

## ANALISIS DAMPAK CAREER DEVELOPMENT, KEPUASAN KERJA, PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA NAGA SWALAYAN JATIASIH

**Meri Henni Goretti Sitohang<sup>1</sup>, Muhammad Richo Rianto<sup>2</sup>**

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya  
email: 202110325134.mhs.ubharajaya.ac.id

### ABSTRAK:

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak dari career development (pengembangan karir), kepuasan kerja, dan perceived organizational support (dukungan organisasional yang dirasakan) terhadap turnover intention (keinginan untuk pindah kerja) karyawan di Naga Swalayan Jatiasih. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode survei dan mengumpulkan data melalui kuesioner dari responden yang merupakan karyawan Naga Swalayan Jatiasih. Analisis data dilakukan menggunakan berbagai teknik statistik untuk mengevaluasi hubungan antara variabel-variabel tersebut. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman lebih dalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi keinginan untuk pindah kerja di lingkungan kerja Naga Swalayan Jatiasih. Implikasi praktis dari penelitian ini dapat membantu manajemen dalam mengembangkan kebijakan dan strategi untuk meningkatkan pengembangan karir, kepuasan kerja, dan dukungan organisasional yang dirasakan, sehingga dapat mengurangi tingkat turnover intention karyawan.

**Keyword:** Career Development, Kepuasan Kerja, Perceived Organizational Support, Turnover Intention, Naga Swalayan Jatiasih

### PENDAHULUAN

#### Latar Belakang Masalah

Dengan pengembangan atau manajemen SDM yang efektif, seorang karyawan dapat lebih mudah mengatasi dan memenuhi tuntutan tugas, baik secara saat ini maupun di masa depan. Seiring adanya perkembangan dunia bisnis yang sudah dinamis dan menjadi persaingan yang ketat, perusahaan harus memiliki kemampuan untuk menghadapi berbagai tantangan yang terkait dengan SDM. Ini mencakup aspek-aspek seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, retensi, dan manajemen kinerja. Selain itu, perkembangan teknologi informasi dan perubahan dalam dinamika tenaga kerja telah mengubah cara HRM beroperasi.

Dalam persaingan antara perusahaan, karyawan memegang peran utama didalam menjaga kelangsungan perusahaan. Oleh karena itu, perlu diberikan perhatian yang sangat serius pada pengembangan karir untuk menjaga semangat kerja karyawan agar tetap tinggi. Salah satu faktor penting dalam kesuksesan perusahaan adalah seberapa baik perusahaan mengelola tingkat keinginan karyawan untuk pindah kerja (turnover intention). Pengembangan karir bagi karyawan sebenarnya adalah bentuk penghargaan atas usaha dan dedikasi yang mereka berikan. Menurut Busro (2018), karir bisa diartikan sebagai perjalanan seorang karyawan yang melibatkan upaya, aktivitas, dan tujuan yang akan dicapai. Ini termasuk dalam pencarian pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi dan aspirasi karir, serta perkembangan dalam alur jabatan. Pengelolaan karir yang efektif oleh karyawan juga akan memengaruhi hak-hak yang mereka peroleh, termasuk perbaikan fasilitas, kenaikan pendapatan, dan manfaat lainnya, baik bersifat finansial maupun non-finansial, seperti peningkatan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kepuasan dalam pekerjaan juga memiliki peran yang signifikan di dalam lingkungan kerja. Karyawan akan merasa puas jika mereka ditempatkan dengan baik, memiliki peralatan yang memadai, menerima penghargaan atas kinerja mereka, dan menikmati atmosfer kerja yang positif. Sudaryo, Aribowo, dan Sofiati (2018) juga mengungkapkan bahwa tingkat kepuasan kerja berkaitan erat dengan sejauh mana pekerjaan sesuai dengan harapan karyawan. Semakin besar perbedaan antara apa yang akan diharapkan dan apa yang mereka alami dalam kenyataan, semakin tinggi tingkat ketidakpuasan yang mereka rasakan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin banyak perbedaan antara apa yang diinginkan dan apa yang diberikan kepada karyawan, semakin besar adanya ketidakpuasan yang mungkin mereka rasakan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja mereka. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami dan memenuhi kebutuhan serta ekspektasi pada karyawan dalam hal pengembangan karir dan kepuasan kerja. Dalam konteks peran dukungan dalam organisasi, Perceived Organizational Support (POS) adalah keyakinan karyawan tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan memperhatikan kesejahteraan mereka. (Eisenberger et al., 1986; Mitchell et al. 2012, ;Soltani et al. ,2014). Penelitian ini menjadi penting untuk dapat mengetahui beberapa akar penyebab niat turnover karyawan di supermarket . Penelitian ini difokuskan pada analisis dampak Career Development (Pengembangan Karir), Kepuasan Kerja, dan Perceived Organizational Support (Dukungan Organisasi yang Dirasakan) terhadap turnover intention karyawan. Dalam penelitian ini, terdapat empat variabel yang menjadi perhatian, yaitu Career Development, Perceived Organizational Support, Kepuasan Kerja, dan Turnover Intention (Niat Pindah Kerja). Penelitian ini memiliki signifikansi penting karena bertujuan untuk memahami penyebab tingginya niat pindah kerja di suatu perusahaan, dengan harapan dapat mengurangi biaya dan

kerugian yang mungkin timbul akibat pergantian karyawan yang terlalu sering. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi tingkat niat pindah kerja, seperti stres kerja, tingkat kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan juga komitmen terhadap organisasi, dan lain sebagainya, sebagaimana disebutkan oleh Sutanto dan Gunawan (2013). Tingkat pergantian karyawan memiliki dampak yang signifikan pada perusahaan, baik terhadap kinerja maupun biaya operasional. Dampak terhadap kinerja berarti bahwa tingginya pergantian karyawan dapat mengganggu proses operasional dan produktivitas perusahaan. Dampak terhadap biaya mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat pergantian karyawan, semakin besar biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan, baik untuk merekrut karyawan baru maupun untuk memberikan pelatihan kepada mereka. Berdasarkan pada penelitian sebelumnya yang dimana, Desi Permata Sari (2019) dkk menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap turnover intention dan menurut Ida Bagus (2016) dkk menyatakan bahwa perceived organizational support mempunyai pengaruh negatif terhadap turnover intention, menurut Honorata Ratnawati (2021) dkk menyatakan perceived organizational support dan kepuasan kerja ternyata dipengaruhi, selanjutnya menurut Anggy Elfa (2022) dkk menyatakan career development berdampak negatif dan bermakna pada turnover intention, dan juga menurut Bernandus Ferry Wahyu Laksono (2019) dkk menyatakan kepuasan kerja memiliki dampak negatif yang signifikan pada turnover intention.

## Rumusan Masalah

Dari beberapa latar belakang diatas dapat diperoleh dalam beberapa rumusan masalahnya yaitu antara lain :

1. Bagaimana Career Development, Kepuasan Kerja, dan Perceived Organizational Support mempengaruhi niat untuk berpindah kerja (turnover intention) di kalangan karyawan di Naga Swalayan?
2. Apakah terdapat interaksi antara Career Development, Kepuasan Kerja, dan Perceived Organizational Support dalam mempengaruhi turnover intention karyawan di Naga Swalayan?
3. Apa faktor terkuat yang terkuat dalam mempengaruhi turnover intention karyawan di Naga Swalayan, antara Career Development, Kepuasan Kerja, atau Perceived Organizational Support?

**MUSYTARI**

ISSN : 3025-9495

Neraca Manajemen, Ekonomi  
Vol 2 No 7 Tahun 2023  
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

## KAJIAN TEORI

### Turnover Intention

**Turnover intention** merupakan dorongan atau suatu keinginan yang muncul pada karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan di tempat lain, dengan beberapa alasan yang bervariasi antara satu karyawan dan karyawan lainnya. Menurut Saputra et al., (2017) menjelaskan bahwa turnover intention yaitu suatu kecenderungan atau sikap karyawan terhadap potensi untuk meninggalkan atau mengundurkan diri dari pekerjaan tertentu. Menurut (Dharma, 2013), Turnover Intention dapat dijelaskan sebagai tingkat kecenderungan sikap karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan dalam jangka waktu tiga bulan ke depan, enam bulan ke depan, satu tahun ke depan, atau dua tahun ke depan.

**Turnover Intention** dapat didefinisikan sebagai dorongan, tindakan, atau keinginan untuk secara sukarela meninggalkan pekerjaan saat ini, yang juga dapat mencerminkan keinginan karyawan untuk mengakhiri hubungannya dengan organisasi (Hassan, Akram, & Naz, 2012). Lebih lanjut, beberapa studi menunjukkan bahwa niat untuk berhenti adalah prediktor yang kuat untuk perilaku berhenti sebenarnya, karena terdapat hubungan yang kuat dalam rata-rata tertimbang antara niat untuk berhenti dan tindakan berhenti yang sesungguhnya. (Firth et al., 2004). Dari pengertian – pengertian diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa turnover intention adalah suatu kecendrungan atau keinginan untuk berpindah pekerjaan dari perusahaan saat ini, jika dukungan dan hubungan baik pada atasan terhadap karyawan akan menurunkan dari risiko terjadinya turnover pada karyawan dan juga memainkan peran penting dalam mempengaruhi tingkat turnover intention pada karyawan.

### Career Development

**Career Development** adalah upaya untuk merencanakan, memperkuat keterampilan, dan membuat keputusan yang bertujuan mencapai tujuan karier individu. Ini melibatkan serangkaian langkah, termasuk pemilihan jalur pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, dan pengembangan profesional, yang berfungsi untuk membantu individu meraih kesuksesan dan mewujudkan cita-cita karier mereka. Career Development bagi seorang karyawan adalah cara untuk menghargai hasil dari upaya dan dedikasi yang telah diberikan selama proses kerja. Selain itu, career development juga merupakan sebuah hal yang diperhatikan oleh perusahaan untuk setiap anggotanya.

Busro (2018) Karir dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang melibatkan upaya dan aktivitas seorang karyawan dalam mencapai tujuan yang mereka tetapkan, mencari pekerjaan yang sesuai dengan kompetensinya, serta memahami perkembangan dalam hirarki jabatan. Jika seorang karyawan berhasil mengelola

pengembangan karirnya dengan baik, ini juga dapat menghasilkan hak-hak yang lebih baik dibandingkan dengan apa yang sudah diperoleh sebelumnya. Hak-hak ini dapat mencakup dalam beberapa aspek, baik yang bersifat materil maupun non-materiil, seperti adanya peningkatan fasilitas, pendapatan, dan juga lainnya. (Putra et al., 2020). Menurut Rivai dan Sagala (2009) Career development adalah upaya untuk meningkatkan kemampuan individu dalam rangka mencapai tujuan karier yang diinginkan. Tingkat kepercayaan yang tinggi dari karyawan terhadap program pengembangan karir yang ditawarkan oleh perusahaan akan mengurangi niat mereka untuk meninggalkan perusahaan. (Irvianti et al., 2011).

## **Kepuasan Kerja**

**Kepuasan kerja** merujuk pada kondisi emosional yang membuat karyawan merasa baik atau tidak baik terhadap pekerjaan mereka, dan melibatkan evaluasi mereka terhadap berbagai indikator yang terkait dengan pekerjaan tersebut. Menurut (Sumaryadi, 2015) Kepuasan kerja merupakan pandangan positif yang timbul dari penilaian terhadap pencapaian yang diantisipasi melalui usaha yang dilakukan dalam menjalani pekerjaan, serta imbalan yang diterima sebagai hasil dari usaha tersebut. Menurut (Sunyoto, 2013) Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang dapat menjadi pengalaman yang menyenangkan atau sebaliknya dalam persepsi karyawan terhadap pekerjaannya. Ini mencerminkan evaluasi subjektif seseorang terhadap tugas atau pekerjaan yang mereka lakukan, dan bisa mencakup sikap positif atau pun negatif terhadapnya. sil dari usaha tersebut. (Celik & Findikli, 2016).

**Kepuasan kerja** bisa berasal dari pekerjaan itu sendiri, faktor-faktor di luar pekerjaan, atau kombinasi keduanya. Menurut (Hasibuan, 2014) Kepuasan kerja yaitu ekspresi emosional yang positif dan berintensitas tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh seorang individu. Sikap ini tercermin melalui moralitas kerja, tingkat kedisiplinan, dan pencapaian kerja yang dicapai. Kepuasan kerja dapat timbul dari berbagai hal, seperti pencapaian tujuan, pengakuan atas kinerja, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta faktor-faktor lain yang membuat individu merasa bahwa pekerjaannya memenuhi harapan dan kepuasannya.

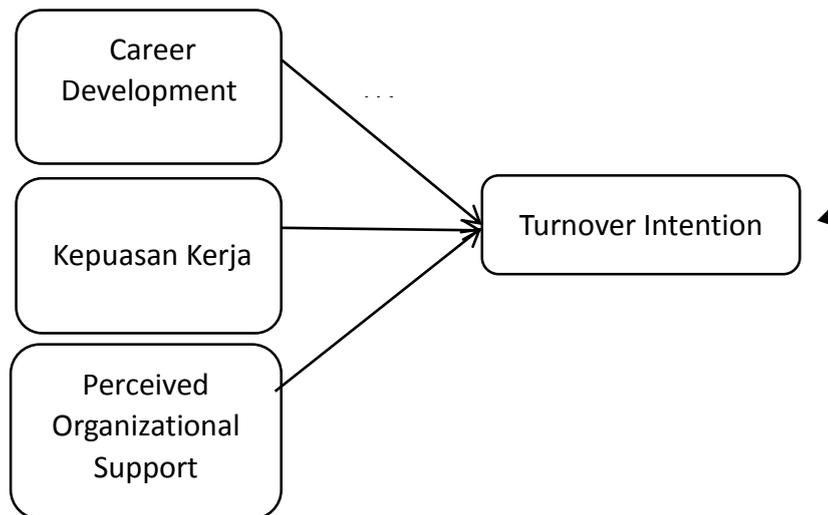
## **Perceived Organizational Support**

**Perceived Organizational Support (POS)** adalah istilah dalam psikologi organisasi yang menggambarkan pandangan individu tentang tingkat dukungan yang mereka terima dari organisasi di mana mereka bekerja. Ini mencerminkan keyakinan karyawan tentang apakah organisasi menghargai dan mendukung pencapaian serta kesejahteraan mereka. Perceived Organizational Support (POS) dari organisasi memiliki dampak yang signifikan dalam meningkatkan kualitas hidup di dalam organisasi, dan juga berpengaruh terhadap kesejahteraan fisik serta mental individu. (Cullen, Edwards, Casper, & Gue, 2014). Dalam konteks psikologis, dukungan organisasi merujuk pada upaya yang dilakukan oleh suatu organisasi dalam memberikan bantuan kepada karyawannya dan dampaknya terhadap kesejahteraan karyawan. Dukungan ini dapat berperan dalam meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan, serta memperbaiki kualitas kehidupan dalam lingkungan kerja, serta bagaimana karyawan mempersepsikan Dukungan Organisasi yang Dipersepsikan (POS).

**Perceived Organizational Support (POS)** memiliki potensi yang cukup untuk meningkatkan kepuasan kerja, emosi positif, komitmen, keterlibatan kerja karyawan, performa kerja, niat untuk bertahan dalam organisasi, serta mengurangi tingkat stres dan ketegangan dalam pekerjaan. Hal ini dapat memberikan kontribusi pada peningkatan produktivitas organisasi. (Rhoades & Eisenberger, 2002).

## Kerangka Konseptual

Kerangka berfikir yang diajukan meliputi beberapa variabel yaitu career development, kepuasan kerja, perceived organizational support dan turnover intention dapat digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 1**  
**Kerangka Konseptual**

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif, yang merupakan suatu metode ilmiah yang telah terstruktur untuk mengamati berbagai komponen dan fenomena serta hubungan di antara mereka. Fokus utama dalam penelitian kuantitatif adalah membangun dan menguji dari beberapa model sistematis dengan berdasarkan teori atau hipotesis yang terkait dengan fenomena tertentu. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan data dalam bentuk kuantitatif.

Dalam penelitian ini, dilakukan penggalan dua bentuk data, yakni data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui metode observasi, wawancara, serta kuesioner yang diisi oleh peserta penelitian. Seiring dengan itu, studi ini juga mengandalkan data sekunder yang diperoleh dari berbagai sumber, termasuk jurnal penelitian, buku referensi, dan dokumen lainnya. Penelitian ini menggunakan skala likert 1-5 sebagai pengukuran dari setiap variabel dengan urutan 1=sangat tidak setuju, 2=tidak setuju, 3=netral, 4=setuju, 5=sangat setuju.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan analisis dampak career development, kepuasan kerja, dan perceived organizational support terhadap turnover intention karyawan pada Naga Swalayan Jatiasih, dapat disimpulkan bahwa integrasi strategis dari tiga faktor ini dapat menjadi kunci dalam meminimalkan kecenderungan pergantian karyawan. Melalui peningkatan investasi dalam pelatihan dan pengembangan, menciptakan budaya organisasi yang mendukung inovasi, serta evaluasi dan pengukuran rutin, Naga Swalayan Jatiasih dapat membangun lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan karier, meningkatkan kepuasan kerja, dan secara efektif mengurangi turnover intention. Komitmen terhadap komunikasi terbuka juga akan memperkuat hubungan antara pimpinan dan karyawan, menciptakan fondasi yang kokoh untuk kesuksesan jangka panjang organisasi.

### Saran

Berdasarkan literature review tersebut saran yang mungkin bisa dilakukan, merancang dan melaksanakan program pengembangan karir yang komprehensif untuk karyawan. Program ini dapat mencakup pelatihan soft skills, pengembangan keterampilan teknis, dan promosi internal untuk memberikan insentif bagi karyawan yang berkinerja baik. Mendorong manajemen untuk fokus pada aspek-aspek non-finansial yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, seperti peningkatan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, pengakuan atas pencapaian karyawan, dan peningkatan atmosfer kerja yang positif. Dengan menerapkan saran-saran ini, diharapkan Naga Swalayan Jatiasih dapat meningkatkan kinerja organisasional, meminimalkan turnover intention, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan kepuasan karyawan.

### Bibliography

- Ksama, I. B. P. T., & Wibawa, I. M. A. (2016). PENGARUH LEADER-MEMBER EXCHANGE , ROLE STRESS DAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP TURNOVER INTENTION Ida Bagus Putu Titiksa Ksama 1 Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Perkembangan pariwisata di pulau Bali , saat ini sudah. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(10), 6174–6200.
- Laksono, B. F. W., & Wardoyo, P. (2019). Pengaruh Work – Life Balance, Kepuasan Kerja Dan Work Engagement Terhadap Turnover Intentions Dengan Mentoring Sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan Hotel Dafam Semarang. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1), 17.  
<https://doi.org/10.26623/jreb.v12i1.1525>
- Masta, N., & Riyanto, S. (2020). The Effect of Transformational Leadership, Perceived Organizational Support and Workload on Turnover Intention Sharia Banking Company in Jakarta. *Saudi Journal of Business and Management Studies*, 5(8), 473–481.  
<https://doi.org/10.36348/sjbms.2020.v05i08.003>
- Megiyanti Matande, Armanu Thoyib, & Desi Tri Kurniawati. (2022). The effect of perceived organizational support and transformational leadership on turnover intention of health workers at Hospital X Mimika Regency Papua. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, 11(6), 218–228.  
<https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i6.1922>
- Nurliawan, A. E., Wulandari, W., & Alfiana. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi pada PT.Victory International Futures Malang). *The 3rd Widyagama National Conference on Economics and Business (WNCEB 2022)*, Wnceb, 1130–1141.  
<http://publishing-widyagama.ac.id/ejournal-v2/index.php/WNCEB>
- Putranti, H. R. D., Suparmi, S., & Suprpti, S. (2021). Analisis Perceived Organizational Support, Quality Culture, dan Kepuasan Kerja sebagai Second-Order Factor terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Y di ATC (Air Traffic Control). *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 10(2), 258.  
<https://doi.org/10.30588/jmp.v10i2.765>

- Roesmawaty, A., & Indriati, F. (2020). The Role of Innovativeness in Mediating the Impact of Knowledge Management Processes on Organizational Performance. *International Journal of Management (IJM)*, 11(8), 1014–1027. <https://doi.org/10.34218/IJM.11.8.2020.092>
- Sari, D. P., Mulyani, S. R., & Jaya, D. S. E. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT Suka Fajar Solok. *Jurnal Ekobistek*, 8(1), 117–123. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v8i1.23>
- Takaya, R., Arsil, & Ramli, A. H. (2020). Perceived Organizational Support and Turnover Intention. *151(Icmae)*, 59–63. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200915.015>
- Tanoto, S. R., & Sugiharto, M. Y. (2018). The Impacts of Distributive Justice and Perceived Organizational Support on Turnover Intention within The Poultry Industry. *Petra International Journal of Business Studies*, 1(2), 88–97. <https://doi.org/10.9744/ijbs.1.2.88-97>