

Pengaruh *Perceived Organization Support* terhadap *Turnover Intention* dan *Komitmen Kerja Islami* sebagai Variabel Intervening di PT. Mitra Sukses Mandiri Makmur Sejahtera Tulungagung

Khoirun Nisak,¹ Agus Eko Sujianto²

^{1,2} UIN SATU Tulungagung, Indonesia

Email: Khoirunnisa30@gmail.com¹

Abtrak: Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya kasus yang terjadi tiba-tiba karyawan yang paling loyal dan berkompeten di perusahaan tiba-tiba mengatakan ingin pindah/keluar kerja, maka dari itu perusahaan harus senantiasa memberi dukungan-dukungan yang bersifat positif terhadap para karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *perceived organization support* dengan *turnover intention*, dan untuk menganalisis komitmen kerja Islami melalui *perceived organization support* dengan *turnover intention* di PT. Mitra Sukses Mandiri Makmur Sejahtera Tulungagung. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yaitu 215 karyawan di PT. Mitra Sukses Mandiri Makmur Sejahtera Tulungagung. Teknik pengambilan sampel yang digunakan teknik *purposive sampling*. Sampel dalam penelitian ini adalah sebesar 100 responden. Teknik pengumpulan datanya adalah menggunakan angket. Teknik analisis data dalam yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Hasil penelitiannya adalah ada pengaruh *perceived organization support* dengan *turnover intention* di PT. Mitra Sukses Mandiri Makmur Sejahtera Tulungagung dan variabel komitmen kerja Islami dapat memperkuat pengaruh *perceived organization support* terhadap *turnover intention* pada PT. Mitra Sukses Mandiri Makmur Sejahtera Tulungagung.

Kata Kunci: Komitmen kerja Islami, *perceived organization support*, *turnover intention*

Copyright (c) 2022 The Authors. This is an open access article under the CC BY-SA 4.0 license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal yang begitu sangat penting dalam menentukan keefektifan berjalannya suatu perusahaan. Sehingga sudah seharusnya perusahaan melakukan pengelolaan karyawannya dengan cara melaksanakan fungsi dari sumber daya manusia yaitu mulai dari proses perekrutan, penyeleksian, penempatan karyawan sampai dengan mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan. Namun terkadang fenomena yang ada dan sering terjadi pada perusahaan adalah kinerja perusahaan yang sudah baik bisa menjadi rusak atau bahkan buruk, baik secara tidak langsung maupun secara langsung oleh kompleksitas perilaku karyawan. Wujud dari perilaku tersebut adalah keinginan pindah/keluar dari pekerjaan (*turnover/intention to leave*) karena berbagai macam alasan dan sebab.

Turnover Intention karyawan adalah keinginan untuk melakukan pengunduran diri permanen secara sukarela (*voluntary*) maupun tidak sukarela (*involuntary*) dari suatu organisasi (Stephen & 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 (W.C. Shaw et al., 2015). Terjadinya *turnover* merupakan suatu hal yang tidak dikehendaki oleh perusahaan.

Banyak kasus yang terjadi tiba-tiba karyawan yang paling loyal dan berkompeten di perusahaan tiba-tiba mengatakan ingin pindah/keluar kerja. Tentunya hal ini menjadi pikiran para pengusaha maupun para manager sumber daya manusia (SDM) perusahaan, baik perusahaan kecil maupun perusahaan besar.

Fenomena tersebut kerap terjadi disalah satu sektor perekonomian di Indonesia yaitu sektor teknik industri. Hal ini penting untuk diteliti karena sektor teknik industri merupakan sektor yang paling banyak menyerap tenaga kerja apabila dibandingkan dengan sektor lainnya. Sektor teknik industri memiliki peranan yang cukup vital dalam perekonomian Indonesia. Perusahaan mengumpulkan tenaga kerja yang andal dengan kualitas yang baik semakin sulit untuk didapat, terlebih lagi untuk mempertahankan karyawan, maka dari itu perusahaan harus senantiasa memberi dukungan-dukungan yang bersifat positif terhadap para karyawan, sehingga karyawan merasa bahwa dirinya didukung oleh organisasinya yang biasa disebut dengan *perceived organizational support*.

Perceived organizational support merupakan persepsi karyawan terhadap perusahaan mengenai sejauh mana perusahaan memberikan dukungan kepada karyawan (Stephen & Judge, 2013). *Perceived organizational support* menentukan keyakinan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi karyawan dan peduli tentang kesejahteraan karyawan yang ada, dalam hal ini individu dalam organisasi.

Komitmen dalam organisasi diartikan sebagai konstruksi psikologis dari karakteristik hubungan antar anggota organisasi dan organisasi itu sendiri. Hal ini, juga berimplikasi pada keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaan mereka dalam suatu organisasi. Komitmen memiliki peran yang signifikan terutama dalam kinerja karyawan karena merupakan acuan dalam pencapaian visi

dan misi perusahaan. Islam menganjurkan agar setiap muslim memiliki penampilan Islami seperti kualitas, kebaikan, kebenaran, dan keteraturan di bawah aturan syariah Islam. Sebuah kinerja yang diperoleh seorang karyawan dalam bekerja dengan menganut agama, aturan, dan prinsip ekonomi Islam disebut sebagai kinerja keagamaan.

Komitmen adalah keyakinan yang mengikat begitu kuatnya, membelenggu semua hati nurani, dan menggerakkan perilaku seseorang ke arah tertentu (i'tiqad). Komitmen kerja islami adalah kemauan untuk melaksanakan pekerjaan dengan memenuhi semua persyaratan yang ditentukan dalam aturan Islam. Oleh karena itu, memiliki komitmen kerja islami dalam diri a akan menjadikan seseorang sebagai karyawan muslim, percaya bahwa setiap pekerjaan yang kita lakukan adalah bentuk ibadah.

Komitmen dalam Islam merupakan bentuk *istiqamah* yang menunjukkan kekuatan iman manusia sehingga ia tidak mudah goncang atau cepat menyerah pada tantangan atau tekanan. *Istiqamah* melahirkan sikap konsisten dan teguh pendirian untuk menegakkan dan membentuk sesuatu pada kesempurnaan atau kondisi yang lebih baik. Hal tersebut sesuai dengan firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surat Huud ayat 112, yang berbunyi:

فَاسْتَقِمْ كَمَا أُمِرْتَ وَمَنْ تَابَ مَعَكَ وَلَا تَطْغَوْا إِنَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ - ١١٢ -

Artinya: “Maka tetaplah kamu pada jalan yang benar, sebagaimana diperintahkan kepadamu dan (juga) orang yang telah taubat beserta kamu dan janganlah kamu melampaui batas. Sesungguhnya Dia Maha Melihat apa yang kamu kerjakan”.

Komitmen adalah salah satu rumus hidup untuk meraih prestasi. Karyawan yang memiliki sifat *istiqomah* merupakan aset sumber daya insani yang palingberharga karena kualitasnya merepresentasikan sepuluh kali lipat dibandingkandengan orang-orang yang tidak mempunyai jiwa *istiqomah*. Komitmen kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan indikator yangmengacu pada penelitian Amin yaitu: bekerja merupakan *ta'atullah* (ketaatan kepada Allah), bekerja secara ikhlas sebagai bentuk ibadah, konsisten (*istiqamah*) dalam bekerja, keterikatan emosional, kesadaran atas risiko jika keluar dari

perusahaan, dan memiliki kewajiban moral untuk tetap di perusahaan (Amin, M., 2015).

Penelitian yang dilakukan oleh Aube et al. (2007) *Perceived Organization Support* memengaruhi *Organizational Commitment* berupa *Affective Commitment*, *Continuance Commitment*, dan *Normative Commitment*. Penelitian terdahulu tentang turnover intention dengan organisational commitment sebagai mediator pada umumnya melibatkan variabel job satisfaction dan belum melibatkan variabel perceived organization support sebagai salah satu antecedent. Penelitian yang dilakukan oleh Yamazakia dan Petchdee kepuasan karyawan atas supervision berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intention, sementara kebijakan personal development dan HR policy secara tidak langsung mempengaruhi niat berpindah melalui organizational commitment, yang sangat memediasi hubungan (Yamazakia et al., 2015). Dengan demikian secara keseluruhan penelitian ini adalah berbeda dengan penelitian sebelumnya.

Berdasarkan penelusuran penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yamazakia dan Petchdee (2015) yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana turnover intention berhubungan dengan variabel sikap organizational commitment dan job satisfaction. Hasil analisis penelitian dengan menggunakan model persamaan struktural menunjukkan bahwa kepuasan karyawan Thailand atas supervision berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intention, sementara kebijakan personal development dan HR policy secara tidak langsung mempengaruhi niat berpindah melalui organizational commitment, yang sangat memediasi hubungan. Berdasarkan temuan ini, peneliti menyimpulkan bahwa aspek pengawasan kerja yang spesifik cenderung merupakan determinan langsung dari turnover intention, sementara dua aspek personal development dan HR policy cenderung merupakan determinan tidak langsung yang dimediasi oleh organizational commitment. Kebaruan penelitian yang dilakukan peneliti adalah analisis self efficacy terhadap Turnover Intention dengan variabel Organizational Commitment sebagai variabel mediator. Demikian juga yang dilakukan oleh Yamazakia dan Petchdee (2015) yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana turnover intention berhubungan dengan variabel sikap organizational commitment dan job satisfaction. Hasil analisis penelitian dengan menggunakan model

persamaan struktural menunjukkan bahwa kepuasan karyawan Thailand atas supervision berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intention, sementara kebijakan personal development dan HR policy secara tidak langsung mempengaruhi niat berpindah melalui organizational commitment, yang sangat memediasi hubungan. Berdasarkan bukti empiris dari peneliti terdahulu, kebaruan penelitian yang dilakukan peneliti adalah menganalisis pengaruh *perceived organization support* terhadap *turnover intention* dan komitmen kerja islami sebagai variabel intervening di PT. Mitra Sukses Mandiri Makmur Sejahtera Tulungagung.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, menurut Creswell penelitian kuantitatif adalah peneliti menguji suatu teori dengan cara merinci hipotesis-hipotesis yang spesifik, lalu mengumpulkan data-data untuk mendukung atau membatah hipotesis-hipotesis tersebut Creswell J.W., (2014). Penelitian ini menguji variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan analisis statistik (Haryani, N ., 2019).

Populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin peneliti investigasi Sekaran, U. and Bougie, R., (2013). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yaitu 215 karyawan di PT. Mitra Sukses Mandiri Makmur Sejahtera Tulungagung.

Menurut Sugiyono (2011) mengatakan "sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi". Sampel dalam penelitian ini adalah sebesar 100 responden sebagaimana teori Frankel dan Wallen (2012) yang menyatakan bahwa besarnya sampel minimum untuk penelitian adalah 100 responden. Pada penelitian ini sampel yang digunakan adalah karyawan di PT. Mitra Sukses Mandiri Makmur Sejahtera Tulungagung. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampling Non Probability sampling dengan teknik purposive sampling. Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Dalam penelitian ini pertimbangan dalam penentuan sampelnya untuk menyingkat waktu dan menghemat biaya penelitian, maka peneliti mengambil sampel yaitu karyawan yang berjumlah 100.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket. Angket merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Alasan penulis menggunakan tehnik pengumpulan data menggunakan angket adalah karena selain efisien peneliti akan tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang akan diharapkan dari responden, juga cocok untuk responden yang cukup besar dan tersebar diwilayah yang luas dan ini juga bisa berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka dapat diberikan kepada responden secara langsung atau pun dikirim melalui pos.

Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis jalur (path analysis) dalam penelitian ini, digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat, dengan tujuan menerangkan akibat langsung dan akibat tidak langsung seperangkat variabel, sebagai variabel penyebab terhadap variabel lainnya yang merupakan variabel akibat. Persamaan struktural menggambarkan hubungan sebab akibat antar variabel yang diteliti yang dinyatakan dalam bentuk persamaan matematis. Model ini dapat dibuat model persamaan struktural matematis sebagai berikut. $Y = \beta YX1 + \beta YZ + E1$

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Berdasarkan judul dan perumusan masalah dimana penelitian ini terdiri dari variabel *perceived organization support*, *turnover intention* dan komitmen kerja Islami. Jumlah sampel yang ditentukan sebanyak 100 karyawan pada PT. Mitra Sukses Mandiri Makmur Sejahtera Tulungagung. Data variabel diperoleh dari hasil kuesioner yang telah disebar oleh peneliti. Skala pengukuran yang digunakan adalah:

Tabel 1 Tingkat Presentase

No	Persentase	Kriteria penilaian
1.	25%-44%	Sangat Rendah
2.	45%-63%	Rendah
3.	64%-82%	Tinggi
4.	83%-100%	Sangat Tinggi

Sumber: (Arikunto, 2016)

Untuk menerangkan variable penelitian. Dari pernyataan responden ini akan diperoleh nilai rata-rata tertinggi sampai dengan nilai terendah. Adapun tanggapan responden terhadap pernyataan yang disajikan dalam uraian sebagai berikut:

1. Perceived Organization Support

Dari variabel perceived organization support berikut ini hasil akumulasi jawaban dari 100 responden sebagai berikut:

Tabel 2 Rata-rata dan Prosentase pilihan responden pada Variabel perceived organization support

No	Item	Rata-rata	Prosentase	Ket.
1	Kepercayaan karyawan mempengaruhi persepsi terhadap kualitas hubungan pertukaran dengan organisasi	2.38	59.5	Rendah
2	Perusahaan ini mempertimbangkan pendapat yang saya sampaikan	3.19	79.75	Tinggi
3	Perusahaan benar-benar peduli tentang kesejahteraan saya	3.41	85.25	Sangat Tinggi
4	Pemimpin bersedia untuk berbagi informasi dengan karyawan	3.46	86.5	Sangat Tinggi
5	Perusahaan peduli dengan kepuasan kerja saya	3	75	Tinggi
6	Perusahaan sangat mempertimbangkan karakter pribadi saya	3.04	76	Tinggi
7	Perusahaan mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan	3.48	87	Sangat Tinggi
8	Perusahaan berusaha membuat pekerjaan semenarik mungkin	3.14	78.5	Tinggi
9	Perusahaan mengembangkan profesional karyawan dalam meningkatkan kepercayaan diri karyawan	3.55	88.75	Sangat Tinggi
10	Perusahaan memberikan bantuan kepada karyawan yang kesulitan	3.79	94.75	Sangat Tinggi
	Rata-rata	3.244	81.1	Tinggi

Berdasarkan table di atas jika dilihat dari nilai mean atau dari nilai mean pernyataan yang mendapatkan skor tertingginya adalah 3.79 atau 94.75% dengan kriteria sangat tinggi yaitu Perusahaan memberikan bantuan

kepada karyawan yang kesulitan. Sedangkan nilai rata-rata terendah perolehan nilai 2.38 atau 59.5% dengan kriteria rendah yaitu kepercayaan karyawan mempengaruhi persepsi terhadap kualitas hubungan pertukaran dengan organisasi. Hal ini mencerminkan bahwa *perceived organization support* yang baik dapat menentukan semangat kerja karyawan.

2. Turnover Intention (Y)

Dari variabel disiplin kerja berikut ini hasil akumulasi jawaban dari 100 responden sebagai berikut:

Tabel 3 Rata-rata pilihan responden pada Variabel
Turnover Intention

No	Item	Rata-rata	Prosentase	Ket.
1	Saya mempunyai komitmen yang kuat untuk perusahaan	2.900	72.5	Tinggi
2	Saya mendapatkan informasi yang cukup untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik	3.360	84	Sangat tinggi
3	Karir saya mengalami perkembangan sehingga berpengaruh pada gaji yang saya dapatkan	3.520	88	Sangat tinggi
4	Saya mengalami peningkatan kerja yang lebih baik dari pada tahun-tahun sebelumnya.	3.510	87.75	Sangat tinggi
5	Saya sering berfikir untuk meninggalkan pekerjaan saya	1.360	34	Sangat rendah
6	Saya sering mencari informasi mengenai pekerjaan lain	1.480	37	Sangat rendah
7	Saya sering berfikir untuk memulai atau membuka bisnis sendiri	3.150	78.75	Tinggi
8	Saya sering gelisah saat pulang kerumah setelah berkerja	3.500	87.5	Sangat Tinggi
9	Saya berfikir untuk berhenti dari pekerjaan saya	1.330	33.25	Sangat rendah
100	Saya merasa kurang nyaman dalam bekerja	1.330	33.25	Sangat rendah
	Rata-rata	2.544	63.6	Rendah

Berdasarkan table di atas jika dilihat dari nilai mean atau dari nilai mean pernyataan yang mendapatkan skor tertingginya adalah 3.520 atau 88% dengan kriteria sangat tinggi yaitu Karir saya mengalami perkembangan sehingga berpengaruh pada gaji yang saya dapatkan. Sedangkan nilai rata-rata terendah perolehan nilai 1.330 dengan kriteria sangat rendah yaitu Saya berfikir untuk berhenti dari pekerjaan dan kurang nyaman.

3. Komitmen kerja Islami (Z)

Dari variabel komitmen kerja Islami berikut ini hasil akumulasi jawaban dari 100 responden sebagai berikut:

Tabel 4 Rata-rata pilihan responden pada Variabel komitmen kerja Islami

No	Item	Rata-rata	Prosentase	Ket.
1	Saya merasa sangat bahagia dengan menghabiskan karir pada perusahaan	2.620	65.5	Tinggi
2	Saya mendiskusikan perusahaan dengan orang-orang di luar perusahaan	2.560	64	Tinggi
3	Saya merasa bahwa masalah perusahaan adalah masalah pribadi	2.680	67	Tinggi
4	Saya merasa bahwa sudah terikat pada perusahaan	3.230	73.25	Tinggi
5	Saya merasa sudah menjadi bagian dari keluarga besar perusahaan	2.960	80.75	Tinggi
6	Saya merasa terikat secara emosional pada perusahaan	3.350	74	Tinggi
7	Saya mempunyai keyakinan yang kuat dan bertahan karena fasilitas dan jaminan dari perusahaan	3.350	83.75	Tinggi
8	Saya ingin tetap bekerja disini karena merasa nyaman	3.350	83.75	Tinggi
9	Saya merasa memiliki perusahaan ini, sehingga saya harus memberikan yang terbaik	3.560	83.75	Tinggi
10	Saya akan tetap bertahan di perusahaan ini, walaupun ada perusahaan yang banyak memberikan tawaran yang menggiurkan	3.570	89	Sangat tinggi
	Rata-rata	3.57	89.25	Sangat Tinggi

Berdasarkan table di atas jika dilihat dari nilai mean atau dari nilai mean pernyataan yang mendapatkan skor tertingginya adalah 3.570 atau 89% dengan kriteria sangat tinggi yaitu Saya akan tetap bertahan di perusahaan ini, walaupun ada perusahaan yang banyak memberikan tawaran yang menggiurkan. Sedangkan nilai rata-rata terendah perolehan nilai 2.620 atau 65.5% dengan kriteria rendah yaitu Saya merasa sangat bahagia dengan menghabiskan karir pada perusahaan. Hal ini mencerminkan bahwa komitmen kerja Islami yang baik dapat menentukan semangat kerja karyawan.

Uji Validitas

Hasil uji validitas disajikan dalam bentuk tabel 5 dibawah ini:

Tabel 5 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
Perceived	X1	0.253	0.1966	Valid
	X2	0.701	0.1966	Valid
Organizational Support	X3	0.525	0.1966	Valid
	X4	0.646	0.1966	Valid

	X5	0.822	0.1966	Valid
	X6	0.792	0.1966	Valid
	X7	0.472	0.1966	Valid
	X8	0.694	0.1966	Valid
	X9	0.671	0.1966	Valid
	X10	0.486	0.1966	Valid
Turnover	Y1	0.384	0.1966	Valid
Intention	Y2	0.456	0.1966	Valid
	Y3	0.453	0.1966	Valid
	Y4	0.541	0.1966	Valid
	Y5	0.507	0.1966	Valid
	Y6	0.429	0.1966	Valid
	Y7	0.278	0.1966	Valid
	Y8	0.299	0.1966	Valid
	Y9	0.540	0.1966	Valid
	Y10	0.475	0.1966	Valid
	Komitmen kerja Islami	Z1	0.870	0.1966
Z2		0.874	0.1966	Valid
Z3		0.893	0.1966	Valid
Z4		0.850	0.1966	Valid
Z5		0.745	0.1966	Valid
Z6		0.758	0.1966	Valid
Z7		0.486	0.1966	Valid
Z8		0.357	0.1966	Valid
Z9		0.486	0.1966	Valid
Z10		0.422	0.1966	Valid

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS, 2022.

Table 5 menunjukkan bahwa dari ke 10 butir pertanyaan, semua pertanyaan yang dinyatakan valid, karena r hitung lebih besar dari r table.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas ke tiga variabel disajikan dalam bentuk tabel 6 dibawah ini:

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha
Perceived Organizational Support	0,812
Turnover Intention	0,605
Komitmen kerja Islami	0,884

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS, 2022.

Dari hasil uji reliabilitas kuesioner pada tabel 6 menunjukkan bahwa di peroleh data nilai cronbach's alpha > 0.60. Maka dapat diartikan bahwa dari semua variabel yaitu semua variabel adalah reliabel.

Uji Hipotesis

Hasil analisis persamaan dapat dilihat pada tabel coefficients adalah sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil Analisis Regresi Linier
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized
		B	Std. Error	Coefficients
1	(Constant)	20.390	2.298	
	Perceived Organizational Support	.078	.083	.110
	Komitmen kerja Islami	.082	.058	.166

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Berdasarkan hasil analisis regresi yang di dapat pada tabel 8 maka dapat dituliskan persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 20.390 + 0.078 X_1 + 0.082 Z + 2.298 e$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar **20.390** artinya jika jumlah perceived organization support, komitmen organisasinya adalah 0, maka turnover intention nilainya positif sebesar 20.390.
- Koefisien sebesar **0.078** bernilai positif, berarti jika variabel perceived organization support ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka turnover intention akan meningkat sebesar **0.078** satuan.
- Koefisien **0.082** bernilai positif, berarti jika variabel komitmen organisasi ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka variabel turnover intention akan meningkat sebesar **0.082** satuan.

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen yang terdiri dari perceived organization support,

sekaligus untuk melihat hasil pengujian hipotesis yang diajukan. Dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS 22.0 for Windows hasil regresi diperoleh nilai koefisien regresi berganda yang secara keseluruhan tampak tabel sebagai berikut:

Tabel 8 Output Analisis Regresi SPSS 22.0 for Windows

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.245 ^a	.060	.041	2.84783
a. Predictors: (Constant), Komitmen kerja Islami , Perceived Organizational Support				

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan nilai R sebesar 0,245 yang artinya korelasi atau hubungan antara variabel independen yang terdiri dari Perceived Organizational Support mempunyai hubungan kuat. Nilai R Square menunjukkan 0,060, ini berarti bahwa pengaruh variabel independen yang terdiri dari Perceived Organizational Support dengan variabel dependen turnover intention adalah 6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

1. Pengaruh perceived organization support dengan turnover intention di PT. Mitra Sukses Mandiri Makmur Sejahtera Tulungagung

Untuk menguji pengaruh perceived organization support dengan turnover intention di PT. Mitra Sukses Mandiri Makmur Sejahtera Tulungagung secara parsial signifikan atau tidak, dalam penelitian ini menggunakan perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} dengan taraf signifikan 5% dan N 100, sedangkan tabel distribusi t dicapai pada $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1 = 100 - 1 - 1 = 98$ (n jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen). Hasil diperoleh dari t tabel adalah 1.66055. Dalam pengujian ini menggunakan bantuan program SPSS 22.0 for Windows diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 9 Coefficients^a

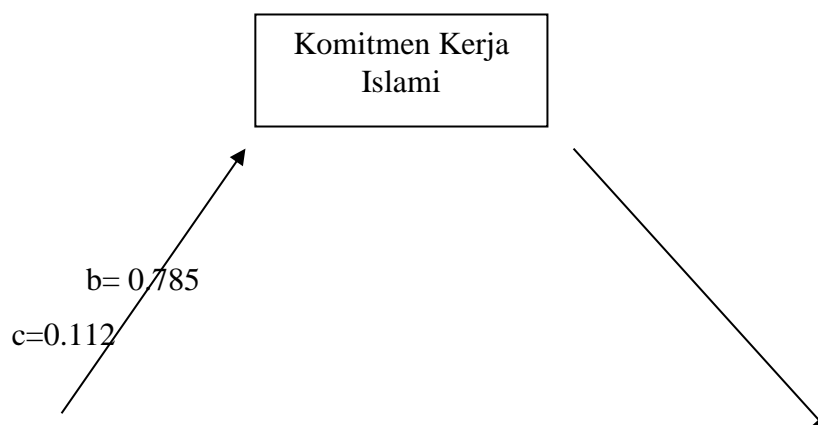
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.829	2.288		9.103	.000

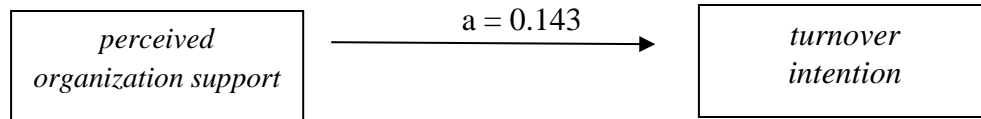
Perceived Organizational Support	.143	.070	.202	2.040	.044
a. Dependent Variable: Turnover Intention					

Dari hasil pada tabel 9 di atas dapat diketahui bahwa pengujian hipotesis alternatif (H_a) diterima. Pengujian hipotesis pertama dilakukan dengan cara membandingkan antara hasil dari t_{hitung} dengan t_{tabel} . Dari tabel Coefficients di atas diperoleh nilai $t_{hitung} = 2.040$. Sementara itu, untuk t_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh nilai $t_{tabel} = 1.66055$. Perbandingan antara keduanya menghasilkan: $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.040 > 1.66055$). Nilai signifikansi t untuk variabel perceived organization support adalah 0.044 dan nilai tersebut lebih kecil daripada probabilitas 0.05 ($0,044 < 0,05$). Sehingga dalam pengujian ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara perceived organization support dengan turnover intention di PT. Mitra Sukses Mandiri Makmur Sejahtera Tulungagung.

2. Pengaruh perceived organization support terhadap turnover intention melalui komitmen kerja Islami di PT. Mitra Sukses Mandiri Makmur Sejahtera Tulungagung

Untuk mengetahui perceived organization support dengan turnover intention dengan komitmen kerja Islami sebagai variabel intervening pada PT. Mitra Sukses Mandiri Makmur Sejahtera Tulungagung. Untuk mencari nilai Unstandardized coefficients yang menggambarkan nilai pengaruh langsung maupun tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen, maka perlu menggunakan analisis regresi.





Gambar 1 Struktural Hubungan Antar Variabel

Dari gambar 1 di atas, dapat diketahui pengaruh langsung dan tidak langsung untuk masing-masing hubungan sebagai berikut:

- a. Unstandardized coefficients pengaruh *perceived organization support* terhadap *turnover intention* sebesar 0.143 dengan nilai signifikansi 0,044 berarti *perceived organization support* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
- b. Unstandardized coefficients pengaruh *perceived organization support* terhadap komitmen kerja Islami sebesar 0.785 dengan nilai signifikansi 0,000 berarti *perceived organization support* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen kerja Islami.
- c. Unstandardized coefficients pengaruh komitmen kerja Islami terhadap *turnover intention* sebesar 0.112 dengan nilai signifikansi 0,023 berarti komitmen kerja Islami mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh langsung maupun tidak langsung dari masing-masing hubungan tersebut di atas, maka dilakukan perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Pengaruh langsung (a)} = 0.143$$

$$\text{Pengaruh tidak langsung (bxc)} = 0.785 \times 0.112 = 0.0879$$

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat diketahui nilai pengaruh langsung dari *perceived organization support* terhadap *turnover intention* (a) = 0,143 atau 14.3 persen lebih besar dari nilai pengaruh tidak langsung dari *perceived organization support* terhadap *turnover intention* melalui komitmen kerja Islami (bxc) = 0,0879 atau 8.79 persen. Hal tersebut menunjukkan dengan adanya variabel komitmen kerja Islami sebagai variabel *intervening* yang dapat memperkuat pengaruh *perceived organization support* terhadap *turnover intention* pada PT. Mitra Sukses Mandiri Makmur Sejahtera Tulungagung.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh perceived organization support dengan turnover intention di PT. Mitra Sukses Mandiri Makmur Sejahtera Tulungagung

Hasil penelitian mengenai pengaruh perceived organization support dengan turnover intention di PT. Mitra Sukses Mandiri Makmur Sejahtera Tulungagung menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.040 > 1.66055$). Nilai signifikansi t untuk variabel lingkungan kerja adalah 0.044 dan nilai tersebut lebih kecil daripada probabilitas 0.05 ($0,044 < 0,05$). Sehingga dalam pengujian ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara perceived organization support dengan turnover intention di PT. Mitra Sukses Mandiri Makmur Sejahtera Tulungagung.

Menurut Menurut Robbins & Judge (2008) Perceived Organizational Support adalah tingkat dimana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Penyediaan dukungan organisasi kepada karyawan cenderung menghasilkan perasaan bertanggung jawab terhadap organisasi, memperkuat ikatan antara atasan dan karyawan, yang pada gilirannya, meningkatkan perasaan kewajiban untuk berkontribusi lebih terhadap organisasi (Eryn J. Newman, et. al., 2015). Ghani et al, (2019) menyebutkan bahwa terdapat tiga antecedent dari perceived organizational support yang dirasakan karyawan, yaitu:¹ 1) kepercayaan, 2) akses terhadap informasi, 3) kesempatan untuk belajar dan mengembangkan.

Perceived organizational support dapat juga dipandang sebagai komitmen kerja Islami pada karyawan. Apabila pihak organisasi secara umum menghargai dedikasi dan loyalitas karyawan sebagai bentuk komitmen karyawan terhadap organisasi, maka para karyawan secara umum juga memperhatikan bagaimana komitmen yang dimiliki organisasi terhadap mereka. Penghargaan yang diberikan oleh organisasi dapat dianggap memberikan keuntungan bagi karyawan, seperti adanya perasaan diterima dan diakui, memperoleh gaji dan promosi, mendapatkan berbagai akses informasi, serta beberapa bentuk bantuan lain yang dibutuhkan karyawan untuk dapat

¹ Nik Azida Ghani dan Shah Raja Teuku Ahmad Badrul, *Antecedents of Perceived Organizational Support*, Canadian Social Science, 5 (6), hal. 121-130.

menjalankan pekerjaannya secara efektif. Terdapatnya norma timbal balik ini menyebabkan karyawan dan organisasi harus saling memperhatikan beberapa tujuan yang ada dalam hubungan kerja tersebut.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian (Azeez et al, 2016) penelitiannya ada pengaruh kepuasan pada turnover intention. Demikian juga penelitian oleh Yamazakia dan Petchdee kepuasan karyawan atas supervision berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intention (Yamazika et al, 2015).

2. Komitmen kerja Islami memperkuat pengaruh perceived organization support dengan turnover intention di PT. Mitra Sukses Mandiri Makmur Sejahtera Tulungagung

Hasil penelitian pengaruh langsung dari *perceived organization support* terhadap turnover intention (a) = 0,143 atau 14.3 persen lebih besar dari nilai pengaruh tidak langsung dari *perceived organization support* terhadap turnover intention melalui komitmen kerja Islami (bxc) = 0,0879 atau 8.79 persen. Hal tersebut menunjukkan dengan adanya variabel komitmen kerja Islami sebagai variabel moderasi yang dapat memperkuat pengaruh *perceived organization support* terhadap *turnover intention* pada PT. Mitra Sukses Mandiri Makmur Sejahtera Tulungagung.

Menurut Meyer dan Allen *organizational commitment* adalah bentuk perasaan atau keyakinan yang berfokus terhadap hubungan karyawan dengan organisasi Meyer, J., & Allen, N., (1991). Karyawan yang memiliki komitmen pada organisasi akan bekerja penuh dedikasi karena karyawan menganggap bahwa hal yang penting yang harus dicapai adalah pencapaian tugas didalam organisasi.

Komitmen dalam berorganisasi melibatkan tiga sikap, yaitu: (1) identifikasi diri terhadap tujuan organisasi, (2) keinginan untuk terlibat dalam tugas-tugas organisasi, (3) rasa loyalitas terhadap organisasi (Gibson, 2012). Karakteristik komitmen kerja Islami menjadi tiga pola pikir psikologis yang berbeda dari keinginan (afektif), kewajiban (normatif), dan biaya (berkelanjutan). Karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi akan tinggal dengan organisasi karena mereka ingin tinggal, karyawan dengan komitmen

normatif tinggi tinggal dengan organisasi karena mereka merasa mereka harus tetap berada di organisasi karena tanggung jawab etis untuk tetap bersama organisasi, dan karyawan dengan komitmen berkelanjutan yang tinggi tetap dengan organisasi karena mereka harus tinggal karena akan ada cost yang hilang jika karyawan meninggalkan organisasi (John P Meyer, et.al, 2002).

Hasil penelitian ini sesuai menurut Amin (2010), komitmen kerja mengacu pada beberapa hal yaitu bekerja merupakan ta'atullah (ketaatan kepada Allah), bekerja secara ikhlas sebagai bentuk ibadah, konsisten (istiqamah) dalam bekerja, keterikatan emosional, kesadaran atas risiko jika keluar dari perusahaan, dan memiliki kewajiban moral untuk tetap di perusahaan.

Intensi adalah niat/keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Turnover adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela. Turnover intention (TI) dimaknai sebagai suatu bentuk kecenderungan atau niat pada karyawan untuk berhenti bekerja menurut keinginannya sendiri R. M. Zeffane (2007). Jadi Intensi turnover adalah niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Menurut Crossley et al., (2007) TI adalah niat untuk berhenti bekerja yang merupakan bentuk respon negatif dari individu terhadap pekerjaannya. Intention berupa keinginan dari dalam diri sendiri untuk berhenti bekerja tanpa ada paksaan dari pihak lain.

Turnover intention merupakan sebuah keinginan dari seseorang untuk berpindah dari tempat kerja atau organisasinya sedangkan turnover adalah tindakan nyata seseorang yang benar-benar meninggalkan tempat kerja atau organisasinya. Turnover intention sebagai suatu hasrat dan keinginan karyawan untuk berhenti dari keanggotaan organisasi serta berpindah kerja dengan menerima upah penghasilan. Indikator Turnover intention adalah: tingkat komitmen, dukungan manajemen, perkembangan karir, peningkatan kerja (Booth, S., & Hamer, K., 2007).

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian Yamazakia dan Petchdee (2015) dalam penelitiannya menunjukkan ada pengaruh komitmen kerja Islami terhadap turnover intention. Hasil penelitian ini didukung dengan

penelitian Aube et al, (2007). Selanjutnya ada hubungan yang signifikan antara turnover intention dan komitmen kerja Islami dijelaskan pula dalam penelitian yang dilakukan oleh Azeez, Rasheed Olawale (2016).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh perceived organization support dengan turnover intention di PT. Mitra Sukses Mandiri Makmur Sejahtera Tulungagung, Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi perceived organization support, maka semakin tinggi pula turnover intention. Variabel Komitmen kerja Islami memperkuat pengaruh perceived organization support dengan turnover intention di PT. Mitra Sukses Mandiri Makmur Sejahtera Tulungagung, hal ini menunjukkan dengan adanya komitmen kerja Islami sebagai variabel intervening dapat memperkuat pengaruh perceived organization support terhadap turnover intention pada PT. Mitra Sukses Mandiri Makmur Sejahtera Tulungagung.

Dengan demikian menunjukkan bahwa perusahaan harus lebih memberikan dukungan terutama kepedulian terhadap peningkatan kinerja dan menghargai hasil kerja keras karyawan dengan memberikan penghargaan yang nyata baik dengan pemberian imbalan yang sebanding maupun promosi bagi karyawan yang berkompeten, apalagi sebagian besar karyawan di PT. Mitra Sukses Mandiri Makmur Sejahtera Tulungagung ada pada usia muda dan mempunyai masa kerja ≤ 5 tahun. Perusahaan seharusnya meningkatkan komitmen karyawan terutama komitmen normatif dengan kepedulian terhadap peningkatan kinerja dan kerja keras karyawan seperti membiayai kuliah atau pelatihan sehingga mereka merasa bertanggung jawab dan wajib untuk membalas melalui pengikatan diri dengan organisasi. Perusahaan atau organisasi harus memahami faktor-faktor penyebab timbulnya niat karyawan meninggalkan organisasi dan mencari solusi yang tepat. Perusahaan atau organisasi harus mampu mempertahankan dukungan yang sudah dirasakan baik dan meningkatkan dukungan yang dirasakan kurang oleh karyawan, sehingga dapat menjaga komitmen karyawan pada organisasinya dan permasalahan turnover dapat diatasi. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya penelitian ini dapat dijadikan kontribusi dan referensi dalam komitmen kerja Islami memoderasi perceived organization

support dengan turnover intention dan nilai R Square nya sebesar 0,060 atau 60%, sisanya hendaknya faktor-faktor diluar variabel penelitian diteliti oleh peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aube, et.al, *Perceived organizational support and organizational commitment The moderating effect of locus of control and work autonomy*. (School of Industrial Relations, University of Montreal, Montreal, Canada 2007
- Azeez, Rasheed Olawale; Jayeoba, Folusollesanmi dan Adeoye, Abayomi Olarewaju . Job Satisfaction, Turnover Intention and Organizational Commitment. *Journal of Management Research*, Volume 8- Issue, 2 2016.
- Booth, S., & Hamer, K., 2007. *Labour turnover in the retail industry (predicting therole of individual, organisational, and environmental factors)*. International Journal of Retail and Distribution Management. UK: Emerald Group Publishing Limited. 35. No. 4. pp.289-307.
- Crossley, C., et al., *Development of a global measure of job embeddedness and integration into a araditional model of voluntary turnover*. *Journal of Applied Pyschology*, 92, 2007. 4.
- Eryn J. Newman, et. al. *The impact of employee perceptions of training on organisational commitment and turnover intentions: a study of multinationals in the Chinese service sector*. International Journal of Human Resource Management, 2015, 22(8), 1765-1787.
- Gibson, J. L., Ivancevich J., Konopaske R., *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. (New York: McGraw-Hill Companies, Inc, 2012),
- John P Meyer,. et.al, *Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences*, *Journal of Vocational Behavior* **61**, 2002. 20–52
- John W. Creswell, *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014
- Mayer, R. C., & Davis, J. H., *The effect of the performance appraisal system on trust for management: A field quasi-experiment*. *Journal of Applied Psychology*, 84, 1998,
- Meyer, J., & Allen, N., 1991. *A three component conceptualization of organizational commitment*. *Human Resource Management Review*, 1 (1), 61-90.
- Nik Azida Ghani dan Shah Raja Teuku Ahmad Badrul, *Antecedents of Percieved Organizational Support*, *Canadian Social Science*, 5 (6), hal. 121-130.
- Nik Haryanti, *Metode Penelitian Ekonomi*, Bandung: Manggu, 2019
- R. M. Zeffane, "Understanding Employee Turnover: The Need for a Contingency Approach", *International Journal of Manpower*, 1994, Vol. 15, No. 9, hal. 22 – 37.
- Sekaran, U. and Bougie, R., *Research Methods for Business—A Skill Building Approach*, 6th Edition, (John Wiley and Sons, West Sussex, 2013), hal. 60.
- Stephen P Robbins & Judge, Timothy A., *Organizational Behavior* Edition. 15. New Jersey: Pearson Educatio. 2013

- Stephen P Robbins & Judge, Timothy A., *Organizational Behavior* Edition. 15. (New Jersey: Pearson Educatio. 2013),
- Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat. 2008
- Stephen P. Robbins, dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat. 2008), hal. 103.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta, 2011
- W.C. Shaw,, Richmond, S., dan O'Brien, K.D., *The Use of Occlusal Indices: A European Perspective*, *Am. J. Orthod. Dentofac. Orthop.* 1998. 107 (1):1-10
- Yamazakia, Yoshitaka dan Sorasit Petchdee, *Turnover Intention, Organizational Commitment, and Specific Job Satisfaction among Production Employees in Thailand*, *Journal of Business and Management* Volume 4, Issue 4 (2015).
- Yamazakia, Yoshitaka dan Sorasit Petchdee, *Turnover Intention, Organizational Commitment, and Specific Job Satisfaction among Production Employees in Thailand*, *Journal of Business and Management* Volume 4, Issue 4 (2015).