakan bahwa diagram jalur hanya terdiri dari sebuah substruktur (yang juga merupakan struktur lengkapnya) yang berisi dua buah variabel eksogen yakni X1 dan X2 serta sebuah variabel endogen yaitu Y. Berikut persamaan sturktural diagram jalur:

$$Y = \rho_{yx1}X1 + \rho_{yx2}X2 + \varepsilon$$

Matriks korelasi antar variabel berdasarkan data pada tabel diatas akan di peroleh dengan bantuan SPSS for windows versi 20. Berikut hasil output perhitungan spss:

**Tabel 1.** hasil output perhitungan spss

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.700 <sup>a</sup>	.491	.484	7.49494

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40.211	7.732		5.200	.000
	X1	.943	.122	.567	7.739	.000
	X2	-.681	.257	-.195	-2.656	.009

Dari hasil pengujian koefisien jalur diperoleh keterangan objektif. Bahwa koefisien jalur X1 ke Y dan X2 ke Y kedua-duanya secara statistic adalah bermakna.

**D. Kesimpulan**

1. Kekuatan Percieved Organization Support yang secara langsung menentukan perubahan-perubahan Intensi Turnover adalah 32.15% (0.321489 ) dan yang melalui hubungannya dengan Komitmen Organisasi sebesar 6.579% (0.06579) dengan demikian secara total Percieved Organization Support mentukan perubahan Intensi Turnover sebesar 38.73% (0.3873)
2. Kekuatan Komitmen Organisasi yang secara langsung menentukan perubahan-



perubahan Intensi Turnover adalah 3.8025% (0.038025 ) dan yang melalui hubungannya dengan Percieved Organization Support sebesar 6.579% (0.06579) dengan demikian secara total Komitmen Organisasi menentukan perubahan Intensi Turnover sebesar 10.38% (0.103811)

3. Percieved Organization Support dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama mempengaruhi Intensi Turnover sebesar  $38.73\% + 10.38\% = 49.11\%$  besarnya pengaruh secara proposional yang disebabkan oleh variabel lainnya di luar variabel Percieved Organization Support dan Komitmen Organisasi dinyatakan oleh  $\rho_{ye}$  yaitu sebesar 71.32 %

### Daftar Pustaka

- Ade I. D, Ilhamuddin, Selly D. W. (2015). *Pengaruh Percieved Organization Support And Organizational-Based Self Esteem Terhadap Work Engagement*. Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Brawijaya.
- Ayuningtiyas T S. (2015). *Pengaruh perceived organizational support terhadap turnover intention pada PT X Indonesia pabrik Cilegon*. Fakultas Psikologi Universitas Indonesia
- Andi. Maria V. B. dan Endo W. K. (2013). *Pengaruh Percieved Organizational Support Terhadap Turnover Intention Melakukan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator Di Restoran X Surabaya*. Manajemen Perhotelan, Universitas Kristen Petra, Surabaya.
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1975). *Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research*, 129-385, Addison-Wesley, Reading, MA.
- Ajzen, I. (2005). *Attitudes, Personality and Behavior*, 2nd Edition, McGraw-Hill Professional Publishing, Berkshire, GBR.
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (2000). *Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research*, 129-385, Addison-Wesley, Reading, MA.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta: Rineka Cipta
- Azwar, S. (2004). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Booth, Hamer. (2007). *Review and conceptual analysis of the employee turnover process*. Psychological Bulletin.
- Coetzee, M. (2005). *Employee Commitment*. University of Pretoria efd.
- Davis, K, and J.W. Newstrom. (1985). *Organizational Behavior: Human Behavior at work*. Seventh Edition. Singapore: Mc Graw, Inc.
- Dewi M. P dan Rahyuda A. (2015). *Peran pemediasian komitmen organisasi pada pengaruh perceived organizational support terhadap intention to leave*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
- Handoyo P.M. (1997). *Hubungan Kepuasan kerja dengan Intensi Turnover*. Skripsi Psikologi Universitas Gajah Mada. Yogyakarta
- I P Dharmawan. Susila S, & Suana P. W. (2013). *Pengaruh perceived organizational support dan komitmen organisasional terhadap turnover intention karyawan*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
- L.N. Jewell and Marc S. (1998). *Psikologi industri/organisasi modern* (ed. 2). Penerbit Arcan. Jakarta
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior*. Edisi 12. New York, NY
- Lum, et al. (1998). *Explaining nursing turnover intent: job satisfaction, pay satisfaction,*

- or organizational commitment? *Journal of Organizational Behaviour*
- Margono. (2010). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Mobley, William H. (2000). *Pergantian karyawan: sebab, akibat dan pengendaliannya*. Cetakan I. Terjemahan. Jakarta : PT. Pustaka Binaman Pressindo
- Mobley, W. H. (1986). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*
- Meyer, J.P, Allen N.J., and Smith C.A (1993). Commitment Organizational and Occupations: Extension and Tes of Three Component Conceptualization.
- Mowday, R.T, Porter, L.W dan Steers R.M. (1982). *Employee Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. London: Academic Press Inc
- Parasuraman A. and Zeithaml, V.A (1985).
- Minner.1997. *Organizational Improvisation and Organizational Memory*. Ottawa.
- Panggalo, D.J, (2015). *Hubungan persepsi dukungan Organisasi dan Komitmen Organisasi*. Skripsi. Psikologi Universitas Sanata Dharma. Yogyakarta.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2008). Perceived Organizational Support : A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*
- Robbins SP & Judge. (2007). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat
- Rahayu A. K. *Hubungan antara perceived organizational support (pos) dengan komitmen organisasi pada perawat*. Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada, 2015.
- Steers, R., Porter, Lyman (1983). *Motivational and Work Behavior*, 3th edition Tokyo: Mc. Graw Hill Book Company.
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sukardi. (2008). *Metodologi Penelitian Pendidikan, Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sunarso, W. (2000). Hubungan antara kepuasan kerja dan faktor-faktornya terhadap intensi *turnover* pada wiraniaga toserba progo. *Skripsi*. (tidak diterbitkan). Yogyakarta : fakultas psikologi UGM
- Siregar, Syofian. (2013). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta. PT. Bumi Aksara
- Tarigan, Henry Guntur. (2008). *Persepsi dukungan organisasi*. Bandung: Angkasa.
- Walgito, Bimo. (2010). *Pengantar Psikologi Umum*. Jakarta: Bumi Aksara
- Wexley, K. N. & Yukl, G. A. (1997). *Perilaku Organisasi Dan Psikologi Personil*. Jakarta, PT. Rineka Cipta.
- Wexley, K.N., & Yukl, G. (1977). *Organizational Behavior and Personnel Psychology*. Richard D. Irwin: Home wood, Illinois.
- Witasari, L. (2009). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Studi Empiris pada Novotel Semarang*. Tesis Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro. Semarang.