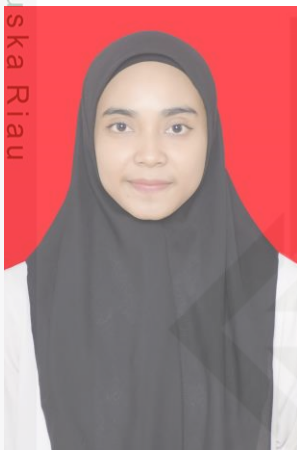


1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

HUBUNGAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DENGAN *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN SWALAYAN X DI PEKANBARU

SKRIPSI



OLEH:

HERA YENI DARA
NIM: 11960120805

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2025**



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS PSIKOLOGI
كلية علم النفس
FACULTY OF PSYCHOLOGY

Jl. H.R. Soebrantas Km. 15 No. 155 Kel. Tuah Madani Kec. Tampan Pekanbaru-Riau 28293 Po. Box. 1004
 Telp. (0761) 588994 Fax. (0761) 588994 Website : <http://psi.uin-suska.ac.id> E-mail: psi@uin-suska.ac.id

PENGESAHAN PENGUJI

Nama Mahasiswa : Hera Yeni Dara
 NIM : 11960120805
 Judul Skripsi : Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi dengan *Turnover Intention* pada Karyawan Swalayan X di Pekanbaru

Diterima dan disetujui oleh Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada:

Hari / Tanggal : Jumat/ 07 Febuari 2025 M
 Bertepatan dengan : 08 Sya'ban 1446 H

TIM PENGUJI

Ketua

Dr. Yulita Kurniawaty Asra, M. Psi
NIDN 2020077801

Sekretaris

Dr. Hijriyati Cucuani, M. Psi
NIDN 2018108201

Penguji I

Dr. Masnur, M. Si
NIDN 2022117701

Penguji II

Rita Susanti, S. Psi., M. A
NIDN 2011108401

Mengetahui
 Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



Dr. H. Kusnadi, M. Pd
NIDN 2012126701



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN

**HUBUNGAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI
DENGAN *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN
SWALAYAN X DI PEKANBARU**

Disusun oleh:

HERA YENI DARA

NIM: 11960120805

SKRIPSI

Telah Diterima Dan Disetujui sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
gelar Sarjana Psikologi (S. Psi) di Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Pekanbaru, 17 Januari 2025

Pembimbing

Dr. Hijriyati Cucuani, M. Psi

198210182009012007

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hera Yeni Dara
NIM : 11960120805
Tempat/Tgl. Lahir : Rengat, 22 April 2000
Fakultas/Pascasarjana : Psikologi
Prodi : Psikologi

Judul Disertasi/Tesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

Hubungan Persepsi Adukan Organisasi dengan Turnover Intention
Pada Karyawan Swamayan X di Pekanbaru

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikian Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak mana pun juga.

Pekanbaru, 07 Februari 2025

Yang membuat pernyataan



NIM: 11960120805

*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

MOTTO

“Dan bersabarlah kamu, sesungguhnya janji Allah adalah benar”

(QS. Ar-Rum: 60)

Cinta dapat diumpakan seperti pohon, tiap hari harus disiram dan diberi pupuk kesetiaan dan pengertian”

(Mary Robert Rinehart)

“hidup itu sulit dan segala sesuatunya tidak selalu berjalan dengan baik, tetapi kita harus berani dan melanjutkan hidup kita”

(Suga BTS)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbil'alamin

Tiada kata yang mampu diucapkan selain ucapan rasa syukur kepada Allah SWT, berkat limpahan hidayah-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti mempersembahkan karya tulis ilmiah ini untuk seluruh keluarga terutama nenek peneliti Ajen dan paman peneliti Gusrizal yang telah memberikan dukungan dan kasih sayang untuk peneliti. Semoga Allah SWT selalu memberikan kebahagiaan untuk Ibuk dan Mak Ijal.

Teruntuk diri saya sendiri. Terima kasih telah berjuang dan berusaha untuk tetap kuat hingga akhir guna menyelesaikan karya tulis ilmiah ini.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Alhamdulillahirobbil'alamin segala puji bagi Allah SWT, Rabb semesta alam. Tiada pujian melainkan hanya kepada-Nya. Dialah Allah, Tuhan yang menunjukkan bahwa keberhasilan tidak dapat diraih tanpa kerja keras dan kegigihan. Shalawat dan salam peneliti sampaikan untuk Nabi Muhammad SAW. rasul yang telah memberikan teladan bagi manusia dalam kerja keras, serta kegigihan dalam mencapai cita-cita. Semoga Shalawat dan salam ini tersampaikan pula untuk keluarga beliau dan umatnya.

Syukur yang teramat dalam, peneliti sembahkan kepada Allah SWT, dengan keridhaan yang diberikan, peneliti dapat merancang hingga mampu menyelesaikan tugas akhir karya tulis ilmiah (skripsi) dengan judul **“Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi dengan *Turnover Intention* Pada Karyawan Swalayan X di Pekanbaru”**. Penelitian ini telah diselesaikan dan disusun oleh peneliti dengan sebaik-baiknya, namun peneliti menyadari masih ada kekurangan dan kesalahan secara teknis maupun laporan. Pada kesempatan ini, peneliti hendak mengungkapkan rasa syukur dan pernyataan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah turut andil dalam penyelesaian skripsi ini. Dari lubuk hati yang paling dalam dan perasaan paling tulus, izinkan peneliti berterima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M. Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Bapak Dr. H. Kusnadi, M. Pd selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr. H. Zuriatul Khairi, M. Ag., M. Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Dr. Vivik Shofiah, S. Psi., M. Si selaku Wakil Dekan II Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Dr. Yuslenita Muda, S. Si., M. Sc selaku Wakil Dekan III Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Dr. Hijriyati Cucuani, M.Psi selaku dosen pembimbing yang senantiasa sabar membimbing pengerjaan skripsi peneliti dari awal hingga akhir proses pengerjaan skripsi. Peneliti merasa bersyukur bisa bertemu ibu dengan citra yang ramah dan hangat, sehingga peneliti bertekat untuk menyelesaikan skripsi.
7. Bapak H. Jhon Herwanto, M. Si., dan Dr. Masyhuri, M.Si. selaku dosen penguji I yang telah memberikan ilmu, masukan dan saran kepada peneliti dalam proses penyelesaian skripsi.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

8. Ibu Rita Susanti, S. Psi., M. A selaku dosen penguji II yang telah memberikan ilmu, masukan dan saran kepada peneliti dalam proses penyelesaian skripsi.
9. Ibu Salmiyati. M. Psi selaku dosen pembimbing akademik. Terima kasih kepada ibu karena telah meluangkan waktu, dan memberikan dukungan kepada peneliti dalam menyelesaikan studi ini.
10. Seluruh Bapak dan Ibu dosen yang tidak dapat dipaparkan satu persatu atas ilmu dan kasih sayang yang telah diberikan selama perkuliahan. Jasa Bapak dan Ibu sangat berarti bagi peneliti.
11. Seluruh responden peneliti yang berpartisipasi dalam penelitian ini.
12. Teruntuk nenek peneliti Ajen dan Gusrizal selaku paman yang peneliti cintai dan sayangi. Terima kasih atas doa dan izinnya sehingga peneliti bisa berkuliah hingga penulisan karya tulis ilmiah ini selesai.
13. Terima kasih peneliti ucapkan kepada seluruh keluarga besar baik yang berada di Rengat maupun di Rumbai, yang selalu memberikan dukungan, semangat dan motivasi sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan karya tulis ilmiah ini.
14. Siti Nurjana, Treviona Endyka Meyri, Ferdah Khayrunnisa dan Khusnul Khotimah. Terima kasih atas kebersamaannya serta nasehat ketika peneliti lalai dalam menyelesaikan skripsi.
15. Teman-teman seperjuangan kelas C angkatan 2019. Terima kasih atas kebersamaan dan semoga silaturahmi kita selalu terjalin.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

16. Pihak-pihak yang turut membantu dalam proses penyelesaian skripsi yang tak bisa peneliti sebut satu-persatu. Semoga tercurah pahala dan kebaikan dari Allah SWT atas kebaikan Anda semua.

Akhir kata, sebagai seorang penuntut ilmu, peneliti menyadari bahwa penelitian ini jauh dari kata sempurna karena sejatinya peneliti adalah insan yang dalam proses belajar dan minim akan pengalaman. Peneliti mengharapkan kritikan dan saran membangun dari pembaca guna peneliti ini dapat memberikan kontribusi yang sesuai dengan yang peneliti harapkan kepada sesama.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Pekanbaru, Januari 2025
Peneliti

Hera Yeni Dara

UIN SUSKA RIAU

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
LEMBAR PENGUJIAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
MOTTO	iv
LEMBAR PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Keaslian Penelitian.....	9
E. Manfaat Penelitian	12
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	 14
A. <i>Turnover Intention</i>	14
B. Persepsi Dukungan Organisasi.....	21
C. Kerangka Berpikir.....	27
D. Hipotesis.....	30
 BAB III METODE PENELITIAN	 31
A. Desain Penelitian.....	31
B. Identifikasi Variabel.....	31
C. Definisi Operasional.....	31
D. Partisipan Penelitian.....	32
E. Teknik Pengumpulan Data.....	33

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

F.	Uji Coba Alat Ukur	37
G.	Teknik Analisis Data.....	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		42
A.	Pelaksanaan Penelitian	42
B.	Hasil Penelitian	43
C.	Pembahasan.....	53
BAB V PENUTUP		57
A.	Kesimpulan	57
B.	Saran.....	57
DAFTAR PUSTAKA		59
LAMPIRAN.....		65

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Jumlah Subjek.....	33
Tabel 3. 2 <i>Blue Print Turnover Intention</i>	35
Tabel 3. 3 <i>Blue Print</i> Persepsi Dukungan Organisasi	36
Tabel 3. 4 <i>Blue Print Turnover Intention</i> (setelah <i>Try Out</i>)	39
Tabel 3. 5 <i>Blue Print Turnover Intention</i> (Penelitian).....	40
Tabel 3. 6 Hasil Uji Reliabilitas	41
Tabel 4. 1 Frekuensi Subjek berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 4. 2 Frekuensi Subjek berdasarkan Lama Bekerja	44
Tabel 4. 3 Hasil Uji Linearitas	46
Tabel 4. 4 Hasil Uji Hipotesis	47
Tabel 4. 5 Hasil Uji Determinasi.....	48
Tabel 4. 6 Norma Kategorisasi.....	49
Tabel 4. 7 Gambaran Data Hipotetik dan Empirik <i>Turnover Intention</i>	50
Tabel 4. 8 Kategorisasi Variabel <i>Turnover Intention</i>	51
Tabel 4. 9 Gambaran Data Hipotetikdan Empirik iPersepsi Dukungan Organisasi	51
Tabel 4. 10 Kategorisasi Variabel Persepsi Dukungan Organisasi	52
Tabel 4. 11 Deskripsi Data Penelitian	53

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR	66
LAMPIRAN B ALAT UKUR <i>TRY OUT</i>	83
LAMPIRAN C TABULASI <i>TRY OUT</i>	89
LAMPIRAN D DATA SUBJEK <i>TRY OUT</i>	92
LAMPIRAN E HASIL UJI RELIABILITAS	94
LAMPIRAN F ALAT UKUR PENELITIAN	98
LAMPIRAN G TABULASI PENELITIAN	103
LAMPIRAN H DATA SUBJEK PENELITIAN	108
LAMPIRAN I HASIL UJI ASUMSI.....	112
LAMPIRAN J HASIL UJI HIPOTESIS.....	115
LAMPIRAN K SURAT PENELITIAN.....	119

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

HUBUNGAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DENGAN *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN SWALAYAN X DI PEKANBARU

Hera Yeni Dara

herayenidara22@gmail.com

Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

ABSTRAK

Turnover dapat diprediksi dari adanya niat untuk keluar atau disebut juga dengan *turnover intention* karyawan. *Turnover* karyawan yang tinggi dapat menimbulkan masalah pada suatu perusahaan, sehingga *turnover* harusnya dapat dicegah dengan mengidentifikasi variabel-variabel yang terkait dengan *turnover intention*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan *turnover intention* pada karyawan Swalayan X di Pekanbaru. Subjek penelitian ini berjumlah 83 orang karyawan Swalayan dari 4 lokasi di kota Pekanbaru yang dipilih sebagai responden. Data penelitian ini diambil melalui skala *turnover intention* dengan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,838, dan *Survey of Perceived Organizational Support* (SPOS) nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,97. Metode penelitian menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk menguji hubungan antara kedua variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F sebesar 18,744 dengan tingkat signifikan 0,000 ($P < 0,05$), yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dan *turnover intention*. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,153 menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi memberikan kontribusi efektif sebesar 15,3% terhadap *turnover intention*, sementara sisanya sebesar 84,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini. Temuan ini mengindikasikan bahwa meningkatkan persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi dapat menurunkan niat mereka untuk keluar dari pekerjaan. Oleh karena itu, organisasi disarankan untuk mengimplementasikan strategi yang meningkatkan dukungan organisasi, seperti memberikan apresiasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan memperhatikan kesejahteraan karyawan untuk mempertahankan karyawannya.

Kata Kunci: persepsi dukungan organisasi, *turnover intention*.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEPTIONS OF ORGANIZATIONAL SUPPORT AND TURNOVER INTENTION IN SUPERMARKET X EMPLOYEES IN PEKANBARU

Hera Yeni Dara

herayenidara22@gmail.com

Faculty of Psychology State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

ABSTRACT

Turnover can be predicted from the intention to leave or also known as employee turnover intention. High employee turnover can cause problems in a company, so turnover should be prevented by identifying variables related to turnover intention. This study aims to analyze the relationship between the perceived of organizational support and turnover intention in employees of Swalayan X in Pekanbaru. The subjects of this study are 83 employees from 4 locations in the city of Pekanbaru who were selected as respondents. The data of this study was taken through the turnover intention scale with a cronbach's alpha value of 0.838, and the Survey of Perceived Organizational Support (SPOS) with a cronbach's alpha value of 0.97. The research method uses simple linear regression analysis to test the relationship between the two variables. The results of the study showed that the F value was 18.744 with a significance level of 0.000 ($P < 0.05$), which means that there was a significant relationship between the perception of organizational support and turnover intention. The value of the determination coefficients (R^2) of 0.153 shows that the perception of organizational support contributes effectively to turnover intention of 15.3%, while the remaining 84.7% is influenced by other factors outside this study. These findings indicate that increasing employees' perception of organizational support can lower their intention to quit work. Therefore, organizations are advised to implement strategies that increase organizational support, such as giving appreciation, creating a conducive work environment, and paying attention to employee well-being to retain their employees.

Keywords: *perception of organizational support, turnover intention.*



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) dianggap sebagai komponen utama dalam suatu organisasi (Ridlo, 2012). SDM dianggap sebagai sumber daya yang berharga dan dianggap sebagai aset penting perusahaan. Oleh karena itu, untuk mencegah karyawan *turnover intention*, status mereka perlu dipertahankan. Ketika seorang karyawan meninggalkan perusahaan, perusahaan harus melakukan proses pencarian untuk merekrut karyawan baru. Selain itu, perusahaan perlu mengeluarkan biaya dan tenaga dalam melatih karyawan baru agar mereka dapat bekerja sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) perusahaan. Saat ini, semakin sulit untuk mempertahankan karyawan yang ada, apalagi karyawan yang berbakat. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan perekrutan karyawan, pemberian motivasi, pelatihan, dan mengembangkan karyawan yang diinginkan guna mencegah *turnover intention* pada karyawan di perusahaan.

Mobley, et al (1978) ketika karyawan mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaannya atau mencari pekerjaan yang menawarkan masa depan mereka disebut sebagai *turnover intention*. Irfan (2013) menjelaskan bahwa tingginya *turnover intention* dalam suatu perusahaan tercermin dari banyaknya karyawan yang keluar. *Turnover intention* karyawan bukanlah suatu keputusan sederhana, melainkan sebuah proses bertahap yang melewati beberapa tahapan yang diawali dengan ketidakpuasan terhadap pekerjaan dan diakhiri dengan keputusan untuk keluar atau bertahan di perusahaan. Keinginan karyawan untuk berhenti kerja sering kali disebabkan oleh kurangnya dukungan dari perusahaan,



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

seperti komunikasi yang buruk, pengakuan yang rendah, dan lingkungan kerja yang tidak kondusif (Rhoades & Eisenberger, 2002). Menurut Mobley et al (1978) sebagian besar karyawan berencana mencari perusahaan atau pekerjaan lain karena situasi ekonomi yang buruk. Dikarenakan gaji yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan, maka karyawan mencari pekerjaan alternatif lain dan mencari pekerjaan yang dapat menambah penghasilannya selain gaji di perusahaan tersebut. Berikutnya muncul keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Di dunia kerja, karyawan memiliki hak untuk memilih pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan hidupnya.

Hal ini didukung oleh wawancara peneliti kepada HRD dan beberapa karyawan Swalayan X Pekanbaru pada tanggal 1 Maret 2023, sesuai dengan pernyataan HRD yang mengatakan bahwa meskipun data kuantitatif tidak dikumpulkan, karyawan di Swalayan X Pekanbaru akan melakukan *turnover intention* setiap tahun. Hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan HRD dalam wawancara. Sebagian besar karyawan di Swalayan X adalah perempuan berusia 17-25 tahun. Dalam wawancara, beberapa karyawan menyatakan keinginan untuk mencari pekerjaan tambahan guna menutupi biaya hidup. Beberapa karyawan melaporkan bahwa perusahaan menambah jam kerja tanpa membicarakannya terlebih dahulu dengan karyawan. Karyawan sering merasa stres dan lelah saat bekerja berjam-jam. Dan kondisi kerja yang tidak menyenangkan di lingkungan perusahaan memicu pikiran untuk berhenti, yang bertepatan dengan aspek pemikiran untuk keluar.



Hak Cipta Diilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam wawancara berikutnya, beberapa karyawan mengatakan mereka ingin meninggalkan perusahaan karena mereka merasa jenjang karier mereka tidak memenuhi harapan mereka, sehingga beberapa karyawan ingin mencari pekerjaan sampingan untuk memenuhi kebutuhan. Hal ini sesuai dengan aspek mencari alternatif pekerjaan lain. Wawancara dengan karyawan lain mengungkapkan bahwa bagi banyak karyawan, biaya hidup lebih tinggi daripada gaji mereka. Gaji karyawan hanya terdiri dari gaji pokok dan bonus yang diterima saat lebaran dan di akhir tahun. Karyawan kemudian menemukan tawaran yang lebih baik dan lebih menarik dari perusahaan lain. Perusahaan baru tersebut menawarkan gaji yang lebih tinggi, tunjangan yang menjanjikan, dan kesempatan kerja yang lebih luas. Hal ini sesuai dengan aspek keinginan untuk mengundurkan diri.

Pada tahun 2023 permasalahan *turnover intention* karyawan di Swalayan X Pekanbaru, masih menjadi masalah sebagaimana tahun-tahun sebelumnya. Manajemen Swalayan X mengatakan bahwa di perusahaan tersebut mengalami *turnover intention* sebanyak 10-20% tiap tahunnya dari rata-rata jumlah karyawan sebanyak 84 orang. Mengacu pada penelitian dari Roseman (Widjaja, et al, 2012) jika *annual turnover* di dalam suatu perusahaan melebihi 10%, maka *turnover* di dalam perusahaan tersebut dapat dikategorikan tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian Melky (2015) yang menyatakan bahwa sekitar 10-12% karyawan melakukan *turnover intention* di Indonesia, hal ini dikarenakan karyawan lebih termotivasi untuk menghadapi tantangan baru karena banyaknya perusahaan baru yang didirikan dan meningkatnya usaha Online, sehingga meningkatkan motivasi penjualan internal.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Turnover intention dapat berdampak negatif maupun positif terhadap perusahaan. Santoso & Amin (2021) *turnover intention* karyawan dapat berdampak negatif terhadap biaya operasional perusahaan. Perusahaan perlu mengalokasikan sumber daya tambahan untuk merekrut, seleksi, dan melatih karyawan baru untuk menggantikan karyawan yang keluar. Hal ini dapat meningkatkan biaya operasional yang dapat digunakan untuk pengembangan bisnis atau kesejahteraan karyawan. Meskipun *turnover intention* secara umum berdampak negatif, namun *turnover intention* juga dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan, seperti dengan memberikan kesempatan untuk menggantikan karyawan yang kinerjanya kurang optimal dengan karyawan baru yang lebih kompeten, sehingga meningkatkan kinerja keseluruhan perusahaan (Widayati & Frianto, 2020). *Turnover intention* karyawan dapat menjadi sinyal bagi manajer Swalayan untuk mengevaluasi dan memperbaiki kondisi kerja. Tingginya niat karyawan untuk keluar, perusahaan dapat meninjau kembali kebijakan internal, lingkungan kerja, dan kompensasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik bagi karyawan yang tersisa.

Di sektor Swalayan, khususnya di kota-kota besar seperti Pekanbaru. Swalayan X merupakan salah satu perusahaan retail yang menghadapi tantangan ketenagakerjaan seperti beban kerja fisik, tekanan pelanggan, dan jam kerja yang panjang, sehingga mengakibatkan lingkungan kerja karyawan yang buruk. Hal ini dapat berdampak signifikan pada persepsi karyawan terhadap perusahaan (Lase, dkk, 2020). Salah satu faktor yang dapat memengaruhi *turnover intention* karyawan pada Swalayan X Pekanbaru yaitu persepsi dukungan organisasi.



Hak Cipta Diilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut penelitian Rhoades dan Eisenberger (2002) persepsi dukungan organisasi adalah persepsi karyawan terhadap nilai-nilai organisasi, termasuk semua kontribusi dan kesejahteraan yang dirasakan oleh karyawan. Karyawan akan lebih termotivasi untuk terus berkontribusi dan peduli terhadap tujuan perusahaan ketika mereka lebih menyadari pentingnya hal tersebut. Satriya & Ramadhan (2018) menemukan bahwa persepsi dukungan organisasi yang diterima karyawan dapat meningkatkan rasa syukur mereka terhadap perusahaan, membantu mencapai tujuan dan mengurangi *turnover intention*. Kehadiran persepsi dalam lingkungan organisasi sangatlah penting, karena dengan adanya persepsi tersebut maka akan tercipta individu yang berperilaku sesuai dengan apa yang dipersepsikannya dalam lingkungan organisasi, sehingga menciptakan kontribusi yang berdampak positif bagi organisasi dan sebaliknya.

Fenomena *turnover intention* tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan mencakup berbagai aspek yang saling berkaitan. Mobley (1978) mengemukakan bahwa *turnover intention* melewati serangkaian tahapan mulai dari ketidakpuasan kerja hingga keputusan untuk keluar dari organisasi. Teori Mobley menekankan bahwa faktor-faktor seperti kepuasan kerja yang rendah dan kurangnya dukungan dari organisasi dapat meningkatkan *turnover intention* karyawan. Mobley juga menyebutkan bahwa individu dengan karakteristik tertentu, seperti usia muda dan memiliki pengalaman kerja lebih singkat, lebih mungkin untuk berhenti. Oleh karena itu, fenomena *turnover intention* merupakan hasil interaksi antara berbagai faktor internal maupun eksternal organisasi.



- Hak Cipta Diilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi dalam hal kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas dan bekerja secara efektif adalah teori yang dikembangkan oleh Rhoades & Eisenberger (2002) tentang persepsi dukungan organisasi. Studi tersebut menjelaskan bahwa karyawan yang merasakan dukungan kuat dari organisasinya cenderung lebih terlibat, termotivasi, dan mampu bekerja lebih efektif. Rhoades & Eisenberger (2002) menekankan betapa pentingnya bagi perusahaan untuk secara aktif memperhatikan kesejahteraan karyawannya, baik melalui kompensasi, dukungan emosional, atau sumber daya yang tepat. Pendekatan ini bermanfaat tidak hanya bagi karyawan, tetapi juga bagi perusahaan itu sendiri, karena menciptakan lingkungan yang produktif, loyal, dan inovatif. Menurut Rhoades & Eisenberger ada tiga bentuk dasar dari dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan: keadilan, dukungan atasan, penghargaan organisasi dan lingkungan kerja.

Salah satu aspek penting dari persepsi dukungan organisasi adalah keadilan organisasi yang mencakup keadilan distributif (pembagian sumber daya), keadilan prosedural (proses pengambilan keputusan), dan keadilan interaksional (menangani hubungan interpersonal), (Josef, 2017). Colquitt, dkk (2001) Persepsi keadilan organisasi dapat memengaruhi niat karyawan untuk *turnover intention*. Aspek pertama yang dirasakan sebagai dukungan organisasi adalah keadilan. Suatu penilaian karyawan terhadap sejauh mana perusahaan memberikan kebijakan yang adil. Persepsi keadilan mengarah pada sikap kerja yang positif, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan perilaku organisasi (Kaswan, 2017). Robbins (2006) mendefinisikan keadilan organisasi sebagai bentuk umum



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dari persepsi terhadap keadilan di tempat kerja. Apabila seorang karyawan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap perusahaan, tetapi tidak diberi kompensasi yang sepadan dengan kontribusinya, maka besar kemungkinan ia akan keluar dari perusahaan.

Dukungan atasan merupakan aspek kedua dalam persepsi dukungan organisasi yang dapat memengaruhi niat karyawan untuk *turnover intention* (Rhoades & Eisenberger, 2002). Salah satu studi yang relevan adalah penelitian yang dilakukan oleh Danurwinda dan Wardhana (2022) penelitian ini menyoroti pentingnya dukungan dari atasan dalam mengurangi stres kerja dan niat untuk berhenti bekerja, hubungan antara dukungan atasan dan *turnover intention* sangat kompleks dan dipengaruhi oleh banyak faktor. Namun, dukungan yang konsisten dan positif dari atasan memainkan peran yang sangat besar dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, mengurangi stres, dan meningkatkan kepuasan kerja, yang akhirnya dapat menurunkan niat karyawan untuk *turnover intention*.

Pada penelitian ini karyawan mengalami kendala yaitu perusahaan tidak mengadakan pelatihan bagi karyawan yang bekerja, karena perusahaan merupakan perusahaan kecil dengan jumlah karyawan yang tidak banyak. Hal tersebut membuat Swalayan X tidak memberikan pelatihan atau semacamnya, sehingga untuk dapat meningkatkan performa kinerja karyawan mengalami kendala. Sistem kerja di sini dimulai dengan tahapan menjadi karyawan bagian stand, kemudian berubah menjadi karyawan *Office*. Namun untuk tahapan jenjang karier di perusahaan ini cukup sulit.



Hak Cipta Diilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Aspek penting selanjutnya dari persepsi dukungan organisasi yang dirasakan adalah penghargaan organisasi seperti pengakuan, kompensasi, dan insentif dan kondisi kerja bagi karyawan (Eisenberger, dkk 1986). Islamiyati & Sahrah (2022) persepsi yang tinggi terhadap dukungan organisasi yang dipengaruhi oleh penghargaan yang tepat dapat mengurangi *turnover intention*. Menurut Cho dan Lewis (2012), ketika karyawan mempersepsikan bahwa perusahaan memberi evaluasi kinerja yang adil dan akurat, maka niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan akan menurun. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Chiang dan Jang (2008) menemukan bahwa lingkungan kerja dengan stres kerja yang tinggi sering kali menimbulkan kelelahan karyawan, yang akhirnya berujung pada tingginya *turnover intention* karyawan. Di sisi lain, kurangnya penghargaan dan dukungan, atau lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa mengingat tingginya tingkat *turnover intention* pada perusahaan, maka perlu diketahui penyebab terjadinya *turnover intention*. *Turnover intention* karyawan yang tinggi dapat memberi dampak negatif terhadap produktivitas perusahaan dan meningkatkan biaya penggantian karyawan yang keluar. Perusahaan dapat memperoleh manfaat dengan mengetahui variabel-variabel yang mempengaruhi *turnover intention* di Swalayan X di Pekanbaru ketika mengelola kebutuhan sumber daya manusianya. Oleh karena itu, sangat penting untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian **“Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi dengan *Turnover Intention* pada karyawan Swalayan X di Pekanbaru”**.



Hak Cipta Diilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

B. Rumusan Masalah

Mengacu pada pemaparan latar belakang, didapatkan rumusan masalah berupa “Apakah ada hubungan dengan persepsi dukungan organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan Swalayan X di Pekanbaru?”

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yang dilakukan pada Swalayan X di Pekanbaru adalah untuk melihat apakah ada hubungan dari persepsi dukungan organisasi yang dirasakan terhadap *turnover intention* karyawan di atas.

D. Keaslian Penelitian

Studi tentang dampak persepsi dukungan organisasi terhadap *turnover intention* karyawan untuk keluar dari perusahaan. Berikut adalah beberapa hasil penelitiannya:

1. Andriyani Prawitasari (2016) dengan judul “Faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention* karyawan pada PT. Mandiri Tunas Finance Bengkulu”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan berpindah karyawan di PT. Mandiri Tunas Finance Bengkulu. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel penelitian adalah beberapa manajer dan karyawan PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. Responden diidentifikasi berdasarkan fakta yaitu merupakan seorang manajer yang bekerja di Bengkulu setelah pembukaan cabang. Temuan penelitian menunjukkan bahwa usia karyawan PT, senioritas, tingkat pendidikan, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi niat berpindah karyawan. Mengenai



Hak Cipta Diilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

niat karyawan untuk meninggalkan organisasi, ditemukan bahwa keterikatan terhadap organisasi juga menjadi salah satu faktornya.

2. Menanti Lase, Yulinda Septiani Manurung & Mukhaira El Akmal (2020). Dengan judul “Keinginan Berpindah Kerja ditinjau dari Persepsi Dukungan Organisasi Karyawan Toko Matahari Medan Fair”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan keinginan berpindah kerja. Populasi penelitian ini terdiri dari karyawan PT. Matahari Departemen Store 261 Plaza Medan Fair (kurang lebih 119 orang). Populasi penelitian ini terdiri dari karyawan PT. Pemilihan sampel merupakan metode pengambilan sampel yang ditargetkan dengan pertimbangan atau kriteria tertentu, yaitu karyawan yang telah bekerja di perusahaan lebih dari satu tahun dan bekerja tetap di perusahaan. Temuan menunjukkan bahwa tingkat persepsi dukungan organisasi yang lebih tinggi dikaitkan dengan niat berpindah yang lebih rendah. Sebaliknya, semakin rendah persepsi dukungan organisasi, semakin tinggi niat berpindah.
3. M. Galuh Ramadhan Satriya (2018) dengan judul penelitiannya yaitu “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Intensi *Turnover* pada Karyawan *Layoff Survivor*”. Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* pada promotor *Layoff Survivor* PT. X yang selamat dari PHK promotor dipengaruhi oleh *perceived organizational support* (POS). Persamaan regresi yang diperoleh juga menunjukkan asosiasi yang negatif, yang dapat diinterpretasikan sedemikian rupa bahwa semakin tinggi *perceived organization support* (POS), semakin



Hak Cipta Diilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

rendah niat *turnover intention* karyawan untuk keluar. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara dukungan organisasi (POS) dan *turnover intention*, menunjukkan bahwa karyawan yang dipecat cenderung dipatahkan jika mendapat dukungan dari perusahaan.

4. Fahrizal dan Wayan Mudiarta Utama (2017) dengan judul penelitiannya yaitu: “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dan *Turnover Intention* Karyawan Hotel Kajane Muea Ubud”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi dan pengaruh persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi terhadap niat berpindah di Kajane Muea Hotel Ubud. Penelitian ini dilakukan terhadap total 49 karyawan hotel di Kajane Muea Ubud. Temuan menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap niat berpindah. Ini berarti tingkat pengurangan karyawan lebih rendah karena dukungan organisasi sangat dihargai. Artinya, semakin banyak dukungan yang dirasakan seorang karyawan dari organisasi, semakin kecil kemungkinan mereka ingin meninggalkan perusahaan. Artinya persepsi yang tinggi terhadap dukungan organisasi menurunkan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Karyawan dengan persepsi yang lebih tinggi terhadap dukungan organisasi memiliki tingkat *turnover* yang lebih rendah.
5. Listia Nurul Suci dan Misbahuddin Azzuhri (2018) dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang”. Tujuan



- Hak Cipta Diilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh komitmen organisasi dan persepsi dukungan organisasi terhadap *turnover intention* karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel adalah *simple random sampling*. Penelitian menunjukkan bahwa dampak persepsi terhadap dukungan organisasi bersifat negatif dan, dalam beberapa kasus, berdampak signifikan terhadap niat berpindah. Hal ini menjelaskan bahwa persepsi dukungan organisasi mungkin berdampak positif dalam mencegah masalah *turnover* PT. Bank Jatim Cabang Malang. Hal ini bisa terjadi karena karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang mendapat dukungan dari para anggotanya.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Temuan penelitian ini dapat memberi saran kepada perusahaan tentang pentingnya menawarkan bantuan kepada karyawan dan bagaimana dukungan organisasi dapat memengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka.
- b. Dimaksudkan agar dapat memberikan kontribusi pengetahuan dan pemahaman pada bidang psikologi industri dan organisasi mengenai keterkaitan antara karyawan swalayan X dengan persepsi dukungan organisasi dan *turnover intention* terhadap karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Menginformasikan swalayan X tentang manfaat menawarkan bantuan kepada karyawan dan bagaimana dukungan organisasi dapat

mempengaruhi rencana *turnover intention* karyawan. Hal tersebut dapat meningkatkan manajemen sumber daya manusia pada swalayan X dan menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan.

- b. Membantu karyawan swalayan X dalam memahami unsur-unsur yang mempengaruhi niat mereka untuk keluar. Dapat membantu karyawan dalam membuat keputusan bijak tentang masa depan mereka di dalam perusahaan.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TINJAUN PUSTAKA

A. *Turnover Intention*

1. Pengertian *Turnover Intention*

Turnover intention menurut Mobley & Hollingsworth (1978) adalah keinginan karyawan untuk rela berhenti dari pekerjaannya kemudian mencari posisi baru yang lebih baik. Meskipun perilaku *turnover intention* tidak dapat dengan mudah diukur. Ada beberapa faktor yang melatarbelakangi *turnover intention*, termasuk keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Orang yang berorientasi pada perubahan adalah orang yang rela berganti pekerjaan atau berhenti dari pekerjaan secara bebas. Karyawan yang memiliki niat untuk keluar dari pekerjaan dapat melakukannya untuk mengejar kesempatan kerja yang lebih baik.

Menurut Ardana, dkk (2012) orang yang ingin mengubah atau berhenti dari pekerjaannya biasanya tidak bahagia di tempat kerja, menyebabkan mereka ingin mencari peluang kerja baru. Utami dan Bonussyeani, (2009) menjelaskan keinginan karyawan untuk melakukan *turnover intention* dari organisasinya dan mencari kesempatan kerja yang lebih baik merupakan hasil dari pemikiran mereka. Robbins (2006) mendefinisikan *turnover* terbagi menjadi dua jenis yaitu sebagai suatu penarikan diri secara sukarela (*voluntary*) atau tidak secara sukarela (*involuntary*) dari suatu organisasi, adapun penjelasannya sebagai berikut:



Hak Cipta Diilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. *Involuntary turnover* (keluar secara tidak sukarela), keluarnya karyawan yang dilakukan oleh perusahaan (sering di antara individu yang memilih untuk tetap tinggal). *Involuntary turnover* digambarkan sebagai suatu keputusan PHK pada karyawan yang berada di luar kendali karyawan yang mengalaminya (Santoso, 2014).

b. *Voluntary turnover* (keluar secara sukarela), karyawan yang memulai *turnover* (sering kali perusahaan yang ingin tetap tinggal). Santoso (2014) *voluntary turnover* pada dasarnya dibagi menjadi dua yaitu:

- 1) dapat dihindari (*avoidable voluntary turnover*) misalnya dengan gaji yang lebih baik atau pekerjaan alternatif yang lebih baik.
- 2) tidak dapat dihindari (*unavoidable turnover*) misalnya bagi pekerja wanita adalah berfokus pada membesarkan anak, mengikuti suami yang pindah ke luar kota atau pulau lain untuk bekerja, serta berbagai permasalahan hidup lainnya

Menurut pernyataan di atas, definisi *turnover intention* oleh Robbins dan Judge (2008) menggambarkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan secara permanen, baik karena pilihan maupun karena paksaan. Karena itu ketika seorang karyawan memiliki rencana untuk berhenti, mereka berperilaku dengan mencari pekerjaan di tempat lain yang lebih baik.

Peneliti menyimpulkan bahwa definisi *turnover intention* di atas mengacu pada keinginan seorang karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya guna mencari pekerjaan baru di perusahaan yang berbeda. *Turnover intention* adalah hasil dari



penilaian individu untuk melanjutkan hubungan kerja dengan perusahaan yang tidak terpenuhi ketika meninggalkan organisasi.

2. Aspek-aspek *Turnover Intention*

Turnover intention merupakan suatu rumusan mengenai bagaimana niat karyawan untuk keluar diukur dan dinyatakan dalam konteks penelitian. *Turnover intention* sering kali dilihat sebagai indikator awal kemungkinan terjadinya *turnover*. Memahami dan menerapkan konsep ini dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan. Menurut Mobley, dkk (1978), memiliki beberapa komponen, diantaranya:

a. Pemikiran untuk keluar

Mencerminkan pemikiran individu tentang keinginan keluar dari pekerjaannya atau menetap yang didasarkan pada ketidakpuasan karyawan dengan pekerjaannya, karyawan berpikir untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat ini.

b. Mencari alternatif pekerjaan lain

Keinginan seorang karyawan untuk bekerja di perusahaan lain dalam kapasitas baru. Ketika seorang karyawan mempertimbangkan untuk berhenti dari pekerjaannya, mereka mencari pekerjaan di luar perusahaan yang membuat mereka merasa lebih baik.

c. Keinginan untuk meninggalkan perusahaan

Menggambarkan seorang individu yang memikirkan untuk keluar dari pekerjaannya. Ketika mereka menemukan pekerjaan yang lebih baik,



Hak Cipta Diilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

karyawan bertujuan untuk berhenti dan semuanya tergantung pada pilihan mereka apakah akan melakukannya.

Sebagaimana dinyatakan penjelasan di atas, Mobley et al (1978) menyimpulkan bahwa ada tiga komponen *turnover intention*: pemikiran untuk berhenti, keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan lain, dan keinginan untuk meninggalkan perusahaan merupakan konsep yang muncul dipikirkan seseorang karena tidak senang dengan pekerjaannya. Seseorang akan mempertimbangkan untuk keluar dan mencari pekerjaan baru. Ketika mencari pekerjaan baru, individu tersebut membandingkan pekerjaannya dengan pekerjaan orang lain. Setelah proses perbandingan selesai, maka muncul tahap *turnover intention*, maka individu tersebut telah menemukan pekerjaan yang lebih baik dan lebih sesuai dari posisi sebelumnya.

3. Faktor-faktor *Turnover Intention*

Faktor-faktor *turnover intention* merupakan formasi spesifik dari semua faktor yang memengaruhi keinginan seorang karyawan untuk keluar. Setiap faktor *turnover intention* yang diidentifikasi, ada indikator yang dapat digunakan untuk mengukur persepsi karyawan terhadap faktor tersebut. berikut ini adalah beberapa faktor yang memengaruhi *turnover intention* menurut Mobley, dkk (1978) sebagai berikut:

a. karakteristik individu

Organisasi adalah kumpulan tujuan yang diputuskan bersama oleh semua pihak yang berkepentingan. Tujuan ini membutuhkan komunikasi yang berkelanjutan antara komponen organisasi dan karakteristik



Hak Cipta Diilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

individu. Karakteristik individu menurut Robbins (2006) meliputi faktor-faktor yang terdefinisi yaitu kumpulan karakteristik yang unik pada setiap individu seperti umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan, masa kerja, kepribadian dan sikap.

Pekerjaan para karyawan ini difasilitasi oleh individu-individu yang berkualitas tinggi, sehingga menghasilkan kinerja yang optimal dan dampak yang sangat menguntungkan bagi perusahaan. Sebaliknya, karyawan berkualitas rendah menghambat pertumbuhan organisasi dengan menanamkan sikap yang tidak baik.

b. lingkungan kerja

Lingkungan sosial dan fisik di tempat kerja dianggap sebagai lingkungan kerja. Lingkungan sosial meliputi standar kehidupan sosial budaya dan lingkungan kerja, sedangkan lingkungan fisik meliputi suhu, cuaca, konstruksi, bangunan, dan tempat kerja. Karyawan dapat merasa lebih nyaman melakukan tugasnya di lingkungan kerja yang menyenangkan. Niat karyawan untuk keluar dari perusahaan dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang kurang baik, seperti kurangnya tempat istirahat bagi karyawan. Kemungkinan seorang karyawan akan mencari pekerjaan alternatif berkurang karena lebih banyak kemungkinan yang disediakan baginya untuk mendukung pekerjaannya (Halimah, dkk, 2016).



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Kepuasan kerja

Tsani & Farlianto (2018) Aspek kepuasan kerja yang berkaitan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi adalah kepuasan terhadap gaji dan promosi, kepuasan terhadap atasan, kepuasan terhadap rekan kerja dan kepuasan terhadap pekerjaannya. Kristine (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap seorang individu terhadap pekerjaannya, di mana individu tersebut dituntut untuk berinteraksi dengan rekan kerja dan atasannya, mengikuti prinsip dan aturan organisasi, serta memenuhi standar kinerja. Karyawan yang memprioritaskan pekerjaannya atau puas dengan posisinya mungkin kecil kemungkinannya untuk *turnover*.

d. Komitmen organisasi

Ambisi dan aspirasi karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi diperhitungkan saat menentukan komitmen organisasi. Menurut Rismawan, Supartha & Yasa (2014) komitmen organisasi berdampak negatif pada *turnover intention* untuk meninggalkan pekerjaannya, oleh karena itu semakin sedikit keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, semakin mereka khawatir dengan kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang. Karyawan yang berkomitmen berkeinginan untuk tetap bersama perusahaan karena mereka merasa tidak akan dapat menemukan pekerjaan yang lebih baik.



Hak Cipta Diilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

e. Persepsi dukungan organisasi

Persepsi dukungan organisasi memainkan peran penting dalam memengaruhi *turnover intention* (Eisenberger & Rhoades, 2002). Eisenberger, dkk (1986) menyatakan bahwa komitmen karyawan terhadap suatu organisasi meningkat ketika mereka merasa bahwa organisasi mendukung mereka, peduli terhadap kesejahteraan mereka, dan menghargai kontribusi mereka. Sebaliknya, apabila karyawan merasa tidak didukung oleh organisasi, hal ini menimbulkan ketidakpuasan kerja yang akibatnya timbul keinginan *turnover intention*. Meningkatnya persepsi dukungan organisasi dapat memperkuat hubungan kerja dan menumbuhkan loyalitas.

Penelitian yang dilakukan oleh Hidayah dan Litfiana (2024) menemukan bahwa dukungan organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi dukungan yang diterima karyawan dari organisasinya, semakin rendah niat mereka untuk meninggalkan perusahaan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Fahrizal (2017) juga menemukan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention*. Dengan kata lain, karyawan yang merasa didukung oleh organisasinya cenderung memiliki keinginan yang lebih rendah untuk keluar dari perusahaan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Diilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

B. Persepsi Dukungan Organisasi

1. Pengertian Persepsi Dukungan Organisasi

Persepsi dukungan organisasi yang dirasakan didefinisikan sebagai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi karyawan, peduli terhadap kesejahteraan karyawan, mendengarkan keluhan, peduli terhadap kehidupan karyawan, dan dapat dipercaya untuk memperlakukan karyawan secara adil (Eisenberger & Rhoades, 2002). Menurut Eisenberger, dkk (1986) persepsi dukungan organisasi adalah keyakinan yang meningkatkan perasaan karyawan terhadap organisasi dan harapan mereka bahwa upaya terbaik organisasi untuk mencapai tujuan akan dihargai. Pendapat karyawan tentang seberapa baik perusahaan mendukung mereka dan seberapa besar keinginan mereka untuk membantu bila diperlukan dianggap sebagai dukungan organisasi yang dirasakan (Mujiasih, 2015).

Sidharta & Zamralita (2018) persepsi dukungan organisasi merupakan persepsi karyawan tentang nilai organisasi atas kontribusi dan kepedulian mereka terhadap kesejahteraan yang mereka dapatkan di perusahaan. Hidayati, dkk (2020) evaluasi kontribusi karyawan, mendengarkan keluhan, bangga dengan pekerjaan dan prestasi mereka, dan memperhatikan kebutuhan karyawan adalah semua indikator dukungan organisasi. Karyawan mungkin merasa lebih bahagia dan lebih optimis ketika organisasi mendukung mereka.

Dukungan organisasi yang dirasakan menurut Kurniawan, dkk (2022) adalah sejauh mana karyawan merasa bahwa atasan mereka menghargai kontribusi mereka dan memperhatikan kesejahteraan mereka.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Mempertahankan dukungan organisasi juga dapat dirasakan sebagai komitmen perusahaan terhadap karyawannya. Karyawan biasanya memperhatikan tingkat keterikatan organisasi terhadap mereka ketika organisasi menganalisis keterlibatan dan loyalitas karyawan pada organisasi.

Karyawan yang memiliki dukungan organisasi yang baik dapat merasa dihargai, mendapatkan gaji dan promosi, serta memiliki akses ke data dan jenis bantuan lain yang mereka perlukan untuk melakukan tugas dan bekerja secara efisien yang diberikan oleh perusahaan. Kehadiran norma ini memungkinkan organisasi dan karyawan untuk mempertimbangkan tujuan masing-masing dalam hubungan kerja (Fatdina, 2015).

Menurut definisi yang telah peneliti jabarkan, dukungan organisasi yang dirasakan berkaitan dengan seberapa banyak karyawan merasa dihargai oleh perusahaan atas kontribusi mereka serta peduli tentang kesejahteraan mereka.

Peneliti menyimpulkan bahwa *turnover intention* ada hubungannya dengan persepsi dukungan organisasi karyawan. Tingkat dukungan organisasi yang dirasakan memengaruhi seberapa termotivasi karyawan untuk mengikuti instruksi. Karyawan yang mendapatkan dukungan organisasi merasa dihargai dan berdedikasi untuk membantu atasannya dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Dimensi Persepsi Dukungan Organisasi

Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) ada tiga dimensi persepsi dukungan organisasi yang dapat dialami karyawan. Adapun tiga kelompok utama adalah:



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Keadilan

Keadilan harus digunakan untuk mendistribusikan sumber daya karyawan secara adil. Keadilan sosial dan keadilan struktural merupakan dua kategori keadilan. Josef (2017) membagi pengembangan keadilan organisasi menjadi tiga bagian, yaitu: 1) keadilan distribusi (pembagian sumber daya dan barang secara adil); 2) keadilan prosedural (proses pengambilan keputusan); 3) keadilan interaksional (komunikasi antar organisasi) dan kesempatan yang sama merupakan konsep yang berkaitan dengan keadilan.

b. Dukungan atasan

Karyawan memperoleh pemahaman bersama tentang kepedulian perusahaan terhadap mereka ketika mereka mengembangkan visi yang lebih luas mengenai nilai yang diberikan organisasi kepada mereka. Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002), karyawan sepenuhnya memahami seberapa besar kontribusi atasan mereka terhadap kebahagiaan dan kepedulian mereka. Atasan mempunyai tanggung jawab untuk memimpin dan mengakui prestasi karyawannya sebagai wakil perusahaan.

c. Penghargaan organisasi & kondisi pekerjaan

Eisenberger, dkk (1986) penghargaan dan kondisi pekerjaan dapat membantu karyawan merasa dihargai atas kontribusi mereka dan menghubungkan nilai-nilai pribadi mereka dengan nilai-nilai organisasi. Adapun bentuk dari penghargaan organisasi serta kondisi pekerjaan ini



Hak Cipta Diilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yakni gaji, pengakuan, promosi, keamanan dalam bekerja, kemandirian, peran stres dan pelatihan.

1) Penghargaan, pembayaran dan promosi

Sesuai dengan teori dukungan organisasi kesempatan untuk mendapatkan hadiah (gaji, pengakuan, dan promosi) akan meningkatkan dukungan organisasi. Rhoades & Eisberger (2002) memberi karyawan perasaan bahwa kontribusi mereka diakui, sehingga meningkatkan pandangan mereka tentang dukungan terhadap perusahaan.

2) Keamanan kerja

Keanggotaan organisasi akan terlindungi ke depannya berkat keamanan karyawan. Menurut Anshori & Wangi (2017) organisasi yakin akan terus mendukung anggotanya di masa depan yang menunjukkan persepsi dukungan organisasi.

3) Kemandirian

Kemandirian merupakan persepsi karyawan bahwa mereka memiliki kendali atas pelaksanaan pekerjaan mereka. Jika organisasi menunjukkan kepercayaan terhadap kemandirian karyawan dalam melakukan pekerjaannya, maka hal ini akan meningkatkan persepsi dukungan organisasi (Cameron et al., dalam Rhoades & Eisenberger, 2002).



Hak Cipta Diilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4) Peran stres

Stres mengacu pada rasa ketidakmampuan karyawan untuk memenuhi tuntutan lingkungan kerja. Stres pada kondisi kerja yang memang dalam kendali organisasi, bukan karena sifat pekerjaan itu sendiri atau kendali organisasi. Ketidakmampuan karyawan untuk memenuhi tuntutan lingkungan merupakan penyebab utama stres. Stres yang berhubungan dengan peran karyawan dalam organisasi diantaranya tuntutan di tempat kerja yang terlalu menuntut bagi karyawan untuk ditangani dalam waktu yang lama (kelebihan beban), dan kurangnya kejelasan mengenai tugas pekerjaan (peran dan tanggung jawab yang tidak jelas). Konflik kepentingan (konflik peran), Elayati (dalam Rhoades & Eisenberger, 2002).

5) Pelatihan

Melatih karyawan agar dapat mengembangkan keterampilannya selama bekerja di perusahaan. Kemampuan yang dimiliki karyawan nantinya akan bermanfaat bagi perusahaan. Pelatihan di tempat kerja dipandang sebagai investasi pada karyawan yang akan meningkatkan kesadaran akan dukungan organisasi (Wayne et al., dalam Rhoades dan Eisenberger, 2002).

Dari pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi dukungan organisasi antara lain keadilan, dukungan atasan, penghargaan dan kondisi kerja, organisasi yang andal dan dapat dipercaya serta kesempatan pelatihan.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Faktor-faktor Persepsi Dukungan Organisasi

Mengenai unsur dukungan organisasi yang dirasakan, Thakur dan Kumar (2015) terdapat tiga komponen, yaitu:

a. Kesejahteraan psikologis

Kesejahteraan psikologis karyawan dipengaruhi secara positif oleh cara organisasi memperlakukan mereka. mengembangkan hubungan kerja yang kuat dengan atasan dan rekan kerja, manajemen waktu yang efektif dan kerja produktif yang menciptakan perasaan dan pikiran positif dalam bekerja, semuanya dapat berkontribusi pada psikologi karyawan yang baik.

b. Komitmen organisasi

Karyawan berkolaborasi dengan rekan kerja, memenuhi harapan atasan, dan secara aktif menggunakan keterampilan dan pengetahuan mereka ketika mereka merasa didukung, dihargai, dan diperhatikan dalam pekerjaan mereka. Dengan tercapainya komitmen, karyawan akan bekerja dengan semangat karena mereka semakin berkomitmen terhadap perusahaan.

c. Performa kerja secara keseluruhan

Karyawan yang mendapat dukungan dari perusahaan lebih terdorong untuk bekerja, dan sebagai hasilnya mereka umumnya berperilaku sangat baik di tempat kerja. Hal ini akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.



Hak Cipta Diilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

d. Kepuasan kerja

Karyawan mampu melakukan pekerjaan terbaik mereka dan percaya diri ketika mereka merasa didukung oleh atasan mereka. Ketika karyawan berhasil memenuhi tuntutan pekerjaannya, karyawan akan merasakan kepuasan kerja yang dapat meningkatkan loyalitas pekerja terhadap perusahaan.

C. Kerangka Berpikir

Perusahaan mempunyai kewajiban untuk mengelola kinerja karyawannya dengan baik agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Perusahaan yang tidak mengelola karyawannya dengan baik akan memberikan dampak negatif yang berujung pada keinginan karyawannya untuk keluar atau pindah ke perusahaan lain. *Turnover intention* yang tinggi berdampak negatif terhadap perusahaan, menimbulkan ketidakstabilan dan ketidakpastian kondisi kerja serta meningkatkan biaya personel, yaitu biaya perekrutan karyawan baru. Permasalahan karyawan secara umum yang banyak dihadapi oleh setiap perusahaan yaitu *turnover intention*. *Turnover intention* dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah persepsi dukungan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan semakin menurun seiring dengan meningkatnya persepsi dukungan organisasi di kalangan karyawan.

Menurut penelitian Kalidas dan Bahron (2015) karyawan yang ingin keluar dari perusahaan dapat disebut juga dengan *turnover intention*. *Turnover intention* sendiri berdampak pada banyaknya karyawan yang ingin keluar dari perusahaan. Disebabkan karyawan cenderung ingin meninggalkan perusahaan karena mereka



- Hak Cipta Diilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tidak memiliki pandangan positif terhadap dukungan organisasi. Fahrizal & Utama (2017) menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan. karyawan yang menilai perusahaannya secara positif cenderung tidak mengundurkan diri karena merasa mereka didukung oleh perusahaan.

Farida & Melinda (2019) menemukan bahwa karyawan yang berkomitmen pada organisasinya merasa nyaman dalam interaksi sosialnya dengan perusahaan. karyawan ini akan mendekati pekerjaan dan tanggung jawab mereka dengan lebih tenang dan akan berpartisipasi aktif dalam pengembangan perusahaan lebih lanjut. Selain itu, karyawan tidak mempunyai alasan untuk meninggalkan perusahaan. karyawan yang memiliki standar kerja yang tinggi cenderung memiliki tingkat *turnover intention* yang rendah. Melalui komunikasi yang baik, pengakuan atas prestasi, dan kesempatan pengembangan karier, perusahaan dapat membangun posisi yang kuat.

Variabel keadilan prosedural memiliki pengaruh yang besar dan merugikan terhadap niat karyawan untuk *turnover intention*, sesuai dengan temuan penelitian Wulansari, dkk (2017) keadilan prosedural mengacu pada keadilan proses dan prosedur pengambilan keputusan yang terdistribusi. Bagi individu dalam suatu organisasi, distribusi keuntungan organisasi seperti gaji dan promosi harus dianggap adil. Dengan kata lain, semakin rendah niat untuk *turnover* maka semakin baik persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi.

Penelitian Kalidas & Bahron (2015) menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara dukungan atasan dengan *turnover*



Hak Cipta Diilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

intention karyawan. semakin sedikit dukungan yang diterima karyawan dari atasan, semakin besar kemungkinan karyawan akan meninggalkan perusahaan. Atasan sendiri merupakan posisi fungsional yang khusus dan berbeda. Silvia & Suryani (2015) menyatakan bahwa semakin baik atasan memberikan dukungan kepada karyawan, maka otomatis komitmen karyawan terhadap dukungan perusahaan juga meningkat. *Turnover intention* merupakan salah satu pilihan terakhir bagi seorang karyawan apabila karyawan merasa kondisi kerja yang sudah tidak sesuai dengan harapan karyawan.

Menurut temuan penelitian Sutiknyo, dkk (2017) terdapat hubungan negatif antara variabel apresiasi dan variabel *turnover intention*, yang artinya semakin tinggi *reward* yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan, semakin rendah kemungkinan *turnover* karena *reward* sesuai dengan harapan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang merasakan dukungan dari organisasinya secara positif memiliki kemungkinan lebih kecil untuk keluar dibandingkan mereka yang merasakan dukungan dari organisasinya secara negatif. Hal ini mungkin terjadi karena karyawan yang merasa didukung oleh organisasinya merasa lebih bahagia dan nyaman bekerja di perusahaan tersebut. Hal ini mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Mobley & Hollingsworth (1978) menggambarkan tahap *turnover intention* dimulai dari adanya pikiran tentang berhenti. Berdasarkan aspek niat *turnover* yang dijelaskan, individu mempertimbangkan apa yang akan terjadi ketika mereka meninggalkan pekerjaan mereka dan apa yang diharapkan dalam pekerjaan baru mereka.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Niat untuk keluar dari perusahaan merupakan tujuan dari *turnover intention*. Dukungan dari organisasi mungkin berdampak pada kesediaan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. *Turnover intention* harus dikurangi dengan persepsi yang tinggi terhadap dukungan organisasi karena karyawan yang puas dan setia cenderung tidak meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, diantisipasi bahwa kesan yang buruk terhadap dukungan organisasi akan menyebabkan *turnover intention* yang tinggi sebagai akibat dari karyawan yang tidak puas dan tidak loyal.

D. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan *Turnover Intention* pada karyawan swalayan X di Pekanbaru.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel satu dengan variabel yang lainnya (Azwar, 2010). Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis regresi linear sederhana antara variabel persepsi dukungan organisasi (X) dan *turnover intention* (Y). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan *turnover intention* pada karyawan swalayan X di Pekanbaru.

B. Identifikasi Variabel

Penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Variabel Independen (X) : Persepsi Dukungan Organisasi

Variabel Dependen (Y) : *Turnover Intention*

C. Definisi Operasional

1. *Turnover Intention*

Turnover Intention merupakan keinginan seorang karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya demi mencari alternatif pekerjaan di perusahaan lain. *Turnover intention* dikembangkan berdasarkan teori Mobley, Horner dan Hollingworth (1978) mencakup 12 aitem yang dimodifikasi oleh peneliti dari penelitian Yolanda (2019). Peneliti



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kemudian menambahkan 2 aitem lagi sehingga diperoleh 14 aitem, dengan mengacu pada tiga dimensi *turnover intention* yaitu adanya pemikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan lain, dan keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

2. Persepsi Dukungan Organisasi

Persepsi dukungan organisasi adalah penilaian karyawan mengenai dukungan dan penghargaan organisasi terhadap kontribusi karyawan di tempat kerja. Karyawan yang didukung oleh organisasinya di tempat kerja percaya bahwa organisasi peduli terhadap kesejahteraan mereka. Persepsi dukungan organisasi disusun berdasarkan teori dari Eisenberger, Hutchion dan Sowa (1986) yang diungkap melalui *Survey Perceived Organization Support* (SPOS). Skala penelitian ini peneliti adaptasi dari penelitian Rahmi et al. (2021) yang terdiri dari 8 aitem dengan satu aspek skala yaitu persepsi dukungan organisasi.

D. Partisipan Penelitian

Populasi & Subjek Penelitian

Azwar (2010) mendefinisikan populasi sebagai sekumpulan subjek yang mempunyai keinginan untuk menggeneralisasi hasil penelitian. populasi penelitian ini adalah karyawan salah satu Swalayan di kota Pekanbaru. Peneliti melakukan percobaan (*try out*) penelitian terhadap 30 karyawan yang bekerja di Swalayan X di Kecamatan Kampar. Swalayan ini telah memiliki 14 cabang di Pekanbaru sejak tahun 1997, akan tetapi peneliti hanya mendapatkan 5 cabang yang memberikan izin untuk



Hak Cipta Diilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

dilakukan penelitian. Populasi penelitian ini relatif kecil, maka peneliti menggunakan metode sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2016), sampling jenuh merupakan teknik pengambilan sampel yang mengambil seluruh anggota populasi.

Adapun untuk pembagian jumlah subjek untuk dilakukan penelitian dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 3. 1
Jumlah Subjek

No.	Tempat penelitian	Jumlah
1.	Swalayan X Cab. Kampar	30
2.	Swalayan X Cab. Bukit Raya	15
3.	Swalayan X Cab. Marpoyan Damai	46
4.	Swalayan X Cab. Tampan	12
5.	Swalayan X Cab. Tambang	10
Total		113

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian sebagai alat ukur pengumpulan data. Tujuan utama penelitian adalah untuk memperoleh informasi yang benar, dan hal ini tidak mungkin dilakukan tanpa memahami metodologi pengumpulan data (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini alat pengumpul data berupa skala psikologi yang terdiri skala *turnover intention* dan *Survey Perceived Organizational Support* (SPOS) digunakan untuk pengumpulan data guna mengukur persepsi dukungan organisasi.



Hak Cipta Diilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. *Turnover Intention*

Skala *turnover intention* yang digunakan dalam penelitian ini merupakan versi modifikasi dari skala yang digunakan oleh Yolanda (2019), mahasiswa Fakultas Psikologi UIN Suska Riau. Skala ini mengacu pada teori Mobley, Horner dan Hollingsworth (1978) dengan koefisien reliabilitas sebesar ,838. Skala dimodifikasi dengan tujuan untuk membuat pernyataan lebih jelas dan mudah dipahami. Modifikasi skala meliputi mengubah kalimat dan subjek yang sebelumnya rumah sakit menjadi perusahaan pada setiap aitem, kemudian peneliti juga menambahkan 2 aitem lagi untuk mengantisipasi aitem gugur pada saat *try out*. Modifikasi ini dilakukan agar skala yang disajikan sesuai dengan kondisi subjek penelitian, sehingga jumlah skala *turnover intention* sebanyak 14 aitem. Skala *turnover intention* ini memiliki 3 indikator, antara lain: adanya pemikiran untuk keluar dari perusahaan, adanya keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan lain, dan keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Skala *turnover intention* menggunakan model skala likert untuk pendistribusinya. Skala ini dibagi dua kelompok pernyataan yaitu pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. Pada pemberian skor, standar nilai ditentukan oleh empat alternatif jawaban, adapun pembagian nilai untuk pernyataan *favorable* yaitu: 4 poin untuk jawaban “Sangat Setuju” (SS), 3 poin untuk jawaban “Setuju” (S), 2 poin untuk jawaban “Tidak Setuju” (TS), 1 poin untuk jawaban “Sangat Tidak Setuju” (STS). Adapun



Hak Cipta Diilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

pernyataan-pernyataan *unfavorable* yaitu: 4 poin untuk Jawaban “Sangat Tidak setuju” (STS), 3 untuk jawaban “Tidak Setuju” (TS), 2 poin untuk jawaban “Setuju” (S), 1 poin untuk jawaban “Sangat Setuju” (SS). Selanjutnya disusun *blue print* yang mempresentasikan *turnover intention*, subjek nantinya akan memberikan penilaian berdasarkan aitem yang sesuai dengan situasinya.

Di bawah ini adalah *blue print* dari aitem yang akan diteliti, yakni sebagai berikut:

Tabel 3. 2
Blue Print Turnover Intention

No.	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
		F	UF	
1.	Adanya pemikiran untuk keluar dari perusahaan	1,2	3,4	4
2.	Adanya keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan lain	5,6	7	3
3.	Keinginan untuk meninggalkan perusahaan	8,11,12	9,10,13,14	7
Total				14

*keterangan: F= *Favourable*; UF=*Unfavourable*

2. Persepsi Dukungan Organisasi

Skala persepsi dukungan organisasi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan versi skala yang diadaptasi oleh Rahmi et al. (2021). Skala ini berdasarkan *Survey of Perceived Organizational Support* (SPOS) oleh Eisenberger, Hutchison, dan Sowa (1986) dan memiliki koefisien reliabilitas sebesar ,97. Rahmi et al. (2021) mempersingkat skala menjadi delapan aitem dengan satu aspek dari skala *Survey of Perceived*



- Hak Cipta Diilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Organizational Support (SPOS), yaitu persepsi dukungan organisasi sebagai bentuk umum oleh Eisenberger (1986).

Skala persepsi dukungan organisasi ini dibagi menjadi dua kelompok pernyataan yaitu pernyataan *favourable* dan *unfavorable*. Bentuk model likert dengan 7 pilihan jawaban, adapun pembagian nilai untuk pernyataan *favorable* yaitu: 1 poin untuk jawaban “Sangat Tidak Setuju” (STS), 2 poin untuk jawaban “Tidak Setuju” (TS), 3 poin untuk jawaban “Kurang Setuju” (KS), 4 poin untuk jawaban “Netral” (N), 5 poin untuk jawaban “Agak Setuju” (AS), 6 poin untuk jawaban “Setuju” (S), 7 poin untuk jawaban “Sangat Setuju” (SS).

Pernyataan *unfavorable* adalah: 7 poin untuk jawaban “Sangat Tidak Setuju” (STS), 6 poin untuk jawaban “Tidak Setuju” (TS), 5 poin untuk jawaban “Kurang Setuju” (KS), 4 poin untuk jawaban “Netral” (N), 3 poin untuk jawaban “Agak Setuju” (AS), 2 poin untuk jawaban “Setuju” (S), dan 1 poin untuk jawaban “Sangat Setuju” (SS). Selanjutnya disusun *blueprint* yang mempresentasikan persepsi dukungan organisasi, subjek nantinya akan memberikan penilaian berdasarkan aitem sesuai dengan keadaan dirinya.

Berikut *Blue print* dari aitem yang akan diteliti, sebagai berikut:

Tabel 3. 3
Blue Print Persepsi Dukungan Organisasi

Aspek	Nomor Aitem		Jumlah
	F	UF	
Persepsi dukungan organisasi	1,4,6,8	2,3,5,7	8

*Keterangan: F= *Favourable*; UF= *Unfavourable*



Hak Cipta Diilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

F. Uji Coba Alat Ukur

Alat ukur diuji secara *Offline* dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan Swalayan X di Pekanbaru. pada kegiatan penyebaran data *try out*, peneliti memilih salah satu Swalayan yang terletak di Kecamatan Kampar dengan total 30 responden. Di antara alat ukur yang diuji coba adalah skala *Turnover intention* dan *survey of Perceived Organizational Support* (SPOS). Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya adalah melaksanakan uji reliabilitas dan diskriminasi aitem menggunakan aplikasi IBM *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) for Windows versi 26.

Semua cabang diyakini memiliki struktur organisasi yang serupa, dengan pembagian tugas yang jelas antara atasan dan bawahan, serta jabatan yang konsisten di semua cabang. Hal ini mencakup posisi manajer, supervisor, dan posisi karyawan lainnya yang bertanggung jawab atas kelancaran operasional. Kebijakan ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap karyawan di berbagai cabang mengikuti panduan yang sama saat menjalankan tugas, meskipun mereka berada di kecamatan yang berbeda.

1. Uji Validitas

Kata validitas berasal dari kata *validity*, konsep validitas mengacu pada ketepatan pengukuran dalam melakukan tugas pengukurannya. Hasil dari penelitian dapat dikatakan valid ketika terdapat kesamaan antara data yang dikumpulkan dengan data yang sebenarnya tentang subjek penelitian. Jika suatu tes atau alat ukur menjalankan fungsi pengukurannya atau



Hak Cipta Diilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menghasilkan temuan pengukuran yang konsisten dengan tujuan pengukuran, maka tingkat validitas akan tercapai (Azwar, 2009).

Mendapatkan kebenaran data yang sesuai merupakan penjelasan dari validitas, maka untuk dapat menguji validitas penelitian ini, peneliti mempertimbangkan instrumen pengukuran berdasarkan arah isi yang diukur, disebut juga sebagai validitas isi atau *content validity* (Sugiyono, 2007). Validitas isi adalah validitas yang dinilai dengan menguji skala isi melalui analisis rasional atau *professional judgment* (Azwar, 2010) dengan cara melakukan bimbingan dengan dosen pembimbing lalu menguji validitas dari beberapa aitem instrumen. Dalam hal ini analisis rasional dilakukan oleh dosen pembimbing dan penguji.

2. Uji Daya Beda Aitem

Sejauh mana subjek mampu membedakan antara orang atau kelompok yang menunjukkan karakteristik terukur dan karakteristik yang tidak diketahui disebut *indeks varian* aitem tersebut. Menghitung koefisien korelasi antar distribusi skor pada skala tertentu merupakan salah satu cara untuk melakukan diskriminasi (Azwar, 2010). Pengujian diskriminasi aitem dilakukan dengan menghitung koefisien antara distribusi skor skala itu sendiri. Perhitungan ini menghasilkan koefisien korelasi aitem total dengan menggunakan batas $r_{ix} \geq ,30$, namun apabila nilainya tidak mencukupi maka dapat dipertimbangkan besaran yang diinginkan untuk menurunkan batas tersebut menjadi ,25 untuk memperoleh hasil penelitian.



- Hak Cipta Diilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 26 digunakan untuk menguji identifikasi aitem ini. Berdasarkan hasil perhitungan skala *turnover intention* 14 aitem, diperoleh 12 aitem yang memenuhi kriteria koefisien diskriminasi aitem $r_{ix} \geq ,30$, yaitu berkisar dari ,311 hingga ,853. Sedangkan dua aitem dinyatakan gugur karena hasil koefisien negatif. Aitem yang tidak memenuhi kriteria adalah aitem 9 dan 10 dari indikator keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Berikut *blue print turnover intention* yang telah dilakukan *try out* sebagai berikut:

Tabel 3. 4
Blue Prin Turnover Intention (setelah Try Out)

No.	Indikator	Memenuhi Kriteria	Gugur
1.	Adanya pemikiran untuk keluar dari perusahaan	1,2,3,4	-
2.	Adanya keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan lain	5,6,7	-
3.	Keinginan untuk meninggalkan perusahaan	8,11,12,13,14	9,10
Total		12	2

Pada *Survey of Perceived Organizational Support* (SPOS) tidak ada aitem yang gugur dengan nilai koefisien korelasi aitem total lebih dari ,30 ($r_{ix} \geq ,30$). Nilai koefisien korelasi masing-masing aitem dari *Survey of Perceived Organizational Support* (SPOS) berkisar antara ,519 hingga ,792. Oleh karena itu, *blue print* untuk skala penelitian masih sama dengan skala untuk *try out*.



Hak Cipta Diilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Berdasarkan sebaran aitem skala *turnover intention* yang memiliki daya diskriminasi yang tidak memenuhi kriteria, maka disusun kembali *blue print turnover intention* yang akan digunakan untuk penelitian.

Uraian dapat dilihat secara rinci pada tabel 3. 5 berikut:

Tabel 3. 5
Blue Print Turnover Intention (Penelitian)

No.	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
		F	UF	
1.	Adanya pemikiran untuk keluar dari perusahaan	1,2	3,4	4
2.	Adanya keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan lain	5,6	7	3
3.	Keinginan untuk meninggalkan perusahaan	8,11,12	13,14	5
Total				12

*Keterangan: F= *Favourable*; UF= *Unfavourable*

3. Uji Reliabilitas

Menurut Azwar (2013) reliabilitas mengacu pada seberapa banyak hasil atau pengukuran secara empiris dapat dipercaya. Faktor reliabilitas adalah nilai numerik yang mengukur reliabilitas. Reliabilitas dapat diketahui berdasarkan hasil koefisien reliabilitas ($r_{xx'}$). Bilangan bulat antara 0 dan 1,00. Nilai yang mendekati 1,00 lebih dapat dipercaya, sedangkan nilai yang mendekati 0 kurang dapat dipercaya. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 26, uji keakuratan alat pengukur sesuai dengan rumus keandalan *Alpha*. Berdasarkan hasil uji reliabilitas terhadap data uji coba, diperoleh koefisien reliabilitas (α) dari setiap variabel penelitian adalah sebagai berikut:



Hak Cipta Diilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 3. 6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Aitem	Cronbach's Alpha
<i>Turnover Intention</i>	12	,907
Persepsi Dukungan Organisasi	8	,875

Berdasarkan hasil yang diperoleh, diketahui nilai *Cronbach Alpha* untuk skala *turnover intention* adalah ,907, dan skala Persepsi dukungan organisasi sebesar ,875. Hal ini dapat disimpulkan bahwa skala ini dapat digunakan.

G. Teknik Analisis Data

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana. Analisis regresi linear sederhana adalah metode statistik yang digunakan untuk menguji hubungan antara dua variabel, di mana variabel yang satu digunakan untuk memprediksi variabel yang lain. Analisis regresi linear sederhana menurut Sugiyono (2017) digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh atau hubungan linear antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam hal ini persepsi dukungan organisasi merupakan variabel independen (X), sedangkan *turnover intention* menjadi variabel dependen (Y). Dengan menggunakan analisis regresi sederhana, peneliti dapat mengetahui arah dari hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y), apakah memiliki hubungan positif atau negatif serta untuk memprediksi nilai dari variabel dependen (Y) apabila nilai variabel independen (X) mengalami kenaikan ataupun penurunan pada karyawan swalayan X di kota Pekanbaru. peneliti menguji analisis regresi sederhana menggunakan SPSS versi 26.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan yang negatif pada *turnover intention* terhadap karyawan Swalayan X di Pekanbaru. semakin positif persepsi dukungan organisasi, semakin rendah *turnover intention*.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Kepada Perusahaan

Untuk mengurangi *turnover intention*, perusahaan perlu meningkatkan persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi sehingga karyawan merasa dihargai dan didukung oleh perusahaan. Perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawannya dengan menyediakan kompensasi yang adil, tunjangan kesehatan, dan keseimbangan kehidupan kerja yang baik. Selain itu, memberikan penghargaan atas kontribusi karyawan dengan memberikan penghargaan dan umpan balik positif atas kontribusi karyawan. Selanjutnya perusahaan harus menyediakan kesempatan yang jelas untuk pengembangan karier, termasuk pelatihan dan jalur promosi yang jelas. Dengan kesempatan pengembangan karier, karyawan lebih termotivasi untuk terus berkontribusi dalam jangka waktu yang panjang.



Hak Cipta Diilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2. Kepada peneliti selanjutnya

Penelitian ini hanya menekankan pada variabel persepsi dukungan organisasi, sehingga tidak semua faktor yang mempengaruhi *turnover intention* dapat diungkap. Sehingga peneliti mengharapkan untuk penelitian selanjutnya mengenai *turnover intention* dapat meneliti faktor yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan *turnover intention*, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, atau lingkungan kerja dan subjeknya lebih diperbanyak.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DAFTAR PUSTAKA

- Ariani, D. Wahyu. (2011). Persepsi terhadap Dukungan Organisasi dan Penyelia, Kepuasan, Nilai, dan Komitmen pada Industri Perbankan Indonesia. *Jurnal Keuangan dan Perbankan*. 5(3), 416-427.
- Anshori, Ahmad. Komaruddin., & Wangi, Eneng. Nurlaili. (2017). Pengaruh Percieved Organizational Support dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover. *Prosiding Psikologi*, 3(2), 1069–1074.
- Amalia, Ayuza. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Milenial pada Perusahaan The Rich Jogja Hotel. *Acta Psychologia*, 2(1), 63-71.
- Ardana I Komang, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Ayu Wulansari, Yuliana., Koesmono, Teman., & Junaedi, Marlina. (2017). Pengaruh Keadilan Prosedural dan Gaya Kepemimpinan terhadap Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi pada PT . PJB Services. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen (JUMMA)*, 6(2), 112–124.
- Azwar, Saifuddin. (2009). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, Saifuddin. (2010). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, Saifuddin. (2013). *Penyusunan Skala Psikologi*. Edisi 2. Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Bitha, Sella. Ardana, I. Komang. (2017). Organisasional dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention Karyawan Muji Motor. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. 6(2), 919-947.
- Bulolo, Akui., & Ratnasari, Sri. Langgeng. (2020). Pengaruh Dukungan Supervisor, Komitmen Organisasional, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 339–351.
- Danurwinda, Muhammad. Alhakim., Rina, Maretasari. (Maret 2022). Persepsi Dukungan Organisasi Serta Stres Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Turnover Intention. *Improvement: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 48-58.
- Chiang, C. F., & Jang, S. S. (2008). An Expectancy Theory Model for Hotel Employee Motivation. *International Journal of Hospitality Management*, 27(2), 313–322.



Hak Cipta Diilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Cho, Y. J., & Lewis, G. B. (2012). Turnover Intention and Turnover Behavior: Implications for Retaining Federal Employees. *Review of Public Personnel Administration*, 32(1).

Eisenberger, Robert., Huntington, Robin., Hutchison, Steven., & Sowa, Debora. (1986). Eisenberger 1986 JAppPsychol POS original article. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.

Fadila, Dewi. Ridho, Sari. Lestari. Zainal. (2013). *Perilaku konsumen*. Citra books indonesia:palembang.

Fahrizal, & Utama, I. Wayan. Mudiarta. (2017). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dan Turnover Intention Karyawan Hotel Kajane Mua Ubud. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10), 5405–5431.

Farida, Umi., & Melinda, Beti. (2019). Peran Beban Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Pekerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1).

Fatdina. (2015). Peran Dukungan Organisasi yang Dirasakan Karyawan sebagai Mediator Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi. *Jurnal Psikologi*, 36(1), 1–17.

Frianto, Agus. Widayati, Erica. Rachma. (2020). Peningkatan Kinerja Karyawan dari Sisi Kepuasan Kerja melalui Turnover Intention. *jurnal Ilmu Manajemen (JIM)* 8 (2), 417-425.

Gupta, Aggarwal., Vohra, Neharika., and Bhatnagar, Deepti. (2010). Perceived organizational support and Organizational Commitment. The Mediatonal Influence of Psychological Well- Being. *Journal of Business and Management*, 16(2), 105-124.

Halimah, Tika. Nur., Fathoni, Aziz., & Maria Magdalena Minarsih. (2016). Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management*, 2(2).

Hidayanti, S., Budianto, A., & Setianingsih, W. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Suatu Studi pada PT. PP Presisi Tbk Tasikmalaya). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(3), 94–105.

Hidayah, Nur., & Litfiana, Rika. (2024). Pengaruh Dukungan Organisasi, Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Karyawan Operasional PT . CRS (Siantar Top Group , Tbk). *ECONOMIE*. 6(1), 16–42.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Islamiyati, Himmatul., & Sahrah, Alimatus. (2022). Relationship Between Perceived Organizational Support with Turnover Intention In Female Employees. *Journal of Psychological Perspective*. 4(2), 53–58.
- Iskandar, Yohana. Caroline. & Rahadi, Dedi. Rianto. (2021). Strategi Organisasi Penanganan Turnover Intention Melalui Pemberdayaan Karyawan. *SOLUSI: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 19(1).
- Josef, Edward. Stephanus. (2017). Pengaruh Dimensi Keadilan Organisasional terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Karyawan (Studi pada Divisi ATK-Mart PT. Gading Murni Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 5(1), 1–9.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi: Mengembangkan Perilaku Produktif dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai di Tempat Kerja*. Alfabeta.
- Kalidas, Anneswary., & Bahron, Arsiah. (2015). The relationship between perceived supervisor support, perceived organizational support, organizational commitment and turnover intention. *International Journal of Bussiness Administration*, 6(5), 82-89.
- Lase, Menanti., Manurung, Yulinda. Septiani., & Akmal, Mukhaira. El. (2020). Keinginan Berpindah Kerja ditinjau dari Persepsi Dukungan Organisasi Karyawan Toko Matahari Medan Fair. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 2(3), 597–606.
- Kristine, E. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai alih daya (outsourcing) di PT. Mitra Karya Jaya Sentosa. *Jurnal EKSEKUTIF*, 14(2), 384–401
- Kurniawan, Sekti., Praningrum, & Dharmayana, I. Wayan. (2022). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah. *The Manager Review*, 4(1), 61–94.
- Mbah, Samuel. Emeka., & Ikemefuna, C. O. (2012). Job Satisfaction and Employee s ' Turnover Intentions in total Nigeria plc . in Lagos State. *International Journal of Humanities and Social Science*, 2(14), 275–287.
- Melky Yosua. (2015). Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja (Turnover Intention) Karyawan PT . Rejeki Abadi Sakti Samarinda. *Ejournal Psikologi*, 3(3), 694–707.
- Mobley, William. H., Horner, Stanley.O. and Hollingsworth, A.T. (1978) An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover. *Journal of Applied*



Psychology, 63, 408-414.

- Mobley, W. H. (1978). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(2), 237–240.
- Mobley, W. H. (1978). The Relationship between Job Satisfaction and Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(2), 237-240.
- Mujiasih, Endah. (2015). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) Dengan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement). *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1), 40–51.
- Mujiati, Ni. Wayan., & Sagung Kartika Dewi, Anak. Agung. (2016). Faktor-faktor yang menentukan intensi turnover karyawan dalam organisasi. *Forum Manajemen*, 14(2).
- Prawitasari, Andriyani. (2016). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada PT. Mandiri tunas Finance Bengkulu. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2), 177–186.
- Rismawan, Putu. Agus. Eka., Supartha, Wayan. Gede., & Yasa, Ni. Nyoman. Keri. (2014). Peran Mediasi Komitmen Organisasional Pada Pengaruh Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Keluar Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 8(3), 424–441.
- Rahmi, Tuti., Agustiani, Hendriati., Harding, Diana., & Fitriana, Efi. (2021). Pengaruh perceived organizational support terhadap work engagement dimediasi oleh regulatory focus ibu bekerja pada masa pandemi Covid19. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 10(1), 58.
- Ridlo, Ilham. Akhsanu. (2012). *Turn Over (Literature Review) in Bahasa for Healthcare*.
- Robbins, Stephen P. Judge, Timothy. A. (2008). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Organizational Behavior.Tenth Edition*. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Rhoades, Linda., & Eisenberger, Robert. (2002). Perceived Organizational Support : A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714.



Hak Cipta Diilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Satriya, M. Galuh. Ramadhan., Cholichul. Hadi. (2018). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Intensi Turnover pada Karyawan Layoff Survivor. Hal:1-14.
- Santoso, Megawillyana., Santoso, Thomas. (2014). Analisis Peranan Perusahaan dalam Upaya Meminimalkan Tingkat Turnover Pekerja di Departement Penjualan pada CV. X. *Agora*, 2(2).
- Santoso, Aprih. Amin, Ashar. Mohamad. (2021). Mereduksi Turnover Intention Karyawan Finance Reducing Tournover Intention Of Finance Employees. *JESKaPe: Jurnal Ekonomi Syariah, Akuntansi dan Perbankan*, Vol. 5, Issue. 1, 70-89.
- Saleh, Adnan. Achiruddin. (2018). *Pengantar Psikologi*. Makassar, Sulawesi Selatan: Aksara Timur.
- Swastiti, Pradinta. Ignatia. Pracoyo, Antyo. Harun, Paulina. & Wardani, Deni. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi , Kepuasan Kerja , dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intentions (Studi Pada Karyawan Tetap Generasi Milenial di Jabodetabek). *Jurnal Keuangan dan Perbankan*, 21(1), 99-112
- Sidharta, Fx. Yanuar., & Zamralita. (2018). Gambaran Dukungan Organisasi Yang Dirasakan Pada Karyawan Pt. Xyz. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 304.
- Silyia, Fanny., & Suryani, Ade. Irma. (2015). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Persepsi Dukungan Atasan Terhadap Keinginan Berpindah Dengan Job Embeddeness Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Bank BRI Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 2(1), 1–12.
- Suci, Nurul. Listia., Misbahuddin, Azzuhri. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang. Hal:1-5.
- Susanti, R., Wahyuni, S., Yulianti, A. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Statistik*. Pekanbaru: Mujaahadah Press.
- Sutikno, Tommi. Setiawan., Mukzam, Djudi., & Mayowan, Yuniadi. (2017). Pengaruh Praktik Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention (Studi pada PT Tlatah Gema Anugrah Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol, 50(3)*, 79–89.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Thakur, Aditi. & Kumar, Narsingh. (2015). The effect of perceived organizational support, role related aspects and work involvement on work-life balance: Selfefficacy as a moderator. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 5 (1), 1-8.

Tsani, Renny. Rakhma., & Farlianto. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan PT YB Apparel Jaya. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 5, 504–515.

Utami, Intiyas., & Bonussyeani, Nur. Endah. Sumiwi. (2009). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Berpindah Kerja. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 6(1).

Widjaja, Debora. Christine., Fulbertus, Margarita., & Kusuma D.W., Fenny. (2012). Analisis Persepsi Employee Empowerment Terhadap Employee Turnover Intention Di Hotel X, Kupang, Nusa Tenggara. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 4(2).

Yolanda, Gevia. (2019). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Perawat. *Progress in Retinal and Eye Research*, 561(3).

UIN SUSKA RIAU



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN

UIN SUSKA RIAU



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN A

LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR SKALA *TURNOVER INTENTION*

1. Definisi Operasional

Turnover Intention adalah keinginan karyawan untuk melepaskan pekerjaannya untuk mencari pekerjaan pengganti di organisasi lain. Mobley, Horner, dan Hollingsworth (1978) mengusulkan bahwa ada tiga aspek dari *turnover*:

- 1) Adanya pemikiran untuk keluar dari perusahaan
- 2) Adanya keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan lain
- 3) Keinginan untuk meninggalkan perusahaan

Skala *turnover intention* berdasarkan teori Mobley, Horner dan Hollingsworth (1978), meliputi 14 aitem yang dimodifikasi oleh peneliti dengan mengubah beberapa bahasa aitem untuk memenuhi kebutuhan penelitian. Peneliti memodifikasi penelitian Yolanda (2019) dengan mengacu pada tiga aspek *Turnover Intention* yaitu; adanya pemikiran untuk keluar dari perusahaan, adanya keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan lain, dan keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

2. Skala yang digunakan

- a. Buat sendiri
- b. Adaptasi
- c. Modifikasi (√)

3. Jumlah Aitem : 14 aitem

4. Jenis Format : Likert

5. Penilaian setiap aitem : R = Relevan

KR = Kurang Relevan

TR = Tidak Relevan

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6. Petunjuk

Pada bagian petunjuk ini saya mohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan penilaian dari setiap pernyataan dalam skala ini. Skala ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana dimensi *Turnover Intention* dapat diukur dalam penelitian ini. Bapak/Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan aitem dengan komponen yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan, yaitu: Relevan (R), Kurang Relevan (KR), dan Tidak Relevan (TR). Untuk jawaban yang dipilih, mohon untuk Bapak/Ibu memberikan tanda checklist (✓) pada kolom yang telah disediakan.

Contoh cara pengerjaan**Keterangan:**

Jika Bapak/Ibu menilai bahwa aitem tersebut relevan dengan indikator, maka Bapak/Ibu bisa memberikan checklist (✓) pada R. Demikian seterusnya untuk aitem yang tersedia.

Pernyataan	R	KR	TR
saya sering berpikir untuk keluar dari perusahaan ini	✓		

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SKALA TURNOVER INTENTION

Indikator	No	Pernyataan		Alat jawaban		
		Asli	Modifikasi	R	KR	TR
Adanya pemikiran untuk keluar dari perusahaan	1	Saya sering berfikir untuk keluar dari rumah sakit ini (F)	Saya sering berpikir untuk keluar dari perusahaan ini (F)			
	2	Saya mempunyai rencana kurang dari 1 tahun lagi saya akan mengundurkan diri dari rumah sakit ini (F)	Saya mempunyai rencana kurang dari lebih 1 tahun lagi saya akan mengundurkan diri dari perusahaan ini (F)			
	3	Saya tidak berencana pindah kerja karena tindakan saya akan merugikan rumah sakit (UF)	Saya tidak berencana pindah kerja karena tindakan saya akan merugikan perusahaan ini (UF)			
	4	Saya tidak berencana pindah kerja karena tindakan saya akan merugikan rumah sakit (UF)	Saya tidak berencana pindah kerja karena perusahaan ini sudah dapat memberikan apa yang saya harapkan (UF)			
Adanya keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan lain	5	Saya aktif mencari alternatif pekerjaan lain untuk meninggalkan rumah sakit ini (F)	Saya aktif mencari alternatif pekerjaan lain untuk meninggalkan perusahaan ini (F)			
	6	Saya tidak akan menyia-nyiakan kesempatan yang ada jika	Saya suka melihat-lihat lowongan kerja di surat kabar (F)			

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Indikator	No	Pernyataan		Alat jawaban		
		Asli	Modifikasi	R	KR	TR
Keinginan untuk meninggalkan perusahaan		ada tawaran dari rumah sakit lain (F)				
	7	Saya tidak punya keinginan untuk mencari pekerjaan di rumah sakit lain (UF)	Saya tidak tertarik untuk mencari-cari info lowongan kerja di situs pencarian kerja (UF)			
	8	Saya tidak akan menyia-nyiakan kesempatan yang ada jika ada tawaran dari rumah sakit lain (F)	Saya tidak akan menyia-nyiakan kesempatan yang ada jika ada tawaran dari perusahaab lain (F)			
	9	Saya tidak punya keinginan untuk mencari pekerjaan di rumah sakit lain (UF)	Saya tidak punya keinginan untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain (UF)			
	10	Saya akan tetap menolak tawaran pekerjaan di rumah sakit lain walaupun lebih menguntungkan (UF)	Saya akan tetap menolak tawaran pekerjaan di perusahaan lain walaupun lebih menguntungkan (UF)			
	11	Jika memungkinkan, saya akan meninggalkan perusahaan ini (F)	Cepat atau lambat, saya akan meninggalkan perusahaan ini (F)			
	12	Saya menunggu saat yang tepat untuk keluar dari rumah sakit ini (F)	Saya menunggu saat yang tepat untuk keluar dari perusahaan ini (F)			



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Indikator	No	Pernyataan		Alat jawaban		
		Asli	Modifikasi	R	KR	TR
	13	Saya merasa berat jika harus meninggalkan rumah sakit ini (UF)	Saya merasa berat jika harus meninggalkan perusahaan ini (UF)			
	14	Saya tetap bekerja di rumah sakit ini meskipun banyak rekan kerja yang merencanakan akan pindah ke rumah sakit ini (UF)	Saya tetap bekerja di perusahaan ini meskipun banyak rekan kerja saya yang berniat untuk keluar (UF)			

Catatan

1. Isi (kesesuaian dengan indikator)

.....

2. Bahasa

.....

3. Jumlah Aitem

.....

Pekanbaru, 9 November 2023

Validator

(.....)



Hak Cipta Diilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR

SKALA PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI

1. Definisi Operasional

Dukungan organisasi yang dirasakan adalah situasi di mana karyawan merasa bahwa organisasi mereka menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka di tempat kerja. Dukungan organisasi didasarkan pada aspek dukungan organisasi oleh Rhoades dan Eisenberger (1986) sebagai berikut:

- 1) Keadilan
- 2) Dukungan atasan
- 3) Penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan

Skala Persepsi Dukungan Organisasi disusun berdasarkan teori dari Eisenberger, Hutchison dan Sowa (1986) yang diungkap melalui *Survey Perceived Organizational Support* (SPOS). Skala pada penelitian ini diadaptasi oleh Rahmi et al. (2021) yang terdiri dari 8 aitem dengan satu aspek skala yaitu persepsi dukungan organisasi sebagai bentuk umum.

2. Skala yang digunakan

- a. Buat sendiri
- b. Adaptasi (✓)
- c. Modifikasi

3. Jumlah Aitem : 8 Aitem

4. Jenis Format : Likert

5. Penilaian setiap aitem : R = Relevan

KR = Kurang Relevan

TR = Tidak Relevan



- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

6. Petunjuk

Pada bagian petunjuk ini saya mohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan penilaian dari setiap pernyataan dalam skala ini. Skala ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana aspek Persepsi Dukungan Organisasi dapat diukur dalam penelitian ini. Bapak/Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan aitem dengan komponen yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan, yaitu: Relevan (R), Kurang Relevan (KR), dan Tidak Relevan (TR). Untuk jawaban yang dipilih, mohon untuk Bapak/Ibu memberikan tanda checklist (✓) pada kolom yang telah disediakan.

Contoh cara pengerjaan

Keterangan:

Jika Bapak/Ibu menilai bahwa aitem tersebut relevan dengan indikator, maka Bapak/Ibu bisa memberikan checklist (✓) pada R. Demikian seterusnya untuk aitem yang tersedia.

Pernyataan	R	KR	TR
Tempat kerja saya bangga atas prestasi kerja saya	✓		

SKALA PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI

Aspek	No.	Pernyataan	R	KR	TR
Persepsi Dukungan Organisasi	1	Tempat kerja saya menghargai kontribusi saya pada kemakmuran tempat kerja (F)			
	2	Tempat kerja saya tidak menghargai upaya lebih yang saya lakukan (UF)			
	3	Tempat kerja saya akan mengabaikan keluhan saya (UF)			
	4	Tempat kerja saya ini sangat peduli terhadap kesejahteraan saya (F)			
	5	Meskipun saya melakukan pekerjaan sebaik mungkin, tempat kerja tidak akan melihatnya (UF)			



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Aspek	No.	Pernyataan	R	KR	TR
	6	Tempat kerja saya peduli terhadap kepuasan saya (F)			
	7	Tempat kerja saya menunjukkan sangat sedikit kepedulian kepada saya (UF)			
	8	Tempat kerja saya bangga atas prestasi kerja saya (F)			

Catatan

1. Isi (kesesuaian dengan indikator)

.....

2. Bahasa

.....

3. Jumlah Aitem

.....

Pekanbaru, 9 November 2023

Validator

(.....)

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR SKALA *TURNOVER INTENTION*

1. Definisi Operasional

Turnover Intention adalah keinginan karyawan untuk melepaskan pekerjaannya untuk mencari pekerjaan pengganti di organisasi lain. Mobley, Horner, dan Hollingsworth (1978) mengusulkan bahwa ada tiga aspek dari *turnover*:

- 1) Adanya pemikiran untuk keluar dari perusahaan
- 2) Adanya keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan lain
- 3) Keinginan untuk meninggalkan perusahaan

Skala *turnover intention* berdasarkan teori Mobley, Horner dan Hollingsworth (1978), meliputi 14 aitem yang dimodifikasi oleh peneliti dengan mengubah beberapa bahasa aitem untuk memenuhi kebutuhan penelitian. Peneliti memodifikasi penelitian Yolanda (2019) dengan mengacu pada tiga aspek *Turnover Intention* yaitu; adanya pemikiran untuk keluar dari perusahaan, adanya keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan lain, dan keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

2. Skala yang digunakan

- a. Buat sendiri
- b. Adaptasi
- c. Modifikasi (✓)

3. Jumlah Aitem : 14 aitem
4. Jenis Format : Likert
5. Penilaian setiap aitem : R = Relevan
KR = Kurang Relevan
TR = Tidak Relevan



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6. Petunjuk

Pada bagian petunjuk ini saya mohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan penilaian dari setiap pernyataan dalam skala ini. Skala ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana dimensi *Turnover Intention* dapat diukur dalam penelitian ini. Bapak/Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan aitem dengan komponen yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan, yaitu: Relevan (R), Kurang Relevan (KR), dan Tidak Relevan (TR). Untuk jawaban yang dipilih, mohon untuk Bapak/Ibu memberikan tanda checklist (✓) pada kolom yang telah disediakan.

Contoh cara pengerjaan

Keterangan:

Jika Bapak/Ibu menilai bahwa aitem tersebut relevan dengan indikator, maka Bapak/Ibu bisa memberikan checklist (✓) pada R. Demikian seterusnya untuk aitem yang tersedia.

Pernyataan	R	KR	TR
saya sering berpikir untuk keluar dari perusahaan ini	✓		

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SKALA TURNOVER INTENTION

Indikator	No	Pernyataan		Alat jawaban		
		Asli	Modifikasi	R	KR	TR
Adanya pemikiran untuk keluar dari perusahaan	1	Saya sering berfikir untuk keluar dari rumah sakit ini (F)	Saya sering berpikir untuk keluar dari perusahaan ini (F)			
	2	Saya mempunyai rencana kurang dari 1 tahun lagi saya akan mengundurkan diri dari rumah sakit ini (F)	Saya mempunyai rencana kurang dari lebih 1 tahun lagi saya akan mengundurkan diri dari perusahaan ini (F)			
	3	Saya tidak berencana pindah kerja karena tindakan saya akan merugikan rumah sakit (UF)	Saya tidak berencana pindah kerja karena tindakan saya akan merugikan perusahaan ini (UF)			
	4	Saya tidak berencana pindah kerja karena tindakan saya akan merugikan rumah sakit (UF)	Saya tidak berencana pindah kerja karena perusahaan ini sudah dapat memberikan apa yang saya harapkan (UF)			
Adanya keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan lain	5	Saya aktif mencari alternatif pekerjaan lain untuk meninggalkan rumah sakit ini (F)	Saya aktif mencari alternatif pekerjaan lain untuk meninggalkan perusahaan ini (F)			
	6	Saya tidak akan menyia-nyiakan kesempatan yang ada jika	Saya suka melihat-lihat lowongan kerja di surat kabar (F)			



Hak Cipta Diilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Indikator	No	Pernyataan		Alat jawaban		
		Asli	Modifikasi	R	KR	TR
Keinginan untuk meninggalkan perusahaan		ada tawaran dari rumah sakit lain (F)				
	7	Saya tidak punya keinginan untuk mencari pekerjaan di rumah sakit lain (UF)	Saya tidak tertarik untuk mencari-cari info lowongan kerja di situs pencarian kerja (UF)			
	8	Saya tidak akan menyia-nyiakan kesempatan yang ada jika ada tawaran dari rumah sakit lain (F)	Saya tidak akan menyia-nyiakan kesempatan yang ada jika ada tawaran dari perusahaan lain (F)			
	9	Saya tidak punya keinginan untuk mencari pekerjaan di rumah sakit lain (UF)	Saya tidak punya keinginan untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain (UF)			
	10	Saya akan tetap menolak tawaran pekerjaan di rumah sakit lain walaupun lebih menguntungkan (UF)	Saya akan tetap menolak tawaran pekerjaan di perusahaan lain walaupun lebih menguntungkan (UF)			
	11	Jika memungkinkan, saya akan meninggalkan perusahaan ini (F)	Cepat atau lambat, saya akan meninggalkan perusahaan ini (F)			
	12	Saya menunggu saat yang tepat untuk keluar dari rumah sakit ini (F)	Saya menunggu saat yang tepat untuk keluar dari perusahaan ini (F)			



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Indikator	No	Pernyataan		Alat jawaban		
		Asli	Modifikasi	R	KR	TR
	13	Saya merasa berat jika harus meninggalkan rumah sakit ini (UF)	Saya merasa berat jika harus meninggalkan perusahaan ini (UF)			
	14	Saya tetap bekerja di rumah sakit ini meskipun banyak rekan kerja yang merencanakan akan pindah ke rumah sakit ini (UF)	Saya tetap bekerja di perusahaan ini meskipun banyak rekan kerja saya yang berniat untuk keluar (UF)			

Catatan

1. Isi (kesesuaian dengan indikator)

cb

2. Bahasa

cb

3. Jumlah Aitem

cb

Pekanbaru, 10-11-2023
Validator

(Jhon Herwanto)



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR

SKALA PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI

1. Definisi Operasional

Dukungan organisasi yang dirasakan adalah situasi di mana karyawan merasa bahwa organisasi mereka menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka di tempat kerja. Dukungan organisasi di dasarkan pada aspek dukungan organisasi oleh Rhoades dan Eisenberger (1986) sebagai berikut:

- 1) Keadilan
- 2) Dukungan atasan
- 3) Penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan

Skala Persepsi Dukungan Organisasi disusun berdasarkan teori dari Eisenberger, Hutchison dan Sowa (1986) yang diungkap melalui *Survey Perceived Organizational Support* (SPOS). Skala pada penelitian ini diadaptasi oleh Rahmi et al. (2021) yang terdiri dari 8 aitem dengan satu aspek skala yaitu persepsi dukungan organisasi sebagai bentuk umum.

2. Skala yang digunakan

- a. Buat sendiri
- b. Adaptasi (√)
- c. Modifikasi

3. Jumlah Aitem : 8 Aitem

4. Jenis Format : Likert

5. Penilaian setiap aitem : R = Relevan

KR = Kurang Relevan

TR = Tidak Relevan



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6. Petunjuk

Pada bagian petunjuk ini saya mohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan penilaian dari setiap pernyataan dalam skala ini. Skala ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana aspek Persepsi Dukungan Organisasi dapat diukur dalam penelitian ini. Bapak/Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan aitem dengan komponen yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan, yaitu: Relevan (R), Kurang Relevan (KR), dan Tidak Relevan (TR). Untuk jawaban yang dipilih, mohon untuk Bapak/Ibu memberikan tanda checklist (✓) pada kolom yang telah disediakan.

Contoh cara pengerjaan

Keterangan:

Jika Bapak/Ibu menilai bahwa aitem tersebut relevan dengan indikator, maka Bapak/Ibu bisa memberikan checklist (✓) pada R. Demikian seterusnya untuk aitem yang tersedia.

Pernyataan	R	KR	TR
Tempat kerja saya bangga atas prestasi kerja saya	✓		

SKALA PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI

Aspek	No.	Pernyataan	R	KR	TR
Persepsi Dukungan Organisasi	1	Tempat kerja saya menghargai kontribusi saya pada kemakmuran tempat kerja (F)			
	2	Tempat kerja saya tidak menghargai upaya lebih yang saya lakukan (UF)			
	3	Tempat kerja saya akan mengabaikan keluhan saya (UF)			
	4	Tempat kerja saya ini sangat peduli terhadap kesejahteraan saya (F)			
	5	Meskipun saya melakukan pekerjaan sebaik mungkin, tempat kerja tidak akan melihatnya (UF)			

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Aspek	No.	Pernyataan	R	KR	TR
	6	Tempat kerja saya peduli terhadap kepuasan saya (F)			
	7	Tempat kerja saya menunjukkan sangat sedikit kepedulian kepada saya (UF)			
	8	Tempat kerja saya bangga atas prestasi kerja saya (F)			

Catatan

1. Isi (kesesuaian dengan indikator)

oke

2. Bahasa

oke

3. Jumlah Aitem

oke

Pekanbaru, 10-12-2023 ,
Validator


(Dian Herwanto)

UIN SUSKA RIAU

LAMPIRAN B

ALAT UKUR *TRY OUT*

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SKALA PENELITIAN

Dengan Hormat,

Saya Hera Yeni Dara mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Saat ini saya dalam tahap pengumpulan data skripsi dengan variabel *Turnover Intention* dan Persepsi Dukungan Organisasi dengan subjek **karyawan swalayan X di Pekanbaru dan telah bekerja selama minimal 6 bulan** di tempat kerja saat ini. Keikutsertaan saudara/i dalam penelitian ini bersifat sukarela. **Besar harapan saya agar saudara/i bersedia berpartisipasi dengan penuh dalam penelitian ini.**

Skala ini terdiri dari beberapa bagian yang memiliki petunjuk pengisian masing-masing. Oleh karena itu, bacalah petunjuk pengisiannya dengan seksama. **Saudara/i diminta untuk mengisi semua butir di dalam kuisioner tersebut secara jujur sesuai dengan apa yang difikirkan, dirasakan, diyakini, dan dilakukan. Data pribadi yang saudara/i tuliskan akan dijaga kerahasiaannya baik selama proses pengambilan data maupun dalam publikasi ilmiah penelitian ini.**

Biodata

Nama (Inisial) :

Usia :

Jenis Kelamin :

Lama Bekerja :

- a) < 1 Tahun
- b) 1-5 Tahun
- c) 6-10 tahun
- d) > 10 Tahun



PETUNJUK PENGISIAN

Di bawah ini akan disajikan beberapa pernyataan. Baca dan pahami baik-baik setiap pernyataan berikut sesuai dengan keadaan dari saudara/i. Pilihlah salah satu jawaban dari empat pilihan jawaban dengan cara memberi **tanda checklist** (✓) pada kolom yang telah disediakan. Pilihan jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut:

SS : Jika anda **SANGAT SETUJU** dengan pernyataan berikut

S : Jika anda **SETUJU** dengan pernyataan berikut

TS : Jika anda **TIDAK SETUJU** dengan pernyataan berikut

STS : Jika anda **SANGAT TIDAK SETUJU** dengan pernyataan berikut

Contoh:

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya sering berpikir untuk keluar dari perusahaan ini	✓			

Selamat Mengerjakan...

SKALA A

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya sering berpikir untuk keluar dari perusahaan ini				
2.	Saya mempunyai rencana kurang dari lebih 1 tahun lagi saya akan mengundurkan diri dari perusahaan ini				
3.	Saya tidak berencana pindah kerja karena tindakan saya akan merugikan perusahaan ini				
4.	Saya tidak berencana pindah kerja karena perusahaan ini sudah dapat memberikan apa yang saya harapkan				
5.	Saya aktif mencari alternatif pekerjaan lain untuk				

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
6.	meninggalkan perusahaan ini				
7.	Saya suka melihat-lihat lowongan kerja di surat kabar				
8.	Saya tidak tertarik untuk mencari-cari info lowongan kerja di situs pencarian kerja				
9.	Saya tidak akan menyia-nyiakan kesempatan yang ada jika ada tawaran dari perusahaan lain				
10.	Saya tidak punya keinginan untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain				
11.	Saya akan tetap menolak tawaran pekerjaan di perusahaan lain walaupun lebih menguntungkan				
12.	Cepat atau lambat, saya akan meninggalkan perusahaan ini				
13.	Saya menunggu saat yang tepat untuk keluar dari perusahaan ini				
14.	Saya merasa berat jika harus meninggalkan perusahaan ini				
15.	Saya tetap bekerja di perusahaan ini meskipun banyak rekan kerja saya yang berniat untuk keluar				

PETUNJUK PENGISIAN

Di bawah ini akan disajikan beberapa pernyataan. Baca dan pahami baik-baik setiap pernyataan berikut sesuai dengan keadaan dari saudara/i. Pilihlah salah satu jawaban dari empat pilihan jawaban dengan cara memberi **tanda checklist** (✓) pada kolom yang telah disediakan. Pilihan jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut:



- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

STS : Jika anda **Sangat Tidak Setuju** dengan pernyataan berikut

TS : Jika anda **Tidak Setuju** dengan pernyataan berikut

KS : Jika anda **Kurang Setuju** dengan pernyataan berikut

N : Jika anda **Netral** dengan pernyataan berikut

AS : Jika anda **Agak Setuju** dengan pernyataan berikut

S : Jika anda **Setuju** dengan pernyataan berikut

SS : Jika anda **Sangat Setuju** dengan pernyataan berikut

Contoh:

No	Pernyataan	STS	TS	KS	N	AS	S	SS
1.	Tempat kerja saya bangga atas prestasi kerja saya	✓						

Selamat Mengerjakan...

SKALA B

No	Pernyataan	STS	TS	KS	N	AS	S	SS
1	Tempat kerja saya menghargai kontribusi saya pada kemakmuran tempat kerja							
2	Tempat kerja saya tidak menghargai upaya lebih yang saya lakukan							
3	Tempat kerja saya akan mengabaikan keluhan saya							
4	Tempat kerja saya ini sangat peduli terhadap kesejahteraan saya							

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



5	Meskipun saya melakukan pekerjaan sebaik mungkin, tempat kerja tidak akan melihatnya							
6	Tempat kerja saya peduli terhadap kepuasan saya							
7	Tempat kerja saya menunjukkan sangat sedikit kepedulian kepada saya							
8	Tempat kerja saya bangga atas prestasi kerja saya							

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LAMPIRAN C

TABULASI DATA *TRY OUT*

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





TABULASI DATA TRY OUT TURNOVER INTENTION

NO	AITEM														JUMLAH
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	4	3	3	1	4	3	2	4	3	2	4	1	3	1	38
2	4	3	1	3	3	1	3	4	1	4	2	4	3	1	37
3	3	2	1	4	4	3	2	2	1	3	4	4	2	3	38
4	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	2	2	2	2	29
5	2	1	2	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	22
6	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	20
7	4	3	1	4	2	2	3	3	4	4	4	4	3	1	42
8	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	20
9	2	1	1	2	1	1	1	4	2	3	1	3	2	1	25
10	4	2	2	4	1	2	4	4	3	2	3	4	1	4	40
11	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	20
12	1	1	1	2	2	1	4	1	4	4	2	4	2	2	31
13	4	3	1	3	2	2	2	4	3	2	1	3	1	1	32
14	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	3	1	41
15	4	4	3	2	4	4	2	4	3	2	1	1	1	1	36
16	4	3	1	3	4	4	3	3	1	4	3	4	4	2	43
17	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	20
18	4	3	4	1	3	2	4	3	1	3	3	1	4	1	37
19	1	1	2	1	1	1	1	4	2	4	1	3	1	1	24
20	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	20
21	2	2	1	2	1	1	4	4	3	1	1	2	1	3	28
22	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	20
23	2	3	4	4	4	4	2	4	3	3	1	1	1	2	38
24	1	1	2	2	1	1	1	1	4	2	1	1	1	1	20
25	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	20
26	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	20
27	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	20
28	4	3	1	4	2	4	4	3	1	3	3	1	4	1	38
29	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	33
30	3	4	3	1	2	2	1	4	2	1	2	4	4	2	35

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



TABULASI DATA *TRY OUT* PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

NO	AITEM								JUMLAH
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	2	7	1	5	5	6	7	5	38
2	1	6	7	5	5	5	7	4	40
3	1	6	3	4	6	1	1	4	26
4	7	7	7	6	7	6	7	7	54
5	7	7	7	6	7	7	7	7	55
6	7	7	7	6	7	7	7	7	55
7	3	7	3	4	6	7	1	1	32
8	7	7	7	7	7	7	7	7	56
9	7	6	7	6	3	6	3	7	45
10	1	5	6	5	3	2	2	5	29
11	7	7	7	6	7	7	7	7	55
12	4	7	7	7	4	4	4	4	41
13	1	5	3	2	1	3	4	6	17
14	3	6	6	7	2	5	1	4	34
15	1	5	7	5	4	2	1	6	31
16	2	7	3	3	3	1	7	5	31
17	7	7	7	7	7	7	7	7	56
18	1	5	6	7	1	4	5	5	34
19	7	7	1	2	3	2	1	2	25
20	7	7	7	7	7	7	7	7	56
21	5	7	7	5	5	7	6	5	47
22	7	7	7	7	7	7	7	7	56
23	1	4	6	5	2	2	4	7	31
24	7	7	7	6	7	7	7	7	55
25	7	7	7	7	7	7	7	7	56
26	7	7	7	7	7	7	7	7	56
27	7	7	7	6	7	7	7	7	55
28	3	7	5	5	5	5	7	1	38
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	1	5	3	2	4	5	7	7	34

LAMPIRAN D

DATA SUBJEK PENELITIAN

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





DATA SUBJEK TRY OUT

No	Nama / Inisial	Umur	Jenis Kelamin	Lama Bekerja
1.	R.K	22 tahun	laki-laki	1-5 tahun
2.	R.G	27 tahun	laki-laki	6-10 tahun
3.	R.A	21 tahun	laki-laki	< 1 tahun
4.	A.F	18 tahun	laki-laki	< 1 tahun
5.	S.A	22 tahun	laki-laki	1-5 tahun
6.	W.S	24 tahun	laki-laki	6-10 tahun
7.	M.2	28 tahun	laki-laki	1-5 tahun
8.	P.5	22 tahun	laki-laki	1-5 tahun
9.	D.5	21 tahun	laki-laki	1-5 tahun
10.	R.H	32 tahun	laki-laki	6-10 tahun
11.	DL	49 tahun	laki-laki	1-5 tahun
12.	FM	36 tahun	laki-laki	> 10 tahun
13.	F.R	20 tahun	laki-laki	1-5 tahun
14.	V.Q	19 tahun	laki-laki	< 1 tahun
15.	V.B	19 tahun	perempuan	< 1 tahun
16.	N.A	19 tahun	perempuan	< 1 tahun
17.	D.R	23 tahun	perempuan	1-5 tahun
18.	H.K	29 tahun	perempuan	6-10 tahun
19.	I.R	24 tahun	perempuan	1-5 tahun
20.	S.T	19 tahun	perempuan	< 1 tahun
21.	F.H	21 tahun	perempuan	1-5 tahun
22.	S.H	21 tahun	perempuan	1-5 tahun
23.	M.T	23 tahun	perempuan	1-5 tahun
24.	AR	23 tahun	perempuan	1-5 tahun
25.	W.A	21 tahun	perempuan	1-5 tahun
26.	S.W	22 tahun	perempuan	1-5 tahun
27.	N.A	20 tahun	perempuan	1-5 tahun
28.	A.D	22 tahun	perempuan	1-5 tahun
29.	R.J	33 tahun	perempuan	1-5 tahun
30.	I	36 tahun	perempuan	> 10 tahun

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© HANIPAL Syarif Kasim Riau

LAMPIRAN E

HASIL UJI RELIABILITAS

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UJI RELIABILITAS PERTAMA *TURNOVER INTENTION*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,809	14

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	27,23	53,702	,853	,757
Y2	27,57	57,495	,811	,768
Y3	27,90	65,886	,332	,804
Y4	27,57	58,875	,671	,778
Y5	27,63	58,033	,726	,773
Y6	27,70	58,631	,716	,775
Y7	27,50	59,017	,643	,779
Y8	27,17	57,937	,592	,782
Y9	26,53	84,533	-,666	,870
Y10	26,43	79,426	-,471	,853
Y11	27,77	58,806	,738	,774
Y12	27,57	62,392	,390	,801
Y13	27,70	59,803	,619	,782
Y14	28,10	67,128	,311	,805

UIN SUSKA RIAU

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

TURNOVER INTENTION

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,907	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	21,07	71,444	,865	,886
Y2	21,40	75,766	,827	,890
Y3	21,73	85,168	,364	,910
Y4	21,40	77,903	,659	,898
Y5	21,47	76,671	,727	,894
Y6	21,53	77,223	,724	,895
Y7	21,33	77,678	,652	,898
Y8	21,00	75,241	,657	,898
Y11	21,60	77,903	,719	,895
Y12	21,40	81,214	,416	,911
Y13	21,53	78,257	,645	,898
Y14	21,93	86,409	,357	,909

UIN SUSKA RIAU



- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UJI RELIABILITAS PERTAMA PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,875	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	38,20	92,786	,732	,851
X2	36,27	123,720	,572	,872
X3	36,97	108,378	,610	,862
X4	37,23	112,875	,652	,860
X5	37,60	102,938	,733	,849
X6	37,47	99,499	,792	,842
X7	37,40	102,662	,600	,865
X8	37,07	113,444	,519	,871

LAMPIRAN F

ALAT UKUR PENELITIAN

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SKALA PENELITIAN

Dengan Hormat,

Saya Hera Yeni Dara mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Saat ini saya dalam tahap pengumpulan data skripsi dengan variabel *Turnover Intention* dan Persepsi Dukungan Organisasi dengan subjek **karyawan swalayan X di Pekanbaru dan telah bekerja selama minimal 6 bulan** di tempat kerja saat ini. Keikutsertaan saudara/i dalam penelitian ini bersifat sukarela. **Besar harapan saya agar saudara/i bersedia berpartisipasi dengan penuh dalam penelitian ini.**

Skala ini terdiri dari beberapa bagian yang memiliki petunjuk pengisian masing-masing. Oleh karena itu, bacalah petunjuk pengisiannya dengan seksama. **Saudara/i diminta untuk mengisi semua butir di dalam kuesioner tersebut secara jujur sesuai dengan apa yang dipikirkan, dirasakan, diyakini, dan dilakukan. Data pribadi yang saudara/i tuliskan akan dijaga kerahasiaannya baik selama proses pengambilan data maupun dalam publikasi ilmiah penelitian ini.**

Biodata

Nama (Inisial) :

Usia :

Jenis Kelamin :

Lama Bekerja :

1. < 1 Tahun
2. 1-5 Tahun
3. 6-10 tahun
4. > 10 Tahun



PETUNJUK PENGISIAN

Di bawah ini akan disajikan beberapa pernyataan. Baca dan pahami baik-baik setiap pernyataan berikut sesuai dengan keadaan dari saudara/i. Pilihlah salah satu jawaban dari empat pilihan jawaban dengan cara memberi **tanda checklist** (✓) pada kolom yang telah disediakan. Pilihan jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut:

- SS : Jika anda **SANGAT SETUJU** dengan pernyataan berikut
 S : Jika anda **SETUJU** dengan pernyataan berikut
 TS : Jika anda **TIDAK SETUJU** dengan pernyataan berikut
 STS : Jika anda **SANGAT TIDAK SETUJU** dengan pernyataan berikut

Contoh:

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya sering berpikir untuk keluar dari perusahaan ini	✓			

Selamat Mengerjakan...

SKALAA

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya sering berpikir untuk keluar dari perusahaan ini				
2.	Saya mempunyai rencana kurang dari lebih 1 tahun lagi saya akan mengundurkan diri dari perusahaan ini				
3.	Saya tidak berencana pindah kerja karena tindakan saya akan merugikan perusahaan ini				
4.	Saya tidak berencana pindah kerja karena perusahaan ini sudah dapat memberikan apa yang saya harapkan				
5.	Saya aktif mencari alternatif pekerjaan lain untuk meninggalkan perusahaan ini				
6.	Saya suka melihat-lihat lowongan kerja di surat kabar				
7.	Saya tidak tertarik untuk mencari-cari info lowongan kerja di situs pencarian kerja				
8.	Saya tidak akan menyia-nyiakan kesempatan yang ada jika				

Hak Cipta Diilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
9.	ada tawaran dari perusahaan lain				
10.	Cepat atau lambat, saya akan meninggalkan perusahaan ini				
11.	Saya menunggu saat yang tepat untuk keluar dari perusahaan ini				
12.	Saya merasa berat jika harus meninggalkan perusahaan ini				
12.	Saya tetap bekerja di perusahaan ini meskipun banyak rekan kerja saya yang berniat untuk keluar				

PETUNJUK PENGISIAN

Di bawah ini akan disajikan beberapa pernyataan. Baca dan pahami baik-baik setiap pernyataan berikut sesuai dengan keadaan dari saudara/i. Pilihlah salah satu jawaban dari empat pilihan jawaban dengan cara memberi **tanda checklist** (✓) pada kolom yang telah disediakan. Pilihan jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut:

- STS : Jika anda **Sangat Tidak Setuju** dengan pernyataan berikut
- TS : Jika anda **Tidak Setuju** dengan pernyataan berikut
- KS : Jika anda **Kurang Setuju** dengan pernyataan berikut
- N : Jika anda **Netral** dengan pernyataan berikut
- AS : Jika anda **Agak Setuju** dengan pernyataan berikut
- S : Jika anda **Setuju** dengan pernyataan berikut
- SS : Jika anda **Sangat Setuju** dengan pernyataan berikut



Contoh:

No	Pernyataan	STS	TS	KS	N	AS	S	SS
1.	Tempat kerja saya bangga atas prestasi kerja saya	✓						

Selamat Mengerjakan...

SKALA B

No	Pernyataan	STS	TS	KS	N	AS	S	SS
1.	Tempat kerja saya menghargai kontribusi saya pada kemakmuran tempat kerja							
2.	Tempat kerja saya tidak menghargai upaya lebih yang saya lakukan							
3.	Tempat kerja saya akan mengabaikan keluhan saya							
4.	Tempat kerja saya ini sangat peduli terhadap kesejahteraan saya							
5.	Meskipun saya melakukan pekerjaan sebaik mungkin, tempat kerja tidak akan melihatnya							
6.	Tempat kerja saya peduli terhadap kepuasan saya							
7.	Tempat kerja saya menunjukkan sangat sedikit kepedulian kepada saya							
8.	Tempat kerja saya bangga atas prestasi kerja saya							

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN G

TABULASI PENELITIAN

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



TABULASI DATA PENELITIAN *TURNOVER INTENTION*

NO	AITEM												JUMLAH
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1.	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	29
2.	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	32
3.	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	27
4.	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	1	4	34
5.	3	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	35
6.	4	4	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	34
7.	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	41
8.	1	1	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	31
9.	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	1	3	24
10.	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	41
11.	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	35
12.	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	31
13.	2	2	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	31
14.	2	4	3	3	4	4	4	3	2	4	1	4	38
15.	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	38
16.	1	1	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	26
17.	3	1	1	1	2	4	4	4	4	3	4	4	35
18.	4	2	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	37
19.	1	1	2	2	1	2	2	4	4	4	2	2	27
20.	4	2	4	1	4	4	2	4	4	4	3	3	39
21.	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	41
22.	1	3	2	3	2	2	4	3	2	2	3	3	30
23.	2	1	4	2	2	4	2	4	3	3	2	2	31
24.	3	3	4	2	3	2	3	4	2	3	4	4	37
25.	2	1	3	1	3	3	3	4	3	4	2	2	31
26.	1	1	4	1	1	1	4	3	3	3	4	4	30
27.	2	3	2	2	2	1	3	3	3	3	2	2	28
28.	2	3	4	1	1	2	1	2	3	3	1	2	25
29.	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	36
30.	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	31
31.	2	2	4	2	2	3	1	3	3	3	2	4	31
32.	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	3	3	38
33.	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	31
34.	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	30
35.	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	28
36.	2	2	3	2	2	1	4	4	4	4	3	3	34
37.	3	3	3	1	1	1	4	3	3	3	2	2	29
38.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
39.	4	2	1	1	1	1	4	4	3	3	3	1	28
40.	2	2	3	4	3	3	4	3	3	3	2	2	34
41.	4	1	3	2	3	3	4	3	3	2	1	2	31
42.	3	3	3	3	2	3	3	4	4	2	3	3	36
43.	2	3	2	2	1	1	4	3	4	4	1	2	29



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

44.	3	2	1	1	4	3	3	3	3	3	3	3	32
45.	2	3	2	2	4	3	1	3	3	3	3	2	31
46.	3	2	3	3	2	1	2	1	2	2	2	2	25
47.	3	2	2	1	3	4	3	4	3	3	2	2	32
48.	3	3	2	2	4	3	2	3	4	4	2	2	34
49.	3	2	3	1	2	4	3	3	2	3	4	4	34
50.	2	2	2	3	3	3	4	3	2	3	2	2	31
51.	1	1	3	1	1	2	1	2	2	3	1	1	19
52.	2	1	3	1	3	3	3	4	2	4	1	3	30
53.	1	1	2	2	2	3	4	2	1	1	1	1	21
54.	3	1	4	1	1	3	3	3	2	2	2	2	27
55.	3	1	4	2	2	2	2	4	3	2	3	3	31
56.	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	28
57.	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	31
58.	1	1	2	2	1	2	2	3	1	1	2	2	20
59.	1	2	2	2	1	3	3	3	2	2	2	3	26
60.	3	3	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	38
61.	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	37
62.	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	39
63.	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	2	2	29
64.	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	4	32
65.	1	2	3	4	2	2	2	3	4	4	4	4	35
66.	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	34
67.	1	2	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	38
68.	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	35
69.	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	33
70.	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	40
71.	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	38
72.	3	3	3	3	3	4	2	4	3	4	2	2	36
73.	4	4	1	2	3	3	2	3	4	3	2	2	33
74.	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	4	30
75.	3	3	3	3	2	4	2	2	2	2	2	2	30
76.	1	2	3	2	3	3	4	4	3	2	2	2	31
77.	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
78.	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	27
79.	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	25
80.	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	30
81.	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	28
82.	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	27
83.	3	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	27



TABULASI DATA PENELITIAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI

NO	AITEM								JUMLAH
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	6	6	4	6	5	4	3	38
2	4	7	7	6	6	7	6	3	46
3	6	6	6	4	7	7	6	4	46
4	7	5	5	5	5	7	6	4	44
5	5	6	6	5	6	4	7	4	43
6	7	6	6	5	4	5	4	5	42
7	6	5	5	6	5	6	5	6	44
8	7	5	5	5	5	5	5	4	41
9	5	6	6	5	6	2	3	4	37
10	5	6	3	6	5	5	6	5	41
11	4	7	6	6	6	4	4	1	38
12	5	5	7	6	6	6	6	6	47
13	6	6	6	6	7	6	6	6	49
14	5	7	7	7	7	5	7	4	49
15	5	6	6	5	7	4	4	6	43
16	6	5	2	7	7	6	6	7	46
17	2	3	3	5	7	4	7	4	35
18	6	6	6	4	6	5	6	2	41
19	6	7	6	4	6	4	6	4	43
20	7	7	7	6	6	7	5	6	51
21	1	6	4	5	4	5	4	5	34
22	6	6	6	6	4	6	6	4	44
23	7	7	2	4	4	7	1	7	39
24	5	4	5	6	4	5	4	7	40
25	6	6	6	7	4	4	5	4	42
26	7	7	7	7	6	7	7	7	55
27	6	6	6	4	7	6	6	4	45
28	7	7	7	7	7	7	7	7	56
29	2	2	4	5	4	5	4	5	31
30	5	3	3	5	7	5	7	5	40
31	4	2	5	5	5	4	4	4	33
32	5	2	2	5	2	5	3	5	29
33	6	6	6	6	6	6	6	6	48
34	5	4	6	7	6	7	6	4	45
35	6	5	6	6	5	6	6	6	46
36	5	6	6	5	4	4	5	6	41
37	4	6	6	6	6	4	6	4	42
38	4	5	4	4	6	2	4	4	33
39	7	7	7	7	7	4	4	4	47
40	6	4	3	6	4	6	5	3	37
41	6	5	5	2	7	6	5	6	42
42	7	6	6	6	6	6	5	7	49
43	6	5	7	6	4	7	6	7	48
44	7	2	2	5	5	4	5	1	31
45	4	6	6	6	6	4	4	4	40

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

46.	6	6	6	5	6	5	6	5	45
47.	6	7	7	7	3	6	6	7	49
48.	6	2	6	6	6	6	6	6	44
49.	7	6	6	4	6	4	6	6	45
50.	4	3	4	5	3	4	3	4	30
51.	7	6	7	7	7	7	7	6	54
52.	1	5	5	1	5	1	5	2	25
53.	7	7	7	7	7	7	7	7	56
54.	6	6	6	7	6	6	6	6	49
55.	4	6	5	2	6	3	5	1	32
56.	4	4	4	4	3	5	4	5	33
57.	7	6	6	7	6	7	6	6	51
58.	7	6	6	7	6	6	6	6	50
59.	7	7	2	7	6	6	6	7	48
60.	3	6	5	3	6	3	6	2	34
61.	6	4	4	6	6	5	5	4	40
62.	5	6	6	6	6	6	6	4	45
63.	6	6	6	6	6	6	6	6	48
64.	7	6	6	6	5	6	6	6	48
65.	3	5	7	6	5	7	5	7	45
66.	5	6	5	2	6	7	4	4	39
67.	7	6	5	7	6	5	6	5	47
68.	7	5	5	5	5	5	7	4	43
69.	6	4	6	6	2	6	4	4	38
70.	5	6	4	7	5	6	4	6	43
71.	5	3	3	5	4	4	3	5	32
72.	5	6	2	5	2	4	5	3	32
73.	7	2	6	6	2	6	6	6	41
74.	6	6	7	6	6	6	6	6	49
75.	6	6	6	5	7	6	6	6	48
76.	5	6	6	6	6	6	6	4	45
77.	6	6	7	6	6	6	6	6	49
78.	5	5	6	6	6	6	6	6	46
79.	3	6	6	6	6	6	6	6	45
80.	4	6	6	6	6	6	6	6	46
81.	4	6	6	6	6	6	4	4	42
82.	4	6	6	6	6	6	6	6	46
83.	6	6	6	4	7	6	6	4	45

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LAMPIRAN H

DATA SUBJEK PENELITIAN

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

DATA SUBJEK PENELITIAN

No	Nama / Inisial	Umur	Jenis Kelamin	Lama Bekerja
1.	Rama	22 tahun	perempuan	1-5 tahun
2.	I	20 tahun	perempuan	< 1 tahun
3.	Per	29 tahun	perempuan	1-5 tahun
4.	T	21 tahun	perempuan	< 1 tahun
5.	S	25 tahun	perempuan	1-5 tahun
6.	G	27 tahun	perempuan	6-10 tahun
7.	Revi	26 tahun	perempuan	1-5 tahun
8.	L	31 tahun	laki-laki	6-10 tahun
9.	Ari	30 tahun	laki-laki	1-5 tahun
10.	B	23 tahun	laki-laki	1-5 tahun
11.	En	21 tahun	laki-laki	< 1 tahun
12.	S	23 tahun	laki-laki	1-5 tahun
13.	Ian	23 tahun	laki-laki	1-5 tahun
14.	Ha	19 tahun	laki-laki	< 1 tahun
15.	Ba	25 tahun	laki-laki	1-5 tahun
16.	Rudi	30 tahun	laki - laki	6-10 tahun
17.	Kurniawan	21 tahun	laki - laki	1-5 tahun
18.	Putra	29 tahun	laki - laki	6-10 tahun
19.	Riyan	31 tahun	laki - laki	1-5 tahun
20.	Rizky	25 tahun	laki - laki	< 1 tahun
21.	Doni Noviandi	22 tahun	laki - laki	1-5 tahun
22.	Randa	30 tahun	laki - laki	6-10 tahun
23.	Dimas Ramadhan	21 tahun	laki - laki	< 1 tahun
24.	Yanto	27 tahun	laki - laki	< 1 tahun
25.	Randi	22 tahun	laki - laki	< 1 tahun
26.	Ari. C	32 tahun	laki - laki	> 10 tahun
27.	Ayu	35 tahun	perempuan	6-10 tahun
28.	Wiwit	23 tahun	perempuan	1-5 tahun
29.	Putri	20 tahun	perempuan	< 1 tahun
30.	M	23 tahun	perempuan	1-5 tahun
31.	Lili	22 tahun	perempuan	1-5 tahun
32.	Azi	24 tahun	perempuan	1-5 tahun
33.	Lela	20 tahun	perempuan	< 1 tahun



Hak Cipta Diilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

34.	Devi Almalia	23 tahun	perempuan	1-5 tahun
35.	Kadia	21 tahun	perempuan	< 1 tahun
36.	Ririn	26 tahun	perempuan	1-5 tahun
37.	Putri	26 tahun	perempuan	6-10 tahun
38.	Ika. L	29 tahun	perempuan	1-5 tahun
39.	Putri Sundari	22 tahun	perempuan	1-5 tahun
40.	Eka	19 tahun	perempuan	< 1 tahun
41.	Sri Indra Yuni	25 tahun	perempuan	1-5 tahun
42.	Vella Maria Sari	27 tahun	perempuan	1-5 tahun
43.	Eka	35 tahun	perempuan	1-5 tahun
44.	Ulan	19 tahun	perempuan	< 1 tahun
45.	Ayu	28 tahun	perempuan	1-5 tahun
46.	Rika	26 tahun	perempuan	1-5 tahun
47.	Michell	21 tahun	perempuan	< 1 tahun
48.	Sinta Nur Ariska	23 tahun	perempuan	1-5 tahun
49.	Siska Anggraini	29 tahun	perempuan	1-5 tahun
50.	S	24 tahun	perempuan	< 1 tahun
51.	Anita Witra Dewi	37 tahun	perempuan	1-5 tahun
52.	Afifah	21 tahun	perempuan	< 1 tahun
53.	Lidia	27 tahun	perempuan	6-10 tahun
54.	Ara	23 tahun	perempuan	6-10 tahun
55.	KM	22 tahun	perempuan	1-5 tahun
56.	F	22 tahun	perempuan	< 1 tahun
57.	Harle	38 tahun	perempuan	1-5 tahun
58.	Nurma	20 tahun	perempuan	< 1 tahun
59.	Meilani	26 tahun	perempuan	1-5 tahun
60.	Nufika	27 tahun	perempuan	1-5 tahun
61.	Merri Fitriani	20 tahun	perempuan	< 1 tahun
62.	R	23 tahun	Perempuan	1-5 tahun
63.	DS	27 tahun	Perempuan	1-5 tahun
64.	D	28 tahun	Perempuan	1-5 tahun
65.	ES	23 tahun	Perempuan	1-5 tahun
66.	L	24 tahun	Perempuan	< 1 tahun
67.	A	20 tahun	laki-laki	< 1 tahun
68.	AW	28 tahun	Perempuan	1-5 tahun
69.	Raven	21 tahun	laki-laki	< 1 tahun
70.	Y	23 tahun	laki-laki	1-5 tahun
71.	Putri	25 tahun	Perempuan	< 1 tahun
72.	Pras	25 tahun	laki-laki	6-10 tahun



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

73.	BJ	30 tahun	laki-laki	6-10 tahun
74.	Hamsyah	19 tahun	laki-laki	< 1 tahun
75.	Rian	25 tahun	laki-laki	1-5 tahun
76.	Rara	18 tahun	perempuan	< 1 tahun
77.	Agnintia	22 tahun	perempuan	< 1 tahun
78.	Silva	23 tahun	perempuan	1-5 tahun
79.	Yolanda	21 tahun	perempuan	1-5 tahun
80.	Nadia Ammita Sihombing	22 tahun	perempuan	1-5 tahun
81.	Irta Rama	19 tahun	perempuan	1-5 tahun
82.	Sari	33 tahun	perempuan	> 10 tahun
83.	Tiara	29 tahun	perempuan	1-5 tahun

LAMPIRAN I

HASIL UJI ASUMSI

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,44767237
Most Extreme Differences	Absolute	,054
	Positive	,054
	Negative	-,040
Test Statistic		,054
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

2. UJI LINEARITAS

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
turnover * pos	Between Groups	(Combined)	1025,368	25	41,015	2,629	,001
		Linearity	292,447	1	292,447	18,747	,000
		Deviation from Linearity	732,920	24	30,538	1,958	,020
	Within Groups		889,187	57	15,600		
Total			1914,554	82			



Hak Cipta Diilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. UJI HETEROSKEDASTISITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,978	1,961		1,009	,316
	pos	,037	,045	,090	,810	,420

a. Dependent Variable: ABS_RES



LAMPIRAN J

HASIL UJI HIPOTESIS

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,391 ^a	,153	,142	4,475

a. Predictors: (Constant), pos

b. Dependent Variable: turnover

2. UJI-T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	44,138	3,301		13,370	,000
pos	-,292	,076	-,391	-3,821	,000

a. Dependent Variable: turnover

3. KATEGORISASI VARIABEL TURNOVER INTENTION

Statistics

		pemikiran untuk keluar	alternatif pekerjaan lain	meninggalkan perusahaan	pos
N	Valid	83	83	83	83
	Missing	0	0	0	0
Mean		9,49	7,95	14,22	42,75
Std. Deviation		1,921	1,773	2,618	6,471
Range		8	8	14	31



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. KATEGORISASI VARIABEL PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI

		Statistics	
		pos_favorable	pos_unfavorable
N	Valid	83	83
	Missing	0	0
Mean		21,13	21,61
Std. Deviation		4,172	3,831

		Statistics	
pos			
N	Valid		83
	Missing		0
Mean			42,75
Std. Deviation			6,471

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. KATEGORISASI DATA

		x			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	sangat negatif	53	63,9	63,9	63,9
	negatif	10	12,0	12,0	75,9
	netral	13	15,7	15,7	91,6
	positif	3	3,6	3,6	95,2
	sangat positif	4	4,8	4,8	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

		y			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	sangat rendah	5	6,0	6,0	6,0
	rendah	5	6,0	6,0	12,0
	sedang	11	13,3	13,3	25,3
	tinggi	25	30,1	30,1	55,4
	sangat tinggi	37	44,6	44,6	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

LAMPIRAN K

SURAT PENELITIAN

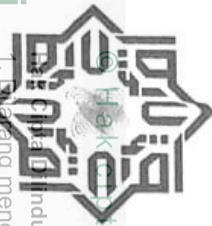
© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS PSIKOLOGI

كلية علم النفس

FACULTY OF PSYCHOLOGY

Jl. H.R. Soebrantas Km. 15 No. 155 Kel. Tuah Madani Kec. Tampan Pekanbaru-Riau 28293 Po. Box. 1004
Telp. (0761) 588994 Fax. (0761) 588994 Website : <http://fpsi.uin-suska.ac.id> E-mail: fpsi@uin-suska.ac.id

Nomor
Sifat
Lampiran
Hal

: B-444E/Un.04/F.VI/PP.00.9/02/2023

Pekanbaru, 27 Februari 2023

: Biasa

: -

: Mohon Izin Pra Riset

Kepada Yth.
HRD 999 Mart Pekanbaru
Pekanbaru

Assalamu'alaikum wr. wb.
Dengan hormat,

Dekan Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyampaikan kepada bapak/ibu bahwa:

Nama : Hera Yeni Dara
NIM : 11960120805
Jurusan : Psikologi S1
Semester : VIII (Delapan)

akan melakukan pra riset di tempat Bapak/Ibu guna mendapatkan data yang berhubungan dengan judul penelitian / skripsi / tesis yaitu:

"Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Toko X Di Pekanbaru".

untuk itu kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberi izin riset yang bersangkutan dalam rangka penyelesaian penyusunan penelitian / skripsi / tesisnya.

Atas perkenan dan kerjasama Saudara, kami mengucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.
Dekan,



Dr. Kusnadi, M.Pd

NIP. 19671212 199503 1 001

1. Dengan mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

999 MINI SWALAYAN

Jl. Soekarno - Hatta No. 83 Kel. Sidomulyo Timur, Kec. Marpoyan Damai, Kota
Pekanbaru, Riau, Kode pos: 28289

Perihal: Balasan Izin Pra Riset

Pekanbaru, 03 Maret 2023

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Dengan hormat,

Menindaklanjuti Surat Saudara nomor : B-444E/Un.04/F.VI/PP.00.9/02/2023 tanggal
27 Februari 2023 tentang permohonan Izin Pra Riset Skripsi atas nama:

Nama : Hera Yeni Dara

NIM : 11960120805

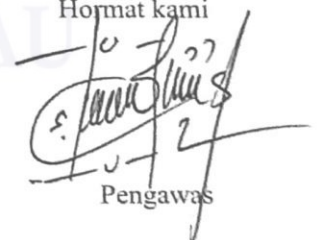
Jurusan : Psikologi

Untuk melaksanakan Pra Riset di tempat kami.

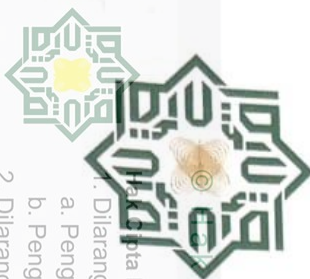
Benar yang bersangkutan telah melakukan Penelitian atau Pra Riset di 999 Mini
Swalayan yang semata-mata untuk kepentingan Ilmiah guna mendapatkan/mengumpulkan data
yang diperlukan sebagai bahan penelitian dengan judul Skripsi yaitu : ***"Pengaruh Persepsi
Dukungan Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Toko X Di Pekanbaru"***

Dengan ini kami tidak keberatan menempatkan mahasiswa dimaksud, dengan syarat
mengikuti ketentuan yang ada di 999 Mini Swalayan kami. Demikian yang dapat saya
sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Hormat kami



Pengawas



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS PSIKOLOGI
كلية علم النفس
FACULTY OF PSYCHOLOGY

Jl. H.R. Soebrantas Km. 15 No. 155 Kel. Tuah Madani Kec. Tampan Pekanbaru-Riau 28293 Po. Box. 1004
Telp. (0761) 588994 Fax. (0761) 588994 Website : <http://fpsi.uin-suska.ac.id> E-mail: fpsi@uin-suska.ac.id

Nomor
Sifat
Lampiran
Hal

: B-1687E/Un.04/F.VI/PP.00.9/11/2023

Pekanbaru, 10 November 2023

: Biasa

: -

: Mohon Izin Pra Riset

Kepada Yth.
Pimpinan HRD 999 Mart
Pekanbaru

Assalamu'alaikum wr. wb.
Dengan hormat,

Dekan Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyampaikan kepada bapak/ibu bahwa:

Nama : Hera Yeni Dara
NIM : 11960120805
Jurusan : Psikologi S1
Semester : IX (Sembilan)

akan melakukan pra riset di tempat Bapak/Ibu guna mendapatkan data yang berhubungan dengan judul penelitian / skripsi / tesis yaitu:

"Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Swalayan X Di Pekanbaru".

untuk itu kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberi izin riset yang bersangkutan dalam rangka penyelesaian penyusunan penelitian / skripsi / tesisnya.

Atas perkenan dan kerjasama Saudara, kami mengucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Dekan,

Dr. Kusnadi, M.Pd

NIP. 19671212 199503 1 001



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

999 MINI SWALAYAN

Jl. Soekarno - Hatta No. 83 Kel. Sidomulyo Timur, Kec. Marpoyan Damai, Kota
Pekanbaru, Riau, Kode pos: 28289

Perihal: Balasan Izin Pra Riset

Pekanbaru, 13 November 2023

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Dengan hormat,

Menindaklanjuti Surat Saudara nomor : B-1687E/Un.04/F.VI/PP.00.9/11/2023 tanggal
10 November 2023 tentang permohonan Izin Pra Riset Skripsi atas nama:

Nama : Hera Yeni Dara

NIM : 11960120805

Jurusan : Psikologi

Untuk melaksanakan Pra Riset di tempat kami.

Benar yang bersangkutan telah melakukan Penelitian atau Pra Riset di 999 Mini Swalayan yang semata-mata untuk kepentingan Ilmiah guna mendapatkan/mengumpulkan data yang diperlukan sebagai bahan penelitian dengan judul Skripsi yaitu : *"Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Swalayan X Di Pekanbaru"*

Dengan ini kami tidak keberatan menempatkan mahasiswa dimaksud, dengan syarat mengikuti ketentuan yang ada di 999 Mini Swalayan kami. Demikian yang dapat saya sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Hormat kami

Pengawas



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS PSIKOLOGI
كلية علم النفس
FACULTY OF PSYCHOLOGY

Jl. H.R. Soebrantas Km. 15 No. 155 Kel. Tuah Madani Kec. Tampan Pekanbaru-Riau 28293 Po. Box. 1004
Telp. (0761) 588994 Fax. (0761) 588994 Website : <http://fpsi.uin-suska.ac.id> E-mail: fpsi@uin-suska.ac.id

Nomor : B-1692E/Un.04/F.VI/PP.00.9/11/2023
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Mohon Izin Try Out Penelitian

Pekanbaru, 10 November 2023

Kepada Yth.
Pimpinan HRD 999 Mart
Pekanbaru

Assalamu'alaikum wr. wb.
Dengan hormat,

Dekan Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa:

Nama : Hera Yeni Dara
NIM : 11960120805
Jurusan : Psikologi S1
Semester : IX (Sembilan)

akan melakukan *try out* penelitian di tempat Bapak/Ibu guna mendapatkan data yang berhubungan dengan judul penelitian/ skripsi / tesis, yaitu:

"Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Swalayan X Di Pekanbaru".

Untuk itu kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberi izin *try out* kepada yang bersangkutan dalam rangka penyelesaian penyusunan laporan penelitian / skripsi / tesisnya.

Atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu, kami mengucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum wr wb,
Dekan,

Dr. Kusnadi, M.Pd
NIP. 19671212 199503 1 001



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

9K SWALAYAN

Tanah Merah, Kec. Siak Hulu, Kab. Kampar
 Pekanbaru, Riau, Kode pos: 28284

Perihal: Balasan Permohonan Try Out Penelitian

Pekanbaru, 13 November 2023

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Sesuai dengan surat permohonan yang kami terima dari Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Nomor : B-1692/Un.04/F.VI/PP.00.9/11/2023 perihal Try Out Penelitian dalam rangka penyusunan skripsi mahasiswa, maka 9K Swalayan dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa atas nama:

Nama : Hera Yeni Dara

NIM : 11960120805

Jurusan : Psikologi

Judul Penelitian : Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Swalayan X Di Pekanbaru

Diberikan izin untuk melakukan Try Out Penelitian di 9K Swalayan dengan judul "*Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Swalayan X Di pekanbaru*".

Demikian kami sampaikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Hormat kami,

Pengawas



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS PSIKOLOGI
كلية علم النفس
FACULTY OF PSYCHOLOGY

Jl. H.R. Soebrantas Km. 15 No. 155 Kel. Tuah Madani Kec. Tampan Pekanbaru-Riau 28293 Po. Box. 1004
Telp. (0761) 588994 Fax. (0761) 588994 Website : <http://fpsi.uin-suska.ac.id> E-mail: fpsi@uin-suska.ac.id

Nomor : B-1793E/Un.04/F.VI/PP.00.9/12/2023
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Mohon Izin Riset

Pekanbaru, 15 Desember 2023

Kepada Yth.
Pimpinan HRD 999 Swalayan
Pekanbaru

Assalamu'alaikum wr. wb.
Dengan hormat,

Dekan Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyampaikan kepada bapak/ibu bahwa:

Nama : Hera Yeni Dara
NIM : 11960120805
Jurusan : Psikologi S1
Semester : IX (Sembilan)

akan melakukan riset penelitian di tempat Bapak/Ibu guna mendapatkan data yang berhubungan dengan judul penelitian / skripsi / tesis yaitu:

"Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Swalayan X Di Pekanbaru".

untuk itu kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberi izin riset yang bersangkutan dalam rangka penyelesaian penyusunan laporan penelitian / skripsi / tesisnya.

Atas perkenan dan kerjasama Saudara, kami mengucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.



Dr. Kushadi, M.Pd
NIP. 19671212 199503 1 001

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

UIN SUSKA RIAU

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

999 MINI SWALAYAN

Jl. Soekarno - Hatta No. 83 Kel. Sidomulyo Timur, Kec. Marpoyan Damai, Kota
Pekanbaru, Riau, Kode pos: 28289

Perihal: Balasan Permohonan Riset Penelitian

Pekanbaru, 18 Desember 2023

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Dengan hormat,

Sesuai dengan surat permohonan yang kami terima dari Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Nomor : B-1793E/Un.04/F.VI/PP.00.9/12/2023 perihal Riset Penelitian, Tanggal 15 Desember 2023 bahwa Mahasiswa atas nama:

Nama : Hera Yeni Dara
NIM : 11960120805
Jurusan : Psikologi
Judul Penelitian : Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Swalayan X Di Pekanbaru

Benar yang bersangkutan telah melakukan Penelitian di 999 Mini Swalayan yang semata-mata untuk kepentingan Ilmiah guna mendapatkan/mengumpulkan data yang diperlukan sebagai bahan penelitian dengan judul Skripsi yaitu : "**Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi dengan Turnover Intention Pada Karyawan Swalayan X Di Pekanbaru**"

Demikian yang dapat saya sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Hormat kami

Pengawas



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

ORI SWALAYAN

JL. Kubang Raya, Kubang Jaya, Kec. Tambang, Kab. Kampar

Riau, Kode pos: 28289

Perihal: Balasan Permohonan Riset Penelitian

Pekanbaru, 18 Desember 2023

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Dengan hormat,

Sesuai dengan surat permohonan yang kami terima dari Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Nomor : B-1793E/Un.04/F.VI/PP.00.9/12/2023 perihal Riset Penelitian, Tanggal 15 Desember 2023 bahwa Mahasiswa atas nama:

Nama	: Hera Yeni Dara
NIM	: 11960120805
Jurusan	: Psikologi
Judul Penelitian	: Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi dengan <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan Swalayan X Di Pekanbaru

Benar yang bersangkutan telah melakukan Penelitian di Ori Swalayan yang semata-mata untuk kepentingan Ilmiah guna mendapatkan/mengumpulkan data yang diperlukan sebagai bahan penelitian dengan judul Skripsi yaitu : "*Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi dengan Turnover Intention Pada Karyawan Swalayan X Di Pekanbaru*"

Demikian yang dapat saya sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih

Hormat kami,

Pengawas



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

THE NEXT 999 SWALAYAN

Delima, Kec. Tampan, Kota Pekanbaru, Riau

Kode pos: 28289

Perihal: Balasan Permohonan Riset Penelitian

Pekanbaru, 18 Desember 2023

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Dengan hormat,

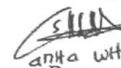
Sesuai dengan surat permohonan yang kami terima dari Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Nomor : B-1793E/Un.04/F.VI/PP.00.9/12/2023 perihal Riset Penelitian, Tanggal 15 Desember 2023 bahwa Mahasiswa atas nama:

Nama : Hera Yeni Dara
 NIM : 11960120805
 Jurusan : Psikologi
 Judul Penelitian : Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi dengan *Turnover Intention* Pada Karyawan Swalayan X Di Pekanbaru

Benar yang bersangkutan telah melakukan Penelitian di The Next 999 Swalayan yang semata-mata untuk kepentingan Ilmiah guna mendapatkan/mengumpulkan data yang diperlukan sebagai bahan penelitian dengan judul Skripsi yaitu : "*Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi dengan Turnover Intention Pada Karyawan Swalayan X Di Pekanbaru*"

Demikian yang dapat saya sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Hormat kami,


 Anta Witro Dewi
 Pengawas



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

999 SWALAYAN HARAPAN RAYA

JL. Imam Munandar, Tengkerang Utara, Kec. Bukit Raya

Kota Pekanbaru, Riau, Kode pos: 28128

Perihal: Balasan Permohonan Riset Penelitian

Pekanbaru, 18 Desember 2023

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Dengan hormat,

Sesuai dengan surat permohonan yang kami terima dari Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Nomor : B-1793E/Un.04/F.VI/PP.00.9/12/2023 perihal Riset Penelitian, Tanggal 15 Desember 2023 bahwa Mahasiswa atas nama:

Nama : Hera Yeni Dara

NIM : 11960120805

Jurusan : Psikologi

Judul Penelitian : Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi dengan *Turnover Intention* Pada Karyawan Swalayan X Di Pekanbaru

Benar yang bersangkutan telah melakukan Penelitian di 999 Swalayan yang semata-mata untuk kepentingan Ilmiah guna mendapatkan/mengumpulkan data yang diperlukan sebagai bahan penelitian dengan judul Skripsi yaitu : "**Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi dengan *Turnover Intention* Pada Karyawan Swalayan X Di Pekanbaru**"

Demikian kami sampaikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Hormat kami,

Pengawas



999 SWALAYAN HARAPAN RAYA

JL. Imam Munandar, Tengkerang Utara, Kec. Bukit Raya

Kota Pekanbaru, Riau, Kode pos: 28128

Perihal: Balasan Selesai Penelitian

Pekanbaru, 02 Desember 2024

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Dengan hormat,

Menyatakan bahwa atas nama **Hera Yeni Dara NIM: 11960120805** yang merupakan mahasiswa Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Benar yang bersangkutan telah melakukan Penelitian di 999 Swalayan yang semata-mata untuk kepentingan Ilmiah guna mendapatkan/mengumpulkan data yang diperlukan sebagai bahan penelitian dengan judul Skripsi yaitu :

“Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi dengan Turnover Intention Pada Karyawan Swalayan X Di Pekanbaru”

Demikian yang dapat saya sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Hormat kami,

Pengawas

UIN SUSKA RIAU

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

ORI SWALAYAN

JL. Kubang Raya, Kubang Jaya, Kec. Tambang, Kab. Kampar

Riau, Kode pos: 28289

Pekanbaru, 02 Desember 2024

Perihal: Balasan Selesai Penelitian

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Dengan hormat,

Menyatakan bahwa atas nama **Hera Yeni Dara NIM: 11960120805** yang merupakan mahasiswa Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Benar yang bersangkutan telah melakukan Penelitian di Ori Swalayan yang semata-mata untuk kepentingan Ilmiah guna mendapatkan/mengumpulkan data yang diperlukan sebagai bahan penelitian dengan judul Skripsi yaitu :

“Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi dengan Turnover Intention Pada Karyawan Swalayan X Di Pekanbaru”

Demikian yang dapat saya sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih

Hormat kami,

Pengawas



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
St. Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

THE NEXT 999 SWALAYAN

Delima, Kec. Tampan, Kota Pekanbaru, Riau

Kode pos: 28289

Perihal: Balasan Selesai Penelitian

Pekanbaru, 02 Desember 2024

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

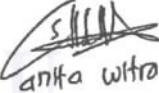
Dengan hormat,

Menyatakan bahwa atas nama **Hera Yeni Dara NIM: 11960120805** yang merupakan mahasiswa Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Benar yang bersangkutan telah melakukan Penelitian di The Next Swalayan 999 yang semata-mata untuk kepentingan Ilmiah guna mendapatkan/mengumpulkan data yang diperlukan sebagai bahan penelitian dengan judul Skripsi yaitu :

“Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi dengan Turnover Intention Pada Karyawan Swalayan X Di Pekanbaru”

Demikian yang dapat saya sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Hormat kami,


anita wito dewi

Pengawas



999 MINI SWALAYAN

**Jl. Soekarno - Hatta No. 83 Kel. Sidomulyo Timur, Kec. Marpoyan Damai, Kota
Pekanbaru, Riau, Kode pos: 28289**

Perihal: Balasan Selesai Penelitian

Pekanbaru, 02 Desember 2024

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Dengan hormat,

Menyatakan bahwa atas nama **Hera Yeni Dara NIM: 11960120805** yang merupakan mahasiswa Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Benar yang bersangkutan telah melakukan Penelitian di 999 Mini Swalayan yang semata-mata untuk kepentingan Ilmiah guna mendapatkan/mengumpulkan data yang diperlukan sebagai bahan penelitian dengan judul Skripsi yaitu :

“Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi dengan Turnover Intention Pada Karyawan Swalayan X Di Pekanbaru”

Demikian yang dapat saya sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Hormat kami

Pengawas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
UIN SUSKA RIAU
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU