

SKRIPSI

**ANALISIS PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL
SUPPORT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN *JOB
SATISFACTION* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Kasus Karyawan Toko Alfamart Kota Makassar)**

FELIX EMMANUEL SOEMARNO



DEPARTEMEN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS HASANUDDIN

MAKASSAR

2025



SKRIPSI

**ANALISIS PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL*
SUPPORT TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN *JOB*
SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

(Studi Kasus Karyawan Toko Alfamart Kota Makassar)

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh:

FELIX EMMANUEL SOEMARNO

A021211017



DEPARTEMEN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS HASANUDDIN

MAKASSAR

2025



Optimized using
trial version
www.balesio.com

SKRIPSI

PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Karyawan Toko Alfamart Kota Makassar)

Disusun dan diajukan oleh

FELIX EMMANUEL SOEMARNO

A021211017

Telah diperiksa dan disetujui untuk diseminarkan
Makassar 2025

Pembimbing Utama


Prof. Dr. Rio Mardiana Yusuf
S.E., M.Si., CHRP., CHCBP.

NIP. 19670518199203200

Pembimbing Pendamping


Dr. Wahda, S.E., M.Pd., M.Si

NIP. 197602082003122001

Mengetahui,


Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin

Dr. Andi Aswan, S.E., MBA., M.Phil.
NIP. 197705102006041003



SKRIPSI

PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi Kasus Karyawan Toko Alfamart Kota Makassar)

Disusun dan diajukan oleh

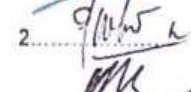
FELIX EMMANUEL SOEMARNO

A021211017

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi

pada tanggal 23 Juli 2025 dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Panitia Penilai

No.	Nama Penilai	Jabatan	Tanda Tangan
1	Prof. Dr. Ria Mardiana Yusuf S.E.,M.Si., CHRP.,CHCBP	Ketua	1... 
2	Dr. Wahda, S.E.,M.Pd.,M.Si	Sekretaris	2... 
3	Prof. Dr. H. Abdul Rahman Kadir,S.E.,M.Si.,CIPM.,CWM	Anggota	3... 
4	Dr. Andi Aswan, S.E.,MBA.,M.Phil.	Anggota	4... 

Mengetahui,

Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin


Dr. Andi Aswan, S.E.,MBA.,M.Phil.
NIP. 197705102006041003



PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Felix Emmanuel Soemarno

Nim : A021211017

Departemen/Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi saya yang berjudul

**Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Turnover Intention
dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening
(Studi Kasus Karyawan Toko Alfamart kota Makassar)**

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 Ayat 2 dan Pasal 70).

Makassar, Juni 2025

Yang membuat pernyataan



Felix Emmanuel Soemarno



Optimized using
trial version
www.balesio.com

PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan petunjuk-Nya, sehingga skripsi ini dengan judul “Analisis Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Turnover Intention dengan Job Satisfaction Studi Kasus Karyawan Toko Alfamart kota Makassar” ini dapat diselesaikan dengan baik. Penulis menyadari bahwa keberhasilan ini juga tidak terlepas dari doa serta dukungan dari berbagai pihak. Dengan penuh rasa syukur dan kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada.

1. Orang tua tercinta, Bapak Michael Soemarno dan Ibu Resky yang selalu memberikan cinta, dukungan, dan doa tanpa henti. Segala pencapaian ini adalah buah dari pengorbanan dan kasih sayang kalian. Semoga karya ini menjadi wujud rasa syukur dan kebanggaan.
2. Saudara penulis, yaitu kedua kakak dari penulis, Meiske Caesaria dan Afriadi Gustiviantoro yang telah memberikan dukungan, semangat, serta kebersamaan.
3. Prof. Dr. Ria Mardiana Yusuf, S.E.,M.Si.,CHRP.,CHCBP sebagai dosen pembimbing pertama yang telah memberikan arahan dan bimbingan selama penyusunan penelitian ini.
4. Dr. Wahda, S.E.,M.Pd.,M.Si sebagai dosen pembimbing kedua yang memberikan arahan dan bimbingan selama penyusunan penelitian ini.



5. Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir, S.E., M.Si., CIPM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin sekaligus dosen penguji yang memberikan masukan dan saran dalam seminar proposal dan seminar hasil.
6. Dr. Andi Aswan, S.E., M.S., sebagai Ketua Program Studi Manajemen Universitas Hasanuddin sekaligus dosen penguji yang memberikan masukan dan saran dalam seminar proposal dan seminar hasil.
7. Prof. Dr. Muhammad Yunus, S.E., M.T sebagai dosen pembimbing akademik, serta seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis atas ilmu yang telah dibagikan kepada penulis.
8. Seluruh staf akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, yang dengan sabar membantu administrasi sejak penulis masuk tahun 2021 hingga 2025
9. Kepada sahabat Pria Matang penulis yaitu Zulhad, Habibi, dan Felix, yang selalu mendukung dan membersamai dimasa masa suka dan duka penulis hingga keluh kesah penulis hingga sekarang.
10. Kepada sahabat penulis yang tergabung pada grup keluarga cemara yang telah membersamai Penulis, memberikan semangat, mengajak menikmati masa-masa seru perkuliahan serta membantu Penulis dalam proses perkuliahan hingga saat ini.

Makassar, 13 Agustus 2025

Penulis



ABSTRAK

Analisis Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Turnover Intention Terhadap Turnover Intention dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Karyawan Toko Alfamart kota Makassar)

Felix Emmanuel Soemarno

Ria Mardiana Yusuf

Wahda

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Turnover Intention dengan Job Satisfaction sebagai variabel intervening pada karyawan toko Alfamart kota Makassar. Metode yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan sampel sebanyak 90. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling, di mana data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan kepada karyawan toko Alfamart. Teknik analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling* berbasis Partial Least Square (SEM-PLS) dengan bantuan software SmartPLS 4.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Selain itu, *Perceived Organizational Support* juga berpengaruh positif signifikan terhadap *Job Satisfaction*, dan *Job Satisfaction* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*. Secara tidak langsung, *Perceived Organizational Support* juga berpengaruh terhadap *Turnover Intention* melalui *Job Satisfaction*.



: Perceived Organizational Support, Turnover Intention, Job
Karyawan toko Alfamart, Makassar.

ABSTRACT

Analysis The Effect of Perceived Organizational Support on Turnover Intention with Job Satisfaction as an Intervening Variable (Case Study Alfamart Store Employees in Makassar City)

Felix Emmanuel Soemarno

Ria Mardiana Yusuf

Wahda

This study aims to analyze the effect of Perceived Organizational Support on Turnover Intention with Job Satisfaction as an intervening variable in Alfamart store employees in Makassar city. The method used in this study uses quantitative methods, with a sample of 90 sampling techniques using purposive sampling, where primary data is collected through questionnaires given to Alfamart store employees. The data analysis technique uses Structural Equation Modeling based on Partial Least Square (SEM-PLS) with the help of SmartPLS 4.0 software. The results of this study indicate that Perceived Organizational Support has a negative and significant effect on Turnover Intention. In addition, Perceived Organizational Support also has a significant positive effect on Job Satisfaction, and Job Satisfaction has a significant negative effect on Turnover Intention. Indirectly, Perceived Organizational Support also affects Turnover Intention through Job Satisfaction.

Keywords: *Perceived Organizational Support, Turnover Intention, Job Satisfaction, Employees of Alfamart, Makassar.*



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN SAMPUL.....	ii
HALAMAN PERSEJUTUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	v
PRAKATA.....	vi
ABSTRAK.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.5 Sistematika Penulisan.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1. <i>Perceived Organizational Support</i>	12
2.2. <i>Turnover Intention</i>	15
2.3. Job Satisfaction.....	17
2.4. Penelitian Terdahulu	20
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS.....	26
3.1 Kerangka Konseptual	26
3.2 Pengembangan Hipotesis	31
BAB IV METODE PENELITIAN	32
4.1 Jenis dan Rancangan Penelitian	32
4.2 Lokasi dan Waktu.....	33
4.3 Populasi dan Sampel	33
4.4 Sumber Data.....	35
4.5 Sampling	35
4.6 Pengumpulan Data	36



4.7 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	36
4.8 Instrumen Penelitian	39
4.9 Uji Validitas dan Reabilitas	40
4.10 Teknis Analisis Data	41
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN.....	45
5.1 Deskripsi Objek Penelitian	45
5.1.1 Sejarah Alfamart.....	45
5.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	46
5.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan.....	47
5.2 Karakteristik Responden	47
5.2.1 Klasifikasi Berdasarkan Jenis Kelamin	47
5.2.3 Klasifikasi Berdasarkan Jenjang Pendidikan	49
5.2.4 Klasifikasi Berdasarkan Durasi Masa Kerja	50
5.2.5 Klasifikasi Berdasarkan Unit Penempatan Toko.....	50
5.3 Deskripsi Variabel dan Perhitungan Skor Variabel.....	51
5.3.1 Analisis Variabel Perceived Organizational Support	52
5.3.2 Analisis Variabel Turnover Intention.....	54
5.3.3 Analisis Variabel Job Satisfaction	56
5.4 Hasil Uji Validitas dan Uji Reabilitas	58
5.4.1 Uji Validitas.....	58
5.4.2 Uji Reabilitas	61
5.4.3 Uji R-Square.....	62
5.4.4 Hasil Uji F-Square (F).....	63
5.5 Hasil Uji Hipotesis	64
5.5.1 Uji Pengaruh Langsung (Dirrect Effect)	65
5.5.2 Uji Pengaruh Tidak Langsung (Indirrect Effect)	67
5.6 Pembahasan.....	68
5.6.1 Pengaruh Perceived Organizational Support (X) terhadap Turnover Intention (Y).....	69
5.6.2 Pengaruh Perceived Organizational Support (X) terhadap Job Satisfaction (Z)	70
Pengaruh Job Satisfaction (Z) terhadap Turnover Intention (Y)	72
Pengaruh Perceived Organizational Support (X) terhadap Turnover (Y) melalui Job Satisfaction (Z)	73
JTUP	75



6.1 Kesimpulan	75
6.2 Saran	76
6.3 Keterbatasan Dalam Penelitian	78
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN	85



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Statistik Tenaga Kerja Kota Makassar	2
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	20
Tabel 4. 1 Definisi Operasional	37
Tabel 4. 2 Instrumen Penelitian.....	40
Tabel 5. 1 Jenis Kelamin Responden.....	48
Tabel 5. 2 Usia Responden.....	48
Tabel 5. 3 Jenjang Pendidikan Responden	49
Tabel 5. 4 Durasi Masa Kerja.....	50
Tabel 5. 5 Unit Penempatan Toko	50
Tabel 5. 6 Analisis Variabel Perceived Organizational Support	52
Tabel 5. 7 Analisis Variabel Turnover Intention	54
Tabel 5. 8 Analisis Variabel Job Satisfaction	56
Tabel 5. 9 Uji Validitas Konvergen.....	59
Tabel 5. 10 Validitas Diskriminan	61
Tabel 5. 11 Uji Reabilitas	62
Tabel 5. 12 Uji R Square.....	63
Tabel 5. 13 Uji F Square	63
Tabel 5. 14 Uji Pengaruh Langsung.....	65
Tabel 5. 15 Uji Tidak Langsung.....	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1 Kerangka Penelitian	31
Gambar 5. 1 Struktur Organisasi Perusahaan	47
Gambar 5. 2 Model Struktural Hasil Analisis SEM-PLS.....	64

DAFTAR LAMPIRAN



iodata.....	86
uesioner Penelitian.....	87
abulasi Jawaban Responden.....	95

Lampiran 4 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas.....	104
Lampiran 5 Hasil Uji F-Square.....	105
Lampiran 6 Hasil Uji R-Square.....	105
Lampiran 7 Hasil Uji Pengaruh Langsung.....	105
Lampiran 8 Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung.....	105



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia usaha dan organisasi di Indonesia berkembang semakin pesat. Setiap organisasi mempunyai berbagai tujuan yang hendak dicapainya. Tujuan tersebut diraih dengan mendayagunakan sumber-sumber daya yang ada. Kendatipun berbagai sumber daya yang ada penting bagi organisasi, satu-satunya faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif potensial adalah sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya ini dikelola. Teknologi produksi, pendanaan, koneksi pelanggan (pemasaran) semuanya dapat dengan mudah untuk ditiru.

Sumber daya manusia adalah elemen paling krusial dalam setiap organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia juga berperan sebagai salah satu pendorong utama dalam operasional perusahaan. Sebagian besar perkembangan perusahaan dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Menurut Lydiasari (2010), perusahaan sering kali mengesampingkan karyawan dalam beberapa aspek karena lebih memusatkan perhatian pada pencapaian target dan ambisi untuk menjadi pemimpin di pasar. Dalam situasi seperti ini, tidak jarang perusahaan memperlakukan karyawan seolah-olah mereka adalah mesin tanpa memperhatikan aspek aspek lain sehingga karyawan merasakan kurangnya dukungan dari organisasi, hal tersebut tentu dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan, penurunan kepuasan kerja dan kreativitas, merasa tidak aman hingga kekhawatiran.



urut (Aditya & Santososo, 2021) Permasalahan sumber daya manusia g terjadi dan dapat menghambat kinerja sebuah organisasi diantaranya turnover yang tinggi. Menurut Robbins dan Judge (2018) *Turnover intention*

mengacu pada kecenderungan seorang karyawan untuk berpotensi meninggalkan perusahaan, baik secara sukarela maupun tidak, yang dapat disebabkan oleh kurangnya daya tarik pekerjaan saat ini atau adanya peluang kerja lain yang lebih menarik, sehingga karyawan memilih untuk meninggalkan pekerjaannya. Salah satu industri yang saat ini mengalami pertumbuhan pesat adalah Industri retail hal namun, di balik pertumbuhan pesat ini perusahaan ritel sering menghadapi tantangan besar dalam mempertahankan tenaga kerja mereka. Salah satu isu yang paling menonjol adalah tingginya tingkat *turnover* karyawan, yang dapat berdampak negatif terhadap stabilitas operasional dan biaya rekrutmen serta pelatihan karyawan baru

Berdasarkan data yang diperoleh dari website Kementrian Tenaga Kerja (2022) tingkat turnover karyawan di sektor ritel mencapai 30% per tahun, lebih tinggi dibandingkan sektor lain seperti manufaktur dan jasa keuangan hal senada juga dikemukakan oleh Data dari Asosiasi Pengusaha Ritel Indonesia (APRINDO) menunjukkan bahwa tingkat turnover di sektor ini mencapai 30-40% per tahun, yang jauh lebih tinggi dibandingkan dengan industri lainnya. Tentu saja fenomena ini tidak hanya meningkatkan biaya rekrutmen dan pelatihan, tetapi juga mengganggu konsistensi layanan pelanggan, yang menjadi faktor kritis dalam industri yang mengutamakan interaksi langsung (Chen et al., 2021).

Berdasarkan data yang diperoleh dari website Badan Pusat Statistik, berikut jumlah angkatan kerja yang ada di kota Makassar selama 5 tahun terakhir :

Keterangan	2020	2021	2022	2023	2024
Bekerja	585.325	629.933	643.368	582.708	629.183
guran	110.833	95.596	86.267	69.124	67.668
	696.158	725.529	729.635	651.832	696.851

Tabel 1. 1 Statistik Tenaga Kerja Kota Makassar



Dari data yang diperoleh, jumlah tenaga kerja yang bekerja mengalami kenaikan dari 585.325 orang pada tahun 2020 menjadi 643.368 orang pada tahun 2022. Namun, pada tahun 2023, terjadi penurunan signifikan menjadi 582.708 orang, yang hampir menyamai jumlah pekerja pada tahun 2020. Sementara itu, tingkat pengangguran mengalami penurunan secara konsisten dari 110.833 orang pada tahun 2020 menjadi 67.668 orang pada tahun 2024, yang menunjukkan adanya peningkatan kesempatan kerja dalam rentang empat tahun terakhir. Secara keseluruhan, total angkatan kerja mengalami peningkatan dari 696.158 orang pada tahun 2020 hingga mencapai puncaknya pada tahun 2022 dengan 729.635 orang.

Penelitian ini dilakukan pada PT Sumber Alfaria Trijaya TBK atau biasa dikenal Alfamart. Alfamart merupakan usaha retail terbesar kedua yang ada di Indonesia, saat ini Alfamart memiliki perkembangan yang baik dengan gerai yang terus bertambah. Pada tahun 2024 tercatat alfamart memiliki 19.638, jumlah ini terdiri dari 14.639 gerai sendiri dan 5.269 sebagai gerai kerja sama atau *franchise*. Selaras dengan bertambahnya jumlah gerai Alfamart maka kebutuhan akan tenaga kerja untuk melakukan kegiatan operasional di tiap gerai baru yang akan dibuka juga ikut meningkat. Hal ini dikarenakan strategi alfamart dalam memberikan kemudahan layanan kepada masyarakat agar lebih mudah diakses serta sebagian besar gerai buka dari pagi hingga malam, bahkan ada yang 24 jam di lokasi-lokasi strategis, memberikan fleksibilitas bagi pelanggan selain itu Alfamart memposisikan diri sebagai toko penyedia kebutuhan pokok dan harian (consumer goods) serta berfungsi sebagai pusat pembayaran dan layanan jasa. Pertumbuhan Alfamart juga semakin meningkat dikarenakan prinsip “Dekat konsumen sedekat mungkin”, serta pihak Alfamart juga



menawarkan Model Bisnis Waralaba (*Franchise*). Bagi pihak pihak yang ingin turut serta melakukan pembukaan Toko Baru.

Informasi yang diperoleh dari data internal, jumlah *store*/toko yang ada di kota Makassar di tahun 2024 berjumlah 188 yang tersebar 14 kecamatan, dengan jumlah pegawai toko sebanyak 1.201. Sebagian besar karyawan tersebut merupakan generasi Z yang berusia 18 hingga 25 tahun dengan status karyawan kontrak. Tantangan terbesar dari tenaga kerja tersebut adalah mengundurkan diri dengan rata rata lama bekerja kurang dari 12 bulan, sehingga permasalahan turnover intention terjadi pada pegawai toko alfamart. Berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis pada karyawan hrd yang ada di alfamart kota Makassar angka turnover berada di kisaran 15% - 20% setiap tahunnya.

Salah satu hal yang mempengaruhi muncul niat intensi keluar karyawan atau *turnover intetion* adalah *Perceived Organizational Support*, hal ini sejalan dengan teori *Organizational Support Theory* (OST) yang dikembangkan Eisenberger et al. (1986) merupakan teori yang menjelaskan hubungan antara karyawan dan organisasi berdasarkan persepsi karyawan terhadap dukungan yang diberikan oleh organisasi. Teori ini berfokus pada keyakinan umum karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi dan memberikan dukungan pada karyawan. POS yang tinggi menumbuhkan perasaan "kewajiban timbal balik" untuk membalas dukungan organisasi melalui perilaku positif (Colquitt et al., 2013). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Pratama & Yuniawan, 2024) yang menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat dukungan yang dirasakan oleh



1 dari organisasi, semakin rendah kemungkinan mereka untuk memiliki
2 meninggalkan pekerjaan, serta penelitian yang dilakukan (Rezaei, 2019)

juga menemukan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention seorang karyawan.

Dukungan yang diberikan oleh organisasi diharapkan dapat meningkatkan loyalitas karyawan serta mendorong mereka untuk berkontribusi lebih optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Beberapa Fenomena tingginya *turnover intention* di industri ritel disebabkan kurangnya keterlibatan organisasi dalam mendukung kesejahteraan karyawan. Banyak pekerja di sektor ini merasa bahwa perusahaan tidak memberikan dukungan yang cukup, baik dalam bentuk insentif, pelatihan, maupun pengakuan atas kerja keras karyawan, teori ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Novianty & Avianty (2025) dan juga penelitian dari (Al-Suraihi & Yusuf, 2020) menunjukkan bahwa faktor ini menjadi penyebab tingginya tingkat turnover pada industri retail. Tentu saja fenomena berdampak pada penurunan kinerja dan produktivitas kerja seorang crew dalam hal ini dalam pelayanan kepada pelanggan.

Selain *Perceived Organizational Support* faktor lain yang mempengaruhi *Turnover Intention* adalah kepuasan kerja atau *Job Satisfaction*. Berdasarkan teori yang dikembangkan oleh (Robbins & Judge, 2017) kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik pekerjaannya, beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ini meliputi kepuasan gaji, hubungan dengan rekan kerja, peluang karier, dan kesejahteraan kerja (Mohamad et al., 2023). Pada penelitian yang dilakukan (I Putu & Ni Luh De Erik Trisnawati, 2022) juga disebutkan bahawa Karyawan yang



yang merasakan rasa puas dalam bekerja akan mengurangi niatnya keluar pada perusahaannya, kepuasan ini menyenangkan dalam

pekerjaan, baik itu di luar ruangan ataupun system kombinasi pekerjaan dalam dan luar.

Teori ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya telah dilakukan oleh Lumonoring (2025) yang meneliti hubungan antara kepuasan kerja dan *turnover intention* pada karyawan PT ABC Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting dalam menurunkan niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan, semakin rendah *turnover intention*. Dalam konteks industri ritel, kepuasan kerja sering kali rendah karena pekerjaan yang bersifat repetitif, jam kerja yang panjang, serta keterbatasan dalam pengembangan karier. Pekerjaan di sektor ritel sering kali melibatkan jam kerja panjang, tugas yang berulang, dan tekanan dari target penjualan, yang dapat menyebabkan kelelahan dan meningkatkan niat untuk meninggalkan pekerjaan (Tian-Foreman, 2009), selain itu Karyawan di sektor ritel sering kali menerima gaji yang relatif rendah dibandingkan dengan industri lainnya hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Reyes (2024) menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai menjadi penyebab utama ketidakpuasan kerja dan *turnover intention* yang tinggi, hal ini sejalan dengan fenomena lain yang terjadi di toko alfamart karyawan yang merasa tidak puas dan memiliki niat untuk keluar akan menunjukkan sikap kurang termotivasi dalam melayani pelanggan, menurunnya inisiatif untuk mencapai target penjualan yang diberikan oleh atasan, selain itu karyawan yang memiliki niat untuk keluar dari segi kehadiran seringkali tidak hadir dengan alasan yang jelas atau tidak tepat ketika memasuki jam kerja, faktor lain adalah gaji dan tunjangan yang tidak adil terlebih bagi pegawai toko seringkali mendapat potongan dari persentase barang yang ada di toko.



Penelitian yang dilakukan Pratama dan Yuniawan (2024) yang meneliti tentang pengaruh dukungan organisasi terhadap keinginan keluar karyawan dengan keterikatan kerja sebagai variabel mediasi menunjukkan bahwa Dukungan Organisasi (POS) memainkan peran penting dalam mengurangi kecenderungan karyawan untuk keluar. Memperkuat keterlibatan kerja dan meningkatkan persepsi karyawan terhadap organisasi dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan produktivitas dan membangun reputasi perusahaan. ketika karyawan merasa didukung oleh perusahaan, keinginan mereka untuk keinginan mereka untuk keluar berkurang. Selain itu, penelitian ini menunjukkan korelasi positif antara keterlibatan kerja dan dukungan organisasi, yang mengarah ke kemungkinan yang lebih rendah dari karyawan meninggalkan perusahaan.

Sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan Kurniawan et al., (2024) yang meneliti korelasi antara persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja seorang karyawan yang menunjukkan bahwa ketika perusahaan memberikan dukungan dan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh seorang karyawan maka karyawan tersebut cenderung memiliki perasaan yang cenderung positif saat sedang bekerja dan mengurangi niat untuk berpikar pindah atau meninggalkan perusahaannya. Berdasarkan uraian diatas, mengenai permasalahan yang terjadi serta beberapa penelitian terdahulu dengan menggunakan *turnover intention* sebagai variabel dependen. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh *Perceived Organizational***



Support Terhadap *Turnover Intention* Dengan *Job Satisfaction* Sebagai Intervening pada Karyawan Toko Alfamart Kota Makassar”

nusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah pengaruh *Perceieved Organizational Support* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan toko alfamart kota Makassar?
2. Apakah pengaruh *Perceieved Organizational Support* terhadap *Job Satisfaction* pada karyawan toko alfamart kota Makassar?
3. Apakah pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan toko alfamart kota Makassar?
4. Apakah *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* melalui *Job Satisfaction* pada karyawan toko alfamart kota Makassar?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *Perceieved Organizational Support* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan toko alfamart Kota Makassar.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Perceieved Organizational Support* terhadap *Job Satisfaction* pada karyawan toko alfamart Kota Makassar.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan toko alfamart Kota Makassar.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* melalui *Job Satisfaction* pada karyawan toko alfamart Kota Makassar.



faat Penelitian

nfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi pemikiran penulis terkait peran *Perceived Organizational Support* dan *Job Satisfaction* dalam upaya mengurangi turnover intention khususnya pada Toko Alfamart serta Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi peneliti sehingga peneliti lain dapat menerapkan teori-teori yang telah diperoleh.

1.4.2 Manfaat Praktis

a) Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan penulis terkait pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Turnover Intention* melalui *Job Satisfaction*. Selain itu penelitian ini menambah pengalaman penulis dalam melakukan suatu penelitian.

b) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan masukan positif dan bermanfaat terkait pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Turnover Intention* melalui *Job Satisfaction*. Serta dapat menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan untuk melaksanakan perbaikan.

c) Bagi pihak lain

Sebagai acuan dan referensi bagi pihak yang lain yang ingin meneliti ataupun memperdalam penelitian yang sejenis

1.5 Sistematika Penulisan



Sistematika penulisan ini terdiri dari beberapa bab yang secara rinci berikut:

ENDAHULUAN

Pada Bab ini terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

1. Landasan teori yang berisi tentang pembahasan pengertian *Perceieved organizational Support, Turnover Intention dan Job Satisfaction*.
2. Hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan.

BAB III KERANGKA PIKIR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pada bagian kerangka konseptual, penulis memaparkan tentang bagaimana model kerangka pikir, hubungan antar variabel, serta hipotesis penelitian.

BAB IV METODE PENELITIAN

Bab ini terdiri atas rancangan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian, definisi operasional, instrument penelitian dan analisis data.

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdiri dari gambaran hasil penelitian dan analisa secara kuantitatif, serta pembahasan hasil penelitian. Agar sistematis, bab ini meliputi :

1. Hasil Penelitian

embahasan



BAB VI PENUTUP

Bab terakhir terdiri dari kesimpulan dan saran dari seluruh rangkaian penelitian yang telah dilakukan. Kesimpulan secara ringkas memaparkan masalah yang ada pada penelitian serta hasil dari penyelesaian penelitian. Pada bagian kesimpulan, penulis memaparkan hasil analisis dan interpretasi data yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya. Sedangkan saran berisi solusi atas masalah dan kelemahan yang ada pada ruang lingkup penelitian. Saran menguraikan mengenai langkah yang perlu diambil oleh berbagai pihak terkait hasil penelitian yang telah dilakukan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. *Perceived Organizational Support*

2.1.1 Definisi *Perceived Organizational Support*

Organizational Support Theory (OST) yang dikembangkan Eisenberger et al. (1986) merupakan teori yang menjelaskan hubungan antara karyawan dan organisasi berdasarkan persepsi karyawan terhadap dukungan yang diberikan oleh organisasi. Teori ini berfokus pada keyakinan umum karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi karyawan. POS yang tinggi menumbuhkan perasaan "kewajiban timbal balik" untuk membalas dukungan organisasi melalui perilaku positif (Colquitt et al., 2013)

Menurut penelitian yang dilakukan (Kurtessis et al., 2017) juga menyebutkan bahwa *Perceived Organizational Support (POS)* merujuk pada persepsi karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Hal ini dapat meningkatkan keterlibatan kerja dan kepuasan karyawan. POS juga mencerminkan keyakinan karyawan bahwa organisasi memberikan dukungan yang diperlukan untuk mencapai kesejahteraan dan kepuasan kerja seorang karyawan (Aulia et al., 2022; Sun, 2019).

Selain itu *Perceived Organizational Support* juga dapat berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara berbagai faktor organisasi dan hasil kinerja karyawan, sehingga dukungan yang dirasakan dapat meningkatkan kepuasan

yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja karyawan dan mengurangi niat karyawan untuk keluar dari perusahaannya (Artatanaya et al.,



Berdasarkan pendapat yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa *Perceived Organizational Support* merupakan salah komponen penting dan vital dalam upaya meningkatkan hubungan yang positif antara karyawan dan organisasi. Dengan terjalinnya hubungan yang positif bagi kedua pihak dari sisi organisasi akan meningkatkan kepuasan dan komitmen karyawan yang berkualitas dan akan mendorong perilaku yang proaktif serta mendorong tercapainya tujuannya organisasi yang menguntungkan.

2.1.2 Pengaruh *Perceived Organizational Support*

Perceived Organizational Support memiliki pengaruh yang signifikan dalam berbagai aspek termasuk kepuasan kerja, komitmen karyawan dan turnover intention seorang karyawan, *Perceived Organizational Support* mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dikarenakan ketika karyawan merasa didukung oleh organisasi karyawan akan cenderung merasa lebih puas serta karyawan akan merasakan bahwa pekerjaannya lebih dihargai dan diakui oleh organisasi (Halim, 2024).

POS juga memiliki peran dalam mengurangi niat pergantian karyawan. Karyawan yang merasakan dukungan dari organisasi cenderung menunjukkan komitmen untuk tetap berada di dalam organisasi. Menurut Saralita dan Ardiyanti (2020), menunjukkan adanya korelasi negatif antara *perceived organizational support* (POS) dengan turnover intention, dimana semakin tinggi dukungan yang dirasakan berkorelasi dengan menurunnya intensi untuk meninggalkan organisasi.

Hal ini mengindikasikan bahwa organisasi yang mampu membina lingkungan yang dapat mengurangi tingkat turnover dan mempertahankan karyawan berkualitas tinggi.



2.1.3 Dimensi *Perceived Organizational Support*

Perceived Organizational Support tersusun dari berbagai dimensi yang mencerminkan bagaimana seorang karyawan merasakan dukungan dari organisasinya, berikut beberapa dimensi dari *perceived organizational support* :

1. **Dukungan Emosional** : Dimensi ini mencakup persepsi bahwa organisasi menunjukkan perhatian dan kepedulian terhadap kesejahteraan emosional karyawan. Individu yang mengalami dukungan emosional cenderung merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi yang lebih baik (Miao, 2011)
2. **Dukungan Instrumental** : Dimensi ini merujuk pada tersedianya sumber daya yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan kerja, bentuk dukungan yang bisa diberikan oleh organisasi yaitu pelatihan, alat kerja yang memadai dan bantuan dari rekan kerja serta atasan (Fetriah & Hermingsih, 2023)
3. **Kondisi Kerja yang mendukung** : Dimensi ini meliputi aspek fisik dan psikologis dari lingkungan kerja yang mendukung karyawan dalam melaksanakan tugas mereka. Lingkungan kerja yang positif dan kondusif dapat meningkatkan persepsi terhadap dukungan organisasi. (Shaheen et al., 2016)
4. **Dukungan dari atasan** : Dimensi ini mencakup Dukungan yang diberikan oleh atasan secara langsung berkontribusi pada POS. Karyawan yang merasakan dukungan dari atasan mereka cenderung memiliki persepsi yang lebih baik tentang dukungan organisasi secara keseluruhan. (Shaheen et al.,



5. **Pengakuan dan Penghargaan** : Dimensi ini Meliputi pengakuan terhadap kontribusi karyawan dan penghargaan yang diberikan oleh organisasi. Ketika karyawan merasakan bahwa usaha dan pencapaian mereka diakui, mereka lebih cenderung merasa terikat dan berkomitmen terhadap organisasi.(Artatanaya et al., 2023)

2.2. *Turnover Intention*

2.2.1 Definisi *Turnover Intention*

Robbins dan Judge (2017) Menyebutkan bahwa *Turnover intention*, atau niat keluar masuk karyawan, mengacu pada keinginan atau kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat ini dan mencari peluang di tempat lain. Niat ini sering kali dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan dukungan yang dirasakan dari organisasi

Karyawan dengan *turnover intention* yang tinggi cenderung merasa tidak puas dengan pekerjaannya, merasa kurang dihargai, atau mengalami tingkat stres yang tinggi di lingkungan kerja. Turnover intention dapat menjadi indikator penting bagi organisasi untuk mengidentifikasi masalah di lingkungan kerja dan mengambil tindakan untuk meningkatkan retensi karyawan.(Gyensare, et al.,2017). Menurut (Robbins dan Judge, 2007) dalam (Asmara, 2018) Turnover dibedakan menjadi dua jenis yaitu voluntary turnover pengunduran diri karyawan atas kehendak pribadi, dan involuntary turnover, yaitu pengunduran diri karyawan yang disebabkan oleh faktor organisasi atau keadaan mendesak.



2.2.2 Faktor – Faktor Penyebab *Turnover Intention*

Terdapat berbagai faktor – faktor penyebab yang mempengaruhi niat *turnover* seorang karyawan. Faktor – faktor ini sangat penting bagi pihak manajemen suatu organisasi untuk diperhatikan sebagai upaya untuk mengurangi tingkat turnover karyawan dan mempertahankan karyawan yang berkualitas. Berikut beberapa faktor – faktor penyebab turnover intention :

1. **Kepuasan Kerja** : Rendahnya kepuasan kerja berkorelasi dengan tingginya niat untuk berpindah kerja. Karyawan yang tidak puas dengan peran mereka, baik dari segi tanggung jawab maupun lingkungan kerja, cenderung mencari pekerjaan di tempat lain (Zhu et al., 2023)
2. **Komitmen Organisasional** : Komitmen organisasi adalah keadaan di mana karyawan mendukung organisasi serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Fujiana et al., 2016)
3. **Lingkungan Kerja** : Lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat meningkatkan niat karyawan untuk berpindah di perusahaan lain, karyawan yang merasa tidak aman dan tidak nyaman cenderung akan mencari kesempatan dan peluang lain
4. **Kepemimpinan dan Budaya Organisasi** : Gaya kepemimpinan dan budaya yang diterapkan pada suatu organisasi berperan niat seorang karyawan. Karyawan yang merasa tidak didukung oleh atasan mereka cenderung memiliki niat untuk meninggalkan organisasi (Fujiana et al., 2016)
5. **Keseimbangan Kerja – Hidup** : Keseimbangan antara pekerjaan dan



hidup pribadi seorang karyawan yang buruk akan meningkatkan niat orang untuk berpindah, seorang individu cenderung menginginkan adanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan (Fitria & Linda, 2019)

2.2.3 Dimensi Turnover Intention

Menurut Teori Mobley dalam (Singh, 2020) turnover intention terdiri dari tiga dimensi yaitu :

1. **Thinking Of Quitting** : Dimensi ini mengacu pada kecenderungan seorang karyawan untuk mulai memikirkan perusahaannya. Beberapa indikator yang termasuk dari dimensi ini juga mencakup diperlakukan tidak adil, sering absen serta malas untuk bekerja. Perasaan negatif ini terhadap kondisi kerja yang dialami memicu individu untuk mulai berpikir untuk keluar dari pekerjaannya
2. **Intention to Search for Alternatives** : Dimensi ini mengacu pada keinginan karyawan untuk mencari alternatif atau pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan kemampuannya serta lebih baik dari pekerjaan sebelumnya
3. **Intention to Quit** : Dimensi ini merujuk pada niat seseorang untuk benar benar meninggalkan perusahaannya, beberapa faktor yang menjadi dasar seorang karyawan mengambil keputusan ini adalah tawaran pekerjaan yang lebih baik atau merasa tidak nyaman dengan pekerjaannya.

2.3. Job Satisfaction

2.3.1 Definisi Job Satisfaction

Menurut (Robins dan Judge, 2015) dalam (Dewi dan Nurhayati, 2021) Kepuasan kerja merupakan ungkapan untuk mencerminkan kepuasan terhadap hasil evaluasi pekerjaan dan karakteristiknya. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh karyawan itu sendiri, antara lain kecerdasan, kemampuan, usia, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, tingkat pendidikan, pengalaman, masa kerja, kepribadian, kondisi emosi, pola pikir, dan metodologi kerja yang mempengaruhi pekerjaan antara lain jenis pekerjaan, struktur



organisasi, tingkat pekerjaan, kualitas pengawasan, aspek finansial, pengembangan karir, aspek sosial, dan hubungan industrial.

Kepuasan kerja menggambarkan kebahagiaan dan antusiasme karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja yang tinggi dapat berpengaruh signifikan terhadap motivasi, kinerja dan niat untuk tetap bekerja di perusahaan, karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya akan lebih produktif, lebih terlibat dan memiliki niat turnover yang lebih rendah dibanding karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya.(Kurniawan et al., 2024; Turangan, 2014.)

2.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Job Satisfaction

Job Satisfaction atau kepuasan kerja merupakan konsep yang kompleks yang dipengaruhi oleh berbagai faktor. Berikut beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja bagi seorang karyawan :

1. **Lingkungan Kerja** : Lingkungan kerja yang positif dan mendukung bagi seorang karyawan menjadi faktor yang sangat penting. Karyawan yang merasa nyaman dan aman di tempat kerja cenderung akan lebih puas dengan pekerjaannya.(Andriani et al., 2023)
2. **Gaya Kepemimpinan** : Gaya kepemimpinan yang baik, terutama gaya kepemimpinan yang transformasional, mampu memotivasi dan mendukung karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja seorang karyawan (Maryen et al., 2023)
3. **Kesempatan Untuk Berkembang** : kesempatan untuk berkembang dalam hal belajar dan mengembangkan karier, seperti pelatihan dan promosi, dapat meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang merasakan adanya peluang untuk maju cenderung

gustini Sri Mulyani, 2022)



4. **Budaya Organisasi** : Budaya organisasi yang positif, mendukung kemajuan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan akan puas dan menghargai pekerjaannya serta karyawan akan merasa sejalan dengan nilai – nilai diterapkan pada organisasi
5. **Tunjangan dan Kompensasi** : Gaji dan tunjangan yang diterima karyawan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, Gaji yang adil dan tunjangan yang memadai, seperti asuransi kesehatan dan cuti, dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. (Prawira, 2020)

2.3.3 Dimensi Job Satisfaction

Menurut Fred Luthans (2010) Terdapat beberapa dimensi yang secara signifikan mempengaruhi persepsi individu terhadap pekerjaan mereka. Dimensi-dimensi ini mencakup berbagai aspek yang berkontribusi terhadap tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan. Berikut beberapa dimensi – dimensi yang mempengaruhi kondisi tersebut yaitu :

1. **Pekerjaan itu Sendiri** : Merupakan faktor utama dalam kepuasan kerja, di mana pekerjaan tersebut menawarkan tugas yang menantang, tidak monoton, memberikan peluang untuk belajar, menerima tanggung jawab, serta memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang.
2. **Pay/Gaji** : Merupakan aspek yang memiliki berbagai dimensi dalam kepuasan kerja. Besaran gaji atau imbalan yang diterima karyawan menjadi salah satu indikator kepuasan, di mana hal ini dapat dipersepsikan sebagai sesuatu yang wajar dan sesuai.
3. **Pengawasan** : Kemampuan seorang pemimpin dalam memberikan dukungan serta bantuan perilaku. Pertama, berfokus pada karyawan dan diukur seberapa jauh mana pemimpin menunjukkan perhatian serta kepedulian



pribadi terhadap mereka. Kedua, mencerminkan suasana partisipatif atau keterlibatan dalam proses pengambilan keputusan yang dapat berdampak pada pekerjaan karyawan.

4. **Kesempatan promosi dan berkembang** : Kesempatan untuk pengembangan karier dan peningkatan keterampilan sangat penting. Karyawan yang memiliki akses ke pelatihan dan pengembangan profesional cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih besar.
5. **Rekan Kerja** : Interaksi yang harmonis antara rekan kerja yang saling mendukung menjadi salah satu faktor paling mendasar dalam kepuasan kerja. Kelompok kerja, khususnya tim yang solid, berperan sebagai sumber dukungan, kenyamanan, saran, serta bantuan bagi setiap anggotanya. Ketika karyawan merasa puas dengan hubungan antar rekan kerja dalam tim, hal ini dapat meningkatkan motivasi dan semangat mereka dalam bekerja.

2.4. Penelitian Terdahulu

Adapun hasil penelitian sebelumnya yang dikutip pada penelitian ini terlampir pada tabel berikut :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Hasil
1	Wayan Pide Aditra Salinas, Gusti Ayu Put Antari	Pengaruh <i>Work – Family Conflict</i> dan Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan <i>Turnover</i>	• <i>Work Family Conflict</i> • Dukungan Organisasi • Kepuasan Kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel <i>work – family conflict</i> berpengaruh negatif dan dukungan kerja berpengaruh positif



		<i>Intention</i> pada The Samaya	• <i>Turnover Intention</i>	terhadap kepuasan kerja, variabel dukungan organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>
2	Daffa Ikhlasus Pratama, Ahyar Yuniawan	Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap keinginan keluar karyawan dengan keterikatan kerja sebagai variabel mediasi	• Dukungan Organisasi • Keinginan Keluar Karyawan • Keterikatan kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel dukungan organisasi dan keterlibatan kerja karyawan berpengaruh negatif niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya
3	Musafir	Analisis Persepsi Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja Kaitannya dengan Komiten Organisasi pada PT.Mimoza Multime	• Persepsi Dukungan Organisasi • Kepuasan Kerja • Komitmen Organisasi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi
4	Kurniawan al.,	Dukungan Organisasi dengan Kepuasan Kerja	• Dukungan Organisasi • Kepuasan Kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang



		Distributor Retail Kota Solok		signifikan variabel persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja karyawan di PT. BMS
5	Mustopa, Lista Meria	Peran Pemberdayaan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Organisasional Terhadap <i>Turnover Intention</i>	• Peran Pemberdayaan • Kepuasan Kerja • Komitmen Organisasional • <i>Turnover Intention</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, serta kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
6	Revilia Dian Rismyanti	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan	• Kepuasan Kerja • <i>Turnover Intention</i> • Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
7	Felix Herianto, Yanuar	Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan	• <i>Perceived Organizational Support</i> • <i>Job Satisfaction</i> • <i>Turnover Intention</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Perceived Organizational Support</i> berpengaruh positif dan signifikan



		<i>Job Satisfaction</i> Sebagai Variabel Mediasi		terhadap Kepuasan kerja, Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , <i>Perceived</i> <i>Organizational</i> <i>Support</i> berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap <i>turnover</i> <i>intention</i> dan <i>Perceived</i> <i>Organizational</i> berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap <i>turnover</i> <i>intention</i> melalui kepuasan kerja
8	Naini & Riyanto,	The Influence of Perceived Organizational Support and WorkLife Balance on Turnover Intention Through Job Satisfaction	• <i>Perceived</i> <i>Organization</i> <i>al Support</i> • <i>WorkLife</i> <i>Balance</i> • <i>Turnover</i> <i>Intention</i> • <i>Job</i> <i>Satisfaction</i>	Penelitian ini dilakukan pada karyawan tetap PT ABB menemukan bahwa <i>Perceived</i> <i>Organizational</i> <i>Support</i> berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja serta <i>Perceived</i>



				<i>Organizational Support</i> berpengaruh Positif tetapi Tidak Signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui Kepuasan Kerja
9	Qiang Wang & Chao Wang	Reducing turnover intention: perceived organizational support for frontline employees	• <i>Turnover Intention</i> • <i>Perceived Organizational Support</i> • <i>Burnout</i>	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Perceived Organizational Support</i> memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi keluar karyawan retail yang dilakukan di China
10	Diana Nafishah Putri et al.,	Understanding Turnover Intention: Exploring the Influence of Job Security, Perceived Organizational Support, and Job Satisfaction as a Mediator	• <i>Turnover Intention</i> • <i>Job Security</i> • <i>Perceived Organizational Support</i> • <i>Job Satisfaction</i>	Penelitian ini dilakukan pada karyawan hotel berbintang 4 hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Perceived Organizational Support</i> berhubungan positif dengan <i>Job Security</i> dan <i>Commitment</i> , yang pada akhirnya



				mengurangi <i>Turnover Intention.</i>
--	--	--	--	--

