

PERAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP *TURNOVER INTENTIONS*

Oleh :
Maryam Rozana¹
Retno Dwiyanti²

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of perceived organizational support on turnover intentions. The sample of this study amounted to 95 subjects. The data collection method in this study used the Perceived Organizational Support Scale, and the Turnover Intentions Scale. The data analysis technique used is to test the outer model and inner model using the SmartPLS 3.0 software. The results of the analysis show that There is an influence of perceived organizational support on turnover intentions as indicated by a T-value of 2.643 and a statistic of 2.643. P-Value 0.008. In this study, the conditions for convergent validity, discriminant validity and reliability were met. In conclusion, there is an effect of perceived organizational support on turnover intentions.

Keywords: *Perceived Organizational Support, Turnover Intentions*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *perceived organizational support* terhadap *turnover intentions*. Sampel penelitian ini berjumlah 95 subjek. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Skala *Perceived Organizational Support* dan Skala *Turnover Intentions*. Teknik analisis data yang digunakan dengan melakukan pengujian *outer model* dan *inner model* dengan menggunakan bantuan software SmartPLS 3.0. Hasil analisis menunjukkan bahwa Adanya pengaruh *perceived organizational support* terhadap *turnover intentions* yang ditunjukkan dengan nilai T Statistik sebesar 2,643 dan P-Value 0,008. Dalam penelitian ini syarat *convergent validity*, *discriminant validity* dan *reliability* terpenuhi. Kesimpulannya, terdapat pengaruh *perceived organizational support* terhadap *turnover intentions*.

Kata kunci: *Perceived organizational support, turnover intentions*

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi, pekerja menjadi kunci utama dan menjadi faktor yang paling penting. Keberhasilan suatu organisasi akan bergantung pada bagaimana sumber daya manusianya terlibat di dalam organisasi tersebut baik sebagai pengurus maupun sebagai anggota organisasi (Hayati & Fitria, 2018). Sekolah adalah sebuah organisasi formal yang bergerak di bidang pendidikan (Norlena, 2015). Komponen dalam suatu organisasi sekolah diantaranya yaitu siswa, bahan ajar, guru, kurikulum, kepala sekolah, dan pendukung yang lain (Cipta, 2017). Riset menunjukkan bahwa pendidikan yang ada di Indonesia menempati peringkat nomor 10 dari 14 negara berkembang yang ada serta komponen terpenting dalam organisasi sekolah yaitu guru menempati posisinya peringkat ke 14 dari 14 negara berkembang (Yunus, 2017).

Pengaturan sumber daya manusia dalam suatu organisasi harus dikelola dengan benar supaya menghasilkan suatu organisasi yang mampu meningkatkan kualitas organisasinya (Johartono & Widuri, 2013). Organisasi yang kurang dapat mengelola sumber daya manusia

¹Maryam Rozana, Universitas Muhammadiyah Purwokerto, E-Mail: maryamrozana4@gmail.com

²Retno Dwiyanti, Universitas Muhammadiyah Purwokerto

dengan baik akan menimbulkan rasa tidak puas dari pekerja serta akan berdampak pada keinginan pekerja untuk keluar kerja (*turnover intentions*) (Rony, 2017). *Turnover* akan memberikan dampak positif dan negatif kepada institusi tempat individu bekerja (Iqbal et al., 2014). *Turnover Intentions* merupakan bentuk usaha seseorang untuk meninggalkan sebuah institusi atau organisasi (Lacity et al., 2008; Tett and Meyer, 1993 dalam Imran et al., 2017).

Perceived Organizational Support menjadi salah satu variabel yang mempengaruhi *turnover intentions* seorang pekerja. Keinginan seorang pekerja untuk keluar kerja akan rendah apabila organisasi memberikan perhatian yang lebih pada pekerjanya (Rismawan, 2017). *Perceived Organizational Support* adalah keyakinan seorang pekerja mengenai seberapa besar organisasi tempat bekerja memperhatikan kesejahteraan pekerja di tempat kerja. Keyakinan pekerja mengenai dukungan yang diberikan organisasi yang dikenal dengan istilah *perceived organizational support* ini merupakan suatu konsep yang penting dalam manajemen organisasi. Hal tersebut dikarenakan dukungan dari organisasi akan menjelaskan mengenai hubungan antara sikap, perlakuan dari organisasi, serta perilaku karyawan terhadap pekerjaan yang dijalani. Persepsi mengenai dukungan organisasi yang diberikan kepada individu akan menjadikan pekerja merasa puas dan memiliki komitmen terhadap pekerjaannya (Eisenberger et al., 1986).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bitha dan Ardana (2017) menunjukkan bahwa keterikatan kerja, persepsi dukungan organisasi, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap intensi *turnover*. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keterikatan kerja, persepsi dukungan organisasi, dan komitmen organisasinya maka intensi *turnover*'nya rendah. Dukungan yang diberikan dengan baik dari organisasi akan memberikan rasa bangga bagi pekerja yang dapat meningkatkan kesetiaan pekerja sehingga seorang pekerja tidak memiliki niat untuk pindah kerja (Putra et al., 2014). Maka hal ini mendorong peneliti untuk meneliti lebih jauh mengenai Pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap *Turnover Intentions* pada Guru Sekolah Al-Irsyad 01 dan 02 Purwokerto.

METODE PENELITIAN

Penelitian Kuantitatif atau Eksperimen

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel *perceived organizational support* (X1) dan *Turnover Intention* (X2). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sembilan puluh lima guru Sekolah Al-Irsyad 01 dan 02 Purwokerto menjadi responden dalam penelitian ini. Responden terdiri dari kepala sekolah dan guru mata pelajaran yang dipilih menggunakan *accidental sampling*.

Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dengan dua alat ukur. Alat ukur pertama adalah skala *perceived organizational support* yang diadaptasi dari *survey of perceived organizational support* atau dikenal dengan istilah SPOS yang dikembangkan oleh Eisenberger, Huntington, Hutchison, dan Sowa (1986). Alat ukur skala *perceived organizational support* dalam penelitian ini terdiri dari dua aspek yaitu aspek penghargaan organisasi terhadap kontribusi pekerja dan perhatian organisasi terhadap *well being* pekerja. Skala *Perceived Organizational Support* dibuat dengan lima pilihan jawaban: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Skala tersebut memiliki koefisien reliabilitas senilai 0,97.

Tabel 1. Blueprint Skala Perceived Organizational Support

| No | Aspek-Aspek | Nomor Aitem | | Jumlah |
|----|---|---------------------------------------|--|--------|
| | | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> | |
| 1. | Penghargaan organisasi terhadap kontribusi pekerja | 1, 18, 20, 24, 25, 27, 30, 33, 35, 36 | 2, 3, 12, 14, 15, 16, 17, 19, 26, 28, 31, 32, 34 | 23 |
| 2. | Perhatian organisasi terhadap <i>well being</i> pekerja | 4, 5, 8, 9, 10, 13, 21, 29 | 6, 7, 11, 22, 23 | 13 |
| | Jumlah | 18 | 18 | 36 |

Alat ukur kedua yaitu skala *turnover intentions* yang dibuat oleh peneliti sendiri berdasarkan tiga aspek yaitu *Thinking of quitting*, *Intention to search*, dan *Intention to quit* (Mobley dalam Ardan & Jaelani, 2021). Skala *Turnover Intentions* dibuat dengan lima pilihan jawaban: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Tabel 2. Blueprint Skala Turnover Intentions

| No | Aspek-Aspek | Nomor Aitem | | Jumlah |
|----|-----------------------------|-------------------|--------------------|--------|
| | | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> | |
| 1. | <i>Thinking of quitting</i> | 1, 7, 13, 19, 25 | 4, 10, 16, 22, 28, | 10 |
| 2. | <i>Intention to search</i> | 5, 11, 17, 23, 29 | 2, 8, 14, 20, 26 | 10 |
| 3. | <i>Intention to quit</i> | 3, 9, 15, 21, 27 | 6, 12, 18, 24, 30 | 10 |
| | Jumlah | 15 | 15 | 30 |

Skala *perceived organizational support* menggunakan bahasa Inggris yang diterjemahkan menggunakan jasa penerjemah dari lembaga penerjemah bernama *Language Development Centre* Universitas Muhammadiyah Purwokerto untuk mendapat makna yang sesuai serta mudah dipahami. Analisis psikometri untuk menguji *outer model* dan *inner model* atas model analisis dalam penelitian ini menggunakan *software* SmartPLS versi 3.0. Pengumpulan data dilakukan melalui proses penyebaran skala. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan secara *offline* dan *online* yaitu dengan menggunakan *google formulir* yang harus diisi oleh subjek penelitian.

HASIL

Berdasarkan penjabaran terkait penelitian di atas maka di peroleh hasil sebagai berikut:

1. Uji Outer Model

a) Uji Validitas Konvergen

Uji Validitas Konvergen, dilakukan dengan melihat tabel *outer loading* dan nilai Average Variance Extracted (AVE). Menurut Chin (dalam Ghazali & Latan, 2015) suatu penelitian dikatakan valid apabila nilainya di atas 0,5. Berikut tabel AVE:

Tabel 3. Average Variance Extracted

| Variabel | AVE |
|----------|-------|
| POS | 0,561 |
| TI | 0,520 |

b) Uji Validitas Diskriminan

Pengujian validitas diskriminan dilihat berdasarkan nilai *cross loading* dan nilai Akar kuadrat *Average Variance Extracted* (AVE). Berikut tabel akar kuadrat AVE

Tabel 4. Akar kuadrat AVE

| | POS | TI |
|-----|----------|-------|
| POS | 0,749 | |
| TI | (-0,772) | 0,721 |

Berdasarkan data dalam tabel diketahui bahwa nilai akar kuadrat AVE semua variabel sebesar > 0,7 sehingga dapat dikatakan memiliki validitas yang baik.

c) Uji Reliabilitas

Tsbel 5. Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

| | Cronbach's Alpha | Composite Reliability |
|-----|------------------|-----------------------|
| POS | 0,973 | 0,974 |
| TI | 0,962 | 0,965 |

Berdasarkan tabel di atas, konstruk reliabilitasnya adalah sangat baik yang berarti bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel. Hal tersebut berarti alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel. Uji *Inner Model*

2. Uji *Inner Model*

Nilai *Q-Square* diperoleh dengan rumus:

$$Q - Square = 1 - [(1 - R^2)] \quad (1)$$

Hasilnya menunjukkan bahwa besarnya keragaman data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model analisis ini yaitu sebesar 72,5%. Adapun tabel yang menunjukkan nilai *R-Square*:

Tabel 6. Nilai R-Square

| | R Square | R Square Adjusted |
|----|----------|-------------------|
| TI | 0,725 | 0,713 |

Effect size dikategorikan dengan tiga kategori, yaitu nilai 0,02, 0,15, dan 0,35 yang menggambarkan bahwa pengaruhnya kecil, menengah, dan besar. Apabila nilai *F-Square* lebih kecil dari 0,02 maka hasil tersebut dapat diabaikan (Sarstedt et al., 2017). Adapun skor *F-Square* dalam penelitian ini yaitu:

Tabel 7. Hasil effect size

| Variabel | POS | TI |
|----------|-----|-------|
| POS | | 0,112 |
| TI | | |

Uji hipotesis dalam penelitian ini dijelaskan dalam tabel berikut ini:

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis

| Hipotesis | Pengaruh | T-Statistic | P Values | Hasil |
|-----------|----------|-------------|----------|----------|
| H2 | POS → TI | 2,643 | 0,008 | Diterima |

PEMBAHASAN

Hasil yang ditemukan 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 Intentions*. Hal ini dapat menggambarkan bahwa pada guru sekolah Al-Irsyad 01 dan 02 Purwokerto, peningkatan persepsi guru terhadap adanya dukungan organisasi yang diperoleh dari sekolah tempat guru tersebut bekerja dapat menurunkan *turnover intentions* guru.

Tingginya *perceived organizational support* yang dirasakan setiap guru berkaitan dengan sejauhmana organisasi peduli dan sejauhmana keyakinan guru bahwa organisasi menghargai kontribusi dan peduli pada kesejahteraan mereka (Novira & Martono, 2015). Suatu konsep *perceived organizational support* yaitu konsep *reciprocity* atau norma timbal balik (Eisenberger et al., 1986). Dalam konsep *reciprocity* memberikan penjelasan bahwa saat organisasi memberikan dukungan terbaik bagi pekerjanya tentu akan memiliki rasa kewajiban untuk memberikan kinerja terbaiknya pada organisasi. Dapat dikatakan bahwa saat seorang guru memiliki persepsi yang positif terkait dukungan organisasi yang diberikan oleh organisasi terhadap dirinya, mereka secara otomatis akan merasa bahwa dirinya memiliki tanggung jawab untuk pencapaian tujuan organisasi. Namun saat seorang guru mempersepsikannya secara negatif, mereka akan menunjukkan perilaku-perilaku yang bertentangan dengan aturan yang dapat berdampak kepada *turnover intentions*.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suci dan Azzuhri (2018) yang menemukan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap *turnover intentions*. Hal tersebut menjelaskan bahwa *perceived organizational support* dapat memberi dampak yang baik supaya tidak terjadi *turnover intentions*. Penelitian Hadiyanti dan Prasetyo (2020) juga menemukan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intentions*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan analisis data yang telah dilakukan mengenai pengaruh *perceived organizational support* terhadap *turnover intentions* maka

dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh *perceived organizational support* terhadap *turnover intention*. Setelah melakukan penelitian mengenai pengaruh *perceived organizational support terhadap turnover intention* maka peneliti memberikan beberapa saran bagi peneliti selanjutnya yaitu menambah jumlah sampel penelitian serta menganalisis berdasarkan data demografi seperti status pernikahan, usia, jenis kelamin, lama bekerja, maupun pada spesifikasi jabatan untuk mendapatkan hasil yang mungkin memiliki perbedaan.

Kepustakaan

- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan* (I). CV. Pena Persada Redaksi. https://www.google.co.id/books/edition/MANAJEMEN_SUMBER_DAYA_MANUSIA_Turnover_I/ryIwEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=manajemen+sumber+daya+manusia:+turnover+intention+dapat+mempengaruhi+kualitas+kinerja+perusahaan&printsec=frontcover
- Bitha, S., & Ardana, I. K. (2017). Pengaruh Keterikatan Kerja, Persepsi Dukungan Organisasional Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan Muji Motor. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(2), 919–947.
- Cipta, H. (2017). Pengaruh Kepercayaan terhadap Turnover Guru SD Swasta Di Kecamatan Jatiasih Kota Bekasi. *Jurnal Ilmiah PGSD*, 1(2), 81–86.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 71, Issue 3, pp. 500–507). <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial least Squares Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk penelitian Empiris* (II). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadiyanti, I. K., & Prasetio, A. P. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia (persero) Daop 3 Cirebon. *E-Proceeding of Management*, 7(2), 2447–2454. <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/12193>
- Hayati, I., & Fitria, S. (2018). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan. *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, 10(1), 50–65. <https://doi.org/10.30596/intiqad.v10i1.1924>
- Imran, R., Allil, K., & Mahmoud, A. B. (2017). Teacher’s turnover intentions: Examining the impact of motivation and organizational commitment. *International Journal of Educational Management*, 31(6), 828–842. <https://doi.org/10.1108/IJEM-05-2016-0131>
- Iqbal, S., Ehsan, S., Rizwan, M., & Noreen, M. (2014). The impact of organizational commitment, job satisfaction, job stress and leadership support on turnover intention in educational institutes. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(2), 181–195. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v4i2.5906>
- Johartono, & Widuri, R. (2013). Analisa Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Konsultan Pajak Di Surabaya. *Tax & Accounting Review*, 3(2), 1–13. <https://www.e-jurnal.com/2017/01/analisa-pengaruh-stres-kerja-kepuasan.html>
- Norlena, I. (2015). Sekolah Sebagai Organisasi Formal (Hubungan Antar Struktur). *Jurnal*

- Pendidikan Agama Islam*, 5(2), 43–55. <https://jurnal.uin-antasari.ac.id/index.php/tiftk/article/view/1831/1406>
- Novira, L., & Martono, S. (2015). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Pada Perilaku Kewargaan Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 4(3), 180–189. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj>
- Putra, R. G., Bastari, M. V., & Kartika, E. W. (2014). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator Di Restoran X Surabaya. *Artikel Manajemen Perhotelan, Universitas Kristen Petra, Surabaya*, 191–202.
- Rismawan, R. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support (POS) dan Affective Commitment (AC) terhadap Intentions to Quit. *Jurnal Manajemen Kinerja*. https://www.academia.edu/35942728/Pengaruh_Perceived_Organizational_Support_PO_S_dan_Affective_Commitment_AC_terhadap_Intentions_to_Quit
- Rony, Z. T. (2017). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Mengelola Turnover Karyawan (Studi kasus di Trans7 periode 2010-2012). *Jurnal Kajian Ilmiah*, 17(2), 35–43.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2017). Partial Least Squares Structural Equation Modeling. In *Handbook of Market Research*. Springer International Publishing AG. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8>
- Suci, L. N., & Azzuhri, M. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Bank Jatim Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 6(2), 1–15.
- Yunus, S. (2017, September). Mengkritisi Kompetensi Guru. *DetikNews*. <https://news.detik.com/kolom/d-3741162/mengkritisi-kompetensi-guru>