

**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN
EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP *TURNOVER*
INTENTION KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Departemen *Palm Kernel Crushing (PKC)* PT
Sinar Alam Permai)**



Skripsi Oleh
APRIYAN AKAGANI
01011282025065
Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN
TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI**

2024

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN
EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP *TURNOVER INTENTION***

KARYAWAN

**(Studi Kasus Pada Departemen *Palm Kernel Crushing* (PKC) PT Sinar Alam
Permai)**

Disusun oleh:

Nama : Apriyan Akagani
NIM : 01011282025065
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing



Tanggal: 21 Mei 2024

F. X. Parama Santati, S.E., M.Kom.

NIP. 196312031989122001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*

KARYAWAN

(Studi Kasus Pada Departemen *Palm Kernel Crushing* (PKC) PT Sinar Alam
Permai)

Disusun oleh:

Nama : Apriyan Akagani

NIM : 01011282025065

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 21 Juni 2024 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Palembang, 21 Juni 2024

Panitia Ujian Komprehensif

Pembimbing



F. X. Parama Santati, S.E., M.Kom.

NIP. 196312031989122001

Penguji



Hj. Zunaidah, M.Si.

NIP. 196610221992032002

Mengetahui,

Ketua Jurusan



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.

NIP. 1989071120180310001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Apriyan Akagani

NIM : 01011282025065

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

“PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN (Studi Kasus Pada Departemen *Palm Kernel Crushing* (PKC) PT Sinar Alam Permai)”

Pembimbing : F. X. Parama Santati, S.E., M.Kom.

Penguji : Hj. Zunaidah, M.Si.

Tanggal Ujian : 21 Juni 2024

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar di kemudian hari, saya bersedia dicabut kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Indralaya, 21 Juni 2024



Apriyan Akagani
NIM. 01011282025065

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“We found Wonderland where I got lost in it and life was never worse but never better”

- Taylor Swift -

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

- ❖ **Orang tua**
- ❖ **Saudara-saudariku**
- ❖ **Dosen yang telah mendidik dan memberikan ilmu selama ini**
- ❖ **Sahabat seperjuangan almamater**

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT atas nikmat yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Salawat dan salam penulis curahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta sahabat dan pengikutnya sampai akhir zaman.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Skripsi bertujuan untuk mengetahui pengaruh *perceived organaizational support* dan *employee engagement* terhadap *turnover intention karyawan* dengan berfokus pada Departemen *Palm Kernel Crushing* (PKC) PT Sinar Alam Permai. Penulis telah berupaya dengan maksimal dalam mengerjakan skripsi ini dan menyadari penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, peneliti menghargai kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kepenulisan yang lebih baik pada. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan khususnya bagi pihak yang memerlukan.

Indralaya, 21 Juni 2024

Penulis



Apriyan Akagani

NIM. 01011282025065

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dan berkat bantuan, motivasi, dukungan, dan bimbingan dari berbagai pihak sehingga penulis mampu melalui kendala masalah dan hambatan yang ada. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. **Kedua orang tua tercinta**, Bapak M. Riyanto Asroni dan Ibu Djulinawati. Terima kasih atas doa dan dukungannya selama ini sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih karena selalu percaya dan selalu memberikan dukungan tanpa batas, bahkan ketika gagal memenuhi harapanmu. Terima kasih karena selalu memberikan kesempatan kepada penulis untuk berani mengambil berbagai keputusan dalam kehidupan dan berjuang untuk bertahan dalam berbagai persimpangan.
2. **Kakak-kakak (saudara-saudari) tersayang**, *Yuk* Ama, Kak Iwan, Kak Wawan, *Yuk* Pipit, dan *Kak* Andi. Terima kasih karena telah menjadi saudara yang senantiasa mendukung adik kecil ini untuk terus bertumbuh dan menggapai mimpinya, menjadi lulusan sarjana pertama di keluarga kita. Tali kekeluargaan yang telah kita bangun harus tetap berlanjut dan semakin erat. Semoga Allah SWT senantiasa memberkahi langkah-langkah hidup kalian dengan keberkahan dan kesuksesan. Kelak gelar sarjana yang adikmu sandang ini, akan menjadi sarjana kedua, ketiga, dan seterusnya di keluarga.
3. **Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si.**, selaku Rektor Universitas Sriwijaya.

4. **Bapak Prof. Dr. Mohammad Adam, M.E.**, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. **Bapak Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.**, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. **Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M.**, selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. **Ibu F. X. Parama Santati, S.E., M.Kom.**, selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah membimbing dan mengarahkan dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. **Ibu Hj. Zunaidah, M.Si.**, selaku Dosen Penguji yang telah memberikan arahan, kritik, dan saran kepada penulis dalam perbaikan penulisan skripsi ini.
9. **Bapak/Ibu Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya** yang telah membagikan ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat dan bantuan bermakna kepada penulis selama masa perkuliahan.
10. **Sahabat sedari kecil**, Hafsi dan Siti yang selalu menemani penulis di setiap waktu ketika penulis berada di kebingungan dan dikala demotivasi serta menjadi garda terdepan dalam mendengarkan segala kegundahan penulis dalam menyusun skripsi ini.
11. **Sahabat sedari SMA**, Manthovanny, Arsan, Amanda dan Alfitra, untuk waktu dan kebersamaan yang kalian curahkan untuk saling melengkapi dan mempererat tali persahabatan yang sudah kita bangun bersama-sama, baik suka maupun duka.


12. **Sahabat terkasih, *diamond of the season***, Alfria dan Izzah yang senantiasa memberikan dukungan di setiap langkah yang penulis ambil di berbagai persimpangan, baik dalam pengerjaan skripsi dan kehidupan sehari-hari.
13. **Sobat bambu**, Fikri, Syafa, Septi, Olin, Alfria, dan *volunteer batch 1*. Terima kasih sudah menjadi bagian dari cerita perjalanan penulis semasa kuliah dalam membangun kesadaran akan pentingnya *self-development* yang kita tuangkan bersama pada sebuah komunitas bernama Aurroom.
14. **Teman-teman seperjuangan**, Fani, Ella, Novi, Rahma, Dini, dan Cindy, yang siap sedia untuk mengunjungi satu sama lain merayakan pencapaian-pencapaian kecil yang kita semua dapatkan.
15. **Pembina dan Rekan-rekan organisasi** Ikatan Duta Bahasa Sumatra Selatan -- Ibu Arie, Ibu Fika, Pak Kiky -- dan Kejar Mimpi Palembang -- Chantika, Asih, Mada, Vina, Enjel -- yang telah menjadi rumah untuk berteduh dan singgah mencurahkan segala aspirasi dan dedikasi penulis untuk berkontribusi di Sumatra Selatan.
16. ***Last but not least***, terima kasih untuk diri sendiri yang telah bertanggung jawab untuk tidak pernah kehilangan keyakinan pada dirimu sendiri, dan terus berusaha keras untuk mewujudkan aspirasi diri dan karirmu. Dengan selesainya masa perkuliahan sarjanamu, akan ada banyak persimpangan yang kamu temui dan *as you always put in your mind, "life is short, so make it meaningful"*.

Demi peningkatan kemampuan dan pemahaman, penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang sifatnya

membangun sangat diharapkan. Semoga karya ini bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan.

Indralaya, 21 Juni 2024

Penulis,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'A Apriyan Akagani'.

Apriyan Akagani

NIM. 01011282025065

ABSTRAK

PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN

(Studi Kasus Pada Departemen *Palm Kernel Crushing* (PKC) PT Sinar Alam Permai)

Oleh:
Apriyan Akagani

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh *perceived organizational support* dan *employee engagement* terhadap *turnover intention* pada karyawan, khususnya pada Departemen *Palm Kernel Crushing* (PKC) PT Sinar Alam Permai. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan populasinya adalah karyawan Departemen PKC PT Sinar Alam Permai. Teknik pengambilan sampel menggunakan Teknik sampel jenuh yang melibatkan 46 karyawan. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang dinilai menggunakan Skala Likert. Analisis regresi berganda turut disertakan dalam penelitian ini untuk menganalisa hubungan antar *perceived organizational support* dan *employee engagement* terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini adalah masing-masing variabel *perceived organizational support* dan *employee engagement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Kata Kunci: *perceived organizational support*, *employee engagement*, *turnover intention*

Pembimbing



F. X. Parama Santati, S.E. M.Kom.
NIP. 196312031989122001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP. 1989071120180310001

ABSTRACT

PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN

(Studi Kasus Pada Departemen *Palm Kernel Crushing (PKC)* PT Sinar Alam Permai)

**Oleh:
Apriyan Akagani**

The aim of this study is to determine and explain the impact of perceived organizational support and employee engagement on employee turnover intention, particularly within the Palm Kernel Crushing (PKC) Department of PT Sinar Alam Permai. This research is quantitative descriptive research, with the population being the employees of the PKC Department of PT Sinar Alam Permai. The sampling technique employed is saturation sampling technique involving 46 employees. Data collection instruments for this research consist of questionnaires evaluated on a Likert scale. This research also includes multiple regression analysis to find out the correlation of perceived organizational support and employee engagement to turnover intention. The research findings conclude that each variable of perceived organizational support and employee engagement have a negative and significant influence on employee turnover intention.

Kata Kunci: perceived organizational support, employee engagement, turnover intention

Pembimbing



F. X. Parama Santati, S.E. M.Kom.
NIP. 196312031989122001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjiri, S.T., M.M.
NIP. 1989071120180310001

LEMBAR PERSETUJUAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing menyatakan abstrak skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa:

Nama : Apriyan Akagani
NIM : 01011282025065
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Employee Engagement* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Kasus Pada Departemen *Palm Kernel Crushing* (PKC) PT Sinar Alam Permai)

Telah kami periksa penulisan, kaidah kebahasaan, maupun susunan *tenses*-nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing



F. X. Parama Santati, S.E. M.Kom.
NIP. 196312031989122001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ihsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP. 1989071120180310001

RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama Mahasiswa : Apriyan Akagani
NIM : 01011282025065
Jenis Kelamin : Laki – Laki
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 30 April 2003
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat : Jl. Ki Anwar Mangku Tlg. Kemang, No. 840 RT
45 RW 05, Kel. Sentosa, Kec. Seberang Ulu II,
Palembang, 30265
Email : apriyankagani3@gmail.com



PENDIDIKAN FORMAL

- SMA : SMA Negeri 8 Palembang
- SMP : SMP Negeri 30 Palembang
- SD : SD Negeri 109 Palembang

RIWAYAT ORGANISASI

- Ketua Umum Ikatan Duta Bahasa Sumatra Selatan 2023-2025
- Kepala Departemen Programme Kejar Mimpi Palembang 2024
- Wakil Sekretaris KADIKSRI Universitas Sriwijaya 2023-2024
- Wakil Ketua Polyglot Indonesia Chapter Palembang 2023
- Kepala Departemen PPSDM KADIKSRI Universitas Sriwijaya 2022-2023

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vii
ABSTRAK	xi
<i>ABSTRACT</i>	xii
LEMBAR PERSETUJUAN ABSTRAK.....	xiii
RIWAYAT HIDUP.....	xiv
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL.....	xix
DAFTAR GAMBAR	xxi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah	9
1.3. Tujuan Penelitian.....	10
1.4. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN.....	11
2.1. Landasan Teori.....	11
2.1.1. <i>Social Exchange Theory</i> (Teori Pertukaran Sosial)	11
2.1.2. <i>Perceived Organizational Support</i>	12

2.1.3.	<i>Employee Engagement</i>	14
2.1.4.	<i>Turnover Intention</i> Karyawan	16
2.2.	Hubungan Antar Variabel	20
2.2.1.	Hubungan <i>Perceived Organizational Support</i> Dengan <i>Turnover Intention</i>	20
2.2.2.	Hubungan <i>Employee Engagement</i> Dengan <i>Turnover Intention</i>	21
2.2.3.	Hubungan <i>Perceived Organizational Support</i> dan <i>Employee Engagement</i> Dengan <i>Turnover Intention</i>	22
2.3.	Penelitian Terdahulu	22
2.4.	Kerangka Pikir.....	29
2.5.	Kerangka Konseptual	30
2.6.	Hipotesis Penelitian.....	30
BAB III METODE PENELITIAN.....		31
3.1.	Ruang Lingkup Penelitian.....	31
3.2.	Rancangan Penelitian	31
3.3.	Jenis Data	32
3.4.	Sumber Data.....	32
3.5.	Populasi dan Sampel	32
3.5.1.	Populasi	32
3.5.2.	Sampel.....	33
3.6.	Teknik Pengumpulan Data	34
3.7.	Teknik Analisis Data.....	35
3.7.1.	Metode Suksesif Interval (MSI).....	35
3.7.2.	Uji Instrumen.....	35

3.7.3.	Uji Asumsi Klasik	37
3.7.4.	Analisis Regresi Linier Berganda	38
3.7.5.	Uji Kelayakan Model dan Hipotesis	39
3.7.6.	Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi (R ²).....	40
3.8.	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		44
4.1.	Gambaran Umum Perusahaan.....	44
4.1.1.	Sejarah Singkat Perusahaan	44
4.1.2.	Visi Misi Perusahaan.....	45
4.1.3.	Struktur Departemen PKC	45
4.2.	Hasil Penelitian	46
4.2.1.	Karakteristik Responden	46
4.2.2.	Frekuensi Variabel Penelitian	52
4.2.3.	Uji Instrumen.....	69
4.2.4.	Uji Asumsi Klasik	71
4.2.5.	Analisis Regresi Linier Berganda	74
4.2.6.	Uji Kelayakan Model dan Hipotesis	76
4.2.7.	Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R ²)	80
4.3.	Pembahasan Hasil Penelitian	81
4.3.1.	Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan	81
4.3.2.	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan.....	83
4.4.	Keterbatasan Penelitian	84
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		86

5.1. Kesimpulan.....	86
5.2. Saran.....	86
DAFTAR PUSTAKA	88
LAMPIRAN.....	92

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Masa Kerja Karyawan Departemen PKC PT Sinar Alam Permai Berdasarkan Grade Terakhir.....	5
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu.....	22
Tabel 3.1. Jumlah Karyawan Departemen <i>Palm Kernel Crushing</i> (PKC) Berdasarkan <i>Grade</i>	33
Tabel 3.2. Tabel Skala Likert.....	34
Tabel 3.3. Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi (r).....	40
Tabel 3.4. Dimensi dan Indikator.....	42
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan <i>Grade</i>	48
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi/ Jabatan.....	49
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	50
Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	50
Tabel 4.6. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	51
Tabel 4.7. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	52
Tabel 4.8. Frekuensi Persebaran Variabel <i>Perceived Organizational Support</i>	53
Tabel 4.9. Frekuensi Persebaran Variabel <i>Employee Engagement</i>	58
Tabel 4.10. Frekuensi Persebaran Variabel <i>Turnover Intention</i> Karyawan.....	63
Tabel 4.11. Hasil Uji Validitas.....	69
Tabel 4.12. Hasil Uji Reliabilitas.....	70

Tabel 4.13. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov.....	72
Tabel 4.14. Hasil Uji Multikolinearitas.....	73
Tabel 4.15. Uji Heterokedastisitas.....	74
Tabel 4.16. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	75
Tabel 4.17. Hasil Uji Kelayakan Model.....	77
Tabel 4.18. Hasil Uji Hipotesis.....	78
Tabel 4.19. Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual	30
Gambar 4.1. Struktur Departemen PKC PT Sinar Alam Permai	46

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Izin Riset	93
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian.....	94
Lampiran 3. Data Ordinal (Jawaban Item Pernyataan Kuesioner Responden) Variabel <i>Perceived Organizational Support</i>	100
Lampiran 4. Data Ordinal (Jawaban Item Pernyataan Kuesioner Responden) Variabel <i>Employee Engagement</i>	102
Lampiran 5. Data Ordinal (Jawaban Item Pernyataan Kuesioner Responden) Variabel <i>Turnover Intention</i>	104
Lampiran 6. Data Interval Variabel <i>Perceived Organizational Support</i>	106
Lampiran 7. Data Interval Variabel <i>Employee Engagement</i>	108
Lampiran 8. Data Interval Variabel <i>Turnover Intention</i>	110
Lampiran 9. Tabel Distribusi Uji F	112
Lampiran 10. Tabel Distribusi Uji t	114
Lampiran 11. Hasil Uji Validitas Variabel <i>Perceived Organizational Support</i> .	116
Lampiran 12. Hasil Uji Validitas Variabel <i>Employee Engagement</i>	116
Lampiran 13. Hasil Uji Validitas Variabel <i>Turnover Intention</i>	117
Lampiran 14. Hasil Uji Reliabilitas Variabel <i>Perceived Organizational Support</i>	117
Lampiran 15. Hasil Uji Reliabilitas Variabel <i>Employee Engagement</i>	117
Lampiran 16. Hasil Uji Reliabilitas Variabel <i>Turnover Intention</i>	118
Lampiran 17. Histogram Hasil Uji Normalitas	118
Lampiran 18. P-P Plot Hasil Uji Normalitas.....	119

Lampiran 19. Scatterplot Hasil Uji Heterokedastisitas	119
---	-----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen penting dalam keseluruhan operasional suatu organisasi. Perusahaan mampu mencapai visi dan misinya apabila sumber daya manusia yang ada di dalamnya mampu dikelola dengan baik (Saputra & Suwandana, 2022). Keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya tercermin dari hasil kerja yang optimal, namun juga kemampuan perusahaan dalam mempertahankan karyawan yang berkontribusi terhadap keberhasilan tersebut. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang saling mendukung dan peduli satu sama lain serta mendukung keterampilan dan pengembangan karyawan. Hal ini tidak hanya membantu meningkatkan antusiasme karyawan dalam bekerja, tetapi juga mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan atau yang disebut sebagai *turnover intention* (Wulandari, 2019). Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan dukungan terhadap karyawan dan semangat karyawan dalam bekerja sebagai upaya menekan *turnover intention* karyawan.

Turnover intention atau keinginan untuk meninggalkan perusahaan didefinisikan oleh Mora, et. al (2022) sebagai sikap atau keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya saat ini. Menurut Wijayanto, Widiartanto & Dewi (2022), *turnover intention* dianggap sebagai bentuk evaluasi pribadi karyawan terkait keputusan untuk melanjutkan atau mengakhiri hubungan kerja dengan perusahaan. Meskipun niat karyawan untuk keluar belum terwujud pada

saat ini, hal tersebut dapat mencerminkan pemikiran dan pertimbangan individu mengenai keberlangsungan kerjanya di perusahaan. Jika banyak karyawan yang memiliki keinginan kuat untuk meninggalkan perusahaan, hal ini dapat berdampak buruk pada stabilitas dan efisiensi kerja karyawan (Islamy, 2018). Oleh karena itu, perusahaan perlu mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan retensi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan jangka panjang.

Karyawan yang bertahan pada suatu perusahaan tentunya menggambarkan rasa nyamannya ketika bekerja. Hal ini tercermin pada lamanya waktu yang ia dedikasikan pada perusahaan tersebut. Jika sejumlah besar karyawan dengan masa kerja yang relatif singkat telah berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan, hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan kondisi kerja dan faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap tinggal atau keluar. Sebagai upaya untuk mencegah *turnover intention* menjadi *turnover* karyawan, perusahaan harus melakukan evaluasi secara komprehensif terhadap lingkungan kerja dan aspek lain yang dapat memengaruhi keterlibatan karyawan (Ardan & Jaelani, 2021).

Salah satu faktor yang memengaruhi adanya *turnover intention* pada suatu perusahaan atau organisasi menurut Hilal (2023) adalah *perceived organizational support* atau dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan. *Perceived organizational support* merupakan keadaan di mana karyawan menjalankan nilai-nilai organisasi dalam peningkatan kemampuan mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Robbins & Judge, 2019). *Perceived organizational support* mencakup sikap organisasi/ perusahaan terhadap ide-ide karyawan, respon

terhadap karyawan yang memiliki masalah, dan respon terhadap kesehatan dan kesejahteraan karyawan (Tang, et. al, 2017). *Perceived organizational support* muncul sebagai bentuk sikap yang dicerminkan oleh karyawan terhadap dukungan dari organisasi. Karyawan akan merasa dihargai dan diperhatikan apabila imbalan yang mereka terima memang didasarkan pada kontribusi dan usaha yang mereka berikan kepada perusahaan. Dukungan organisasi karyawan juga dilihat dari sejauh mana organisasi/ perusahaan melibatkan karyawannya dalam berkontribusi dan pengambilan keputusan dalam kesehariannya. Tidak hanya itu, sikap atau dukungan dari pimpinan untuk berlaku adil serta memperhatikan kesejahteraan mereka turut andil dalam memunculkan *perceived organizational support* yang positif (Robbins & Judge, 2019).

Faktor lainnya yang memengaruhi *turnover intention* karyawan adalah *employee engagement* (Juliantara, Sihombing, & Sulistyawati, 2020). *Employee engagement* atau keterikatan karyawan didefinisikan sebagai keterlibatan, kepuasan, dan semangat kerja karyawan atas apa yang dilakukannya pada pekerjaannya (Robbins & Judge, 2019). Tingkat *employee engagement* karyawan dapat diukur melalui 3 indikator utama, yaitu semangat, dedikasi, dan keasyikan (Schaufelli & Bakker, 2004). *Employee engagement* atau keterikatan karyawan terlihat dari bagaimana karyawan tersebut menjalin hubungan yang baik dengan sesama karyawan dan atasannya. Ketika karyawan merasa memiliki keterikatan maka akan saling berkolaborasi dan bersinergi satu sama lain.

Perusahaan yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung akan membuat karyawannya nyaman dalam bekerja. Hal itu menjadi perhatian penting perusahaan untuk memberikan dukungan secara penuh terhadap

karyawan, tidak hanya melalui kompensasi yang mereka terima, melainkan juga keterlibatan dalam keseharian pekerjaannya, termasuk bagi PT Sinar Alam Permai. PT Sinar Alam Permai merupakan perusahaan modal asing (PMA) dari perusahaan manufaktur Wilmar Indonesia yang bergerak di bidang pengolahan kelapa sawit menjadi minyak. PT Sinar Alam Permai didirikan pada tahun 1984 di bawah kepemilikan keluarga Sukrianto Halim atas nama PT Sinar Laut. Pada tahun 1991, perusahaan ini diambil alih oleh PT Karya Prajona Nelayan (KPN) setelah mengalami penurunan tingkat produksi dan penjualan. Di bawah pengelolaan PT Karya Prajona Nelayan inilah cikal bakal terbentuknya PT Sinar Alam Permai.

Aktivitas produksi pada PT Sinar Alam Permai dimulai dari tahapan pemisahan cangkang dan inti kelapa sawit yang kemudian diperas melalui 2 tahap. Setelah itu, ampas kelapa sawit yang telah diperas dipisahkan untuk dilakukan pengelolaan pada tahap berikutnya. Kedua aktivitas produksi tersebut dilakukan pada Departemen *Palm Kernel Crushing* (PKC). Departemen *Palm Kernel Crushing* memegang peranan penting dalam aktivitas produksi pada PT Sinar Alam Permai, sebab pemisahan dan pemerasan kelapa sawit harus memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan.

Karyawan yang bekerja pada departemen ini harus memiliki pemahaman yang komprehensif terhadap kualitas kelapa sawit yang masuk ke perusahaan dan teliti untuk memastikan tidak ada kelapa sawit yang tidak memenuhi standar kualitas. Satu kesalahan yang terjadi pada departemen ini akan berpengaruh terhadap tahapan-tahapan berikutnya bahkan hingga hasil produksi itu sendiri. Oleh karena itu, penting bagi PT Sinar Alam Permai untuk memastikan

karyawannya bekerja dengan mematuhi standar yang telah ditetapkan agar hasil akhir dari produksi memenuhi standar kualitas jual.

Departemen *Palm Kernel Crushing* (PKC) pada PT Sinar Alam Permai saat ini memiliki 47 orang karyawan dengan status tetap. Karyawan-karyawan tersebut telah menunjukkan dedikasi dan loyalitasnya terhadap perusahaan selama bertahun-tahun. Hal tersebut dapat dilihat dari lamanya masa kerja karyawan pada PT Sinar Alam Permai. Pencatatan masa kerja pada PT Sinar Alam Permai dilakukan secara berkala di tiap tahunnya. Apabila karyawan baru saja mendapatkan peningkatan *grade*, masa masa kerja karyawan akan dihitung berdasarkan *grade* terakhir. Tabel 1.1 di bawah ini menjelaskan masa kerja karyawan PT Sinar Alam Permai pada Departemen *Palm Kernel Crushing* (PKC) berdasarkan *grade* atau jenjang terakhir.

Tabel 1.1. Masa Kerja Karyawan Departemen PKC PT Sinar Alam Permai Berdasarkan *Grade* Terakhir

Masa Kerja (tahun) (Berdasarkan <i>Grade</i> Terakhir)	Jumlah Karyawan (orang)
< 2	12
2 - 3	21
4 - 5	5
6 - 7	4
> 7	5
Total Karyawan	47 orang

Sumber: Data perusahaan, diolah (2023)

Sebanyak 21 orang karyawan memiliki masa kerja berdasarkan *grade* terakhir 2 sampai 3 tahun ke belakang. Rentang waktu ini menjadi rentang waktu dengan jumlah karyawan terbanyak. Berikutnya pada masa kerja berdasarkan *grade*

terakhir kurang dari 2 tahun berjumlah sebanyak 12 karyawan. Pada tahun ke-4 sampai ke-5, tahun ke-6 sampai ke-7, dan lebih dari 7 tahun masing-masing berjumlah 5 karyawan, 4 karyawan, dan 5 karyawan. Karyawan mengalami penurunan jumlah pada tahun ke-4 hingga ke-5.

Dari informasi yang didapatkan dari *Supervisor Department* dan juga sistem penilaian kinerja perusahaan, peningkatan *grade* atau jenjang karyawan dilakukan 2 hingga 3 tahun sekali dengan memperhatikan kinerja dari karyawan tersebut. Dengan meningkatnya *grade* atau jenjang karyawan, maka akan meningkatkan kompensasi yang mereka terima. Namun, penilaian terhadap peningkatan *grade* atau jenjang dilakukan dengan sangat ketat dan tidak semua karyawan berkesempatan untuk naik ke jenjang yang lebih tinggi. Oleh karena itu, karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun lebih sedikit dibanding karyawan yang memiliki masa kerja 2 hingga 3 tahun.

Dari informasi pengamatan *Supersivor Department*, alasan peningkatan *grade* atau jenjang ini menjadi salah satu alasan turunnya semangat kerja para karyawan PT Sinar Alam Permai. Dalam kurun waktu 2 tahun ke belakang ada 3 karyawan yang keluar pada departemen yang dikelolanya. Setelah diketahui lebih lanjut, alasan mereka meninggalkan perusahaan adalah karena adanya kesempatan yang lebih baik di tempat lain. Keluhan yang dikeluarkan secara tidak terang-terangan oleh bawahannya juga turut menafikan fakta bahwa mereka membutuhkan kesempatan yang lebih baik.

Keinginan untuk meninggalkan perusahaan juga terjadi karena tidak adanya dukungan dari perusahaan dalam meningkatkan efisiensi pekerjaan karyawan melalui kegiatan-kegiatan di luar pekerjaan untuk meningkatkan *employee*

wellbeing atau kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, *turnover intention* yang terjadi pada karyawan PT Sinar Alam Permai sudah terjadi dan diketahui oleh pimpinan departemennya sendiri.

Turnover intention atau keinginan untuk meninggalkan perusahaan pada Departemen *Palm Kernel Crushing* (PKC) PT Sinar Alam Permai dipengaruhi oleh *perceived organizational support* atau dukungan organisasi yang dirasakan. *Perceived organizational support* yang ada belum mendapatkan kesan yang baik dari karyawannya. Dukungan yang diberikan organisasi hanya kompensasi finansial semata, belum masuk kepada tahap untuk melibatkan karyawan dalam sisi pengambilan keputusan. Kebanyakan keputusan diambil langsung oleh pimpinan departemen masing-masing, namun dukungan pimpinan terhadap karyawannya, kepedulian terhadap aspirasi dan gagasan, serta kepercayaan terhadap tanggungjawab pekerjaan sudah sangat terimplikasikan dengan baik sehingga karyawan merasa betah dalam bekerja pada departemennya masing-masing.

Kesesuaian pada situasi di lapangan, *Head Section of Palm Kernel Crushing Department* memberikan informasi bahwa kurangnya rasa keterikatan dan loyalitas yang diberikan oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini dinyatakan karena rendahnya tingkat kedisiplinan yang ditandai oleh sering kalinya karyawan telat untuk hadir dan tidak memenuhi target kerja. Namun, titik baiknya yang ada di lapangan adalah komunikasi yang terbentuk antara sesama staf, maupun staf terhadap atasan terjadi secara baik dan efektif, sehingga karyawan yang bekerja merasa diayomi dan dipahami oleh sesama rekan kerjanya. Fenomena ini menjadikan landasan kuat penulis untuk membahas *turnover intention* karyawan

PT Sinar Alam Permai ditinjau dari sudut pandang *perceived organization support* atau dukungan yang dirasakan oleh karyawan dan *employee engagement* atau keterikatan karyawan.

Fenomena penelitian yang telah dijelaskan di atas telah dikaji dalam berbagai penelitian empiris yang juga menjadi sumber dan landasan penelitian ini. Penelitian yang dilakukan oleh Fitria & Linda (2018) bahwa semakin tinggi *perceived organizational support* yang didapatkan oleh karyawan, maka akan menurunkan *turnover intention* karyawan. Pernyataan ini juga didukung oleh Albalawi A. S., Naughton, Elayan, & Sleimi (2019) yang menyatakan bahwa tingginya *perceived organizational support* dapat memengaruhi komitmen organisasi yang berujung pada penurunan *turnover intention*. Penelitiannya lainnya yang dilakukan oleh Wang & Wang (2020) turut menyatakan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi *perceived organizational support* yang diterima oleh karyawan akan menurunkan keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Namun, terdapat perbedaan pada hasil penelitian Shafique, Din, Nadeem, Din, & Nawaz (2018) yang menyatakan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan. Hasil penelitian Tambun, Laura, Lukiyana, & Prakashita (2019) turut menyatakan bahwa bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Juliantara, Sihombing, & Sulistyawati (2020) dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Didukung pula oleh penelitian Fauzia & Marwansyah (2020), bahwa

employee engagement berpengaruh secara negatif terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi peningkatan *employee engagement* akan semakin menurunkan tingkat *turnover intention*. Berikutnya, pada penelitian terbaru yang dilakukan oleh Wijayanto, et. al. (2022) menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh secara negatif terhadap *turnover intention*.

Dari fenomena dan beberapa penelitian terdahulu yang telah dijelaskan, dapat dikatakan bahwa terdapat banyak penelitian yang masing-masing variabel bebasnya (*perceived organizational support* dan *employee engagement*) ditujukan terhadap variabel terikat (*turnover intention*) secara terpisah. Hal ini yang menjadikan gap penelitian seputar *perceived organizational support* dan *employee engagement* terhadap *turnover intention* secara gabungan dan langsung, tanpa adanya variabel mediasi. Berdasarkan latar belakang masalah dan fenomena pada penelitian ini, maka dilakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Employee Engagement* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Kasus Pada Departemen *Palm Kernel Crushing* (PKC) PT Sinar Alam Permai)**”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena dan permasalahan di atas, maka dapat dirumuskan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana pengaruh *perceived organizational support* terhadap *turnover intention* karyawan Departemen *Palm Kernel Crushing* (PKC) PT Sinar Alam Permai?
- 2) Bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap *turnover intention* karyawan Departemen *Palm Kernel Crushing* (PKC) PT Sinar Alam Permai?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis:

- 1) Menganalisis pengaruh *perceived organizational support* terhadap *turnover intention* karyawan Departemen *Palm Kernel Crushing* (PKC) PT Sinar Alam Permai.
- 2) Menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap *turnover intention* karyawan Departemen *Palm Kernel Crushing* (PKC) PT Sinar Alam Permai.

1.4. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

- 1) Menambah pemahaman tentang konsep *perceived organizational support* dan *employee engagement* dalam kaitannya dengan *turnover intention* karyawan.
- 2) Menjelaskan hubungan antara *perceived organizational support* dan *employee engagement* terhadap *turnover intention* karyawan.
- 3) Landasan dalam mengembangkan model penelitian mengenai *perceived organizational support* dan *employee engagement* terhadap *turnover intention* karyawan dengan objek yang lebih luas dan komprehensif.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi pihak manajemen PT Sinar Alam Permai, khususnya pada Departemen *Palm Kernel Crushing* (PKC), dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan dukungan terhadap karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afsar, B., & Badir, Y. (2017). Workplace Spirituality, Perceived Organizational Support, and Innovative Work Behavior; The Mediating Effects of Person-Organization Fit. *Journal of Workplace Learning, Vol. 29, Issue 2*, 95-109.
- Albalawi, A. S., Naughton, S., Elayan, B., & Sleimi, M. T. (2019). Perceived Organizational Support, Alternative Job Opportunity, Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Intention; A Moderated-mediated Model. *Organizacija, Vol. 52*, 310-324.
- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kinerja*. Banyumas: CV. Pena Persada.
- Ashgar, M., Tayyab Muhammad, G. N., Zhi, S., Shi, R., & Tao, X. (2021). Polychronicity, Work Engagement, and Turnover Intention: The Moderating Role of Perceive Organizational Support in The Hotel Industry. *Journal of Hospitality and Tourism Management, Vol. 49*, 129-139.
- Chandra, K. W., Tjiang, & Roy, S. (2016). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Employee Engagement Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Wahana Wirawan. *AGORA, Vol. 4, No. 2*, 203-208.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. London: Pearson Education.
- Fauzia, N. K., & Marwansyah. (2020). Pengaruh Employee Engagement terhadap Turnover Intention Studi Kasus PT XYZ Bandung. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi, Vol. 6, No. 1*, 33-42.
- Febriandini, E. A., Ma'rufi, I., & Hartanti, R. I. (2016). Analisis Faktor Individu, Faktor Organisasi dan Kelelahan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Perawat (Studi di Ruang Rawat Inap Kelas III RSUD dr. H. Koesnadi Kabupaten Bondowoso). *e-Jurnal Pustaka Kesehatan, Vol. 4, No. 1*, 175-180.
- Fitria, Y., & Linda, M. R. (2018). Perceived Organizational Support and Work Life Balance on Employee Turnover Intention. *Advances in Economics, Business and Management Research, Vol. 65*, 503-506.
- Guna, I. P., & Satrya, I. G. (2021). The Role of Organizational Commitments Mediating the Effect of Perceived Organizational Support on Turnover Intention. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research, Vol. 5, Issue 4*, 215-223.
- Herianto, F., & Yanuar. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Turnover Intention Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi Pada PT Bank MNC di Jakarta Pusat. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, Vol. III, No. 1*, 82-88.

- Hikmawati, F. (2017). *Metodologi Penelitian*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Hilal, I. (2023). Impact of Perceived Organizational Support, Employee Empowerment, and Organizational Commitment on Turnover Intention in The Lebanes SMEs Sector: The Mediating Role of Employee Engagement. *BAU Journal - Society, Culture, and Human Behavior*, Vol. 5, Issue 1.
- Islamy, F. J. (2018). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Turnover Intention Pada Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun (Studi Kasus Pada Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun Tahun 2017). *Jurnal Indonesia Membangun*, Vol. 17, No. 2, 86-102.
- Jolly, P. M., McDowel, C., Dawson, M., & Abbott, J. (2021). Pay and Benefit Satisfaction, Perceived Organizational Support, and Turnover Intention; The Moderating Role of Job Variety. *International Journal of Hospitality Management*, No. 95, 1-5.
- Juliantara, I. K., Sihombing, I. H., & Sulistyawati, N. L. (2020). The Effect of Employee Engagement on Turnover Intention; The Case of Golden Tulip Jineng Resort Bali Hotel. *Advances in Economics, Business and Management Research*, Vol. 160, 300-305.
- Matande, M., Thoyib, A., & Kurniawati, D. T. (2022). The Effect of Perceived Organizational Support and Transformational Leadership on Turnover Intention of Health Workers at Hospital X Mimika Regency Papua. *Internation Journal of Research in Business and Social Sciene*, Vol. 11, No. 6, 218-228.
- Mora, L., Hakim, A. R., & Simatupang, M. (2022). Pengaruh Kompensasi, Employee Engagement Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Psychophedia Jurnal Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, Vol. 7, No. 2, 27-36.
- Muhyi, M., Hartono, Budiyo, S. C., Satianingsih, R., Sumadi, Rifai, I., . . . Fitriatien, S. R. (2018). *Metodologi Penelitian*. Surabaya: Adi Buana University Press.
- Natalia, J., & Rosiana, E. (2017). Analisa Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan dan Turnover Intention di Hotel D'Season Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, Vol. 5, No. 2, 93-105.
- Ningsih, S., & Dukalang, H. Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal of Mathematics*, Vol. 1, No. 1, 43-53.

- Nugroho, A., Enjat, S., & Wulandari, O. (2023). Job Satisfaction and Employee Engagement Affect Employee and Its Impact on Turnover Intention. *Internasional Journal of Applied Finance and Business Studies, Vol. 11, Issue 3*, 300-309.
- Primayanty, M., Sembel, R., Kurniawan, H. T., & Basbeth, F. (2023). *The Effect of Employee Engagement on Turnover Intention: The Moderating and Mediating Roles of Person-Organization Fit at Banks in Jakarta*. NCM Publishing.
- Rahmad, Sabri, & Nasfi. (2020). The Effect of Personal, Organizational, and Nonorganizational Factors on Organizational Commitments In PT. PLN Bukittinggi Area. *e-Jurnal Apresiasi Ekonomi, Vol. 8, No. 1*, 142-152.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior 18th Edition*. New York: Pearson.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit KBM Indonesia.
- Saputra, I. W., & Suwandana, I. G. (2022). Employee Engagement and Compensation on Employee Turnover Intention at a Local Café and Bar in Bali, Indonesia. *European Journal of Business and Management Research, Vol. 7, Issue 1*, 329-332.
- Saragih, M. G., Saragih, L., Purba, J. W., & Panjaitan, P. D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dasar-dasar Memulai Penelitian*. Medan: Yayasan kita Menulis.
- Sarwono, Jonatan. (2007). Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis dengan SPSS. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). *Utrecht Work Engagement Scale Preliminary Manual*. Utrecht: Utrecht University.
- Shafique, M. Z., Din, M. Z., Nadeem, M. T., Din, M. u., & Nawaz, R. (2018). The Effects of Perceived Organizational Support on the Turnover Intention: A Case Study of Textile Sector. *International Journal of Academic Research in Business & Social Sciences, Vol. 8, No. 9*, 547-558.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sulistyan, R. B. (2021). Peningkatan Kualitas Pegawai Melalui Program Autocad: Pendekatan Social Exchange Theory. *DINAMISIA: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, Vol. 5, No. 1*, 101-105.
- Syahza, A. (2021). *Metodologi Penelitian Edisi Revisi Tahun 2021*. Pekanbaru: UR Press.

- Tambun, S., Laura, N., Lukiyana, & Prakashita, V. (2019). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Pemoderasi. *Jurnal Online Internasional & Nasional*, Vol. 7, No. 2, 1-17.
- Tang, G., Yu, B., Cooke, F. L., & Chen, Y. (2017). High-Performance Work System and Employee Creativity: The Roles of Perceived Organizational Support and Developed Management. *Personnel Review*, Vol. 46, No. 7, 1318-1334.
- Wang, C., Xu, J., Zang, T. C., & Li, Q. M. (2020). Effect of Professional Identity on Turnover Intention in China's Hotel Employees: The Mediating Role of Employee Engagement and Job Satisfaction. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, Vol. 45, 10-22.
- Wang, Q., & Wang, C. (2020). Reducing Turnover Intention: Perceived Organizational Support for Frontline Employees. *Frontiers of Business Research in China*, No. 59, 1-16.
- Wijaya, C. D., & Suhardiyah, M. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Employee Engagement, dan Perceived Organizational Support Terhadap Turnover Intention Karyawan di PT. Central Sahabat Baru. *Journal of Sustainability Business Research*, Vol. 2, No. 1, 150-157.
- Wijayanto, T., Widiartanto, & Dewi, R. S. (2022). Pengaruh Job Satisfaction dan Employee Engagement Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Santika Premiere Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol. 11, No. 3, 461-471.
- Wulandari, D. S. (2019). Pengaruh Employee Engagement dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening di CV. Batik Gunung Jati Cirebon (Skripsi).
- Zamzamy, A. S., Setiadi, I. K., & Nawir, J. (2021). Pengaruh Employee Engagement, Budaya Organisasi, dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Guru Secondary Jakarta Islamic School. *Business Management, Economic, and Accounting National Seminar*, Vol. 2, 205-220.