

## **PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT. INDOFOOD CBP SUKSES MAKMUR KOTA BITUNG**

**Alisya F. M. Korompis**

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado  
Email : alisyahfmkorompis@gmail.com

**Tellma M. Tiwa**

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado  
Email : tellmatiwa@unima.ac.id

**Great E. Kaumbur**

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado  
Email : greaterik@unima.ac.id

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh perceived organizational support terhadap turnover intention pada karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah sebanyak 75 karyawan bagian produksi dan teknik yang digunakan dalam penentuan sampel yaitu teknik accidental sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner skala 5 poin untuk menjawab pernyataan. Uji hipotesis dilakukan dengan teknik regresi linear sederhana dan dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistic 26. Hasil analisis menunjukkan bahwa perceived organizational support mempunyai pengaruh sebesar 32,1% ( $p=0,000$  ;  $p < 0,05$ ) terhadap turnover intention pada karyawan bagian produksi. Arah pengaruhnya adalah negatif atau secara berlawanan, yang artinya bahwa semakin tinggi perceived organizational support yang dirasakan karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur Kota Bitung maka semakin rendah tingkat intensi turnover pada karyawan.

**Kata Kunci:** *Perceived Organizational Support, Turnover Intention, Karyawan*

**Abstract:** *This research aims to determine the influence of fear of missing out on This study aims to describe and analyze the influence of perceived organizational support on turnover intention among employees. This study employs a quantitative approach. The sample size for this study is 75 production and technical employees, selected using accidental sampling. Data collection was done by distributing 5-point scale questionnaires to answer statements. Hypothesis testing was conducted using simple linear regression and analyzed using IBM SPSS Statistics 26. The analysis results show that perceived organizational support has a significant influence of 32.1% ( $p = 0.000$ ;  $p < 0.05$ ) on turnover intention among production employees. The direction of this influence is negative or opposite, meaning that the higher the perceived organizational support felt by employees of PT Indofood CBP Sukses Makmur Kota Bitung, the lower the turnover intention among employees.*

**Keywords:** *Perceived Organizational Support, Turnover Intention, Employees*

## PENDAHULUAN

Persaingan dalam dunia bisnis menuntut perusahaan untuk memanfaatkan semua potensi yang ada secara optimal. Semua kemampuan yang dimiliki oleh perusahaan harus didorong hingga batas maksimal untuk mencapai tujuan dan mempertahankan daya saing. Dalam kondisi persaingan ini, perusahaan akan berupaya meningkatkan performa untuk menarik lebih banyak konsumen dibandingkan dengan pesaing yang sejenis. Selain menarik minat konsumen, perusahaan juga berlomba-lomba menarik calon pekerja yang potensial. Untuk unggul, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan tangguh agar dapat mencapai kinerja maksimal, sehingga tujuan perusahaan dapat terwujud (Ardan & Jaelani, 2021).

Perkembangan teknologi dan sumber daya manusia dapat dianggap sebagai salah satu aset paling penting dalam suatu organisasi. Hal ini disebabkan oleh peran sumber daya manusia yang merupakan inti dari pelaksanaan setiap proses operasional di perusahaan, baik dalam bidang manufaktur maupun jasa.

Secara psikologis, bekerja tidak hanya menjadi cara untuk mendapatkan penghasilan, tetapi juga menjadi sarana untuk mencapai kepuasan ego. Dengan kata lain, bekerja merupakan sarana untuk memenuhi kepuasan pribadi. Secara normatif, bekerja juga menghasilkan imbalan sosial, seperti penghargaan, penilaian positif, dan dukungan atas peran yang dijalankan. Hal ini tentunya dapat memperlancar interaksi dan membangun kepercayaan dalam relasi sosial yang ada (Tellma & Marssel, 2020).

Komunikasi yang efektif dan umpan balik dari manajemen dapat mengurangi potensi permasalahan yang bisa menyebabkan ketidakpuasan karyawan dan keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan (Alkasim & Praha, 2020)

Turnover dibutuhkan oleh perusahaan terhadap karyawan dengan kinerja rendah, namun tingkat turnover tersebut harus diupayakan agar tidak terlalu tinggi sehingga perusahaan masih memiliki kesepakatan untuk memperoleh manfaat atau keuntungan atas peningkatan kinerja dari karyawan baru yang lebih besar dibanding biaya rekrutmen yang ditanggung organisasi (Abid & Butt, 2017).

*Turnover Intention* adalah hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan perusahaan dimana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata (Mobley, 2011). *Turnover* dapat terjadi dalam bentuk pengunduran diri, pemindahan antar unit perusahaan, pemutusan hubungan kerja secara sepihak, atau kematian anggota Perusahaan. Turnover adalah situasi yang tidak diinginkan oleh perusahaan. Fenomena ini merupakan masalah klasik yang telah dihadapi oleh perusahaan sejak lama.

*Turnover Intention* karyawan adalah keinginan untuk melakukan pengunduran diri secara sukarela (*voluntary*) maupun tidak sukarela (*involuntary*) dari suatu organisasi (Robbins & Judge, 2013). *Voluntary turnover* atau *quit* merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela, sebaliknya *involuntary turnover* atau pemecatan menggambarkan keputusan pemberi kerja untuk menghentikan hubungan

kerja dan bersifat *uncontrollable* bagi karyawan yang mengalaminya. Banyak kasus yang terjadi tiba-tiba karyawan yang paling loyal dan berkompeten di perusahaan tiba-tiba mengatakan ingin pindah/keluar kerja

Untuk mencegah tingginya tingkat *Turnover Intention* dari perusahaan, organisasi perlu memberikan perhatian dan dukungan kepada karyawan. Hal ini bertujuan agar karyawan merasa puas dengan apa yang mereka terima dari perusahaan, sehingga terbentuk persepsi positif dari karyawan terhadap organisasi.

Persepsi adalah proses di mana individu mengorganisir dan menginterpretasikan kesan sensoris untuk memberikan makna pada lingkungannya. Adalah umum bahwa persepsi dari setiap individu dapat berbeda secara substansial dengan realitas objektif (Ignatius & Mugi, 2021). Persepsi memainkan peran penting dalam perilaku organisasi karena perilaku individu didasarkan pada bagaimana mereka mempersepsikan realitas, bukan realitas itu sendiri. Salah satu aspek penting dari persepsi adalah bagaimana setiap karyawan mempersepsikan dukungan yang diberikan oleh organisasi. Dukungan organisasi yang dirasakan dapat memengaruhi motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan dan menciptakan persepsi positif terkait dukungan yang mereka berikan kepada karyawan.

Dengan adanya dukungan yang diberikan oleh perusahaan, karyawan merasa memiliki sumber daya yang dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja mereka, mengurangi tingkat stres, dan mendorong tingkat

komitmen. Dukungan yang nyata dapat diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, seperti memberikan penghargaan atas kinerja yang telah dicapai oleh karyawan tersebut. Dengan adanya penghargaan tersebut, karyawan akan merasa lebih terikat dengan perusahaan (Oktaviani, 2018). Keterikatan karyawan dengan perusahaan dapat memiliki dampak positif dan negatif bagi perusahaan. Namun, terkadang perusahaan kurang mampu menghargai keputusan yang diambil oleh karyawan.

Menurut Eisenberger (2020), *Perceived Organizational Support* adalah tingkat kepercayaan karyawan terhadap organisasi mereka, yaitu keyakinan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Organisasi yang memberikan dukungan yang kuat kepada karyawan dapat dilihat dari tingkat kebanggaan karyawan terhadap organisasi mereka, penerapan kompensasi yang adil, dan perhatian terhadap kebutuhan karyawan. Melalui upaya ini, *Perceived Organizational Support* dapat dianggap sebagai cerminan dari persepsi karyawan tentang sejauh mana organisasi siap menghargai peningkatan kinerja dan memenuhi kebutuhan sosio-emosional mereka.

Dalam teori dukungan organisasi, jika karyawan merasakan lebih banyak dukungan dari organisasi, mereka cenderung mengembangkan sikap yang lebih positif terhadap organisasi. Tingginya kadar *Perceived Organizational Support* diyakini menyebabkan rasa percaya dan perasaan yang kuat dalam mengidentifikasi perusahaan (Rhoades & Eisenberger, 2002). Individu dengan

POS yang tinggi akan lebih kecil kemungkinannya untuk mencari pekerjaan alternatif di organisasi lain.

Dengan menggunakan *Perceived Organizational Support* perusahaan dapat mengurangi atau mengontrol turnover intention dan mengurangi resiko kehilangan karyawan penting dalam perusahaan. Namun, jika karyawan memandang bahwa organisasi mereka mendukung, menilai pekerjaan, dan peduli terhadap kesejahteraan mereka, maka kemungkinan niat untuk meninggalkan organisasi berkurang (Mujiasih, 2015).

PT. Indofood CBP Sukses Makmur, sebuah pabrik di Kota Bitung Sulawesi Utara yang bergerak dalam industri makanan, menginginkan stabilitas jumlah karyawan untuk mencapai target produksi. Namun, kenyataannya adalah kasus pengurangan karyawan terus terjadi. Pengunduran diri ini disebabkan oleh keinginan beberapa karyawan untuk mencoba atau mencari pekerjaan lain yang mungkin lebih memenuhi kebutuhan mereka.

Hartono (2009) menyatakan bahwa Jika tingkat pergantian karyawan dalam suatu perusahaan melebihi 10% dalam setahun, maka tingkat pergantian tersebut dianggap cukup tinggi. Perusahaan perlu memastikan agar tingkat pergantian karyawan tetap di bawah 10%, karena hal ini memungkinkan perusahaan untuk mengendalikan biaya, menghemat waktu, dan menjaga kelangsungan operasionalnya.

Persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) adalah tingkat sampai mana karyawan yakin bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Penelitian

menunjukkan bahwa karyawan merasakan organisasi mereka bersikap sportif ketika organisasi memberikan penghargaan yang dipertimbangkan dengan adil, karyawan mempunyai suara dalam pengambilan keputusan dan mereka dianggap suportif (Robbins & Judge, 2013). Dukungan organisasi dapat menjadi faktor penting dalam mempertahankan karyawan yang berkompeten, berprestasi, dan berpengalaman. Dengan adanya persepsi dukungan organisasi yang kuat, karyawan cenderung merasa dihargai dan didukung, sehingga mereka lebih mungkin untuk tetap tinggal dalam organisasi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengembangkan dan mendukung persepsi tersebut guna menjaga keberlangsungan serta keberhasilan organisasi.

Dalam hal ini ditemukan adanya fenomena dan perbedaan antara beberapa hasil penelitian. Di satu sisi, pihak perusahaan sudah menyediakan fasilitas dan lingkungan kerja yang mendukung untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, namun di sisi lain turnover karyawan masih tinggi.

## **METODE**

Pendekatan yang digunakan di dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Prosesnya berawal dari teori-teori kemudian diturunkan menjadi hipotesis penelitian yang disertai pengukuran dan operasional konsep, kemudian generalisasi empiris yang bersandar pada statistik sehingga dapat disimpulkan sebagai temuan penelitian (Sugiyono, 2019).

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah jenis penelitian eksplanatori. Jenis penelitian explanatory yaitu

penelitian yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh suatu variabel dalam suatu situasi tertentu. Jenis investigasi yang digunakan adalah kausal dimana peneliti ingin mengetahui bahwa variabel independe berpengaruh terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2019).

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019).

Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah karyawan pada bagian produksi di PT Indofood CBP Sukses Makmur Kota Bitung dengan jumlah 142 karyawan. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik non probability sampling. Alasan pemilihan teknik ini adalah karena kemungkinan terpilihnya sampel dari setiap anggota populasi tidak dapat dipastikan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu accidental sampling, dimana instrument atau kuesioner ini akan diberikan kepada karyawan yang di temui pada saat penelitian berlangsung (Sugiyono, 2019).

Alat pengumpul data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang terdiri atas dua buah skala pengukuran, yaitu alat ukur skala turnover intention yang di adaptasi dari Abid dan Butt (2017) berdasarkan teori dari Mobley & Hollingsworth (1978) dengan aspek seperti pemikiran untuk keluar (thinking of quitting), intensi untuk mencari alternatif pekerjaan (intention to search), dan intensi untuk mengundurkan diri (intention to quit). Skala turnover intention terdiri dari 38 item dan alat ukur perceived

organizational support yang di adaptasi dari Ignatius (2021) berdasarkan teori Rhoades dan Eisenberger (2002) dengan dimensi seperti keadilan, dukungan atasan, dan imbalan organisasi. Skala perceived organizational support terdiri dari 34 aitem.

Skala ini disusun dengan menggunakan skala likert, yaitu skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena (Djaali, 2008). Skala ini terdiri dari lima alternatif jawaban yaitu, Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Kurang Setuju (KS), Setuju (S), Sangat Setuju (SS).

Pemberian skor pada aitem favorable, yaitu untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1, Tidak Setuju (TS) diberi skor 2, Kurang Setuju (KS) diberi skor 3, Setuju (S) diberi skor 4, Sangat Setuju (SS) diberi skor 5. Sedangkan pada aitem unfavorable pemberian skornya adalah untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 5, Tidak Setuju (TS) diberi skor 4, Kurang Setuju (KS) diberi skor 3, Setuju (S) diberi skor 2, Sangat Setuju (SS) diberi skor 1.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi linear sederhana.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diujikan pada masing-masing variabel penelitian yang meliputi: *perceived organizational support* dan *turnover intention*. Pengujian

normalitas menggunakan teknik analisis *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* dan untuk perhitungannya menggunakan program *SPSS 26.00 for Windows*. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Hasil uji normalitas untuk masing-masing variabel dan variabel penelitian disajikan berikut ini.

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	Unstandardized Residual	
N	75	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.14102037
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.099
	Negative	-.093
Test Statistic	.099	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.066 <sup>c</sup>	

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel diatas hasil uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yaitu nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* pada *Asymp. Signifikansi* yaitu sebesar  $0,066 > 0,05$  yang berarti lebih besar dari 5% (0,05). Disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal, sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

### Uji Linearitas

Tujuan uji linieritas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak. Kriteria pengujian linieritas adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat

adalah linear. Hasil rangkuman uji linearitas disajikan berikut ini:

**Tabel 2. Hasil Uji Linearitas**

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	(Combined)	736.877	46	.160191	929.	.597
	Linearity	130.139	1	.130139	754.	.392
	Deviation from Linearity	723.8648	45	.160859	932.	.591
	Within Groups	483.0333	28	.172512		
Total	12199.120	74				

Berdasarkan hasil uji linieritas diatas, menunjukkan bahwa variabel intensi *turnover* dan kepuasan kerja diketahui bahwa *Deviation from Linearity* adalah  $0,591 > 0,05$  Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel *perceived organizational support* dan intensi *turnover* berhubungan secara linear dan membentuk garis lurus.

### Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan bantuan dari software *SPSS (Statistical Packake For Service Solution) 26 for windows*. Adapun hasil dari uji analisis regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 3. Hasil analisis regresi linear sederhana**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	72.616	1.280		56.719	.000
POS	-.064	.011	-.566	-5.868	.000

a. Dependent Variable: Y

Tabel 3 menunjukkan hasil yang diperoleh nilai constant (a) sebesar 72.616, sedangkan nilai POS (b/kofisien regresi) sebesar -0,064. Dari hasil tersebut

dimasukkan dalam persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 72,616 + (- 0,064)X$$

Hasil persamaan diatas dapat dilihat konstanta sebesar 72,616 yang mengandung arti bahwa nilai konsistensi variabel *turnover intention* sebesar 72,616, koefisien regresi X sebesar -0,064 yang menyatakan bahwa penambahan 1% nilai *perceived organizational support* maka *turnover intention* akan berkurang sebesar -0,064. Koefisien regresi tersebut bernilai negatif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh *perceived organizational support* (variabel X) terhadap *turnover intention* (variabel Y) adalah negatif. Dan berdasarkan nilai signifikansi yang diperoleh dari tabel diatas sebesar 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *perceived organizational support* (X) berpengaruh terhadap variabel *turnover intention* (Y)

#### Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah *perceived organizational support* berpengaruh terhadap *turnover intention*. Langkah-langkah yang ditetapkan untuk pengujian :

##### 1. Hipotesis

H0 : Secara simultan tidak terdapat pengaruh dari variabel independen X terhadap variabel Y

H1 : Secara simultan terdapat pengaruh dari variabel independen X terhadap variabel Y.

**Tabel 4. Hasil Uji F**

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	123.342	1	123.342	34.435	.000 <sup>b</sup>
Residual	261.478	73	3.582		
Total	384.820	74			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), POS

Dari tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai Fhitung dengan tingkat signifikansi 0,000 (di bawah 0,05) sebesar 34,435. Berdasarkan tingkat signifikansinya 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan tolak H0 dan terima H1, berarti variabel independen *perceived organizational support* (X) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependennya yaitu *turnover intention* (Y) atau secara simultan terdapat pengaruh dari variabel independen X terhadap variabel Y. Maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesa: *Perceived organizational support* terhadap *turnover intention*, diterima.

#### Uji Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi ini dilakukan dengan maksud mengukur kemampuan model dalam menerangkan seberapa pengaruh variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen yang dapat diindikasikan oleh nilai *R-Square* (Ghozali,2012).

Menurut Chin (1998), nilai *R-Square* dikategorikan:

- Kuat jika lebih dari 0,67
- Moderat jika lebih dari 0,33 tetapi lebih rendah dari 0,67
- Lemah jika lebih dari 0,19 tetapi lebih rendah dari 0,33

**Tabel 5. Hasil Uji Kofisien Determinasi**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.566 <sup>a</sup>	.321	.311	1.893

a. Predictors: (Constant), POS

Hasil uji koefisien Determinasi dan koefisien korelasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,321 yang artinya pengaruh *perceived organizational support* (X) terhadap *turnover intention*

pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Kota Bitung sebesar 32,1% dan berada pada kategori moderat sedangkan sisanya 67,9% dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis menggunakan regresi linear sederhana, diketahui bahwa terdapat pengaruh negatif antara *perceived organizational support* terhadap *turnover intention* pada karyawan produksi di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Kota Bitung. Hal tersebut menunjukkan pengaruh berdasarkan dengan koefisien regresi sebesar -0,064 dengan nilai signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hasil dari pengujian tersebut dapat dikatakan bahwa hipotesis yang diajukan pada penelitian ini diterima hal ini mengatikan bahwa penelitian ini dapat membuktikan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan bagian produksi di PT Indofood CBP Sukses Makmur Kota Bitung.

*Perceived Organizational Support* beracuan pada pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi memberikan kontribusi, memberikan dukungan, dan memberikan peduli pada kesejahteraan karyawannya. Ketika karyawan merasakan timbal balik yang baik dari organisasi maka mereka akan cenderung untuk membalas kebaikan tersebut kepada organisasi dan upaya dalam mengurangi tingkat turnover intention. Dengan adanya *perceived organizational support* yang baik menimbulkan kepuasan tersendiri bagi karyawan. Dalam hal ini karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Kota

Bitung merasa bahwa imbalan yang diberikan organisasi baik materil maupun moral sudah cukup untuk memenuhi kebutuhannya dalam pengembangan diri supaya jauh lebih bermanfaat lagi bagi organisasi.

Hasil kategorisasi menunjukkan bahwa intensi *turnover* yang ada pada karyawan bagian produksi PT. Indofood CBP Sukses Makmur Kota Bitung berada pada tingkat sedang. Hal ini terlihat terdapat dari beberapa karyawan mendapatkan skor pada kategori sedang yaitu sebanyak 64 orang dengan persentase sebesar 85,3%. Hasil yang sama dengan persepsi dukungan organisasi yang dialami karyawan bagian produksi PT Indofood CBP Sukses Makmur Kota Bitung bahwa sebagian besar mengalami dukungan organisasi dengan kategori sedang, yaitu sebanyak 45 orang dengan persentase sebesar 60%.

Pada penelitian ini untuk menjelaskan *restriction of range* dilihat dari *correlation coefficient* (R) yaitu 0.566 diantara -1 dan 1 bahwa penelitian ini jumlah subjek nya terbatas dan tidak ada terjadi masalah turnover pada karyawan dikarenakan karyawan yang memiliki intensi *turnover* sudah meninggalkan perusahaan. Hasil observasi di lapangan menunjukkan bahwa karyawan bekerja sesuai dengan SOP yang ada dan karyawan bekerja sesuai tugas pokok dan fungsi masing-masing karyawan, karyawan juga diberikan tanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya, setiap karyawan memiliki target kerja yang akan dicapai secara maksimal serta rekan kerja saling membantu dalam pekerjaan dengan begitu kurangnya niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar subjek memiliki intensi *turnover*

rendah dengan tingkat persepsi dukungan organisasi sedang. Hasil ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi masih lebih tinggi dibandingkan dengan intensi *turnover* yang terjadi pada karyawan di bagian produksi.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, maka kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah “Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *perceived organizational support* terhadap *turnover intention* pada karyawan bagian produksi PT Indofood CBP Sukses Makmur Kota Bitung”. Hal ini berarti semakin tinggi *perceived organizational support* yang dirasakan karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur Kota Bitung maka semakin rendah tingkat intensi *turnover* pada karyawan. Mengacu kepada analisis koefisien determinasi menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,321 yang artinya pengaruh *perceived organizational support* terhadap *turnover intention* pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Kota Bitung sebesar 32,1% dan berada pada kategori lemah sedangkan sisanya 67,9% dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

### DAFTAR PUSTAKA

- Abid, G., & Butt, T. H. (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.
- Alkasim, M. A., & Praha, S. A. (2020). Perceived organizational support dengan employee engagement pada karyawan. *Psikoislamedia: Jurnal Psikologi*, 4(2), 185-194.
- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. CV. Pena Persada.
- Eisenberger, R., Rhoaders, S. L., & Wen, X. (2020). Perceived organizational support: why caring about employees counts. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 101-124.
- Hartono. (2002). Indikasi Terjadinya Turnover Intention.
- Ignatius, S. K., & Mugi, H. (2021). Dukungan Organisasi yang Dirasakan: Anteseden, Proses, dan Hasil. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 67-80.
- Lisan, W., Sepang, J., & Sendow, G. (2016). Analisis pengaruh turnover karyawan, motivasi, dan pengayaan pekerjaan, terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Enseval Megatrading tbk Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(03), 419-426.
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. (N. Imam (Ed.)) PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Mujiasih, E. (2015). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) dengan keterikatan karyawan (*employee*

- engagement). *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1), 40-51.
- Mujiati, N. W., & Dewi, A. A. (2016). Faktor-Faktor Yang Menentukan Intensi Turnover Karyawan dalam Organisasi. *Forum Manajemen*, 14(2), 56-63.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tellma, M. T., & Marsael, M. S. (2020). Kesejahteraan Subjektif Pekerja Kontrak (PKWT). *Jurnal Psikologi Unsyiah*, 2614-6428.
- Wahyuni, A. S., Zaika, Y., & Anwar, R. (2014). Analisis faktor- faktor yang mempengaruhi turnover intention karyawan pada jasa konstruksi. *Jurnal Rekayasa Sipil*, 8(2), 89-95