

PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION, KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

(Studi Pada Pegawai Non ASN Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pasaman Barat)

MH Fikran MZ¹⁾, Zaitul²⁾, Listiana Sri Mulatsih³⁾

Magister Sains Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta

Email : fikranmzxxvi@gmail.com, zaitul@bunghatta.ac.id, listiana@bunghatta.ac.id

PENDAHULUAN

Pemerintahan daerah melalui Organisasi Perangkat Daerah dibidang teknis (Damkar dan BPBD) berusaha untuk memperikan pelayanan maksimal kepada masyarakat sehingga terciptannya rasa nyaman ditengah tengah masyarakat dari ancaman bencana kebakar. Dalam mewujudkan pelayanan publik tersebut terdapat permasalahan yang disebabkan oleh penurunan kinerja pegawai kontrak karena ingin keluar dan mencari pekerjaan yang baru.

Mereka merasa kurang puas terhadap pendapatan yang diterima dan lemahnya dukungan dari organisasi yang menyebabkan komitmen mereka rendah terhadap organisasi. Untuk menghindari terjadinya turnover intention tersebut diperlukan komitmen yang kuat dari seluruh karyawan terhadap organisasinya dengan cara organisasi betul betul memberikan dukungan kepada karyawan terhadap semua pengorbanan yang diberikan karyawan sehingga karyawan mempersepsikan dukungan yang baik dari organisasinya. Organisasi berusaha meningkatkan kesejahteraan karyawan sehingga karyawan merasa puas dalam bekerja.

Hal paling mendasar yang mempengaruhi keinginan pindah karyawan yaitu pada masalah kepuasan kerja, terutama rendahnya gaji yang diterima. Tidak sesuainya pengorbana yang dikelurkan dengan pemasukan yang diterima pegawai sehingga pegawai memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan baru ditempat lain yang dianggap dapat meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Hasil wawancara dengan beberapa pegawai Non ASN, menyatakan bahwa alasan mereka memiliki niat keluar adalah keinginan untuk

mendapatkan gaji lebih baik. Terdapatnya kesenjangan gaji / pendapatan antara pegawai non ASN dengan gaji pegawai ASN dengan beban kerja dan resiko kerja yang sama.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan hubungan sebab akibat (kausal) dengan 136 pegawai non ASN di Damkar dan BPBD Kabupaten Pasaman Barat dijadikan sebagai populasi dan sampel. Pengukuran variabel menggunakan skala likert 5. *Turnover intention* diukur dengan 4 item pernyataan, diadaptasi dari [1]. Persepsi Dukungan Organisasi diukur dengan 8 pernyataan bersumber dari [2]. Kepuasan kerja diukur dengan 8 pernyataan yang bersumber dari Paul.E. Spector (1985) dalam [3]. Komitmen organisasi diukur dengan 6 pernyataan diambil dari [4]. Data yang didapatkan dipindahkan ke Microsoft Excel kemudian diolah dengan program SmartPLS versi 3 berbasis *Structural Equation Modeling* (SEM). Evaluasi model pengukuran terdiri atas dua bagian yaitu: *convergent validity* dan *discriminant validity*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian *Structural Model Assessment* (SMA) untuk melakukan pengujian hipotesis penelitian. SMA merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten. Uji signifikansi untuk memprediksi adanya hubungan kausalitas dilakukan melalui metode *bootstrapping* [5].

Tabel 1. Hasil Pengaruh langsung dan tidak langsung

	Original Sample	T Statistics	P Values
Persepsi Dukungan Organisasi -> Komitmen Organisasi	-0.050	0.647	0.518
Kepuasan Kerja -> Komitmen Organisasi	0.819	12.790	0.000
Komitmen Organisasi -> Turnover Intention	0.513	5.252	0.000
Persepsi Dukungan Organisasi -> Turnover Intention	-0.069	0.710	0.478
Kepuasan Kerja -> Turnover Intention	0.366	2.988	0.003
Persepsi Dukungan Organisasi -> Komitmen Organisasi -> Turnover Intention	-0.026	0.645	0.519
Kepuasan Kerja -> Komitmen Organisasi -> Turnover Intention	0.421	5.357	0.000

Persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi dengan nilai *original sample* -0,050, *T-statistics* 0,647 > 1,96 dan *P-Value* 0,518 > 0,05. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai *original sample* 8,19, *T-statistics* 12,790 > 1,96 dan *P-value* 0,00 < 0,05. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai *original sample* 0,513, *T-statistics* 5,252 > 1,96 dan *P-value* 0,000 < 0,05. Persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan nilai *original sample* -0,69, *T-statistics* 0,710 < 1,96 dan *P-value* 0,478 > 0,05. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai *original sample* 0,366, *T-statistics* 2,988 > 1,96 dan *P-value* 0,003 < 0,05. Komitmen organisasi tidak memediasi persepsi dukungan organisasi dengan *turnover intention* dengan nilai *original sample* -0,026, *T-statistics* 0,645 < 1,96 dan *P-value* 0,519 > 0,05. Komitmen organisasi memediasi kepuasan kerja dengan *turnover intention* dengan nilai *original sample* 0,421, *T-statistics* 5,357 > 1,96 dan *P-value* 0,000 < 0,05.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap *turnover intention*, Komitmen Organisasi memediasi kepuasan kerja dengan *turnover intention*. Penelitian ini masih jauh dari kata kesempurnaan maka untuk penelitian selanjutnya disarankan mengembangkan variabel lainnya yang mempengaruhi *turnover intention* yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] W. H. Mobley, S. O. Horner, and A. T. Hollingsworth, "An evaluation of precursors of hospital employee turnover," *J. Appl. Psychol.*, vol. 63, no. 4, pp. 408–414, 1978, doi: 10.1037/0021-9010.63.4.408.
- [2] R. Eisenberger, R. Huntington, S. Hutchison, and D. Sowa, "Perceived organizational support.," *J. Appl. Psychol.*, vol. 71(3), p. 500, 1986.
- [3] F. Mas'ud, *Survai Diagnosis Organisasional*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2004.
- [4] N. . Allen and J. . Meyer, "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization," *Occup. Psychol.*, vol. 63, pp. 1–18, 1990.
- [5] I. Ghozali and H. Latan, *Partial Least Squares : Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2015.