

**PERAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA  
KARYAWAN AWAL KARIER**



**SKRIPSI**

**Diajukan sebagai persyaratan memperoleh gelar**

**Sarjana Psikologi**

**OLEH:**

**IVONE ADINDA**

**04041282025024**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

**FAKULTAS KEDOKTERAN**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**INDRALAYA**

**2025**

**HALAMAN PENGESAHAN**  
**PERAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP**  
***TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN AWAL KARIER**  
**SKRIPSI**

Dipersiapkan dan disusun oleh

**IVONE ADINDA**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal 09 Januari 2025

**Susunan Dewan Penguji**

Pembimbing I



Marisya Pratiwi, M.Psi., Psikolog  
NIP. 198703192019032010

Pembimbing II



Muhammad Fadhli, S.Psi., M.A  
NIP. 199205242023211019

Penguji I



Yeni Anna Appulembang, S.Psi., M.A., Psy  
NIP.198409222018032001


Penguji II



Dewi Anggraini, S.Psi., M.A  
NIP. 198311022023212022

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan  
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi  
Kamis, 09 Januari 2025



  
Sayahng Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si  
NIP. 197805212002122004

## LEMBAR PERSETUJUAN

Nama : Ivone Adinda  
NIM : 04041282025024  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Kedokteran  
Judul Skripsi : Peran *Perceived Organizational Support* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Awal Karier

Indralaya, 9 Januari 2025

Menyetujui,

Dosen Pembimbing Skripsi I



Marisya Pratiwi, M.Psi., Psikolog  
NIP. 198703192019032010

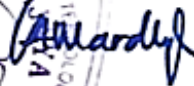
Dosen Pembimbing Skripsi II



Muhammad Fadhli, S.Psi., M.A  
NIP. 199205242023211019

Mengetahui,

Ketua Bagian Psikologi



Ajeng Mardiyah, S.Psi., M.Si  
NIP. 197805212002122004

## SURAT PERNYATAAN

Saya, Ivone Adinda, dengan disaksikan oleh tim penguji, menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri dan belum pernah diajukan sebelumnya untuk memperoleh derajat kesarjanaan di perguruan tinggi mana pun. Sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang digunakan dalam skripsi ini, kecuali yang secara tertulis telah diacu dalam penelitian ini dan telah disebutkan dalam daftar pustaka. Apabila terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan, maka saya bersedia jika derajat kesarjanaan saya dicabut.

Indralaya, 09 Januari 2025

Yang menyatakan,



Ivone Adinda

NIM. 04041282025024

## HALAMAN PERSEMBAHAN

*Bismillaahirrahmaanirrahiim*, dengan penuh rasa syukur kepada Allaah subhannahu wa ta'ala. Hanya kepada-Nya saya bersandar, hanya dengan izin-Nya segala kesulitan menjadi kemudahan, dan hanya karena-Nya semua ini menjadi mungkin. Skripsi ini peneliti persembahkan kepada:

*Papa Dirgahayu Abdurahman Djambak dan Mama Devi Erawati.*

Yang senantiasa memberikan kasih sayang yang tak ternilai, pengorbanan yang tak akan pernah mampu terbalas, dan doa-doa yang tak pernah putus untuk mengiringi setiap langkah peneliti. Terima kasih atas segala cinta, dukungan, dan kepercayaan yang selalu menguatkan peneliti dalam setiap tantangan. Skripsi ini merupakan bukti kecil untuk perjuangan dan doa yang telah Papa dan Mama berikan. *Jazakumullahu khayran wa barakallahu fiikum.*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur yang tak terhingga peneliti panjatkan kepada Allah subhanahu wa ta'ala, Tuhan Semesta Alam, atas limpahan rahmat, hidayah, dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penyusunan skripsi yang berjudul “Peran *Perceived Organizational Support* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Awal Karier”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi) pada Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Sriwijaya. Proses penyusunan skripsi ini tentu tidak terlepas dari berbagai tantangan dan pembelajaran berharga yang peneliti lalui dengan dukungan, bimbingan, serta bantuan dari banyak pihak. Oleh sebab itu, peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih yang tulus dan mendalam kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Taufik Marwa, SE., M.Si., selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
2. Bapak dr. H. Syarif Husin, M.S., selaku Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
3. Ibu Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si., selaku Ketua Bagian Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
4. Ibu Marisya Pratiwi., M.Psi., Psikolog selaku Koordinator Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya sekaligus Dosen Pembimbing I. Peneliti sangat berterima kasih atas segala perhatian, ide, saran, dan bimbingan yang penuh kesabaran selama proses penyusunan skripsi.

5. Bapak Muhammad Fadhli, S.Psi., M.A., selaku Dosen Pembimbing II atas segala arahan dan dukungan yang telah diberikan kepada peneliti selama penyusunan skripsi.
6. Kedua orang tua peneliti, Papa Dirgahayu Abdurahman Djambak dan Mama Devi Erawati, kakak-abang Putri Chandrika Kinanti, Muhammad Jordianda Putra, Yovia Rizki, serta keponakan Cyo dan Cyra, yang senantiasa memberikan doa, cinta, kasih sayang, kebahagiaan, semangat, motivasi, serta perhatian moril dan materil tanpa henti kepada peneliti.
7. Teman berbagi suka dan duka peneliti, Chel, Wis, Pah, Wik, Nad, Ra, dan Yi, yang telah menciptakan lingkungan penuh kehangatan, pelajaran hidup, dan kenangan tak terlupakan selama masa perkuliahan.
8. Seluruh keluarga besar Owlster dan IKMS yang tak dapat disebutkan satu per satu, atas kebersamaan dan momen berharga selama menempuh pendidikan di Psikologi FK Unsri.

*Jazakumullahu khayran wa barakallahu fiikum.* Semoga Allah subhanahu wa ta'ala melimpahkan balasan yang berlipat ganda atas segala kebaikan yang telah diberikan kepada peneliti. Peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca sebagai bahan evaluasi untuk karya di masa mendatang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi peneliti dan seluruh pembaca.

Palembang, Januari 2024  
Peneliti,



Ivone Adinda  
04041282025024

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xiv</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Manfaat Penelitian .....	9
1. Secara Teoritis.....	9
2. Secara Praktis .....	9
E. Keaslian Penelitian.....	9
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	<b>18</b>
A. <i>Turnover Intention</i> .....	18
1. Pengertian <i>Turnover Intention</i> .....	18
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> .....	19
3. Indikator-Indikator <i>Turnover Intention</i> .....	20
B. <i>Perceived Organizational Support</i> .....	21
1. Pengertian <i>Perceived Organizational Support</i> .....	21
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Perceived Organizational Support</i> .....	23
3. Dimensi-Dimensi <i>Perceived Organizational Support</i> .....	26
C. Peranan <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	27
D. Kerangka berpikir.....	29
E. Hipotesis Penelitian.....	29



<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>30</b>
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	30
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	30
1. <i>Turnover Intention</i> .....	30
2. <i>Perceived Organizational Support</i> .....	31
C. Populasi dan Sampel Penelitian .....	32
D. Metode Pengumpulan Data .....	33
1. Skala <i>Turnover Intention</i> .....	35
2. Skala <i>Perceived Organizational Support</i> .....	36
E. Validitas dan Reliabilitas .....	36
1. Validitas .....	36
2. Reliabilitas .....	37
F. Metode Analisis Data .....	38
1. Uji Asumsi .....	38
2. Uji Hipotesis .....	39
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>40</b>
A. Orientasi Kancan Penelitian.....	40
B. Laporan Pelaksanaan Penelitian.....	42
1. Persiapan Administrasi.....	42
2. Persiapan Alat Ukur .....	43
3. Pelaksanaan Penelitian .....	49
C. Hasil Penelitian .....	58
1. Deskripsi Subjek Penelitian .....	58
2. Deskripsi Data Penelitian.....	62
3. Hasil Analisis Data Penelitian.....	64
D. Hasil Analisis Tambahan .....	67
1. Uji Beda <i>Turnover Intention</i> dan <i>Perceived Organizational Support</i> berdasarkan Jenis Kelamin .....	67
2. Uji Beda <i>Turnover Intention</i> dan <i>Perceived Organizational Support</i> berdasarkan Usia.....	69
3. Uji Beda <i>Turnover Intention</i> dan <i>Perceived Organizational Support</i> berdasarkan Masa Kerja.....	70
4. Uji Beda <i>Turnover Intention</i> dan <i>Perceived Organizational Support</i> berdasarkan Domisili Pekerjaan .....	71

5. Uji Beda <i>Turnover Intention</i> dan <i>Perceived Organizational Support</i> berdasarkan Jenis Perusahaan .....	74
6. Uji Beda <i>Turnover Intention</i> dan <i>Perceived Organizational Support</i> berdasarkan Status Kepegawaian.....	75
7. Uji Beda <i>Turnover Intention</i> dan <i>Perceived Organizational Support</i> berdasarkan Sektor Perusahaan .....	76
8. Uji Sumbangan Efektif Variabel <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	77
9. Uji Tingkat <i>Mean</i> pada Variabel <i>Turnover Intention</i> .....	78
E. Pembahasan.....	79
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>91</b>
A. Kesimpulan .....	91
B. Saran.....	91
C. Kelemahan Penelitian.....	93
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>94</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>103</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	29
-----------------------------------	----

## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Pedoman Penilaian Skala Psikologis .....	34
Tabel 3. 2 Blueprint Skala <i>Turnover Intention</i> .....	35
Tabel 3. 3 Blueprint Skala <i>Perceived Organizational Support</i> .....	36
Tabel 4. 1 Distribusi Skala <i>Turnover Intention</i> Setelah Uji Coba .....	46
Tabel 4. 2 Distribusi Penomoran Baru Skala <i>Turnover Intention</i> .....	46
Tabel 4. 3 Distribusi Skala <i>Perceived Organizational Support</i> Setelah Uji Coba	48
Tabel 4.4 Distribusi Penomoran Baru Skala <i>Perceived Organizational Support</i> .	49
Tabel 4. 5 Penyebaran Skala Uji Coba.....	53
Tabel 4. 6 Penyebaran Skala Penelitian .....	58
Tabel 4. 7 Deskripsi Jenis Kelamin Subjek Penelitian .....	59
Tabel 4. 8 Deskripsi Usia Subjek Penelitian.....	59
Tabel 4. 9 Deskripsi Masa Kerja Subjek Penelitian.....	60
Tabel 4. 10 Deskripsi Domisili Pekerjaan Subjek Penelitian .....	60
Tabel 4. 11 Deskripsi Jenis Perusahaan Subjek Penelitian .....	61
Tabel 4. 12 Deskripsi Status Kepegawaian Subjek Penelitian.....	61
Tabel 4. 13 Deskripsi Sektor Perusahaan Subjek Penelitian.....	61
Tabel 4. 14 Deskripsi Data Penelitian.....	62
Tabel 4. 15 Formulasi Kategorisasi .....	63
Tabel 4. 16 Deskripsi Kategorisasi <i>Turnover Intention</i> .....	63
Tabel 4. 17 Deskripsi Kategorisasi <i>Perceived Organizational Support</i> .....	64
Tabel 4. 18 Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian.....	65
Tabel 4. 19 Hasil Uji Linearitas Variabel Penelitian .....	65

Tabel 4. 20 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	66
Tabel 4. 21 Hasil Uji Beda Berdasarkan Jenis Kelamin .....	67
Tabel 4. 22 Hasil Perbedaan <i>Mean</i> Variabel <i>Turnover Intention</i> dan <i>Perceived Organizational Support</i> berdasarkan Jenis Kelamin .....	68
Tabel 4. 23 Hasil Uji Beda Berdasarkan Usia .....	69
Tabel 4. 24 Hasil Uji Beda Berdasarkan Masa Kerja .....	70
Tabel 4. 25 Hasil Uji Beda Berdasarkan Domisili Pekerjaan .....	71
Tabel 4. 26 Hasil LSD <i>Turnover Intention</i> berdasarkan Domisili Pekerjaan .....	72
Tabel 4. 27 Hasil Perbedaan <i>Mean Turnover Intention</i> berdasarkan Domisili Pekerjaan.....	73
Tabel 4. 28 Hasil Uji Beda Berdasarkan Jenis Perusahaan.....	74
Tabel 4. 29 Hasil Perbedaan <i>Mean</i> Variabel <i>Turnover Intention</i> dan <i>Perceived Organizational Support</i> berdasarkan Jenis Perusahaan .....	75
Tabel 4. 31 Hasil Uji Beda Berdasarkan Status Kepegawaian .....	75
Tabel 4. 32 Hasil Uji Beda Berdasarkan Sektor Perusahaan .....	76
Tabel 4. 33 Hasil Uji Sumbangan Efektif .....	77
Tabel 4. 34 Sumbangan Efektif Dimensi <i>Perceived Organizational Support</i> .....	78
Tabel 4. 35 Hasil Uji <i>Mean</i> Variabel <i>Turnover Intention</i> .....	78

## **DAFTAR LAMPIRAN**

LAMPIRAN A .....	103
LAMPIRAN B .....	110
LAMPIRAN C .....	118
LAMPIRAN D .....	123
LAMPIRAN E .....	144
LAMPIRAN F .....	152
LAMPIRAN G .....	157
LAMPIRAN H .....	160

## PERAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN AWAL KARIER

Ivone Adinda<sup>1</sup>, Marisya Pratiwi<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran *perceived organizational support* terhadap *turnover intention* pada karyawan awal karier. Hipotesis penelitian ini adalah terdapat peran *perceived organizational support* terhadap *turnover intention* pada karyawan awal karier.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan awal karier. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 189 karyawan dan 50 karyawan untuk uji coba (*try out*). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Penelitian ini menggunakan alat ukur yang mengacu pada indikator *turnover intention* oleh Mobley, Horner, dan Hollingsworth (1978) serta dimensi *perceived organizational support* oleh Rhoades dan Eisenberger (2002). Data dianalisis dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana.

Hasil analisis regresi menunjukkan nilai *R square* antara *perceived organizational support* dan *turnover intention* sebesar 0,544, nilai *F* sebesar 222,865, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Temuan ini menunjukkan bahwa *perceived organizational support* memiliki peran terhadap *turnover intention* secara signifikan sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

**Kata Kunci:** Awal Karier, *Perceived Organizational Support*, *Turnover Intention*

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya

<sup>2</sup>Dosen Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya

Dosen Pembimbing I



Marisya Pratiwi, M.Psi., Psikolog  
NIP. 198703192019032010

Dosen Pembimbing II



Muhammad Fadhli, S.Psi., M.A  
NIP. 199205242023211019



# **THE ROLE OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TOWARDS TURNOVER INTENTION IN EARLY CAREER EMPLOYEE**

**Ivone Adinda<sup>1</sup>, Marisya Pratiwi<sup>2</sup>**

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine the role of perceived organizational support on turnover intention in early career employees. The hypothesis of this study is that there is a role of perceived organizational support on turnover intention in early career employees.*

*The population in this study were early career employees. The number of samples in this study were 189 employees and 50 employees for the try out. The sampling technique used was purposive sampling. This study uses measuring instruments that refer to the indicators of turnover intention by Mobley, Horner, and Hollingsworth (1978) and the dimensions of perceived organizational support by Rhoades and Eisenberger (2002). Data were analyzed using simple regression analysis techniques.*

*The results of the regression analysis showed the R square value between perceived organizational support and turnover intention was 0.544, the F value was 222,865, and the significance value was 0.000 ( $p < 0.05$ ). These findings indicate that perceived organizational support has a role on turnover intention significantly so that the hypothesis proposed in this study can be accepted.*

**Keywords:** *Early Career, Perceived Organizational Support, Turnover Intention*

---

<sup>1</sup>*Students of Psychology Department of Medical Faculty, Sriwijaya University*

<sup>2</sup>*Lecturer of Psychology Department of Medical Faculty, Sriwijaya University*

Dosen Pembimbing I



Marisya Pratiwi, M.Psi., Psikolog  
NIP. 198703192019032010

Dosen Pembimbing II



Muhammad Fadhli, S.Psi., M.A  
NIP. 199205242023211019





## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam dunia kerja yang dinamis saat ini, kesuksesan organisasi bergantung pada kemampuannya untuk terus berkembang secara berkelanjutan. Keberlanjutan suatu organisasi tidak hanya mencakup pertumbuhan finansial, tetapi juga mencakup aspek sosial dan lingkungan yang berkontribusi pada kesinambungan jangka panjang (Lozano, 2018). Organisasi yang mengintegrasikan prinsip-prinsip keberlanjutan dalam strategi bisnis akan lebih mampu beradaptasi terhadap tekanan eksternal seperti perubahan regulasi, tuntutan pasar, dan perubahan lingkungan (Benn, Edwards, & Williams, 2018). Dari perspektif bisnis, keberlanjutan telah dianggap sebagai kemampuan organisasi untuk mencapai target bisnisnya (Yan, Mansor, Choo, & Abdullah, 2021). Salah satu faktor kunci dalam mencapai keberlanjutan adalah kontribusi karyawan, yang berperan sebagai penggerak utama dalam penerapan praktik berkelanjutan di seluruh lini operasional perusahaan (Kim, Kim, & Qian, 2019).

Keberhasilan implementasi keberlanjutan suatu organisasi membutuhkan kolaborasi seluruh elemen organisasi, termasuk karyawan, yang dapat menjadi agen perubahan dalam menciptakan inovasi dan efisiensi (Dyllick & Muff, 2016). Karyawan sangat berharga bagi organisasi dalam hal mempertahankan perkembangan yang berkelanjutan dan keunggulan organisasi, khususnya karyawan yang berada pada tahap awal karier (Saleh, Sarwar, Khan, Tabash, & Hossain, 2023). Karyawan yang berada di awal karir sangat penting bagi

perusahaan untuk mempertahankan vitalitas dan perkembangan yang sehat dan stabil. (Lee, Yang, & Li, 2017). Menurut Kardas (2012), tahap awal karier dimulai pada usia 18 dan berakhir pada usia 35 tahun. Zaharee, Lipkie, Mehlman, dan Neylon (2018) mendefinisikan karyawan awal karier sebagai individu yang baru memulai karier dengan masa kerja 5 tahun atau kurang dari penyelesaian pendidikan terakhir atau di bawah usia 35 tahun.

Karyawan awal karier memainkan peran penting dalam perkembangan sebuah perusahaan. Penelitian menunjukkan bahwa tenaga kerja dalam tahap ini cenderung memiliki keterbukaan terhadap perubahan, sikap proaktif, serta kemampuan belajar yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang lebih senior (Noviantoro, Putra, & Sari, 2020). Keterbukaan terhadap pembelajaran ini membuat mereka menjadi aset berharga dalam membantu organisasi beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan pasar dan teknologi (Hennekam & Bennett, 2017). Hal ini sejalan dengan temuan Zaharee, dkk (2018) yang menyatakan bahwa karyawan awal karier akan lebih memanfaatkan teknologi dan memberikan kontribusi yang besar bagi organisasi mereka. Karyawan dalam tahap awal karier lebih mengutamakan fleksibilitas dan keseimbangan hidup, memiliki ekspektasi tinggi terhadap pengembangan karier, juga sangat menghargai apresiasi dan umpan balik (Sulastri, 2024). Alhasil, organisasi cenderung akan mempertahankan karyawan yang berada di awal karier karena sikap positif dan potensi kontribusi mereka.

Di sisi lain, terdapat tantangan yang secara khusus dihadapi oleh mereka yang berada di awal kariernya. Karyawan awal karier cenderung memiliki

kebingungan yang muncul akibat transisi dari dunia studi ke dunia kerja, dan tidak jarang menemukan bahwa dunia kerja tidak sesuai dengan ekspektasi mereka (Anand, 2022). Selain itu, Lee dkk (2017) menyebutkan bahwa dalam fase awal karier, umumnya karyawan memiliki karakteristik yang cenderung impulsif, terlalu ambisius, stabilitas karier kurang terjamin, dan memiliki kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan dengan cepat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Queiri, Yusoff, dan Dwaikat (2015) yang menemukan bahwa karyawan yang baru memulai karier di Asia memiliki durasi kerja yang lebih pendek, dengan rata-rata 18 bulan dibandingkan dengan generasi sebelumnya yang mampu bertahan hingga empat tahun. Berdasarkan *Deloitte Millennial Survey 2018*, sebanyak 43% karyawan dalam tahap awal karier berencana untuk berhenti dari tempat kerja mereka dalam kurun waktu dua tahun, dan hanya 28% yang berencana menetap dengan perusahaannya saat ini sampai lebih dari lima tahun. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi harus lebih berfokus pada pengelolaan harapan serta dukungan bagi karyawan awal karier untuk mengurangi niat mereka untuk mengundurkan diri.

Smith dan Greaves (2022) dalam *Early Careers Survey 2022* mengungkapkan bahwa 40% karyawan awal karier berencana meninggalkan perusahaan mereka, dengan kurangnya peluang untuk pengembangan karier sebagai alasan utama mereka. Sebuah studi Sprout Solutions (2022) menemukan bahwa 42% karyawan meninggalkan pekerjaan dalam 6 bulan pertama mereka karena gaji yang tidak sesuai dan terbatasnya kesempatan pengembangan profesional. Dalam laporan Analisis Mobilitas Tenaga Kerja Hasil Sakernas 2022

(Badan Pusat Statistik, 2023), sebanyak 43,4% dari angkatan kerja baru berusia 15-24 tahun melakukan perpindahan kerja karena pendapatan yang kurang memuaskan serta kurang cocok dengan lingkungan kerja. Studi yang dilakukan oleh Amalia (2021) menyatakan bahwa karyawan yang berada di tahap awal karier cenderung memiliki keinginan untuk mengundurkan diri dari perusahaan karena loyalitas yang melebihi dari tanggung jawabnya. Talawanich dan Wattanacharoensil (2021) pada penelitiannya menemukan bahwa lebih dari 50% karyawan yang baru mengawali kariernya mengundurkan diri dari perusahaannya, karena merasa bahwa usaha mereka tidak dihargai dengan baik. Penanganan yang tepat waktu dan efektif terhadap permasalahan yang dihadapi karyawan awal karier ini sangat penting, karena jika tidak, hal ini dapat mengakibatkan semakin meningkatnya *turnover* atau perputaran karyawan (Lee, dkk, 2017). Organisasi perlu memahami preferensi dan kebutuhan karyawan awal karier untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan meningkatkan retensi.

Perputaran karyawan atau *turnover* menjadi tantangan yang signifikan bagi organisasi yang sangat bergantung pada tenaga kerja. *Turnover* mengacu pada situasi dimana seorang karyawan secara sukarela meninggalkan organisasi setelah menyatakan niat sebelumnya untuk menarik diri (Skelton, Nattress, & Dwyer, 2019). Perusahaan akan kehilangan biaya, kesempatan untuk memanfaatkan peluang, dan perlu melatih kembali karyawan yang baru, selain itu juga menimbulkan kerugian pada karyawan sendiri melalui masalah psikologis (Dalgic & Akgunduz, 2022). Sebaliknya, tingkat *turnover* yang rendah akan memberikan keuntungan bagi perusahaan. Azeez, Jayeoba, dan Adeoye (2016) menyatakan

bahwa jika tingkat *turnover* rendah maka efisiensi dan produktivitas perusahaan akan terjaga.

Dalam hal *turnover* pada karyawan, Ardias (2018) memaparkan jika *turnover intention* merupakan prediktor utama terhadap terjadinya *turnover* pada karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat Mobley, Horner, dan Hollingsworth (1978) yang menyatakan bahwa terdapat beberapa tahapan sebelum individu memutuskan untuk keluar dari pekerjaannya. Pada tahap awal, individu akan menilai pekerjaan yang dimilikinya, apabila individu menemukan ketidakpuasan pada pekerjaannya, maka tahap selanjutnya adalah munculnya intensi untuk meninggalkan pekerjaannya (*turnover intention*) (Mobley, dkk, 1978).

*Turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain menurut pilihannya sendiri (Mobley, dkk, 1978). Mobley dkk (1978) mengemukakan terdapat tiga indikator dalam mengukur *turnover intention*, yaitu *thinking of quitting* (pikiran-pikiran individu untuk keluar atau berhenti dari pekerjaannya saat ini), *intention to search for alternatives* (individu yang berkeinginan mencari pekerjaan lain dan memiliki intensi meninggalkan posisinya saat ini), dan *intention to quit* (individu yang menunjukkan dorongan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini).

Pergerakan *turnover intention* karyawan perlu mendapatkan perhatian pihak organisasi atau perusahaan. *Turnover intention* yang rendah mampu membantu memperkecil perputaran karyawan serta biaya yang dikeluarkan (Halim & Antolis, 2021). Untuk mencapainya, organisasi masih dapat melakukan identifikasi pada

penyebab intensi yang tinggi, sehingga dapat melakukan intervensi untuk menurunkan intensi *turnover* karyawan (Purba, Oostrom, Born, & Van Der Molen, 2016). Titis, Musadieg, dan Afrianty (2016) menyatakan bahwa terjadinya intensi *turnover* karyawan merupakan indikasi dari adanya ketidakberhasilan perusahaan atau instansi dalam memperhatikan karyawan.

Menurut Kalidass dan Bahron (2015), *perceived organizational support* merupakan salah satu prediktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention*, ketika karyawan merasa dihargai dan mendapat kepedulian terkait kesejahteraan serta kepuasan mereka, maka akan mengurangi niat mereka untuk meninggalkan organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Madden, Mathias, dan Madden (2015) yang menunjukkan bahwa *perceived organizational support* memiliki peran langsung terhadap *turnover intention*, dimana organisasi yang dapat meningkatkan sejauh mana individu merasa mendapatkan dukungan dan mengalami hubungan yang positif di tempat kerja akan mengalami penurunan niat karyawannya untuk meninggalkan organisasi. Wang dan Wang (2020) turut menyatakan bahwa *perceived organizational support* memainkan peran kunci dalam mengurangi *turnover intention*, karyawan yang merasakan dukungan organisasi yang lebih besar akan mengurangi dampak negatif dari *turnover intention*. Hal yang serupa juga disampaikan oleh Rhoades dan Eisenberger (2002), ketika karyawan merasa bahwa organisasi mereka mendukung mereka dengan menghargai pekerjaan mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka, maka kemungkinan mereka untuk meninggalkan organisasi akan berkurang.

Eisenberger, Huntington, Hutchison dan Sowa (1986) mengungkapkan

bahwa *perceived organizational support* sebagai keyakinan umum karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli tentang kesejahteraan serta kepentingan karyawannya. Lebih lanjut, Eisenberger, dkk (1986) menemukan bahwa karyawan dengan *perceived organizational support* yang tinggi lebih mungkin untuk mengekspresikan rasa memiliki dan loyalitas yang kuat terhadap organisasi. Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002), *perceived organizational support* memiliki dimensi bersifat *unidimensional* yang meliputi penilaian terhadap kontribusi karyawan dan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan.

Mengeksplorasi faktor-faktor yang berada dalam kendali organisasi dapat membantu menciptakan lingkungan yang mendukung keberhasilan karyawan awal karier. *Perceived organizational support* akan berperan penting membantu karyawan yang baru memulai kariernya dalam mengurangi rasa ketidakpastian dengan menciptakan lingkungan di mana para pendatang baru merasa aman secara psikologis (Perrot, Bauer, Abonneau, & Liden, 2014). Para karyawan membutuhkan persepsi dukungan yang kuat dari perusahaan dalam bentuk kebebasan dalam bekerja, ketersediaan sumber daya serta dukungan kolektif untuk saling berbagi ide, opini, dan membangun dukungan yang dapat membantu karyawan mengembangkan dan menerapkan ide inovatif (Putri, Priyatama, & Satwika, 2021).

Bagaimana organisasi berhubungan dengan karyawan merupakan hal penting yang dinilai melalui persepsi dukungan yang dirasakan karyawan awal karier. Untuk mempertahankan karyawan, perusahaan harus senantiasa memberi

dukungan-dukungan yang bersifat positif terhadap para karyawan, sehingga karyawan merasa bahwa dirinya didukung oleh organisasinya (Putra & Suana, 2016). Dukungan organisasi dalam bentuk apresiasi, pengakuan publik, maupun umpan balik dianggap melengkapi motivasi intrinsik sebagai bentuk konfirmasi atas kompetensi para karyawan (Schlossbauer, 2017). Ketika organisasi memenuhi kewajibannya, seperti memberikan gaji yang layak, peluang pengembangan, dan keamanan kerja, karyawan akan cenderung memiliki komitmen yang lebih kuat, serta mengurangi intensi untuk berpindah kerja (Kurtessis, Eisenberger, Ford, Buffardi, Stewart, & Adis, 2017) Penyediaan dukungan organisasi kepada karyawan cenderung menghasilkan perasaan bertanggung jawab terhadap organisasi, memperkuat ikatan antara atasan dan karyawan, yang pada gilirannya, meningkatkan perasaan kewajiban untuk berkontribusi lebih terhadap organisasi (Park, Newman, Zhang, & Hooke, 2016).

Berangkat dari fenomena yang telah dipaparkan di atas dan juga terbatasnya penelitian yang membahas *perceived organizational support* dan *turnover intention* pada karyawan awal karier, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait peran *perceived organizational support* terhadap *turnover intention* pada karyawan awal karier.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan permasalahan yang diangkat oleh peneliti adalah mengenai apakah terdapat peran *perceived organizational support* terhadap *turnover intention* pada karyawan awal karier?



### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan penguraian di latar belakang dan rumusan masalah dari penelitian, maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui peran *perceived organizational support* terhadap *turnover intention* pada karyawan awal karier.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### **1. Secara Teoritis**

Penelitian ini dapat memberi sumbangan ilmu dalam pengembangan keilmuan psikologi dan memperkaya penelitian selanjutnya, terutama pada bidang psikologi industri dan organisasi.

#### **2. Secara Praktis**

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan pengetahuan bagi karyawan awal karier agar dapat memahami pentingnya *perceived organizational support* untuk mengurangi *turnover intention*.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumbangan informasi dan bahan evaluasi bagi instansi untuk memberikan dukungan guna mengurangi jumlah *turnover* pada karyawan yang baru memulai kariernya.
- c. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu referensi dan acuan bagi peneliti masa depan yang ingin melakukan penelitian sejenis, khususnya pada bidang psikologi industri dan organisasi.

### **E. Keaslian Penelitian**

Berdasarkan penelusuran terhadap beberapa penelitian terkait judul yang peneliti angkat “Peran *Perceived Organizational Support* terhadap *Turnover*

*Intention* pada Karyawan Awal Karier”, peneliti menemukan penelitian-penelitian terdahulu baik dari dalam negeri maupun luar negeri yang berkaitan dengan variabel *perceived organizational support* dan variabel *turnover intention* yang digunakan dalam penelitian ini.

Penelitian pertama berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* Perawat” yang dilakukan oleh Lily Mayawati pada tahun 2021. Penelitian ini melibatkan subjek sebanyak 91 perawat di Rumah Sakit. Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini meliputi (1) terdapat pengaruh kepuasan kerja dengan *turnover intention* perawat, (2) *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* perawat, serta (3) kepuasan kerja dan *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* perawat. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* perawat, terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* perawat, serta terdapat pengaruh kepuasan kerja dan *job insecurity* perawat terhadap *turnover intention* perawat.

Ditemukan terdapat beberapa perbedaan yang terletak pada variabel bebas dan subjek penelitian pertama dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Pada penelitian yang telah dilakukan oleh Lily Mayawati, variabel bebas yang digunakan adalah kepuasan kerja dan *job insecurity*, sedangkan pada penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah *perceived organizational support*. Kemudian, subjek yang digunakan pada penelitian yang dilakukan oleh Lily Mayawati adalah karyawan pada sebuah rumah sakit, sedangkan subjek yang akan digunakan oleh peneliti adalah karyawan awal karier.

Penelitian kedua berjudul “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Intensi *Turnover* pada Karyawan Generasi Milenial” yang dilakukan oleh Irma Yuni Saputri dan Fatiya Halum Husna pada tahun 2022. Penelitian ini melibatkan subjek sebanyak 85 karyawan yang bekerja di kantor JNE cabang Blitar. Hipotesis pada penelitian ini yaitu terdapat pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap intensi *turnover* pada karyawan generasi milenial. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan dari variabel *organizational citizenship behavior* terhadap variabel intensi *turnover*.

Ditemukan terdapat beberapa perbedaan yang terletak pada variabel bebas dan subjek penelitian kedua dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Pada penelitian yang telah dilakukan oleh Yuni Saputri dan Fatiya Halum Husna, variabel bebas yang digunakan adalah *organizational citizenship behavior*, sedangkan pada penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah *perceived organizational support*. Kemudian, subjek yang digunakan pada penelitian yang dilakukan oleh Yuni Saputri dan Fatiya Halum Husna adalah karyawan generasi milenial, sedangkan subjek yang akan digunakan oleh peneliti adalah karyawan awal karier.

Penelitian ketiga berjudul "Peran Kepemimpinan Autentik dan *Person-Job Fit* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Generasi Z" yang dilakukan oleh Andrey Afandi, Bagus Wicaksono, dan Pratista Arya Satwika pada tahun 2022. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kepemimpinan autentik dan *person-job fit* dengan *turnover intention* pada karyawan generasi z. Subjek yang terlibat dalam penelitian ini adalah sebanyak 93 karyawan generasi z

bagian struktural *sewing* di sebuah perusahaan tekstil. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara kepemimpinan autentik dan *person-job fit* dengan *turnover intention*, dan secara parsial menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara kepemimpinan autentik dengan *turnover intention*, serta terdapat hubungan yang signifikan antara *person-job fit* dengan *turnover intention*.

Ditemukan terdapat beberapa perbedaan yang terletak pada variabel bebas dan subjek penelitian ketiga dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Pada penelitian yang telah dilakukan oleh Andrey Afandi, Bagus Wicaksono, dan Pratista Arya Satwi, variabel bebas yang digunakan adalah kepemimpinan autentik dan *person-job fit*, sedangkan pada penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah *perceived organizational support*. Kemudian, subjek yang digunakan pada penelitian yang dilakukan oleh Andrey Afandi, Bagus Wicaksono, dan Pratista Arya Satwika adalah karyawan generasi z, sedangkan subjek yang akan digunakan oleh peneliti adalah karyawan awal karier.

Penelitian keempat berjudul “Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Organizational-Based Self Esteem* terhadap *Work Engagement*” yang dilakukan oleh Ade Indah Dwitasari, Ilhamuddin, dan Selly Dian Widayari pada tahun 2016. Penelitian ini melibatkan subjek sebanyak 327 karyawan tetap mulai dari level staf sampai kepala bagian di PT. Pupuk Kaltim. Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah adanya pengaruh secara bersama-sama maupun parsial *perceived organizational support* dan *organizational-based self esteem* terhadap *work engagement*. Hasil penelitian ini adalah *perceived organizational support* dan *organizational-based self esteem* secara bersama-sama mempengaruhi *work*

*engagement*. Selain itu, terdapat pengaruh secara parsial *perceived organizational support* terhadap *work engagement* dan *organizational-based self esteem* terhadap *work engagement*.

Ditemukan terdapat beberapa perbedaan yang terletak pada variabel bebas, variabel terikat, dan subjek penelitian keempat dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Pada penelitian yang telah dilakukan oleh Ade Indah Dwitasari, Ilhamuddin, dan Selly Dian Widyasari, variabel bebas yang digunakan adalah *perceived organizational support* dan *organizational-based self-esteem*, sedangkan pada penelitian ini variabel bebas yang digunakan hanya *perceived organizational support*. Kemudian, variabel terikat pada penelitian yang dilakukan oleh Ade Indah Dwitasari, Ilhamuddin, dan Selly Dian Widyasari adalah *work engagement*, sedangkan variabel terikat yang akan digunakan oleh peneliti adalah *turnover intention*. Selanjutnya, subjek yang digunakan pada penelitian yang dilakukan oleh Ade Indah Dwitasari, Ilhamuddin, dan Selly Dian Widyasari adalah karyawan tetap mulai dari level staf hingga kepala bagian, sedangkan subjek yang akan digunakan oleh peneliti adalah karyawan awal karier.

Penelitian kelima berjudul "Pengaruh *Work Overload* dan *Perceived Organizational Support* dengan *Job Stress* Pegawai Bank di Masa Pandemi" yang dilakukan oleh Adinda Reza Maulina dan Dimas Aryo Wicaksono pada tahun 2021. Subjek yang terlibat dalam penelitian ini merupakan pegawai Bank Mandiri berjumlah 93 partisipan. Terdapat tiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu (1) terdapat pengaruh *work overload* terhadap *job stress* di kondisi pandemi pada pegawai Bank di Surabaya, (2) terdapat pengaruh pada *perceived*

*organizational support* terhadap *job stress* di kondisi pandemi pada pegawai Bank di Surabaya, serta (3) terdapat pengaruh *work overload* dan *perceived organizational support* terhadap *job stress* di kondisi pandemi pada para pegawai Bank di Surabaya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work overload* memiliki pengaruh yang signifikan dengan *job stress*, disisi lain *perceived organizational support* tidak memiliki pengaruh signifikan dengan *job stress*. Serta, *work overload* dan *perceived organizational support* dengan *job stress* memiliki pengaruh yang signifikan di masa pandemi pada pegawai Bank di Surabaya.

Ditemukan terdapat beberapa perbedaan yang terletak pada variabel bebas, variabel terikat, dan subjek penelitian kelima dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Pada penelitian yang telah dilakukan oleh Adinda Reza Maulina dan Dimas Aryo Wicaksono, variabel bebas yang digunakan adalah *work overload* dan *perceived organizational support*, sedangkan pada penelitian ini variabel bebas yang digunakan hanya *perceived organizational support*. Kemudian, variabel terikat pada penelitian yang dilakukan oleh Adinda Reza Maulina dan Dimas Aryo Wicaksono adalah *job stress*, sedangkan variabel terikat yang akan digunakan oleh peneliti adalah *turnover intention*. Selanjutnya, subjek yang digunakan pada penelitian yang dilakukan oleh Adinda Reza Maulina dan Dimas Aryo Wicaksono adalah pegawai bank, sedangkan subjek yang akan digunakan oleh peneliti adalah karyawan awal karier.

Penelitian keenam berjudul “*The Impact of Work-Life Balance on Job Engagement and Turnover Intention*” yang dilakukan oleh Nor Siah Jaharuddin dan Liyana Nadia Zainol pada tahun 2019. Subjek yang terlibat dalam penelitian ini

adalah sebanyak 213 karyawan eksekutif di Klang Valley, Malaysia. Terdapat empat hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu (1) adanya hubungan yang positif antara *work-life balance* dengan *job engagement*, (2) *work-life balance* memiliki korelasi dengan *turnover intention*, (3) *job engagement* memiliki korelasi dengan *turnover intention*, serta (4) *job engagement* berperan sebagai faktor penengah antara *work-life balance* dan *turnover intention*. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan langsung antara *work-life balance*, *job engagement*, dan *turnover intention*. Terdapat juga korelasi yang signifikan antara *job engagement* dan *turnover intention* karyawan. Namun, tidak ditemukan adanya efek mediasi dari *job engagement* antara *work-life balance* dan *turnover intention*.

Ditemukan terdapat beberapa perbedaan yang terletak pada variabel dan subjek penelitian keenam dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Pada penelitian yang telah dilakukan oleh Nor Siah Jaharuddin dan Liyana Nadia Zainol, variabel bebas yang digunakan adalah *work-life balance*, variabel mediasi yang digunakan adalah *job engagement*, serta variabel terikat yang digunakan adalah *turnover intention*. Sedangkan pada penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah *perceived organizational support* dan variabel terikat yang digunakan adalah *turnover intention*. Kemudian, subjek yang digunakan pada penelitian yang dilakukan oleh Nor Siah Jaharuddin dan Liyana Nadia Zainol adalah karyawan eksekutif, sedangkan subjek yang akan digunakan oleh peneliti adalah karyawan awal karier.

Penelitian ketujuh berjudul “*The Effect of Organizational Justice and Perceived Organizational Support on Organizational Citizenship Behaviors: The*

*Mediating Role of Organizational Identification*" yang dilakukan oleh Kamile Demir pada tahun 2015. Penelitian ini melibatkan subjek sebanyak 169 guru prasekolah di Turki. Terdapat tiga hipotesis yang diajukan pada penelitian ini, yaitu (1) *organizational identification* memiliki pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* guru, (2) *perceived organizational justice* memiliki pengaruh positif terhadap *organizational identification*, serta (3) *perceived organizational support* memiliki pengaruh positif terhadap *organizational identification*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa identifikasi guru dengan sekolah memainkan peran yang signifikan dalam mendorong *organizational citizenship behavior*. Selain itu, temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa *organizational identification* berfungsi sebagai mekanisme mediasi yang integral di antara *organizational citizenship behavior*, *perceived organizational justice*, dan *perceived organizational support* berdasarkan teori pertukaran dan identitas.

Ditemukan terdapat beberapa perbedaan yang terletak pada variabel dan subjek penelitian ketujuh dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Pada penelitian yang telah dilakukan oleh Kamile Demir, variabel bebas yang digunakan adalah *perceived organizational justice* dan *perceived organizational support*, dengan variabel mediasi *organizational identification*, serta variabel terikat yang digunakan adalah *organizational citizenship behavior*. Sedangkan pada penelitian ini variabel bebas yang digunakan hanya *perceived organizational support* dan variabel terikat yang digunakan adalah *turnover intention*. Kemudian, subjek pada penelitian yang dilakukan oleh Kamile Demir adalah guru prasekolah, sedangkan subjek yang akan digunakan oleh peneliti adalah karyawan awal karier.



Berdasarkan uraian penelitian-penelitian terdahulu yang telah disebutkan di atas, dapat disimpulkan bahwa penelitian “Peran *Perceived Organizational Support* terhadap Turnover Intention pada Karyawan Awal Karier” yang akan dilakukan peneliti memiliki perbedaan dengan penelitian-penelitian terdahulu, baik terletak pada variabel yang digunakan, subjek, metode, hingga lokasi penelitian. Oleh sebab itu, penelitian yang akan dilakukan peneliti dapat dipertanggungjawabkan keasliannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., Wicaksono, B., & Satwika, P. A. (2022). Peran Kepemimpinan Autentik dan Person-Job Fit terhadap Turnover Intention pada Karyawan Generasi Z. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 13(3), 282-293.
- Ak, B. (2018). Turnover Intention Influencing Factors of Employees: An Empirical Work Review. *Journal of Entrepreneurship & Organization Management*, 07, 1-5. <https://doi.org/10.4172/2169-026X.1000253>.
- Aldabbas, H., Pinnington, A., Lahrech, A., & Blaique, L. (2023). Extrinsic rewards for employee creativity? The role of perceived organisational support, work engagement and intrinsic motivation. *International Journal of Innovation Science*.
- Alkhomeiri, A. K., Khalid, K., & Musa, N. (2020). The role of career competencies and proactive personality early-career employee career adaptability. *European Journal of Training and Development*, 45(4-5), 285-300. <https://doi.org/10.1108/EJTD-05-2020-0081>
- Allen, D. G., & Shanock, L. R. (2013). Perceived organizational support and embeddedness as key mechanisms connecting socialization tactics to commitment and turnover among new employees. *Journal of Organizational Behavior*, 34(3), 350-369.
- Anand, M. (2022). Early Careers Professionals Challenges and The Solutions. <https://www.thecareerscompany.com/blog/early-careers-professionals-the-challenges-and-the-solutions>
- Ardias, W. S. (2018). Peran Penting Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Aspek Pengendali Pengaruh Job Stress Terhadap Intensi Turnover Karyawan. *Al-Qalb: Jurnal Psikologi Islam*, 9(1), 20-31.
- Azeez, R. O., Jayeoba, F., & Adeoye, A. O. (2016). "Job satisfaction Turnover Intention and organizational commitment." *BVIMSR's Journal of Management Research*, 8(2), 102-116. <https://www.researchgate.net/publication/316885080>
- Azwar, S. (2017). Metode penelitian psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2018). Penyusunan Skala Psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, S. (2019). Metode penelitian psikologi edisi 2. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik. (2023). Analisis Mobilitas Tenaga Kerja Hasil Sakernas 2022. Diakses tanggal 20 Desember 2023, dari <https://www.bps.go.id/id/publication/2023/10/27/83d4aaefa732e79efa75107b/analisis-mobilitas-tenaga-kerja-hasil-sakernas-2022.html>

- Badan Pusat Statistik. (2024). Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas Menurut Golongan Umur dan Jenis Kegiatan Selama Seminggu yang Lalu. Diakses tanggal 16 Desember 2024, dari <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/1/MTkwNCMx/penduduk-berumur-15-tahun-ke-atas-menurut-golongan-umur-dan-jenis-kegiatan-selama-seminggu-yang-lalu--2008---2024.html>
- Badan Pusat Statistik. (2021). Konkordinasi Tabel Input Output Indonesia 2016. Diakses pada 9 Desember 2024, dari <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/1/MjExNSMx/konkordansi-klasifikasi-tabel-input-output-indonesia-2016--185-produk---17-produk-.html>
- Belete, A. K. (2018). Turnover intention influencing factors of employees: An empirical work review. *Journal of Entrepreneurship & Organization Management*, 7(3), 1-7.
- Benn, S., Edwards, M., & Williams, T. (2018). *Organizational Change for Corporate Sustainability*. Routledge.
- Bothma, C. F., & Roodt, G. (2013). The validation of the turnover intention scale. *SA journal of human resource management*, 11(1), 1-12.
- Chung, E. K., Jung, Y., & Sohn, Y. W. (2017). A moderated mediation model of job stress, job satisfaction, and turnover intention for airport security screeners. *Safety science*, 98, 89-97.
- Clark, M. A., Rudolph, C. W., Zhdanova, L., Michel, J. S., & Baltes, B. B. (2017). Organizational support factors and work–family outcomes: Exploring gender differences. *Journal of Family Issues*, 38(11), 1520-1545.
- Cullen, K. L., Edwards, B. D., Casper, W. C., & Gue, K. R. (2014). Employees' adaptability and perceptions of change-related uncertainty: Implications for perceived organizational support, job satisfaction, and performance. *Journal of business and psychology*, 29, 269-280.
- Dalgic, A., & Akgunduz, Y. (2022). Relationships among Organizational-Based Self-Esteem, Social Exchange, and Turnover Intention of Hotel Employees: Impact of Job Dedication. *Journal of Quality Assurance in Hospitality and Tourism*, 23(1), 176–195. <https://doi.org/10.1080/1528008X.2020.1864563>
- Deloitte. (2018). Millennials' confidence in business, loyalty to employers deteriorate. Diakses tanggal 20 Desember 2023, dari <https://www2.deloitte.com/bg/en/pages/about-deloitte/articles/millennialsurvey.html>
- Demir, K. (2015). The effect of organizational justice and perceived organizational support on organizational citizenship behaviors: the mediating role of organizational identification. *Eurasian Journal of Educational Research*, 60, 131-148.

- Dwitasari, A. I., Ilhamuddin, I., & Widyasari, S. D. (2015). Pengaruh perceived organizational support dan organizational-based self esteem terhadap work engagement. *Mediapsi*, 1(1), 40-50.
- Dyllick, T., & Muff, K. (2016). Clarifying the meaning of sustainable business: Introducing a typology from business-as-usual to true business sustainability. *Organization & Environment*, 29(2), 156-174.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied psychology*, 71(3), 500.
- Gessesse, K. T., & Premanandam, P. (2024). Gender, age, and turnover intention among academic employees in higher education institutions in Addis Ababa, Ethiopia. *Cogent Social Sciences*, 10(1), 2294560.
- Halim, L., & Antolis, K. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Agent di PT AIA Cabang X Malang. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 2(2), 177-186.
- Hennekam, S., & Bennett, D. (2017). Creative industries work across multiple generations: A challenge for HRM. *Human Resource Management Journal*, 27(4), 553-568.
- Hngoi, C. L., Abdullah, N. A., Wan Sulaiman, W. S., & Zaiedy Nor, N. I. (2023). Relationship between job involvement, perceived organizational support, and organizational commitment with job insecurity: A systematic literature review. *Frontiers in Psychology*, 13, 1066734.
- Islam, T., Ahmad, U. N. B. U., Ali, G., Ahmed, I., & Bowra, Z. A. (2013). Turnover intentions: The influence of perceived organizational support and organizational commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 103, 1238-1242.
- Jaharuddin, N. S., & Zainol, L. N. (2019). The impact of work-life balance on job engagement and turnover intention. *The South East Asian Journal of Management*, 13(1), 7.
- Jayaratne, K. S., Collins, D. P., & McCollum, S. B. (2021). Early-career challenges of youth development extension educators and effective strategies. *Sustainability*, 13(16), 9017.
- Jiarui, F. (2020, July). The Influence of Organizational Support on Career Commitment of New Generation Employees. In *2020 5th International Conference on Humanities Science and Society Development (ICHSSD 2020)* (pp. 64-69). Atlantis Press.
- Jones P, Hillier D, Comfort D. Sustainability in the hospitality industry: some personal reflections on corporate challenges and research agendas. *Int J*

Contemp Hosp Manag. 2016;28(1):36–67. doi:10.1108/IJCHM-11-2014-0572

- Joo, B., Hahn, H., & Peterson, S. (2015). Turnover intention: the effects of core self-evaluations, proactive personality, perceived organizational support, developmental feedback, and job complexity. *Human Resource Development International*, 18, 116 - 130. <https://doi.org/10.1080/13678868.2015.1026549>.
- Kalidass, A., & Bahron, A. (2015). The relationship between perceived supervisor support, perceived organizational support, organizational commitment and employee turnover intention. *International journal of business administration*, 6(5), 82.
- Kardas, J.(2012). Determinants of Employee Development and Career In a Company. Publishing House of Siedlce University of Natural Sciences and Humanities., 204-220. <https://www.researchgate.net/publication/330971135>
- Kim, Y., Kim, W. G., & Qian, X. (2019). Effects of corporate social responsibility on corporate financial performance: A competitive-action perspective. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 43(3), 285-306.
- Kumar, N. (2014). Role of perceived organizational support and organizational justice on employee turnover intentions: A literature review. *International Journal of Management and Social Science Research Review*, 1(5), 106-112.
- Kurtessis, J., Eisenberger, R., Ford, M., Buffardi, L., Stewart, K., & Adis, C. (2017). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal of Management*, 43, 1854 - 1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>.
- Lam, S. S., Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2012). The relationship between external job mobility and salary attainment across career stages. *Journal of vocational behavior*, 80(1), 129-136.
- Lee, X., Yang, B., & Li, W. (2017). The influence factors of job satisfaction and its relationship with turnover intention: Taking early-career employees as an example. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 33(3), 697-707.
- Li, Z., Liu, J., Li, H., Huang, Y., & Xi, X. (2023). Primary Healthcare Pharmacists' Perceived Organizational Support and Turnover Intention: Do Gender Differences Exist?. *Psychology Research and Behavior Management*, 1181-1193.
- Liu, W., Zhao, S., Shi, L., Zhang, Z., Liu, X., Li, L. I., ... & Ni, X. (2018). Workplace violence, job satisfaction, burnout, perceived organisational

- support and their effects on turnover intention among Chinese nurses in tertiary hospitals: a cross-sectional study. *BMJ open*, 8(6), e019525.
- Lozano, R. (2018). Sustainable business: A review of research and practice. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 25(1), 1-18.
- Madden, L., Mathias, B. D., & Madden, T. M. (2015). In good company: The impact of perceived organizational support and positive relationships at work on turnover intentions. *Management Research Review*, 38(3), 242-263.
- Mascarenhas, C., Galvão, A. R., & Marques, C. S. (2022). How perceived organizational support, identification with organization and work engagement influence job satisfaction: a gender-based perspective. *Administrative Sciences*, 12(2), 66.
- Maulina, A. R., & Wicaksono, D. A. (2021). Pengaruh work overload dan perceived organizational support dengan job stress pegawai bank di masa pandemi. *Buletin Studi Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(1), 797-809.
- Mayawati, L. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Perawat. *Psikologi Kreatif Inovatif*, 1(1), 56-67.
- Melinda, S., & Salendu, A. (2021). Persepsi Dukungan Organisasi dan Work Engagement pada Aparatur Sipil Negara di Instansi PQR. *Jurnal Diversita*, 7(2), 211-220.
- Mercer. *Five Differences in Men and Womens Attitudes toward Work*. Diakses pada tanggal 26 Desember 2024, dari <https://www.mercer.com/id-id/insights/people-strategy/future-of-work/five-differences-in-men-and-womens-attitudes-toward-work/>
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied psychology*, 63(4), 408.
- Mobley, William. H. 1986. Pergantian Karyawan : Sebab Akibat dan Pengendaliannya. Alih Bahasa: Nurul Imam. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo
- Noviantoro, R., Putra, I. G. A. M., & Sari, D. (2020). Generational differences and innovation behavior: Case study of millennials in the workplace. *Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 5(2), 134-150.
- Ono, H. (2023). Career urgency and turnover intention among young adult workers: a comparison by gender and employment status. *BMC psychology*, 11(1), 389.

- Otoo, F. N. K. (2019). Human resource management (HRM) practices and organizational performance: The mediating role of employee competencies. *Employee Relations: The International Journal*, 41(5), 949-970.
- Park, J. H., Newman, A., Zhang, L., Wu, C., & Hooke, A. (2016). Mentoring functions and turnover intention: The mediating role of perceived organizational support. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(11), 1173-1191.
- Perdana, A., & Hillman, B. (2020). Quotas and ballots: The impact of positive action policies on women's representation in Indonesia. *Asia & the Pacific policy studies*, 7(2), 158-170.
- Perrot, S., Bauer, T. N., Abonneau, D., Campoy, E., Erdogan, B., & Liden, R. C. (2014). Organizational socialization tactics and newcomer adjustment: The moderating role of perceived organizational support. *Group & Organization Management*, 39(3), 247-273.
- Prawitasari, A. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2).
- Purba, D. E., Oostrom, J. K., Born, M. P., & Van Der Molen, H. T. (2016). The relationships between trust in supervisor, turnover intentions, and voluntary turnover. *Journal of Personnel Psychology*.
- Putra, I. P. D. S. S., & Suana, I. W. (2016). *Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Putri, R. M. A., Priyatama, A. N., & Satwika, P. A. (2021). Mengeksplorasi Hubungan Orientasi Pembelajaran, Persepsi Dukungan Organisasi, dan Perilaku Kerja Inovatif pada Karyawan Management Trainees: Exploring the Relationship between Learning Orientation, Perceived Organizational Support, and Innovative Work Behavior on Management Trainees. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 12(1), 37-51.
- Qanitah, Q., Muhadi, M., & Indahyati, E. (2022). Faktor Determinan Turnover Intention Perawat di Rumah Sakit Islam Surabaya. *Jurnal Ilmiah Keperawatan*, 17(2), 150-155.
- Queiri, A., Wan Yusoff, W. F., & Dwaikat, N. (2015). Explaining generation-Y employees' turnover in Malaysian context. *Asian Social Science*, 11(10), 126-138. <https://doi.org/10.5539/ass.v11n10p126>
- Rahman, W., & Nas, Z. (2013). Employee development and turnover intention: theory validation. *European journal of training and development*, 37(6), 564-579.

- Rahmi, T., Agustiani, H., Harding, D., & Fitriana, E. (2021). Pengaruh perceived organizational support terhadap work engagement dimediasi oleh regulatory focus ibu bekerja pada masa pandemi Covid-19. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 10(1), 58-69.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of applied psychology*, 87(4), 698.
- Robbins, S.P . (2001) Organization behavior: concept, controversies, and applications ninth edition. USA: Prentice Hall Inc.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Essentials of organizational behavior*. Pearson.
- Rogelberg, S, G. 2017. Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology. 2nd Edition. California: Sage Publications.
- Saleh, T. A., Sarwar, A., Khan, N., Tabash, M. I., & Hossain, M. I. (2023). Does emotional exhaustion influence turnover intention among early-career employees? A moderated-mediation study on Malaysian SMEs. *Cogent Business & Management*, 10(3), 2242158.
- Saputri, I. Y., & Husna, F. H. (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan Generasi Milenial.
- Sari, D., & Susanto, S. (2019). Mengungkap Tingginya Turnover Intention PT. WBS Semarang. *Solusi*, 17(2).
- Sitompul, L. (2018). Meningkatkan Pemahaman Perencanaan Karir Melalui Layanan Bimbingan Karir Di Sekolah Dengan Menggunakan Media Gambar Pada Siswa Kelas IX-1 SMP Negeri 1 Gebang Tahun 2017-2018. *TABULARASA*, 15(3), 316–327.
- Skelton, A. R., Nattress, D., & Dwyer, R. J. (2019). Predicting manufacturing employee turnover intentions. *Journal of Economics, Finance and Administrative Science*, 25(49), 101–117
- Smith, M. S., & Greaves, L. (2022). Early Careers Survey 2022. Prospects Luminare. Diakses pada tanggal 20 Agustus 2024, dari <https://luminare.prospects.ac.uk/early-careers-survey-2022>
- Sprout Solutions. (2022). The Journey to the Great Retention. Diakses pada tanggal 13 Agustus 2024, dari <https://sprout.ph/the-journey-to-the-great-retention/>
- Stinglhamber, F., & Caesens, G. (2020). Perceived Organizational Support. *Essentials of Job Attitudes and Other Workplace Psychological Constructs*. <https://doi.org/10.4324/9780429325755-6>.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.



- Sugiyono, P. D. (2017). Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2019). Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono, P. D. (2020). Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Suherman, U. D., Ahman, E., Disman, D., & Rofaida, R. (2023). Effect of Career Development and Employee Engagement on Employee Performance of PT. Pos Indonesia (Persero). *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 18(1), 134–144. <https://doi.org/10.37301/jmubh.v18i1.22063>
- Sulastri, S. (2024). Strategi Pengembangan Karir Untuk Karyawan Generasi Milenial dan Generasi Z. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(5), 2759–2770. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v3i5.4777>
- Sun, L. (2019). Perceived Organizational Support: A Literature Review. *International Journal of Human Resource Studies*. <https://doi.org/10.5296/IJHRS.V9I3.15102>.
- Takase, M. (2010). A concept analysis of turnover intention: implications for nursing management.. *Collegian*, 17 1, 3-12 . <https://doi.org/10.1016/J.COLEGN.2009.05.001>.
- Talawanich, S., & Wattanacharoensil, W. (2021). Transforming graduates into successful hotel management trainees: Exploring important management trainee competencies. *Journal of Teaching in Travel & Tourism*, 21(1), 43-71.
- Tempo. (2023). Peran Pegawai Laki-laki dalam Kesetaraan Gender. Diakses pada tanggal 26 Desember 2024, dari [https://www.tempo.co/ekonomi/peran-laki-laki-dalam-kesetaraan-gender-822277?in=1&n\\_token=eyJ0eXAiOiJKV1QiLCJhbGciOiJIUzI1NiJ9.eyJ0b2tlbiI6ImQ2N2UyMDk4YWY1MzNmZDM3ZjkyYWZjZDAzZGE5In0.9vOA9dH112oKx4hVtF6q2EYAxkVCoR5f01YUSvRLQug](https://www.tempo.co/ekonomi/peran-laki-laki-dalam-kesetaraan-gender-822277?in=1&n_token=eyJ0eXAiOiJKV1QiLCJhbGciOiJIUzI1NiJ9.eyJ0b2tlbiI6ImQ2N2UyMDk4YWY1MzNmZDM3ZjkyYWZjZDAzZGE5In0.9vOA9dH112oKx4hVtF6q2EYAxkVCoR5f01YUSvRLQug)
- Tian, Q., Zhang, L., & Zou, W. (2014). Job insecurity and counterproductive behavior of casino dealers—the mediating role of affective commitment and moderating role of supervisor support. *International Journal of Hospitality Management*, 40, 29-36.
- Titus Satwari, Mochammad Al Musadieq, Tri Wulida Afrianty. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Survei pada

- Karyawan Hotel Swiss - Belinn Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 40(2): h: 177-186.
- Wang, Q., & Wang, C. (2020). Reducing turnover intention: perceived organizational support for frontline employees. *Frontiers of Business Research in China*, 14(1), 6.
- Wicaksono, R. S. (2020). Work engagement sebagai prediktor turnover intention pada karyawan generasi millennial di pt tri-wall indonesia. *Acta Psychologia*, 2(1), 55-62.
- Worley, J. A., Fuqua, D. R., & Hellman, C. M. (2009). The survey of perceived organisational support: Which measure should we use?. *SA Journal of Industrial Psychology*, 35(1), 1-5.
- Yan, Z., Mansor, Z. D., Choo, W. C., & Abdullah, A. R. (2021). How to reduce employees' turnover intention from the psychological perspective: A mediated moderation model. *Psychology Research and Behavior Management*, 185-197.
- Zaharee, M., Lipkie, T., Mehlman, S. K., & Neylon, S. K. (2018). Recruitment and Retention of Early-Career Technical Talent: What Young Employees Want From Employers A study of the workplace attributes that attract early-career workers suggests that Millennials may not be so different from earlier generations. *Research Technology Management*, 61(5), 51–61.