

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP *TURNOVER INTENTIONS* KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAWA TIMUR AREA SURABAYA UTARA

Hanif Prafidya

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya

Email: hanifpee@gmail.com

Abstract

Perceived organizational support and commitment in the employee aims to avoid turnover intentions, so that the vision can be achieved with good. This study aimed to analyze the influence of organizational commitment and perceived organizational support on employee turnover intentions. The sample used in this study was 50 permanent employees of PT PLN (Persero) Distribution of East Java, Surabaya Area North. The analysis technique in this study used multiple linear regression by using SPSS program version 18.0. These results indicate that individually variable organizational commitment significant negative effect on turnover intentions of employees at PT PLN (Persero) Distribution of East Java, Surabaya Area North and variable perceived organizational support individually significant negative effect on turnover intentions of employees at PT PLN (Persero) Distribution North Surabaya East Java Area. Simultaneously, organizational commitment and perceived organizational support significant negative effect on turnover intentions.

Keywords: *organizational commitment, perceived organizational support, turnover intentions.*

PENDAHULUAN

Tingkat persaingan kerja saat ini menyadarkan perusahaan akan pentingnya nilai investasi karyawan di masa yang akan datang. Dalam kondisi tersebut, beberapa perusahaan menginginkan karyawan yang mampu untuk berkinerja baik. Namun hal tersebut tidak mudah untuk didapatkan, terlebih lagi dalam melindungi dan mempertahankan karyawan yang sudah ada. Kehilangan karyawan yang berkualitas juga menjadi masalah tersendiri bagi sebuah organisasi karena visi dan misi menjadi terhambat. Setiap organisasi memiliki cara tersendiri agar karyawan yang berkualitas tersebut tidak sampai meninggalkan pekerjaan saat ini. Oleh sebab itu, perusahaan dituntut untuk mampu memprioritaskan, memotivasi, mengembangkan dan mempertahankan karyawan-karyawan yang berkualitas tersebut.

Karyawan yang sangat setia terhadap organisasi cenderung untuk tidak meninggalkan organisasi dibandingkan dengan karyawan yang kurang berkomitmen organisasi (Joiner *et al.*, 2004; Near, 1989 dalam Iqbal *et al.*, 2014). Menurut Meyer *et al.* (1993), komitmen organisasi memiliki definisi sebagai sebuah keadaan hubungan psikologis antara karyawan dengan organisasi tentang keputusan untuk melanjutkan atau menghentikan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Menurut Handoko (2011:21), saat ini salah satu kebutuhan prasyarat bagi kesuksesan perusahaan adalah tentang bagaimana kemampuan menarik dan mempertahankan karyawan yang cakap merupakan. Selain itu, ketidakmampuan perusahaan dalam memahami karyawannya menyebabkan karyawan memiliki niat berpindah ke organisasi lain jika terdapat kesempatan bekerja yang lebih baik dari organisasi yang ditempati saat ini. Setiap karyawan mengharapkan hal tertentu dalam tempat kerjanya saat ini, misalnya lingkungan kerja yang menyenangkan, rekan kerja yang solid, dan lain-lain sehingga karyawan tidak hanya mengharapkan imbalan atas kinerjanya kepada organisasi.

Menurut Perryer *et al.* (2010), *perceived organizational support* juga merupakan salah satu prediktor yang dapat mempengaruhi *turnover intentions*. *Perceived organizational support* didefinisikan sebagai keyakinan karyawan tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli tentang kesejahteraan mereka (Eisenberger *et al.*, 1986). *Perceived organizational support* dapat mendorong respon positif dari karyawan terhadap organisasi karena dengan adanya dukungan dari organisasi akan mendorong keyakinan dan kepercayaan diri karyawan sehingga karyawan mampu menjalankan pekerjaannya dengan baik dan menurunkan keinginan untuk berpindah

pekerjaan ke organisasi lainnya (Imran *et al.*, 2014). Dengan demikian, karyawan akan berusaha mencari keseimbangan timbal balik dengan organisasi mereka agar mereka semakin termotivasi dan nyaman dalam melakukan pekerjaannya demi pencapaian visi misi organisasi.

Selain itu dewasa ini, kondisi dan perilaku karyawan juga dapat mempengaruhi kinerja suatu perusahaan. Kinerja perusahaan yang sudah tergolong bagus dapat mengalami penurunan karena terjadinya berbagai perilaku dari karyawan yang sulit dicegah. Banyaknya perusahaan-perusahaan yang ada dan juga berkembangnya jumlah usaha waralaba juga turut memberikan alternatif bagi karyawan muda untuk mencoba sesuatu yang baru. Salah satu bentuk perilaku karyawan yang kurang mendapat perhatian lebih adalah keinginan untuk berpindah atau lebih dikenal dengan istilah *turnover intentions*. Terjadinya *turnover intentions* dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja organisasi. Perusahaan juga dapat mengalami kerugian lain jika terjadi *turnover intentions*, misalnya perusahaan terpaksa melakukan rekrutmen karyawan baru lagi sehingga diperlukan biaya tambahan dalam proses rekrutmen baru tersebut. Bahkan tidak jarang beberapa perusahaan mendapatkan masalah ketika mengetahui bahwa proses rekrutmen yang dilakukan selama ini menjadi sia-sia karena karyawan baru tersebut lebih memilih untuk bekerja di perusahaan lain. Selain itu, menurut Randhawa (2007), terjadinya *turnover* juga mengakibatkan kerugian lain bagi perusahaan terutama dalam hal biaya yang berbentuk biaya langsung atau biaya tidak langsung. Biaya langsung tersebut meliputi biaya iklan, biaya agensi karyawan, dan biaya lain-lain yang dikeluarkan selama proses rekrutmen. Biaya tidak langsung misalnya berupa biaya selama pelatihan baru.

Tiap-tiap perusahaan pasti telah berupaya untuk menahan keinginan karyawan keluar dari perusahaannya, termasuk PT. PLN (Persero) Distribusi Jatim Area Surabaya Utara, karena pada akhirnya munculnya perilaku *turnover intentions* dapat menimbulkan keputusan dalam diri karyawan untuk meninggalkan perusahaannya.

Beberapa bentuk dukungan organisasi yang diterapkan oleh PT. PLN (Persero) Distribusi Jatim Area Surabaya Utara dalam meningkatkan komitmen dalam diri karyawannya yaitu dengan memberikan kompensasi, tunjangan tetap, tunjangan tidak tetap, gaji, pelatihan, dan juga kesejahteraan lain baik yang berupa uang maupun tidak. Dukungan organisasi dan juga komitmen yang tinggi dalam diri karyawan bertujuan untuk menghindari terjadinya *turnover intentions*, sehingga visi perusahaan tersebut dapat tercapai dengan baik.

Dimungkinkan bagi karyawan yang keluar tersebut karena ada tawaran pekerjaan lain yang lebih menarik. Menurut narasumber, tawaran yang menarik tersebut bisa berupa gaji yang didapat lebih besar atau fasilitas yang didapatkan lebih baik dari tempat bekerja saat ini. Rata-rata usia karyawan yang keluar dari perusahaan berusia kurang dari 30 tahun. Hal ini dikarenakan usia tersebut memungkinkan karyawan muda untuk mendapat

pekerjaan lagi. Alasan lainnya dikemukakan juga oleh narasumber bahwa karyawan yang melakukan pengunduran diri biasanya karyawan muda yang baru menikah dan jauh dari keluarga, karena belum siap untuk penempatan sehingga mereka merelakan untuk berpindah tempat pekerjaan yang lebih dekat dengan tempat tinggal.

Dari data lain yang didapat peneliti dari narasumber, ternyata ada juga karyawan yang berusia lebih dari 40 tahun yang lebih mengundurkan diri demi melanjutkan usahanya yang sudah lama berdiri. Usaha yang dimiliki tersebut lebih diprioritaskan karena prospek pendapatan dari usaha tersebut lebih besar daripada pendapatan yang selama ini dia dapatkan waktu bekerja. Untuk melakukan pengunduran diri tersebut tidak mudah, dibutuhkan prosedur yang panjang. PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Surabaya Utara selalu berusaha untuk memberikan solusi terbaik bagi karyawan yang bermasalah. Perusahaan ini juga memberikan hak kepada karyawan yang ingin keluar untuk memilih bertahan atau keluar. Hal ini pada dasarnya karena PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Surabaya Utara ingin karyawannya dapat benar-benar merasa nyaman dalam bekerja sehingga tidak ada unsur keterpaksaan dalam bekerja.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Hasil penelitian Jehanzeb *et al.* (2013) dan Iqbal *et al.* (2014) menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara komitmen organisasi dan *turnover intentions* dijelaskan pada. Menurut Park *et al.* (2014), komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intentions*. Penelitian lain yang dilakukan oleh Arendolf (2013) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan dengan *turnover intentions*. Pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap *turnover intentions* juga terdapat dalam penelitian Soomro *et al.* (2015). Selain itu, dalam hasil penelitian Hussain dan Asif (2012) menjelaskan bahwa komitmen organisasi dan *perceived organizational support* berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intentions*. Hasil penelitian Kalidass *et al.* (2015) juga menyatakan bahwa komitmen organisasi dan *perceived organizational support* berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intentions*. Pengaruh yang tidak signifikan antara komitmen organisasi dan *perceived organizational support* terhadap *turnover intentions* juga terdapat dalam penelitian Urbonas *et al.* (2015).

Komitmen Organisasi

Menurut Meyer *et al.* (1993), komitmen organisasi diartikan sebagai sebuah keadaan hubungan psikologis antara karyawan dengan organisasi tentang keputusan untuk melanjutkan atau menghentikan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Menurut Robbins (2010:40), komitmen organisasi adalah derajat dimana seseorang karyawan mendefinisikan dirinya dengan organisasi tertentu beserta

tujuannya dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi tersebut.

Dari beberapa pendapat di atas maka komitmen organisasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kepercayaan dan loyalitas karyawan terhadap nilai dan tujuan organisasi yang diwujudkan dalam perilaku seseorang dalam organisasi tersebut dan tetap mempertahankan keanggotaannya untuk menjadi bagian dari organisasi.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah indikator dari Meyer *et al.* (1993) dalam Sopiah (2008:165), yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen lanjutan dan komitmen normatif. Pemilihan indikator ini dikarenakan lebih sesuai dengan kondisi karyawan di perusahaan yang terdiri atas karyawan senior dan karyawan muda sehingga diharapkan perusahaan mengetahui bentuk-bentuk komitmen dari karyawan tersebut.

Perceived Organizational Support

Menurut Eisenberger *et al.*, 1986, *perceived organizational support* dapat didefinisikan sebagai keyakinan karyawan tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli tentang kesejahteraan mereka.

Menurut Wayne *et al.* (1997) dalam Paille *et al.* (2010) *perceived organizational support* diartikan sebagai keyakinan karyawan tentang sejauh mana komitmen organisasi terhadap karyawan dilihat dari penghargaan organisasi terhadap kehidupan karyawan tersebut.

Dari beberapa pendapat di atas maka *perceived organizational support* yang dimaksud dalam penelitian ini adalah tingkat penilaian karyawan secara umum tentang seberapa besar kepedulian perusahaan terhadap kebutuhan karyawan tersebut.

Dari beberapa indikator di atas, maka dalam penelitian ini dipilih 8 indikator dari Rhoades & Eisenberger (2002) dimana penelitian tahun 2002 ini merupakan pengembangan dari indikator dalam Eisenberger *et al.* (1986) yang memiliki kurang lebih 30 item, sehingga indikator Rhoades & Eisenberger (2002) ini dipilih peneliti karena dianggap lebih singkat.

Turnover Intentions

Menurut Harnoto (2002:2), *turnover intentions* merupakan kadar atau intensitas dari keinginan seseorang untuk keluar dari perusahaan karena adanya keinginan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Menurut Low *et al.* (2001) dalam Widodo (2010), *turnover intentions* adalah tingkat kecenderungan sikap dalam diri karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa yang akan datang.

Apabila karyawan mendapat kondisi kerja yang sudah tidak sesuai lagi dengan harapannya maka *turnover intentions* menjadi salah satu pilihan untuk meninggalkan tempat kerja tersebut. Karyawan meninggalkan organisasi mereka dan menarik diri dari pekerjaan mereka saat ini karena *turnover intentions* dapat bersifat sukarela dan disengaja. Hal ini karena sebagian besar itu

dapat terjadi ketika karyawan menemukan peluang yang lebih baik atau posisi yang lebih baik di tempat lain dan meninggalkan organisasi saat ini. (Soomro *et al.*, 2015).

Dari beberapa definisi di atas, maka *turnover intentions* dapat disimpulkan sebagai perasaan karyawan untuk keluar dari suatu organisasi karena adanya tawaran pekerjaan yang lebih baik.

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan dari Griffeth *et al.* (2000) karena item-itemnya yang lebih muda dipahami dan sesuai dengan fenomena yang ada di perusahaan yaitu adanya alternatif pilihan pekerjaan dari tempat lain.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana menurut Sugiyono (2014:7), metode kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik. Penelitian ini menguji apakah variabel komitmen organisasi dan *perceived organizational support* berpengaruh terhadap *turnover intentions* karyawan.

Penelitian ini menggunakan *nonprobability sampling* dengan teknik sampel sampling jenuh, dimana sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2014:122).

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah variabel independen dan dependen. Variabel independen ini terdiri dari Komitmen Organisasi (X1) dan *Perceived Organizational Support* (POS) (X2), sedangkan variabel dependennya adalah *Turnover Intentions* (Y).

Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner, wawancara, dan observasi. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert, yang bertujuan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2014:132). Teknik analisis dalam penelitian ini terdiri dari Analisis Deskriptif, Analisis Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi Berganda (R^2), Uji Asumsi Klasik, dan Uji Hipotesis dengan bantuan software SPSS versi 18.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil karakteristik responden dari PT PLN (Persero) Distribusi Jatim Area Surabaya Utara yaitu berdasarkan jenis kelamin jumlah responden laki-laki yaitu berjumlah 29 orang (58%) dan perempuan berjumlah 21 orang (42%). Berdasarkan usia, jumlah responden berusia <30 adalah 7 orang (14%), jumlah responden yang berusia antara 31-40 tahun adalah 4 orang (8%), yang berusia antara 41-50 tahun berjumlah 20 orang (40%), dan responden berusia >50 tahun berjumlah 19 orang (38%). Berdasarkan pendidikan, jumlah responden dengan pendidikan terakhir di tingkat SMA adalah 23 orang, atau sebesar 46% dari jumlah sampel. Jumlah responden dengan pendidikan terakhir di tingkat Diploma adalah 12 orang, atau sebesar 24% dari

jumlah sampel. Untuk responden dengan pendidikan terakhir S1 berjumlah 15 orang atau 30% dari jumlah sampel, sedangkan untuk jumlah responden dengan pendidikan S2/S3 tidak ada atau 0.

HASIL

Hasil uji validitas instrumen pernyataan pada semua variabel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa keseluruhan indikator valid karena memiliki r hitung $> r$ table yaitu 0,2845. Berdasarkan hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa instrumen pernyataan pada variabel komitmen organisasi, *perceived organizational support*, dan *turnover intentions* secara keseluruhan dapat dikatakan valid.

Dari hasil uji reliabilitas didapatkan hasil bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari instrumen pernyataan variabel komitmen organisasi sebesar 0,759, *perceived organizational support* sebesar 0,855, dan *turnover intentions* sebesar 0,887. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel komitmen organisasi, *perceived organizational support*, dan *turnover intentions* secara keseluruhan dapat dikatakan reliabel untuk digunakan dalam penelitian karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $>$ dari 0,70 (Nurmally 1994 dalam Ghazali, 2016:48).

Tabel 1.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------------------------|
| 1 | 0.552 | 2.032 |

Sumber: *Result SPSS 18*

Pada tabel 1. di atas, dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* tersebut yaitu sebesar 0,552 = 55%. Dari nilai tersebut maka dapat diartikan bahwa variabel komitmen organisasi dan *perceived organizational support* dapat menjelaskan variasi variabel *turnover intentions* sebesar 0,552 = 55,2%. Sedangkan sisanya 0,448 = 44,8% dijelaskan oleh variasi variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Menurut Ghazali (2013:98), untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen maka digunakan uji t dalam suatu penelitian. Jika nilai probabilitas signifikansi $<$ nilai $\alpha = 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 2.
Hasil Uji t

| Model | Unstandardized | |
|--------------|----------------|-------|
| | Coefficients | Sig. |
| | B | |
| 1 (Constant) | 34.236 | 0 |
| Komitmen | -0.414 | 0.004 |
| POS | -0.425 | 0.001 |

Sumber: *Result SPSS 18*

Tabel 2. diatas menunjukkan koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X1) bernilai negatif sebesar -0,414 dan memiliki signifikansi $0,004 < 0,05$ (5%), sehingga dapat disimpulkan variabel komitmen organisasi (X1) mempunyai pengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intentions* (Y). Selain itu, koefisien regresi variabel *perceived organizational support* (X2) bernilai negatif sebesar -0,425 dan memiliki signifikansi $0,001 < 0,05$ (5%), sehingga dapat disimpulkan variabel *perceived organizational support* (X2) mempunyai pengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intentions* (Y).

Untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen maka digunakanlah uji statistik f (Ghozali, 2013:98). Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 3.
Hasil Uji F

| F | Sig. |
|--------|-------|
| 31.238 | 0.000 |

Sumber: *Result SPSS 18*

Dari tabel 3 di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada tabel di atas yaitu sebesar $0,000 <$ nilai α yang digunakan yakni 0,05, sehingga dapat disimpulkan variabel komitmen organisasi dan *perceived organizational support* secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intentions* karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intentions*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intentions* karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji deskriptif komitmen organisasi yang dapat diketahui diketahui bahwa nilai variabel komitmen organisasi sebesar 4,03 yang berarti tergolong tinggi, yang mengindikasikan bahwa tingkat komitmen terhadap perusahaan sangat baik.

Setelah ditelaah, data *turnover* karyawan dari perusahaan berbeda dengan hasil penelitian. Tingginya komitmen organisasi tersebut disebabkan oleh jumlah responden yang mengisi kuisioner dalam penelitian ini mayoritas adalah karyawan senior yang sudah berusia di atas 40 tahun. Sedangkan fenomena yang terjadi adalah karyawan muda yang berusia dibawah 30 tahun yang lebih tertarik dengan tawaran pekerjaan yang lebih menarik, hal ini menyebabkan karyawan yang berusia dibawah 30 tahun atau karyawan muda tersebut mempunyai tingkat *turnover intentions* yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan karyawan yang berusia lebih tua. Di sisi lain, karyawan yang berusia lebih tua

memiliki tingkat *turnover intentions* yang rendah. Hal ini disebabkan karena masa kerja yang sudah cukup lama sehingga tidak memungkinkan untuk meninggalkannya. Hal lain yang lebih penting bagi karyawan yang berusia lebih tua tersebut adalah tentang senioritas yang belum tentu mereka dapatkan di tempat kerja yang baru sehingga mereka memutuskan untuk tetap bertahan dalam pekerjaannya saat ini. Berbeda dengan karyawan muda yang masih mempunyai keinginan dan kesempatan untuk mencoba tantangan baru di perusahaan yang lain karena karyawan muda memiliki inovasi yang tinggi.

Selain faktor usia, tingginya komitmen tersebut juga disebabkan oleh masa kerja yang sudah cukup lama sehingga menjadi salah satu pertimbangan jika karyawan ingin keluar dari pekerjaan saat ini. Pengabdian dan masa kerja yang cukup lama tersebut menyebabkan karyawan untuk memutuskan bertahan di perusahaannya saat ini. Di sisi lain, mereka juga akan berpikir bahwa jika mereka keluar dari perusahaan saat ini belum tentu di perusahaan tersebut senioritas masih mereka. Masa kerja yang cukup lama tersebut menyebabkan ikatan psikologis antara karyawan dan perusahaan dimana karyawan merasa bahwa perusahaan ini juga merupakan miliknya, sehingga apabila perusahaan mengalami masalah maka karyawan juga merasakan bahwa itu masalahnya juga. Selain rasa memiliki yang cukup tinggi tersebut, kesadaran karyawan dan pertimbangan kerugian jika meninggalkan perusahaan juga menjadi alasan terbaik bagi karyawan yang berusia tua untuk tetap bertahan di perusahaan saat ini. Hal ini dibuktikan dengan pengabdian para karyawan yang sudah bekerja di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Surabaya Utara ini lebih dari 20 tahun sehingga tidak mungkin bagi karyawan tersebut untuk mencari pekerjaan lain karena usia saat ini yang bisa dikatakan tergolong tua.

Dari pembahasan di atas maka dapat disimpulkan H1 dari hipotesis 1 diterima, yang berarti komitmen organisasi berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intentions* karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Surabaya Utara karena responden didominasi oleh karyawan senior berusia lebih dari 40 tahun.

Penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian oleh Iqbal *et.al* (2014) dan Jehanzeb *et.al* (2013) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intentions*.

Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Turnover Intentions

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intentions* karyawan. Sehingga dapat didefinisikan bahwa semakin tinggi *perceived organizational support* maka semakin rendah *turnover intentions*.

Berdasarkan pengamatan dan hasil wawancara yang didapatkan, tingginya *perceived organizational support* karena perusahaan selalu berusaha untuk melindungi karyawannya agar tidak tergodanya dengan tawaran pekerjaan lain yang lebih menarik. Perhatian PT. PLN

(Persero) Distribusi Jawa Timur Area Surabaya Utara terhadap kesejahteraan dan kesehatan karyawan juga tergolong tinggi. Dalam penerapannya, PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Surabaya Utara memberikan berbagai dukungan karyawan berupa tunjangan tetap, tunjangan tidak tetap, gaji, pelatihan dan juga program kesejahteraan yang lain baik berupa uang maupun tidak. Ditambah lagi bahwa untuk bisa mengundurkan diri (*turnover intentions*) dibutuhkan proses yang panjang. Hal ini sudah diterapkan oleh perusahaan dengan baik agar karyawan-karyawan yang memiliki peranan penting dalam perusahaan tidak sampai berpindah ke perusahaan lain.

Selain itu, ada beberapa bentuk *perceived organizational support* yang sudah diterapkan oleh PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Surabaya Utara, misalnya dalam menanggapi ide-ide karyawan, respon terhadap karyawan yang memiliki masalah, dan perhatian perusahaan tentang kesejahteraan dan kesehatan karyawan. Untuk menanggapi ide-ide karyawan, PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Surabaya Utara menerapkan program mingguan yaitu COC (*Coaching, Organizing and Conselling*), dimana program ini tidak hanya untuk mengevaluasi kinerja mingguan tetapi juga memberikan kesempatan karyawan untuk memberikan ide-ide baru demi tercapainya target seminggu kedepan.

Penelitian ini juga didukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hussain & Assain (2012) dimana hasil penelitian menunjukkan *perceived organizational support* negatif signifikan terhadap *turnover intentions*.

Pengaruh Komitmen Organisasi dan Perceived Organizational Support terhadap Turnover Intentions

Dari hasil analisis regresi berganda didapatkan hasil nilai koefisien determinasi *adjusted R square* sebesar 0,552. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 55,2% dapat dijelaskan oleh variabel komitmen organisasi (X1) dan *perceived organizational support* (X2), sedangkan sisanya sebesar 44,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

Hasil ini menjelaskan bahwa adanya komitmen organisasi dan *perceived organizational support* dapat menekan *turnover intentions*. Dengan kata lain, semakin tinggi komitmen organisasi dan *perceived organizational support* maka semakin menurun *turnover intentions* sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi dan *perceived organizational support* berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intentions*.

Dengan adanya komitmen organisasi dalam diri karyawan dan *perceived organizational support* yang diberikan oleh PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Surabaya Utara akan tercipta hubungan timbal balik yang saling menguntungkan antara karyawan dan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Surabaya Utara. Hubungan ini akan mendorong kinerja organisasi yang lebih baik demi tercapainya visi dan misi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Surabaya Utara.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil yang diperoleh dari penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intentions* karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Surabaya Utara karena tingginya komitmen organisasi dapat menyebabkan seorang karyawan akan cenderung untuk tetap bertahan di perusahaan saat ini.
2. *Perceived organizational support* berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intentions* karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Surabaya Utara karena semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan karyawan maka akan muncul respon positif dari karyawan untuk memberikan kinerja yang lebih baik lagi.
3. Komitmen organisasi dan *perceived organizational support* berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intentions* karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Surabaya Utara.

Diharapkan perusahaan untuk dapat mempertahankan karyawan yang sudah ada saat ini dengan cara memberikan *reward* atas prestasi kerjanya, memberikan promosi jabatan lebih untuk karyawan agar karyawan mengetahui tentang jenjang karirnya ke depan, dan merespon keluhan karyawan dengan cepat agar hubungan antara perusahaan dan karyawan menjadi lebih baik demi tercapainya visi dan misi perusahaan. Hal ini perlu dilakukan agar perusahaan mampu untuk mendeteksi sejak dini tentang terjadinya *turnover intentions* sehingga perusahaan tidak sampai mengalami kerugian yang besar atas terjadinya *turnover intentions*. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan variabel lain yang dapat menjadi perantara atau memperkuat pengaruh komitmen organisasi dan *perceived organizational support* terhadap *turnover intentions*. Banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intentions* juga diharapkan penelitian selanjutnya untuk mengetahui variabel yang memberikan pengaruh paling besar terhadap *turnover intentions* yang sesuai dengan fenomena yang ada.. Variabel tersebut dapat diperoleh dari berbagai literatur jurnal atau penelitian terdahulu. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat menambah jumlah sampel, karena dalam penelitian saat ini hanya menggunakan 50 responden.

DAFTAR PUSTAKA

Arendolf, R., 2013. *The Relationship Between Organizational Commitment and Intention to Resign in A Large Employer in The Telecommunications Industry*. Disertasi tidak diterbitkan. Cape Peninsula University in Technology.

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., and Sowa, D. 1986. Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*. 71(3): 500-507.

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Griffeth, R., W., Hom, Peter, W., and Gaertner, Stefan. 2000. A Meta-Analysis of Antecedents and Correlates of Employee Turnover: Update, Moderator Tests, and Research Implications for the Next Millenium. *Journal of Management*. 26(3):463-448.

Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Edisi II. Cetakan Kedelapan Belas. Yogyakarta: BPFE.

Harnoto. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prehallindo.

Hussain, T., and Asif, S. 2012. Is Employees' Turnover Intention Driven by Organizational Commitment and Perceived Organizational Support?. *Journal of Quality and Technology Management*. 8(2): 1-10.

Imran, M., Ali, Ghulam, and Islam, Talat. 2014. The Relationship between Perceived Organizational Support and Turnover Intention: Mediating Role of Affective Commitment and Job Satisfaction. *Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology*. 8(24): 2422-2425.

Iqbal, S., Ehsan, S., Rizwan, M., and Noreen, M. 2014. The impact of organizational commitment, job satisfaction, job stress and leadership support on turnover intention in educational institutes. *International Journal of Human Resource Studies*. 4(2): 181-195.

Jehanzeb, K., Rasheed A., and Rasheed, M., F. 2013. Organizational Commitment and Turnover Intentions: Impact of Employee's Training in Private Sector of Saudi Arabia. *International Journal of Business and Management*. 8(8): 79-90.

Kalidass, Anneswary, and Bahro, Arsiah. 2015. The Relationship between Perceived Supervisor Support, Perceived Organizational Support, Organizational Commitment and Employee Turnover Intention. *International Journal of Business Administration*. 6(5): 82-89.

Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. 1993. Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conception. *Journal of Applied Psychology*. 78(4): 538-551.

Park, Hong Y., Christie, Raymond L., and Sype, Gail E. 2014. Organizational Commitment and Turnover Intention in Union and Non-Union Firms. *College of Business and Management, Saginaw Valley State University*. 4(1): 1-11.

Paille, P., Bourdeau, L., and Galois, I. 2010. Support, trust, satisfaction, intent to leave and citizenship at organizational level A social exchange approach. *International Journal of Organizational Analysis*. 18(1): 41-58.

- Perryer, C., Jordan, C., Firms, Ian, and Travaglione, A. 2010. Predicting turnover intentions: The interactive effects of organizational commitment and perceived organizational support. *Emerald Group Publishing Limited*. 33(9): 911-923.
- Randhawa, Guppret. 2007. Relationship Between Job Satisfactions and Turnover Intentions: an Empirical Analysis. *Indian Management Studies Journal*.
- Rhoades, Linda, and Eisenberger, Robert. 2002. Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*. 87(4): 698-714.
- Robbins, Stephen P., and Coulter, Mary. 2010. *Manajemen*. Edisi Kesepuluh. Jilid 2. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Soomro, B. A., Ali Hassan Halepoto, dan Mohammad Salih Memon. 2015. Role of Trust and Organizational Commitment on Employee Turnover Study of Non-Banking Financial Institutions of Sukkur Region. *International Journal of Management Sciences and Business Research*. 4(6): 8-13.
- Sopiah, Dr. 2008 . *Perilaku Organisasional*. Andi Yogyakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Urbonas, G., Kubiliene, L., Kubilius, R., and Urboniene, A. 2015. Assessing the effects of pharmacists' perceived organizational support, organizational commitment and turnover intention on provision of medication information at community pharmacies in Lithuania: a structural equation modeling approach. *BMC Health Services Research*. 15(82): 1-10.
- Widodo, Rohadi. 2010. *Analisis Pengaruh Keamanan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intentions serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan Outsourcing*. Tesis Tidak Diterbitkan. Universitas Diponegoro Semarang.