

PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN *LEADER-MEMBER EXCHANGE* TERHADAP KEINGINAN PINDAH KERJA

*Ratih Widyaningrum, Novita Dian Iva Prestiana
*ratihwidyan7@gmail.com

Prodi Psikologi Universitas Islam “45” Bekasi

Abstract. This study aims to determine the effect between perceptions of organizational support and leader-member exchange on turnover intention for employees. This study uses quantitative methods with research design using correlation research. The subjects in this study were employees of PT. Ronadamar Sejahtera, totaling 60 employees. This study used a scale of perceived organizational support with a Cronbach Alpha reliability value of 0.905, a leader-member exchange scale with a Cronbach Alpha reliability value of 0.878 and a scale of turnover intention with a Cronbach Alpha reliability value of 0.751. The data analysis technique used Spearman Rank Correlation and Simple Linear Regression. This study found that there is a significant negative relationship between perceived organizational support and turnover intention and there is a significant negative relationship between leader-member exchange and turnover intention. Furthermore, there is a significant influence between perceived organizational support and leader-member exchange on turnover intention.

Keywords: perceived organizational support, leader-member exchange, turnover intention

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara persepsi dukungan organisasi dan leader-member exchange terhadap keinginan pindah kerja pada pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain penelitian menggunakan penelitian korelasi. Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Ronadamar Sejahtera yang berjumlah 60 pegawai. Penelitian ini menggunakan skala persepsi dukungan organisasi dengan nilai reliabilitas Alpha Cronbach 0,905, skala leader-member exchange dengan nilai reliabilitas Alpha Cronbach 0,878 dan skala keinginan pindah kerja dengan nilai reliabilitas Alpha Cronbach 0,751. Teknik analisis data menggunakan korelasi Rank Spearman dan Regresi Linear Sederhana. Penelitian ini menemukan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan keinginan pindah kerja dan terdapat hubungan negatif yang signifikan antara leader-member exchange dengan keinginan pindah kerja. Selanjutnya terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dan leader-member exchange terhadap keinginan pindah kerja.

Kata kunci: persepsi dukungan organisasi, leader-member exchange, keinginan pindah kerja

Pengantar

Perkembangan era globalisasi yang semakin maju mengakibatkan persaingan yang ketat dalam dunia usaha dan organisasi. Persaingan yang ketat merupakan tantangan bagi pimpinan atau pemilik perusahaan. Kondisi tersebut mengharuskan setiap perusahaan mengelola sumber daya manusia yang aktif, kreatif, terampil, berkualitas dan memiliki kemampuan tinggi sehingga memperoleh hasil yang lebih baik dari sebelumnya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi dan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui usaha kooperatif sekelompok orang di dalamnya, sehingga suatu perusahaan perlu mengetahui bagaimana cara mengelola sumber daya manusia seoptimal mungkin. Pencapaian tujuan perusahaan dan kemampuan bersaing suatu perusahaan bergantung pada baik dan buruknya program pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh perusahaan. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan yang ada dalam sebuah organisasi atau perusahaan (Rismayanti dkk., 2018).

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting dan hal tersebut tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik perusahaan ataupun instansi. Selain itu, sumber daya manusia termasuk dalam faktor yang dapat mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan (Sunnyoto, 2012). Mathis and Jackson menjelaskan manajemen sumber daya manusia merupakan rancangan sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional. Manajemen sumber daya manusia dapat pula diartikan sebagai karyawan atau tenaga kerja yang bekerja di lingkungan suatu organisasi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya (Mathis dan Jackson, 2011). Pada kenyataannya, dampak terhadap adanya perubahan dari perusahaan pada karyawan atau sumber daya manusia saat ini cenderung negatif. Salah satu permasalahan yang sering kali dijumpai pada sumber daya manusia akibat dampak negatif persaingan secara global adalah fenomena *turnover* (Oktaviani & Budiono, 2018). *Turnover* menjadi isu yang krusial di dalam ruang lingkup perusahaan saat ini, seperti yang dijelaskan oleh HayGroup (2013) bahwa saat ini organisasi secara global akan menghadapi permasalahan yang berhubungan dengan eksodus karyawan sebagai dampak dari pertumbuhan ekonomi dunia.

Menurut Rahadjeng (2016) *turnover intention* bisa disebabkan oleh buruknya perilaku antar karyawan dengan atasan atau dengan rekan sejawat. Perilaku atasan yang dirasa kurang adil dan menghargai ataupun menghormati bawahan. Lingkungan perusahaan yang kurang mendukung dan kurang memberikan keharmonisan diantara para karyawan dan pihak manajemen, hal-hal tersebutlah yang dapat menjadi alasan mereka untuk pergi dari perusahaan. Hal tersebut sejalan dengan hasil dari *Survey Gallup* yang menyatakan bahwa lebih dari 50 persen karyawan keluar dari perusahaan karena atasan mereka.

Dukungan yang diberikan oleh organisasi dan atasan langsung merupakan hal penting bagi karyawan sehingga membentuk persepsi dukungan organisasi atau disebut juga dengan *perceived organization support* bagi karyawan. Menurut Rhoades and Eisenberger (2002) *perceived organizational support* mengacu pada

persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi karyawan dan peduli akan kesejahteraan karyawan.

Persepsi karyawan yang baik terhadap dukungan organisasional (*Perceived Organizational Support*) kepada kualitas kehidupan kerja mereka akan menimbulkan rasa "hutang budi" dalam diri mereka pada organisasi sehingga mereka akan merasa memiliki kewajiban untuk membayarnya (Kambu dkk., 2012). Menurut Chandra dkk., (2016) pengaruh yang biasanya terjadi pada karyawan ketika mereka merasa perusahaan kurang menghargai kontribusi karyawan dan kurang memperhatikan masa depan karyawan, maka para karyawan akan cenderung melakukan *turnover intention*.

Begitu pula dengan *leader member exchange* (LMX) juga berperan dalam perusahaan untuk menjaga kelancaran berkomunikasi antara atasan dan bawahan yang dibutuhkan perusahaan untuk beradaptasi dan menjaga kelancaran produktifitas. Kualitas LMX yang baik ditandai dengan adanya sikap saling *support* antara pemimpin dan bawahan, rasa saling percaya, komunikasi yang baik dan nyaman, kesetiaan terhadap sesama serta daya tarik interpersonal yang baik sedangkan kualitas LMX yang rendah ditandai dengan pengaruh dan *support* timbal balik yang terbatas antara pemimpin dan bawahan. Pemimpin juga memberlakukan otoritas formal dan memberikan *benefit* hanya sebatas standar organisasi kepada bawahan (Deluga, R. J, 1998).

Pada tahun 2018, PT Mercer Indonesia melakukan survei terhadap 545 perusahaan pada delapan industri (antara lain, teknologi, barang-barang konsumen, jasa keuangan, ilmu hayati, otomotif, pertambangan, jasa pertambangan, dan kimia) menyatakan bahwa alasan karyawan ingin berpindah kerja adalah hubungan tidak harmonis dengan atasan sebanyak 17 persen. Sedangkan pada lima persen responden tuntutan pekerjaan untuk lembur atau waktu bekerja yang tidak fleksibel adalah alasan ingin berpindah kerja.

Survei Mercer juga menyebutkan, rata-rata jumlah pegawai yang pindah pekerjaan pada berbagai industri pada 2018 sebesar 7,4 persen selain itu lebih dari 40 persen perusahaan mengatakan setiap empat orang yang keluar, dua di antaranya adalah memiliki talenta (ASEAN Mercer Total Remuneration Survey, 2018). Hasil survei diatas merupakan bukti tambahan yang menyatakan bahwa faktor LMX dan ketidakseimbangan pada kehidupan bekerja bisa menyebabkan terjadinya *turnover intention*.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 01 Juli dan 09 Juli 2020 terhadap tiga responden yang merupakan karyawan bagian staff dan kepala divisi dari PT. Ronadamar Sejahtera, reponden pertama mengatakan bahwa perusahaan kurang memberikan penghargaan serta kurang mengapresiasi karyawannya tetapi perusahaan akan memberikan kenaikan gaji kepada beberapa karyawan atas prestasinya, ketika karyawan sakit perusahaan juga tidak membantu karyawan tersebut berupa dana hanya saja perusahaan sudah menyediakan pinjaman karyawan dan BPJS.

Hubungan responden pertama dengan atasannya juga baik dikarenakan atasan mempercayai responden pertama untuk mengerjakan pekerjaan tersebut. Hanya saja hubungan mereka hanya sebagai rekan kerja dan tidak dekat secara pribadi dikarenakan rentang usia yang berbeda jauh. Responden pertama tidak

berpikir untuk pindah bekerja bahkan responden pertama tidak pernah melamar atau mencari pekerjaan lain selama bekerja di PT. Ronadamar Sejahtera. Responden pertama sudah bekerja di perusahaan tersebut sejak tahun 1991 atau selama kurang lebih 29 tahun.

Hasil wawancara dengan responden kedua adalah perusahaan tidak memberikan penghargaan atas kinerja yang selama ini dia lakukan, hanya saja perusahaan akan memberikan kenaikan gaji atas prestasinya. Responden kedua mendukung keputusan yang telah atasan tetapkan meskipun apapun keadaannya. Hubungan responden kedua dengan atasannya sangat baik bahkan di luar tempat kerja sekalipun.

Responden kedua sering meminta saran dari atasannya Ketika ada permasalahan atas pekerjaannya. Responden kedua tidak memikirkan untuk keluar dari perusahaan tersebut. Responden kedua juga tidak pernah melamar atau mencari pekerjaan di tempat lain. Responden kedua sudah bekerja di perusahaan tersebut sejak tahun 2007 atau selama kurang lebih 13 tahun.

Responden ketiga juga mengatakan bahwa perusahaan kurang memberikan fasilitas berupa kendaraan bahkan ke karyawan yang sudah bekerja selama puluhan tahun. Menurut responden kedua, perusahaan tidak memberikan kenaikan gaji yang sesuai dengan prestasi yang sudah responden berikan terhadap perusahaan. Perusahaan juga tidak menyediakan fasilitas konseling kepada karyawan yang memiliki masalah.

Hubungan responden ketiga dengan atasannya dapat dibilang kurang baik dikarenakan seringnya perbedaan pendapat dan kurangnya ketegasan dari atasan ketika responden memiliki masalah dengan divisi lain. Responden ketiga berpikir untuk keluar dari perusahaan ketika mendapatkan pekerjaan yang lebih dari pekerjaannya saat ini. Meskipun responden ketiga sudah bekerja selama kurang lebih 11 tahun tetapi responden ketiga sering mencari lowongan pekerjaan lain saat sudah bekerja di perusahaan tersebut. Responden ketiga juga tertarik dengan bisnis atau usaha yang menjanjikan dan bersedia keluar dari perusahaan tersebut.

Landasan Teori

Persepsi Dukungan Organisasi

Rhoades dan Eisenberger (2002) mengemukakan persepsi dukungan organisasi atau *perceived organizational support* adalah pandangan karyawan tentang sejauh mana organisasi/perusahaan menilai dan menghargai kontribusi karyawan dan peduli akan kesejahteraan karyawan. Aspek persepsi dukungan organisasi yaitu: 1. Sikap organisasi terhadap ide-ide karyawan, 2. Tanggapan terhadap masalah yang dialami karyawan, 3. Tanggapan terhadap kesehatan dan kesejahteraan karyawan.

Leader-Member Exchange

Menurut Graen dan Uhl-bien (1995) *leader-member exchange* berfokus pada hubungan diadik (dua arah) antara pemimpin dan masing-masing pengikutnya yang merupakan hubungan pertukaran yang bertujuan untuk meningkatkan kesuksesan organisasi dengan menciptakan hubungan yang positif antara pimpinan dengan pengikutnya. Aspek *leader-member exchange* yaitu: 1. *Respect*, 2. *Trust*, 3. *Obligation*.

Keinginan Pindah Kerja

Menurut Mobley dkk., (dalam Halimah, dkk., (2016) keinginan pindah kerja (*turnover intention*) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Aspek keinginan pindah kerja yaitu: 1. Kecenderungan meninggalkan organisasi, 2. Kemungkinan mencari pekerjaan lain, 3. Kemungkinan meninggalkan organisasi.

Metode Penelitian

Subjek penelitian ini adalah pegawai PT. Ronadamar Sejahtera yang berjumlah 60 pegawai. Penelitian ini menggunakan penelitian populasi. Populasi berasal dari bahasa Inggris yaitu *population*, yang berarti jumlah penduduk. Oleh karena itu, apabila disebutkan kata populasi, orang kebanyakan menghubungkannya dengan masalah-masalah kependudukan. Sedangkan populasi penelitian merupakan keseluruhan (*universum*) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya, sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian (Bungin, 2014).

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan wawancara dan kuesioner. Skala pengukuran psikologis persepsi dukungan organisasi, *leader-member exchange* dan keinginan pindah kerja yang disusun berdasarkan skala likert. Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji korelasi dan uji regresi. Uji korelasi dilakukan dengan uji korelasi *Rank Spearman* antara variabel persepsi dukungan organisasi dengan variabel keinginan pindah kerja dan variabel *leader-member exchange* dengan variabel keinginan pindah kerja. Sedangkan uji regresi dilakukan untuk melihat persepsi dukungan organisasi dan *leader-member exchange* terhadap keinginan pindah kerja. Uji korelasi dilakukan dengan uji korelasi linear berganda.

Hasil Dan Pembahasan

Pada uji korelasi, peneliti menggunakan korelasi *rank spearman*. Analisis ini adalah untuk melihat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan *leader-member exchange* terhadap keinginan pindah kerja. Hasil analisis yang dilakukan terhadap variabel persepsi dukungan organisasi dan keinginan pindah kerja diperoleh angka koefisien korelasi sebesar -0,381 (tingkat koefisien rendah) dan nilai signifikansi $p = 0,003$ dimana ($p > 0,05$), sedangkan pada variabel *leader-member exchange* dengan keinginan pindah kerja diperoleh angka koefisien -0,465 (tingkat koefisien sedang) dan nilai signifikansi $p = 0,000$ dimana ($p > 0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak yang berarti terdapat hubungan negatif yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan keinginan pindah kerja dan *leader-member exchange* dengan keinginan pindah kerja pada PT. Ronadamar Sejahtera. Hasil uji korelasi dapat dilihat di tabel 1.

Tabel 1. Uji Korelasi Rank Spearman Persepsi Dukungan Organisasi dan *Leader-Member Exchange* Terhadap Keinginan Pindah Kerja

Variabel	Koefisien Korelasi	Sig. (p)	Keterangan
Persepsi Dukungan Organisasi dan Keinginan Pindah Kerja	-0,381	0,003	Negatif Signifikan
<i>Leader-Member Exchange</i> dan Keinginan Pindah Kerja	-0,465	0,000	Negatif Signifikan

Pada uji korelasi, peneliti menggunakan uji korelasi linear berganda. Analisis ini adalah untuk melihat hubungan persepsi dukungan organisasi dan *leader-member exchange* terhadap keinginan pindah kerja. Besarnya pengaruh dilihat dari koefisien determinasi adalah Adjusted R-Square sebesar 0,118 yang artinya sumbangan pengaruh variabel persepsi dukungan organisasi dan *leader-member exchange* terhadap keinginan pindah kerja adalah sebesar 14,8%, sedangkan 85,2% dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil uji korelasi linear berganda dapat dilihat di tabel 2.

Tabel 2. Uji Korelasi Linear Berganda Persepsi Dukungan Organisasi dan *Leader-Member Exchange* Terhadap Keinginan Pindah Kerja

Model	Koefisien B	Sig
Contains	41,826	0,000
Regulasi Diri	-0,087	0,000
Uji F		14,470
R		0,263
Koefisien Determinasi (R ²)		0,069
Adjustmen R ²		0,065

Berdasarkan hasil uji korelasi antara variabel dukungan organisasi dan *leader-member exchange* terhadap keinginan pindah kerja didapatkan hasil bahwa ada hubungan negatif yang signifikan di antara ketiganya.

Data dari penelitian ini diambil melalui skala pengukuran psikologis yang disebarkan peneliti di PT. Ronadamar Sejahtera. Skala pengukuran psikologis yang disebarkan merupakan skala *likert* per-variabel yang dibuat oleh peneliti. Skala pengukuran psikologis tersebut disebarkan ke seluruh pegawai PT. Ronadamar Sejahtera. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di PT. Ronadamar Sejahtera yang berjumlah 60 pegawai.

Hasil selanjutnya persepsi dukungan organisasi subjek, sebanyak 4 orang atau 6,70% dalam kategori rendah dan sebanyak 28 orang atau 46,65% dalam kategori sedang. Sedangkan kategori tinggi jumlahnya sebanding dengan kategori sedang yaitu sebanyak 28 orang atau 46,65%. Berdasarkan kategori tersebut,

hanya sedikit responden yang memiliki tingkat persepsi dukungan organisasi rendah. Berdasarkan faktor demografis jenis kelamin sebanyak 52 orang atau 87% dari jumlah responden berjenis kelamin laki-laki dan sisanya yaitu sebanyak 8 orang atau 13% dari jumlah responden adalah perempuan.

Karakteristik selanjutnya yaitu usia, hasil analisis menunjukkan bahwa pegawai yang berusia 18 – 25 tahun sebanyak 9 orang atau sebanyak 15%. Selanjutnya, usia 26 – 33 tahun sebanyak 11 orang atau sebanyak 18%. Sedangkan usia 34 – 41 tahun sebanyak 13 orang atau sebanyak 22%. Selanjutnya yang berusia 42 – 49 tahun sebanyak 16 orang atau sebanyak 27%. Yang terakhir yaitu usia 50 – 57 tahun yaitu sebanyak 11 orang atau sebanyak 18%. Berdasarkan data usia yang diuraikan, rentang usia terbanyak yaitu responden dengan rentang usia 42 – 49 tahun. Rata-rata subjek dalam penelitian adalah berusia 39 tahun. Usia 15-64 tahun pada tahap perkembangan merupakan usia produktif (Anwar, dkk., 2018).

Sedangkan pada hasil penelitian karakteristik lama bekerja, rata-rata staff di PT. Ronadamar Sejahtera bekerja selama 15,9 tahun atau sekitar 15 tahun 9 bulan.

Pada hasil karakteristik pendidikan terakhir menunjukan bahwa data tersebut dibagi menjadi empat kategori yaitu S1, SMA, SMK dan SMP. Hal tersebut sesuai dengan data responden pada saat mengisi kuesioner. Subjek yang paling banyak dalam penelitian ini yaitu yang memiliki pendidikan terakhir SMA yaitu berjumlah 36 orang atau sebanyak 60% dan data yang paling sedikit pada penelitian ini adalah yang memiliki pendidikan terakhir S1 atau strata satu yaitu sebanyak 5 orang atau sebanyak 8%. Sedangkan Pendidikan terakhir SMK memiliki data sebanyak 12 orang atau sebanyak 12% dan pendidikan terakhir SMP atau strata satu yaitu sebanyak 7 orang atau sebanyak 12%.

Status kepegawaian subjek merupakan karakteristik lainnya dari faktor demografis responden. Faktor tersebut terbagi menjadi dua status kepegawaian yaitu sebagai karyawan tetap dan karyawan kontrak. Hasil analisis data menunjukan bahwa karyawan yang berstatus sebagai karyawan tetap berjumlah 51 orang atau sebanyak 85% dari total responden. Data tersebut lebih banyak dibandingkan karyawan yang berstatus kontrak yaitu sejumlah 9 orang atau sebanyak 15% dari total responden.

Hasil uji statistik hipotesis pertama penelitian menggunakan uji *koefisien correlation rank spearman*, tentang hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keinginan pindah kerja menunjukan angka -0,381 dan angka signifikansi 0,003. Melalui angka tersebut, berdasarkan acuan koefisien korelasi (Sarjono, dkk. 2011) angka -0,381 dan angka signifikansi 0,003 menggambarkan bahwa hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan keinginan pindah kerja sangat rendah dan negatif signifikan.

Hasil kategorisasi variabel *leader-member exchange* menunjukan bahwa sebanyak 3 responden atau 5% yang memiliki *leader-member exchange* dalam kategori rendah. Sedangkan *leader-member exchange* dalam kategori sedang menunjukan bahwa terdapat 27 orang atau sebanyak 45%. Begitu pula dengan *leader-member exchange* dalam kategori tinggi mendapatkan jumlah 30 orang atau 50% dari seluruh responden. Dari hasil kategori tersebut, maka sebagian responden memiliki kategori *leader-member exchange* yang tinggi. Berdasarkan

faktor demografis jenis kelamin sebanyak 52 orang atau 87% dari jumlah responden berjenis kelamin laki-laki dan sisanya yaitu sebanyak 8 orang atau 13% dari jumlah responden adalah perempuan.

Karakteristik selanjutnya yaitu usia, hasil analisis menunjukkan bahwa pegawai yang berusia 18 – 25 tahun sebanyak 9 orang atau sebanyak 15%. Selanjutnya, usia 26 – 33 tahun sebanyak 11 orang atau sebanyak 18%. Sedangkan usia 34 – 41 tahun sebanyak 13 orang atau sebanyak 22%. Selanjutnya yang berusia 42 – 49 tahun sebanyak 16 orang atau sebanyak 27%. Yang terakhir yaitu usia 50 – 57 tahun yaitu sebanyak 11 orang atau sebanyak 18%. Berdasarkan data usia yang diuraikan, rentang usia terbanyak yaitu responden dengan rentang usia 42 – 49 tahun. Rata-rata subjek berusia 39 tahun. umur berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual. Sedangkan pada hasil penelitian karakteristik lama bekerja, rata-rata staff di PT. Ronadamar Sejahtera bekerja selama 15,9 tahun atau sekitar 15 tahun 9 bulan.

Pada hasil karakteristik pendidikan terakhir menunjukan bahwa data tersebut dibagi menjadi empat kategori yaitu S1, SMA, SMK dan SMP. Hal tersebut sesuai dengan data responden pada saat mengisi kuesioner. Subjek yang paling banyak dalam penelitian ini yaitu yang memiliki pendidikan terakhir SMA yaitu berjumlah 36 orang atau sebanyak 60% dan data yang paling sedikit pada penelitian ini adalah yang memiliki pendidikan terakhir S1 atau strata satu yaitu sebanyak 5 orang atau sebanyak 8%. Sedangkan Pendidikan terakhir SMK memiliki data sebanyak 12 orang atau sebanyak 12% dan pendidikan terakhir SMP atau strata satu yaitu sebanyak 7 orang atau sebanyak 12%.

Status kepegawaian subjek merupakan karakteristik lainnya dari faktor demografis responden. Faktor tersebut terbagi menjadi dua status kepegawaian yaitu sebagai karyawan tetap dan karyawan kontrak. Hasil analisis data menunjukan bahwa karyawan yang berstatus sebagai karyawan tetap berjumlah 51 orang atau sebanyak 85% dari total responden. Data tersebut lebih banyak dibandingkan karyawan yang berstatus kontrak yaitu sejumlah 9 orang atau sebanyak 15% dari total responden.

Selanjutnya hasil uji hipotesis yang kedua menggunakan uji yang sama yaitu uji *koefisien correlation rank spearman*, tentang hubungan antara *leader-member exchange* dan keinginan pindah kerja menunjukan angka -0,462 dan angka signifikansi 0,000. Melalui angka tersebut, berdasarkan acuan koefisien korelasi (Sarjono, dkk. 2011) angka -0,462 dan angka signifikansi 0,000 menggambarkan bahwa hubungan antara *leader-member echange* dan keinginan pindah kerja sangat rendah dan negatif signifikan.

Hasil selanjutnya pada variabel keinginan pindah kerja diketahui bahwa jumlah subjek yang memiliki skor keinginan pindah kerja rendah sebanyak 37 responden atau 62% dari total keseluruhan responden. Sebanyak 23 responden atau 38% dari total keseluruhan responden, memiliki keinginan pindah kerja yang sedang dan tidak ada subjek yang memiliki tingkat keinginan pindah kerja yang tinggi. Skor terbanyak variabel keinginan pindah pada karyawan PT. Ronadamar Sejahtera, masuk ke dalam kategori rendah. Berdasarkan hasil penelitian jumlah laki-laki lebih banyak dibandingkan perempuan yaitu sebanyak 52 orang atau

87% dari seluruh responden sedangkan perempuan sebanyak 8 orang atau 13% dari seluruh responden.

Karakteristik dalam penelitian ini yang selanjutnya adalah usia subjek. Rata-rata subjek berusia 39 tahun. Usia 39 tahun pada tahap perkembangan merupakan masa pencarian kemandirian dan masa produktif. Hal tersebut menggambarkan bahwa pada usia 39 tahun merupakan usia seseorang untuk produktif, dimana segala sesuatunya sudah mulai ditanggung secara pribadi. Apabila seseorang dituntut untuk produktif maka dirinya akan merasa rugi apabila meninggalkan pekerjaan dan tidak memiliki penghasilan. Usia produktif merupakan usia dimana setiap individu sudah mampu memberikan jasa bagi individu lain (Yasin, dkk 2017).

Faktor lain yang dapat dilihat dapat memengaruhi tingkat keinginan pindah kerja yaitu dilihat dari karakteristik subjek yaitu lama mereka bekerja di PT. Ronadamar Sejahtera. Rata-rata subjek pada penelitian ini telah bekerja selama 15,4 tahun atau sekitar 15 tahun 4 bulan.

Karakteristik lainnya yang dapat memengaruhi rendahnya keinginan pindah kerja pada subjek penelitian merupakan pendidikan terakhir subjek. Pendidikan terakhir terbanyak yaitu SMA sebanyak 36 orang atau sebanyak 60% dari seluruh responden. Kedua terbanyak yaitu SMK sebanyak 12 orang atau 20%, selanjutnya disusul dengan SMP yaitu sebanyak 7 orang atau 12% dan terakhir pendidikan terakhir yang paling sedikit pada staff di PT. Ronadamar adalah S1 atau strata satu. Tingkat pendidikan karyawan dengan tingkat pendidikan lebih rendah lebih puas daripada karyawan dengan tingkat pendidikan lebih tinggi. Karena biasanya karyawan yang lulusan perguruan tinggi mempunyai harapan yang lebih tinggi dibandingkan karyawan yang hanya lulusan SMA atau sederajat. Menurut Mobley (1986) hal tersebut mempengaruhi faktor yang berhubungan dengan keinginan pindah kerja (Indrayani, 2016).

Status kepegawaian subjek merupakan karakteristik lainnya dari subjek. Subjek yang terbagi ke dalam dua status kepegawaian yaitu sebagai karyawan tetap dan karyawan kontrak. Sebanyak 51 orang atau 85% merupakan karyawan tetap dan 9 orang atau sebanyak 15% merupakan karyawan kontrak. Dikarenakan karyawan tetap lebih banyak dibandingkan karyawan kontrak, hal tersebut menjadi motivasi bagi pra karyawan kontrak untuk terus giat bekerja agar diangkat menjadi karyawan tetap. Menurut Hasibuan (2013) hal tersebut menjadi salah satu faktor untuk menjaga kestabilan karyawan perusahaan, yang artinya pemberian motivasi kepada karyawan dapat mencegah karyawan tersebut untuk berniat pindah kerja ke tempat lain.

Hasil uji hipotesis yang ketiga yaitu dengan menggunakan uji regresi berganda (uji Z). Uji tersebut bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengaruh persepsi dukungan organisasi bersamaan dengan *leader-member exchange* terhadap keinginan pindah kerja berdasarkan nilai R^2 yaitu sebesar 0,148 atau sebesar 14,8%. Presentase tersebut mengandung arti bahwa tingkat keinginan pindah kerja pada karyawan PT. Ronadamar Sejahtera dipengaruhi oleh persepsi dukungan organisasi dan *leader-member exchange* sebesar 14,8% dan presentase sisanya yaitu sebesar 85,2% dipengaruhi oleh hal lainnya di luar variabel yang diteliti. Pengaruh persepsi

dukungan organisasi bersama dengan *leader-member exchange* terhadap keinginan pindah kerja berdasarkan angka F_{hitung} menunjukkan 4,938 dengan taraf signifikan 0,011 kurang dari 0,05 yang berarti adanya pengaruh yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dan *leader-member exchange* secara bersamaan terhadap keinginan pindah kerja. Suatu pengaruh variabel bebas dan variabel terikat mencerminkan bahwa variabel bebas dan terikat tersebut sudah jelas memiliki suatu hubungan. Penelitian ini memiliki variabel bebas yaitu persepsi dukungan organisasi dan variabel terikat yaitu keinginan pindah kerja. Menurunnya tingkat keinginan pindah kerja dapat dibentuk dengan baik dengan penanaman persepsi dukungan organisasi yang baik juga.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dari hasil penelitian persepsi dukungan organisasi dan *leader-member exchange* terhadap keinginan pindah kerja, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan keinginan pindah kerja pada pegawai PT. Ronadamar Sejahtera dan terdapat hubungan yang negatif signifikan antara *leader-member exchange* dengan keinginan pindah kerja pada pegawai PT. Ronadamar Sejahtera dan terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dan *leader-member exchange* terhadap keinginan pindah kerja pada pegawai PT. Ronadamar Sejahtera.

Referensi

- Anwar, K., & Fatmawati. (2018). Pengaruh usia produktif, kemiskinan dan inflasi terhadap pertumbuhan ekonomi di Kabupaten Bireuen. *Jurnal Ekonomi RegionalUnimal*, 1(1), 15-22.
- Bungin, M. B. (2014). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Chandra, K. W., Setiawan, R., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2016). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Employee Engagement terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT Wahana Wirawan, 4(2).
- Darolia, C.R., & Darolia, S. (2010). Perceived Organizational Support, Work Motivation and Organizational Commitment as Determinants of Job Performance. *Journal of Pharmaceutical Education* 74(3), 42-60.
- Deluga, R. J. (1998). Leader-member exchange quality and effectiveness ratings. *Group & Organization Management* 23(2), 189-216.
- Gottfredson, R. K., & Aguinis, H. (2016). Leadership behaviors and follower performance: deductive and inductive examination of theoretical rationales and underlying mechanisms. *Journal of Organizational Behavior*, 38(4), 558-591.
- Graen, G. B., & Uhl-bien, M. (1995). Relationship-Based Approach to Leadership: Development of Leader-Member Exchange (LMX) Theory of Leadership over 25 Years: Applying a Multi-Level Multi-Domain Perspective. *Leadership Quarterly*, 6(2), 219–247.

- Halimah, T. N., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Pramuniaga di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management*, 2(2).
- Hasibuan, Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- HayGroup. (2013). Retention Study India Press Release Final.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R. & Matteson, M. T. 2007. *Perilaku Dan Manajemen Organisasi Edisi Ketujuh*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Jamaluddin. (2014). Pengaruh Pendidikan, Kemampuan, Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Gowa. *Thesis*. Program Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia. Makassar.
- Kismono, Gugup. dkk., (2013). Faktor-Faktor Demografik (Jenis Kelamin, Usia, Status Pernikahan, Dukungan Domestik) Penentu Konflik Pekerjaan dan Keluarga dan Intensi Keluar Karyawan: Studi pada Industri Perbankan Indonesia. *Jurnal Siasat Bisnis*, 17(2), 208-224.
- Kuntjojo. (2009). *Metodologi Penelitian*.
- Meiwintar. (2016). Hubungan Antara Persepsi terhadap Dukungan Organisasi dengan Komitmen Afektif Karyawan PT Madurasa Nusaperdana. *Skripsi*. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Meyer Allen, N. J. & Smith, C. A., J. P. (1993). Commitment to organizations and occupations-Extension and test of a three-component conceptualization.pdf. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538–551.
- Oktaviani, H., & Budiono. (2018). Pengaruh Work Life Balance Dan Perceived Organizational Support Terhadap Turnover Intention Melalui Organizational Commitment Sebagai Variabel Intervening Pada PT Berlian Jasa Terminal Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(3), 58–72.
- Prisetyadi, Amiruddin. (2011). Pengaruh Leader-Member Exchange terhadap Komitmen Organisasi pada PT Midian Karya Pasuruan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 1(01), 1-6.
- Rahadjeng, A. (2016). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Intention to Quit Melalui Employee Engagement Pada Karyawan Tetap yang Berada Pada Kelompok Jabatan Fungsional Di PT. PAL Indonesia (Persero). *Thesis*. Surabaya: FEB Universitas Airlangga.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714.
- Rismayanti, R. D., Musadieg, M. Al, & Aini, E. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang), 61(2), 127–136.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. (S. Yagan, Ed.) (15th ed.). New Jersey: Pearson.
- Santrock, J. W. (2008). *Educational Psychology* (edisi 2). Jakarta: Kencana.
- Sarjono, Haryadi dan Julianita, Winda. (2011). *SPSS vs LISREL: Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- Suhermin. (2012). Pemberdayaan Kerja Profesional sebagai Mediasi Dukungan

- Organisasi dan Pertukaran Pemimpin-Anggota (LMX) terhadap Komitmen Organisasional. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 16(2), 209-229.
- Sunyoto, D. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS.
- Wang, C. J. (2016). Does Leader-Member Exchange Enhance Performance in the Hospitality Industry? The Mediating Roles of Task Motivation and Creativity. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(5), 1-45.
- Wayne, S.J., Shore, L.M., & Liden, R.C. 1997. Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange: A Social Exchange Perspective. *Academy of Management Journal*, 40: 80–111
- Wirakusuma, I. N., & Sintaasih, D. K. (2014). Peran Status Kepegawaian dalam Memoderisasi Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Dinas Perhubungan Informasi dan Komunikasi Provinsi Bali. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 795-812.
- Yasin, M., & Priyono, J. (2016). Analisis Faktor Usia, Gaji dan Beban Tanggungan terhadap Produksi Home Industri Sepatu di Sidoarjo (Studi Kasus di Kecamatan Krian). *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 1(1), 95-120.
- Yukl, G. A. (2015). *Kepemimpinan Dalam Organisasi* (Edisi Ketujuh). Jakarta: PT. Indeks.