

PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN (STUDI KASUS: PT. PARIPURNA SWAKARSA MINAMAS PLANTATION KALIMANTAN SELATAN)

THE EFFECT OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE TURNOVER INTENTION (CASE STUDY: PT. PARIPURNA SWAKARSA MINAMAS PLANTATION SOUTH BORNEO)

Yogi Hadi Guntoro¹, Dr. Nidya Dudija, S.Psi., M.A.²

¹Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom

²Dosen, Manajemen Bisnis Telekomunikasi Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom

iyogihadiguntoro@gmail.com, ²nidyadudija@gmail.com

Abstrak

PT. Paripurna Swakarsa mempunyai *turnover* yang masih tergolong cukup tinggi karena apabila dirata-ratakan tingkat perputaran karyawan pertahun masih diatas 10% dari total karyawan yang berkerja di PT. Paripurna Swakarsa Kalimantan Selatan pada setiap tahunnya. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi turnover intention seseorang disuatu organisasi atau perusahaan. faktor yang menyebabkan adanya *turnover intention* adalah persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana persepsi dukungan organisasi, komitmen organisasi, dan turnover intention karyawan serta mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan PT. Paripurna Swakarsa Kalimantan Selatan. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Paripurna Swakarsa Kalimantan Selatan. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan *Proportionate Stratified Random Sampling* dengan 288 responden dan di random menggunakan website random.id. Data yang diolah adalah data primer melalui survei menggunakan kuesioner yang kemudian dianalisis dengan menggunakan garis kontinum untuk mendeskripsikan data. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 23.00 for windows.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) didapat bahwa persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan (uji f), persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan negatif terhadap turnover intention. Berdasarkan nilai koefisien determinasi secara simultan didapat bahwa persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap turnover intention karyawan sebesar 24,60%.

Kata kunci: Persepsi Dukungan Organisasi, Komitmen Organisasi, dan *Turnover Intention*

Abstract

PT. Paripurna Swakarsa has a relatively high turnover because when averaged the annual employee turnover rate is still above 10% of the total employees working at PT. South Kalimantan's Plenary of Swakarsa every year. There are several factors that can affect one's turnover intention in an organization or company. the factors that cause turnover intention are perceived organizational support and organizational commitment.

This study aims to determine how perceptions of organizational support, organizational commitment, and employee turnover intention and determine the effect of perceived organizational support and organizational commitment to employee turnover intention . PT. Paripurna Swakarsa South Borneo. The research method used is quantitative methods. The population of this research is the employees of PT. Paripurna Swakarsa South Borneo. The sampling technique in this study used Proportionate Stratified Random Sampling with 288 respondents and randomly used the random.id website. The data that is processed is primary data through a survey using a questionnaire which is then analyzed using a continuum line to describe the data. The analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis using SPSS 23.00 for windows.

Based on the results of partial hypothesis testing (t test), it was found that the perception of organizational support and organizational commitment had a negative and significant effect on turnover intention. Based on the results of simultaneous hypothesis testing (f test), the perception of organizational support and organizational commitment significantly influence turnover intention, Based on the coefficient of determination simultaneously obtained that the perception of organizational support and organizational commitment affect the employee turnover intention of 24.60%.

Keywords: Perceived Organizational Support, Organizational Commitment, Turnover Intention.

1. Pendahuluan

Perkebunan kelapa sawit dan industri minyak sawit nasional merupakan sektor strategis yang memberikan sumbangsih besar terhadap perekonomian nasional, devisa ekspor yang dihasilkan dari produk kelapa sawit pada tahun 2017 mencapai 21,25 miliar dollar AS atau sekitar Rp 287 triliun (Julianto, 2018). Perkebunan kelapa sawit di Indonesia tidak hanya dimiliki oleh pemerintah, namun perkebunan kelapa sawit di Indonesia juga dimiliki oleh para petani kecil dan pribadi. Total Area Produksi perkebunan kelapa sawit di Indonesia berdasarkan data yang di dapat dari Direktorat Jendral perkebunan pada tahun 2017 yaitu sebesar 12.307.667 Ha dan dapat menghasilkan total produksi sebesar 35.359.384 Ton (Hendaryati, 2017). PT. Paripurna Swakarsa merupakan perusahaan yang bergerak dibidang usaha perkebunan kelapa sawit dimana usahanya meliputi penanaman, pemeliharaan, pemanenan dan pengolahan kelapa sawit hingga menjadi minyak sawit atau lebih dikenal *Crude Palm Oil* (CPO). Selain produk utama berupa CPO, perusahaan ini juga menghasilkan kernel (inti sawit). Dalam menjalankan operasionalnya, perusahaan ini membentuk unit usahanya menjadi lima unit yang terdiri empat unit kebun dan satu pabrik kelapa sawit. Total luas lahan PT. Paripurna Swakarsa sebesar 16.012 Ha dan total karyawan yang ada di perusahaan tersebut sebanyak 1.809 orang karyawan.

Pada sebuah perusahaan maupun organisasi karyawan, sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang sangat penting menjadi faktor penggerak dari seluruh kegiatan yang akan dilakukan. Sumber daya manusia merupakan sumber potensial yang berperan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi, sehingga keberhasilan organisasi dapat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya (Bukit et al., 2017). Dalam meningkatkan persaingan, sebuah perusahaan harus berinvestasi besar demi kualitas serta kenyamanan sumber daya manusia yang dimilikinya (Putri, 2015). Menurut Kusuma & Mujiati (2017), agar tujuan dalam sebuah perusahaan tercapai, maka sangat penting bagi perusahaan untuk dapat memperhatikan serta memelihara tenaga kerjanya dengan baik agar seorang karyawan memiliki kualifikasi yang baik sehingga tidak memiliki keinginan untuk berpindah meninggalkan perusahaan (*turnover intention*). Berdasarkan dari hasil wawancara yang dilakukan dengan Area Controller PT. Paripurna Swakarsa, disampaikan bahwa tingkat perputaran karywan di perusahaan masih tergolong cukup tinggi karena apabila dirata-ratakan tingkat perputaran karyawan pertahun masih diatas 10% dari total karyawan yang berkerja di PT. Paripurna Swakarsa pada setiap tahunnya. Berikut data *turnover* karyawan PT. Paripurna Swakarsa tahun 2017-2019.

Tabel 1 Data Turnover PT. Paripurna Swakarsa

Tahun	Jumlah karyawan awal tahun (1)	Jumlah karyawan akhir tahun (2)	Rata-rata (3) (1)+(2):2	Karyawan masuk(4)	Karyawan keluar(5)	Presentase karyawan keluar(6) (5):(3)x100%
2017	2.044	1.965	2.004	129	226	11%
2018	1.965	1.905	1.935	121	201	10,3%
2019	1.905	1.744	1.824	7	168	9,21%

Apabila di hitung secara rata-rata, maka presentase karyawan yang keluar pertahun sebanyak 198 atau sebesar 10,17%. Kondisi ini perlu mendapatkan perhatian oleh manajemen PT. Paripurna Swakarsa, karena tingkat perputaran karyawan merupakan cerminan loyalitas karyawan yang rendah akan berdampak kurang baik terhadap perusahaan (Manuel dan Rahyuda, 2015). Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* seseorang disuatu organisasi atau perusahaan. faktor yang menyebabkan adanya *turnover intention* adalah persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja, hubungan antar karyawan, pelatihan, ambiguitas, dukungan atasan, dan komitmen organisasi. (Alkahtani, 2015; Anwar, 2016; Atef et al., 2017). Faktor-faktor harus ini diperhatikan oleh perusahaan agar perusahaan dapat mempertahankan karyawan mereka, sehingga turnover intention dari setiap karyawan tersebut bisa terkendali dan juga terkontrol oleh organisasi.

2. Kajian Teori

2.1. Manajemen sumber Daya Manusia

Menurut Masram dan Mu'ah (2016:2) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2.2. Perilaku Organisasi

Menurut Ngusmanto (2017:125) teori perilaku organisasi merupakan suatu teori yang memandang organisasi dari segi perilaku anggota organisasi. Karyawan dengan persepsi dukungan organisasi yang kuat lebih cenderung memiliki tingkat perilaku organisasi yang tinggi, selain itu juga pekerja yang memiliki komitmen pada organisasi akan mengurangi tingkat pengunduran diri dan *turnover intention* karena mereka memiliki rasa kesetiaan dan keterikatan terhadap organisasi Robbins dan Judge (2015:47). Menurut Kinicki dan Kreitner (2014:165) komitmen organisasi berhubungan dengan perilaku

organisasi yang ditunjukkan pada beberapa target atau entitas. Misalnya, seseorang bisa berkomitmen pada suatu pekerjaan, karir, perusahaan, atau berbagai asosiasi profesional.

2.3. Persepsi Dukungan Organisasi

Menurut Robbins & Judge (2015:47), persepsi dukungan organisasi adalah tingkat dimana para pekerja mempercayai bahwa organisasi menilai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Kinicki dan Fugate (2016:55) definisi dari persepsi dukungan organisasi yaitu dukungan organisasi yang dirasakan mencerminkan sejauh mana karyawan percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi karyawan dan benar-benar peduli terhadap kesejahteraan karyawan.

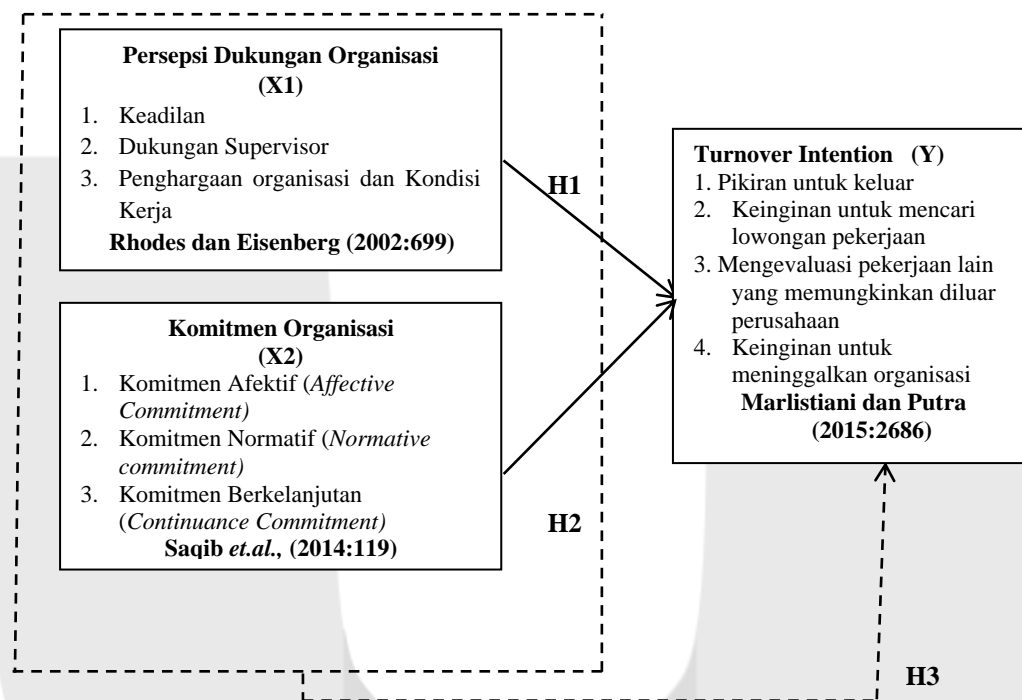
2.4. Komitmen Organisasi

Menurut Kaswan (2018:197) komitmen organisasi adalah sikap kerja dalam wujud keinginan, kemauan, dedikasi, loyalitas, atau kepercayaan yang kuat untuk menunjukkan keinginan tetap menjadi bagian anggota organisasi dengan mau menerima nilai dan tujuan organisasi, dan ingin terus bekerja keras atas nama untuk pencapaian kepentingan organisasi. Komitmen merupakan dorongan emosional diri karyawan dalam arti positif (Edison et al., 2017:221).

2.5. Turnover Intention

Menurut Priansa (2017:23), turnover intention adalah suatu tindakan yang merupakan puncak dari segala perilaku yang disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut Rony (2016:35) turnover intention adalah sebagai tingkat perkiraan seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan secara pasti dalam waktu dekat.

2.6. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis



Gambar 2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori dan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

H1 :Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention.

H2 :Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention.

H3 :Persepsi Dukungan Organisasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention.

3. Metodologi Penelitian

Berdasarkan metodenya, penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Paripurna Swakarsa Kalimantan Selatan. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan Proportionate Stratified Random Sampling dengan 274 responden dan di random menggunakan website random.id. Data yang diolah adalah data primer melalui survei menggunakan kuesioner yang kemudian dianalisis dengan menggunakan garis kontinum untuk mendeskripsikan data. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, koefisien kolerasi, koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS 23.00 for windows dan tingkat signifikan sebesar 5 %.

4. Pembahasan

4.1 Analisis Statistik Deskriptif

Berdasarkan dari hasil tanggapan responden pada persentase skor, penilaian persepsi dukungan organisasi mendapatkan total skor rata-rata sebesar 1085 atau sebesar 79,20% dari total skor ideal sebesar 13.700. Berdasarkan hasil garis kontinum telah menunjukkan bahwa penilaian persepsi dukungan organisasi pada karyawan PT Paripurna Swakarsa termasuk ke dalam kategori tinggi dimana karyawan mendapatkan dukungan organisasi yang tinggi. Pada penelitian ini dapat diketahui dari hasil penyebaran kuesioner, dimensi penghargaan organisasi termasuk dalam kategori persentase tertinggi yaitu 84.60% pada item pernyataan jika perusahaan mendapatkan keuntungan yang lebih besar berupa profit maupun dalam pencapaian target, maka perusahaan akan memberikan bonus kepada karyawan. Hal ini dapat dianalisis bahwasannya PT. Paripurna Swakarsa telah memberikan penghargaan kepada karyawannya sebagai bentuk dukungan organisasi kepada karyawannya.

Berdasarkan hasil tanggapan responden pada pada persentase skor, penilaian komitmen organisasi mendapatkan total skor rata-rata sebesar 1.095 atau sebesar 79,95 % dari total skor ideal 8.220. Berdasarkan hasil garis kontinum telah menunjukkan bahwa penilaian komitmen organisasi pada karyawan PT Paripurna Swakarsa termasuk ke dalam kategori tinggi, yang memiliki arti bahwa karyawan PT Paripurna Swakarsa memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Pada penelitian ini dapat dilihat dari hasil penyebaran kuesioner, dimensi dengan persentase tertinggi yaitu komitmen normatif termasuk dalam kategori persentase sangat tinggi sebesar 87.52% pada item pernyataan saya berusaha memberikan yang terbaik atas setiap kesempatan yang diberikan perusahaan. Hal ini dapat dianalisis bahwasannya karyawan PT. Paripurna Swakarsa telah mempunyai komitmen normatif yang sangat tinggi salah satunya yaitu berusaha memberikan yang terbaik atas setiap kesempatan maupun tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Berikutnya hasil tanggapan responden pada presentase skor, penilaian turnover intention mendapatkan total rata-rata sebesar 553 atau sebesar 40,35 % dari total skor ideal 5.480. Berdasarkan hasil garis kontinum telah menunjukkan bahwa penilaian *turnover intention* pada PT. Paripurna Swakarsa termasuk ke dalam kategori rendah yang memiliki arti bahwa karyawan pada PT. Paripurna Swakarsa memiliki *turnover intention* yang masih tergolong rendah. Pada penelitian ini dapat dilihat dari hasil penyebaran kuesioner untuk item *turnover intention*, dimensi yang memiliki persentase tertinggi yaitu pada item saya akan mengevaluasi untuk menemukan pekerjaan yang layak di tempat lain, dengan persentase sebesar 42,70%. Hal ini dapat dianalisis bahwasannya *turnover intention* karyawan PT. Paripurna Swakarsa masih tergolong rendah, tentunya hal ini dapat dikategorikan sangat baik karena tingkat pemikiran yang dimiliki seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan secara pasti dalam waktu dekat juga dikategorikan pada persentase rendah namun perusahaan harus tetap menjaga atau memperhatikan pekerja terutama untuk kesejahteraan karyawannya agar karyawan memiliki loyalitas kinerja yang tinggi terhadap perusahaan sehingga karyawan merasa terikat dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan atau *turnover intention*.

4.2 Analisis Linier Berganda

**Tabel 4.1 Persamaan Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18.326	1.224		14.969	.000
Pesepsi Dukungan Organisasi	-.106	.035	-.180	-3.011	.003
Komitmen Organisasi	-.295	.048	-.370	-6.182	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Berdasarkan dari output di atas diketahui nilai konstanta dan koefisien regresi sehingga dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 18.326 - 0,106 X_1 - 0,295 X_2$$

Persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

$b_0 = 18.326$ artinya jika variabel persepsi dukungan organisasi X_1 dan komitmen organisasi X_2 bernilai nol (0), maka variabel turnover intention (Y) akan bernilai 18.326 satuan.

$b_1 = -0,106$ artinya jika persepsi dukungan organisasi (X1) memiliki koefisien regresi sebesar $-0,106$, artinya jika persepsi dukungan organisasi meningkat satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka variabel turnover intention (Y) karyawan PT. Paripurna Swakarsa akan menurun sebesar $0,106$ atau $10,6\%$.

$b_2 = -0,295$ artinya jika komitmen organisasi (X2) memiliki koefisien regresi sebesar $-0,295$, meningkat sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka variabel turnover intention (Y) karyawan PT. Paripurna Swakarsa akan menurun sebesar $0,295$ atau $29,5\%$.

4.3 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk menghitung seberapa besar pengaruh (kontribusi) yang diberikan oleh persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi terhadap turnover intention pada PT. Paripurna Swakarsa secara parsial dan simultan dapat diketahui melalui analisis koefisien determinasi (Kd) sebagai berikut.

- Secara parsial koefisien determinasi (Kd) persepsi dukungan organisasi terhadap *turnover intention* adalah sebesar $12,04\%$ mempunyai arti bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. Paripurna Swakarsa sebesar $12,04\%$.
- Secara parsial koefisien determinasi (Kd) komitmen organisasi terhadap *turnover intention* adalah sebesar $20,34\%$ mempunyai arti bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. Paripurna Swakarsa sebesar $20,34\%$.
- Sedangkan untuk menghitung seberapa besar pengaruh (kontribusi) yang diberikan oleh persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* secara simultan dapat diketahui melalui R Square pada tabel model summary koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 4.2 Analisis Koefisien Determinasi Model Summary

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.479 ^a	.229	.223	2.82922

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Persepsi Dukungan Organisasi

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data yang telah diolah (2020)

Berdasarkan hasil output SPSS, diperoleh nilai R square sebesar $0,229$ atau $22,90\%$. Secara simultan besar pengaruh (kontribusi) antara persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi terhadap turnover intention pada PT. Paripurna Swakarsa secara bersama-sama adalah sebesar $22,90\%$ sedangkan sisanya sebesar $77,10\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

4.4 Pengujian Hipotesis

4.4.1 Hipotesis Secara Parsial

Dengan menggunakan program SPSS 23.00 for windows, diperoleh output sebagai berikut:

Tabel 4.3 Pengujian Hipotesis Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.326	1.224		14.969	.000
	Persepsi Dukungan Organisasi	-.106	.035	-.180	-3.011	.003
	Komitmen Organisasi	-.295	.048	-.370	-6.182	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data yang telah diolah (2020)

- Berdasarkan Dari output SPSS diatas diperoleh nilai thitung untuk X1 sebesar $-3,011$ dan ttabel $-1,650$. Dikarenakan nilai thitung $>$ ttabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel persepsi dukungan organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel turnover intention.

2. Pada output SPSS diatas diperoleh nilai thitung untuk X2 sebesar -6,182 dan ttabel -1,650. Dikarenakan nilai thitung > ttabel, maka H0 ditolak dan H1 diterima, artinya variabel komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel turnover intention.

4.4.2 Hipotesis Secara Simultan

Dengan menggunakan program SPSS 23.00 for windows, diperoleh output sebagai berikut:

Tabel 4.4 Pungujian Hipotesis Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	644.272	2	322.136	40.244	.000 ^b
	Residual	2169.214	271	8.004		
	Total	2813.486	273			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Persepsi Dukungan Organisasi

Berdasarkan output di atas diketahui nilai Fhitung sebesar 40,244 dengan p-value (sig) 0,000. Dengan $\alpha=0,05$ serta derajat kebebasan $V1 = 271$ ($n-(k+1)$), maka di dapat Ftabel 3,029. Dikarenakan nilai Fhitung > Ftabel ($40,244 > 3,029$) maka H0 ditolak dan H1 diterima, artinya Persepsi dukungan organisasi (X1) dan komitmen organisasi (X2) secara simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention (Y) pada karyawan PT. Paripurna Swakarsa.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

4.5.1 Analisis Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki hasil terdapat hubungan korelasi antara variabel persepsi dukungan organisasi dengan turnover intention sebesar -0,347 nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka korelasi diantara variabel persepsi dukungan organisasi dengan *turnover intention* negatif dan signifikan, serta berada pada korelasi rendah. Pada hasil pengujian secara parsial (uji t) dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen dan hasil menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh terhadap turnover intention karyawan pada PT. Paripurna Swakarsa karena diperoleh nilai t hitung untuk X1 sebesar -3,011 dan t tabel -1,650. Dikarenakan nilai thitung > ttabel, maka H0 ditolak dan H1 diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan negatif antara persepsi dukungan organisasi terhadap turnover intention PT. Paripurna Swakarsa. Pada hasil penelitian diatas memberikan bukti empiris bahwa semakin tinggi persepsi dukungan organisasi akan menurunkan *turnover intention* pada karyawan PT. Paripurna Swakarsa Kalimantan Selatan.

4.5.2 Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki hasil terdapat hubungan korelasi antara variabel komitmen organisasi dengan turnover intention sebesar -0,451 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka korelasi diantara variabel komitmen organisasi dengan turnover intention negatif dan signifikan, serta berada pada korelasi sedang. Pada hasil pengujian secara parsial (Uji t) dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen dan hasil menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap turnover intention karyawan pada PT. Paripurna Swakarsa karena diperoleh nilai t hitung untuk X2 sebesar -6,182 dan t tabel -1,650. Dikarenakan nilai thitung > ttabel, maka H0 ditolak dan H1 diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan negatif antara komitmen organisasi terhadap turnover intention PT. Paripurna Swakarsa. Pada hasil penelitian diatas memberikan bukti empiris bahwa semakin tinggi komitmen organisasi akan menurunkan turnover intention pada karyawan PT. Paripurna Swakarsa Kalimantan Selatan.

4.5.3 Analisis Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

Pada hasil pengujian kolerasi secara simultan antara variabel persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Paripurna Swakarsa sebesar 0,479 dengan interprestasi skor sedang karena berada pada interval 0,40 – 0,599. Hasil pengujian hipotesis secara simultan (Uji F) memiliki hasil bahwa didapat nilai Fhitung sebesar 40,244 dengan p-value (sig) 0,000. Dengan $\alpha=0,05$ serta derajat kebebasan $v1 = 271$ ($n-(k+1)$), maka di dapat Ftabel 3,029. Dikarenakan nilai Fhitung > Ftabel ($40,244 > 3,029$). maka H0 ditolak dan H1 diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen, yaitu persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi terhadap variabel dependen yaitu turnover intention pada karyawan PT Paripurna Swakarsa. Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat memberikan bukti empiris bahwa semakin tinggi persepsi

dukungan organisasi dan komitmen organisasi akan menurunkan turnover intention pada karyawan PT. Paripurna Swakarsa Kalimantan Selatan.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian teori dan hasil penelitian yang telah dilakukan menggunakan analisis deskriptif dengan menggunakan linier berganda mengenai pengaruh persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi terhadap turnover intention pada karyawan PT. Paripurna Swakarsa, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Persepsi dukungan organisasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan PT. Paripurna Swakarsa, diperoleh presentase rata-rata mengenai persepsi dukungan sebesar 79,20% dapat disimpulkan bahwa persepsi dukungan dari sudut pandang karyawan dalam presentase yang tinggi.
2. Komitmen organisasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan PT. Paripurna Swakarsa, diperoleh presentase rata-rata mengenai komitmen organisasi sebesar 79,95% dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dari sudut pandang karyawan dalam presentase yang tinggi.
3. *Turnover Intention* yang ada di PT. Paripurna Swakarsa berdasarkan tanggapan responden, diperoleh presentase rata-rata mengenai turnover intention sebesar 40,35% dapat disimpulkan bahwa turnover intention dari sudut pandang karyawan dalam presentase yang rendah.
4. Pengaruh persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh terhadap turnover intention sebesar 12,04%, artinya variabel persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh rendah tapi pasti terhadap *turnover intention* karyawan, serta persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan pada PT. Paripurna Swakarsa.
5. Pengaruh komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* sebesar sebesar 20,34%, artinya variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh cukup kuat terhadap turnover intention karyawan, serta komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Paripurna Swakarsa.
6. Persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap *turnover intention* sebesar 22,90%, artinya variabel persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh cukup kuat terhadap *turnover intention* karyawan, serta persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Paripurna Swakarsa.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di PT Paripurna Swakarsa, penulis memberikan saran sebagai berikut:

5.2.1 Aspek Teoritis

1. Saran bagi akademisi yaitu untuk lebih menggali kembali mengenai persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi yang nantinya akan berdampak terhadap turnover intention karyawan dengan cara membaca buku-buku atau penelitian terdahulu.
2. Saran bagi peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian dengan variabel yang sama, agar melakukan penelitian lebih lanjut, faktor – faktor selain persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi yang dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan seperti lingkungan kerja dan motivasi kerja.

5.2.2 Aspek Praktis

1. Saran secara praktis yang dapat diberikan dari hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh yaitu agar PT. Paripurna Swakarsa untuk dapat terus memberikan dukungan organisasi kepada setiap karyawannya. Adapun cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu mengikutsertakan karyawan dalam pembuatan keputusan rencana kerja agar mendapatkan informasi yang akurat dan atasan dapat menunjukkan kepedulian kepada karyawannya seperti membantu karyawannya dalam memberikan solusi terkait permasalahan pekerjaan yang dialami mereka.
2. Komitmen organisasi pada PT. Paripurna Swakarsa termasuk dalam kategori tinggi, karena itu komitmen organisasi perlu dipertahankan dan ditingkatkan dengan memberikan peluang kepada karyawan. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan pengetahuan karyawan misalnya memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau training dilapangan agar seorang karyawan memiliki wawasan pengetahuan untuk jenjang karir berikutnya dan memberikan rewards atas prestasi yang telah dicapai. Sehingga, karyawan memiliki rasa keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan.

Daftar Pustaka

- Alkahtani, A.H. (2015). Investigating Factors That Influence Employees' Turnover Intention: A Review Of Existing Empirical Works. *International Journal of Business and Management*, Vol. 10, No. 12, hlm. 152-166.
- Anwar, M. (2016). Factors Affecting Turnover Intentions; Empirical Evidence. *Humanistic Management Network. Research Paper Series*, No. 34/16.
- Atef, G., Leithy, W.E., dan Al-Kalyoubi, M. (2017). Factors Affecting Employees' Turnover Intention. *International Business Management*, Vol. 11, No. 1, hlm. 118-130.
- Bukit, B., Malusa, T., dan Rahmat, A., (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahar.
- Edison, E., Anwar, Y., dan Komariyah, I.(2017).Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi. Bandung:Alfabeta.
- Hendaryati, D. D., (2017). Statistik Pekebunan Indonesia. [Online]. Tersedia: <http://ditjenbun.pertanian.go.id/tinymcpuk/gambar/file/statistik/2017/Kelapa-Sawit-2015-2017.pdf>. [24 februari 2019].
- Julianto, P. A. (2018). Kementan: Industri Kelapa Sawit Berkontribusi Besar Terhadap Ekonomi. [online].<https://ekonomi.kompas.com/read/2018/03/06/193500226/kementan--industri-kelapa-sawit-berkontribusi-besar-terhadapekonomi>. [17 September 2019].
- Kaswan. (2018). *Perilaku Organisasi Positif*. Bandung:Pustaka Setia.
- Kinicki, A., & Fugate, M. (2016). *Organizational Behavior: A practical, Problem-Solving Approach (1st ed)*. New York:McGraw-Hill Education.
- Kusuma, P. I. K., dan Munjiati, W. N. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan Di Hotel Alila Ubud. *Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6. No. (10), 5748-5774.
- Manuel, B. E. P. G dan Rahayuda, G. A. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen efektif, Komitmen kalkulatif dan komitmen normative terhadap turnover intention Ayodya Resort Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, Vol. 4, No.8, 2243-2268.
- Masram, dan Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo:Zifatama.
- Ngusmanto, H. (2017). *Teori Perilaku Organisasi Publik*. Jakarta: Mitra Wacana.
- Priansa, D. J. (2017). *Perilaku Organisasi Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Putri, S. A. A. (2015). *Menggenjot Daya Saing Perusahaan Lewat Pengembangan SDM*. [online].<http://edukasi.kompas.com/read/2015/06/18/10263181/Menggenjot.Daya.Saing.Perusahaan.Lewat.Pengembangan.SDM>. [14 September 2019].
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2015). *Perilaku Organisasi, Edisi 16*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.