



Pengaruh Kepuasan Kerja dan Dukungan Organisasi yang Dirasakan terhadap Niat untuk Tinggal Dimediasi Komitmen Organisasi (Studi Kasus di PT.Wangta Agung Surabaya)

Wiwit Lusiana*¹, Siti Mujannah² Achmad Yanu Alif Fianto³

^{1,2,3}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Indonesia

1262300023@surel.untag-sby.ac.id¹, sitimujannah@untag-sby.ac.id², achmadyanu@untag-sby.ac.id³

Alamat: Jl. Semolowaru No.45, Menur Pumpungan, Kec. Sukolilo, Surabaya, Jawa Timur 60118
Korespondensi penulis : 1262300023@surel.untag-sby.ac.id*

Abstract. *Job satisfaction is one thing that triggers the intention to continue working at a company. This research investigates the influence of job satisfaction and perceived organizational support on organizational commitment. Also investigate whether organizational commitment is a good mediator. This study conducted a survey of employees at PT Wangta Agung Surabaya. Using a purposive sampling method with sample criteria being employees who had worked for at least 1 year, 94 respondents were obtained. The data was then analyzed using Structural Equation Modeling. The findings show that job satisfaction and perceived organizational support make a positive contribution to organizational commitment. Research also proves that organizational commitment mediates the relationship between job satisfaction and perceived organizational support on employee intention to stay. This study contributes to understanding employee behavior by using the framework of Organizational Commitment and Intention to Stay in service companies, which can also be applied to other public companies.*

Keywords: *Job satisfaction, Perceived organizational support, Organizational commitment, Intention to stay.*

Abstrak. Kepuasan kerja merupakan salah satu yang memicu niat untuk tetap bekerja di satu perusahaan. Penelitian ini menyelidiki pengaruh kepuasan kerja dan dukungan organisasi yang dirasakan terhadap komitmen organisasi. Juga menyelidiki apakah komitmen organisasi menjadi mediator yang baik. Studi ini melakukan survei pada karyawan di PT.Wangta Agung Surabaya. Menggunakan metode sampling purposive dengan kriteria sampel adalah karyawan yang sudah bekerja minimal 1 tahun, didapat 94 responden. Data kemudian dianalisis menggunakan *Structural Equation Modelling*. Temuan menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan dukungan organisasi yang dirasakan memberikan kontribusi positif terhadap komitmen organisasi. Penelitian juga membuktikan bahwa komitmen organisasi memediasi hubungan kepuasan kerja dan dukungan organisasi yang dirasakan terhadap niat untuk tinggal karyawan. Studi ini berkontribusi dalam memahami perilaku karyawan dengan menggunakan kerangka komitmen organisasi dan niat untuk tinggal di perusahaan jasa, yang hal ini dapat juga diterapkan pada perusahaan umum lainnya.

Kata Kunci: Kepuasan kerja, Dukungan organisasi yang dirasakan, Komitmen organisasi.

1. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan mempunyai tujuan yang hendak dicapai dengan efisien dan efektif. Pencapaian tujuan tersebut, dapat dilakukan karena ada berbagai sumber daya yang digunakan dalam melakukan kegiatan perusahaan. Kegiatan yang dilakukan perusahaan tentunya membutuhkan tenaga dan pikiran dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan sebagai sumber daya dalam perusahaan perlu dikelola dengan baik. Sebagai seorang individu karyawan mempunyai keterbatasan, kebutuhan, keinginan, dan perasaan, sehingga membutuhkan perhatian dan perlakuan khusus dari pada sumber daya perusahaan yang lain. Setiap karyawan akan membandingkan sesuatu hal yang didapat dari perusahaan dengan sesuatu yang diberikannya

terhadap perusahaan. Perbandingan tersebut akan menimbulkan persepsi karyawan terhadap pekerjaannya dalam perusahaan. Persepsi karyawan terhadap suatu hal yang ada di perusahaan akan berdampak pada perasaan, motivasi, sikap, dan perilaku (Ivancevich et al, 2006).

Kepuasan kerja dapat menentukan sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Robbins (2015) berpendapat bahwa: Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut. Dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan membutuhkan rekan kerja yang membantu menyelesaikan pekerjaan. Karyawan akan merasa bergairah dalam bekerja dengan adanya hubungan yang baik dengan rekan kerja dan pimpinanya. Rekan kerja yang memberi dorongan moril, memberikan saran dan nasihat membantu karyawan dalam berperilaku dalam perusahaan. Pengawasan atau supervisi yang memberikan dorongan, membimbing, dan mengarahkan karyawannya agar bekerja sesuai dengan ketentuan perusahaan. Kondisi pekerjaan yang memberikan kenyamanan dan mendukung pekerjaannya, akan membuat karyawan merasa tenang dalam bekerja.

Perusahaan yang memberikan kesempatan karyawan untuk maju dalam bekerja baik itu berupa pengetahuan maupun jabatan yang lebih tinggi, akan berdampak pada kepuasan karyawan mengenai kebutuhan akan aktualisasi diri dan dihargai dalam organisasi. Terkait dengan keamanan kerja, karyawan membutuhkan kepastian mengenai status mereka dalam organisasi, status tersebut bisa sebagai karyawan tetap maupun karyawan kontrak yang masih mempunyai peluang bekerja dalam perusahaan. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja (Sutrisno, 2009).

Kepuasan kerja yang dicapai karyawan akan mempengaruhi kesediaan dan kerelaan karyawan tetap berkarya tetap diperusahaan. Kesediaan dan kerelaan yang diperoleh karyawan akan berdampak pada Dukungan organisasi yang dirasakan. Tercapainya harapan karyawan pada perusahaan menimbulkan kepuasan yang pada akhirnya akan mempengaruhi komitmen karyawan terhadap perusahaan. Hidayat (2018), dan Puspitawati & Riana (2014), membuktikan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap Dukungan organisasi yang dirasakan. Sementara Cahayu & Rahyuda (2019), membuktikan adanya pengaruh Dukungan organisasi yang dirasakan terhadap Dukungan organisasi yang dirasakan. Dengan demikian kesesuaian beban kerja dan gaji sangat penting untuk menjaga Dukungan organisasi yang dirasakan, di sisi lain,

kepuasan kerja akan meningkatkan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan dan kesediaan karyawan untuk memberikan kualitas layanan terbaik.

PT.Wangta Agung didirikan pada tahun 1950, dimulai dari home industri yang mempekerjakan tenaga kerja profesional. Dan sejak 1972 PT.Wangta Agung menjadi perusahaan keluarga yang cukup disegani. Dengan bersenjata kreativitas dan ketekunan, kita berspekulasi untuk menjadi bagian dari dunia dan pada tahun 1987 memulai export ke USA dan Eropa. Untuk meningkatkan mutu dan kualitas hasil produksi, perusahaan banyak bekerja sama dengan beberapa perusahaan manufaktur dari Taiwan. Saat ini PT.Wangta Agung telah didukung lebih dari 10 ribu tenaga profesional ahli dibidangnya serta kepercayaan yang kuat diberikan konsumen., hampir setengah abad PT.Wangta Agung telah menghasilkan berbagai jenis sepatu dan sandal yang dipasarkan baik didalam maupun diluar negeri, diantaranya Diadora, Tommy Hilfiger, O' Neil, Marlboro, Princess, Convers, Spalding, Donnay, Gola, Air Pro, Pro Kennex, Profesional, Kelme, Ardiles, Gibor, Willow dll. Dengan produksi menyebar ke 10 negara berbeda di dunia.

Kepuasan kerja merupakan salah satu rekomendasi yang dianggap penting dalam mendorong karyawan agar bekerja dengan sungguh-sungguh dan berkomitmen terhadap tujuan, visi, dan misi PT. Wangta Agung. Di perusahaan masih sering terjadi kurang lancarnya komunikasi antara pimpinan dan bawahan (karyawan), sehingga karyawan merasa kurang puas terhadap perusahaan. Dalam hal ini, peneliti berasumsi dukungan organisasi dan dukungan organisasi yang dirasakan yang tinggi dapat meningkatkan etos kerja karyawan itu sendiri. Penelitian ini dilakukan untuk mengisi kesenjangan ini, dan membuat satu model dengan dukungan organisasi yang dirasakan sebagai variabel mediasi.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peran strategis dalam menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan perusahaan. Dalam upaya mewujudkan tujuan tersebut, peran SDM akan terus dioptimalkan untuk bisa meningkatkan kinerjanya demi kelangsungan perusahaan.

Niat Untuk Tinggal (*Intention To Stay*)

Niat untuk tetap adalah kemauan yang disadari oleh karyawan untuk menetap dan bertahan dalam pekerjaannya sekarang. Niat untuk tinggal sepenuhnya tidak terpusat dengan keinginan mereka untuk tetap tinggal, melainkan terdapat penyebab yang membuat mereka berada di posisi sekarang yakni nilai-nilai atau keyakinan budaya yang sesuai dengan mereka (Dechawatanapaisal, 2018). Secara umum kemampuan para pemimpin dalam mempengaruhi,

menginspirasi, memotivasi dan memuaskan karyawan menjadi pendorong niat karyawan untuk tetap berada di dalam organisasi (Sobaih et al., 2022). Hakemzadeh et al. (2020) menyebutkan bahwa karyawan tetap dalam profesi mereka karena mereka, merasa bangga dan istimewa menjadi bagian dari organisasi tersebut, sehingga mereka memiliki hasrat untuk tetap tinggal. Indikator Niat untuk tinggal adalah sebagai berikut: a. Niat untuk tetap pada organisasi tanpa batas b. Niat untuk berhenti pada organisasi c. Niat untuk mendapatkan pekerjaan baru (Konovsky & Cropanzano, 1991).

Kepuasan Kerja (*Job satisfaction*)

Kepuasan kerja karyawan merupakan motivasi moral karyawan, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan yang ingin diraih sebuah perusahaan (Hasibuan, 2020). Kepuasan kerja sebagai kondisi situasional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja karyawan mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya (Rosita & Yuniati, 2016). Kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor yang ada pada diri karyawan dan faktor pekerjaan. Faktor karyawan yaitu, kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja (Mangkunegara, 2019). Ilahi et al. (2017), dan Hidayat, (2018) membuktikan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap dukungan organisasi yang dirasakan. Sukistianingsih et al. (2023), membuktikan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap Niat untuk tinggal. Indikator kepuasan kerja adalah: pekerjaan yang secara mental menantang, gaji atau upah yang pantas, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, rekan sekerja yang mendukung (Robbins, 2015).

Dukungan Organisasi yang Dirasakan (*Perceived Organizational Support*)

Dukungan organisasi yang dirasakan, secara luas didefinisikan sebagai sejauh mana organisasi menghargai, menghormati, dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan di samping kontribusi dan layanan yang telah mereka lakukan untuk organisasi (Labrague et al., 2018). Li et al., (2022) menyatakan bahwa pertukaran sosial terjadi ketika organisasi, bertindak menguntungkan karyawannya maka timbulnya dukungan organisasi yang dirasakan, dan karyawan melakukan upaya ekstra untuk membuat organisasi mencapai tujuannya sebagai bentuk balasan yang sama. Dukungan organisasi yang dirasakan adalah persepsi subjektif

tentang sumber daya yang disediakan organisasi. Ketika karyawan mempersepsikan dukungan dari organisasi, mereka dapat mengurangi perilaku tidak etis sebagai imbalan kepada organisasi (Côté et al., 2020). Cahayu & Rahyuda (2019), dan Purwono et al. (2023) membuktikan adanya pengaruh Dukungan organisasi yang dirasakan terhadap dukungan organisasi yang dirasakan. Sukistianingsih et al. (2023), membuktikan adanya pengaruh dukungan organisasi yang dirasakan terhadap niat untuk tinggal. Indikator dukungan organisasi yang dirasakan adalah: organisasi menghargai kontribusi karyawan; organisasi menghargai usaha ekstra yang telah karyawan berikan; organisasi akan memperhatikan segala keluhan dari karyawan (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Komitmen Organisasional (*Organizational Commitment*)

Komitmen organisasi merupakan segala tatanan nilai organisasi yang diterima oleh anggotanya untuk menjalin hubungan yang erat hingga tercipta loyaltitas dari mereka. Komitmen karyawan terhadap organisasi sebagai ikatan psikologis individu terhadap organisasi yang meliputi keterlibatan kerja, loyalitas, dan rasa percaya karyawan pada nilai-nilai organisasi (Schwepker & Dimitriou, 2021). Komitmen organisasi terbentuk ketika seorang karyawan merasakan hubungan yang erat dengan organisasinya untuk mempertahankan diri sebagai bentuk keinginan karyawan dalam berafiliasi dengan organisasi (Chang et al., 2019). Aboobaker et al., (2020) mengemukakan bahwa rekrutmen dan seleksi karyawan yang sesuai dengan strategi organisasi merupakan tahap awal dalam membangun komitmen dan loyalitas terhadap organisasi. Azzuhairi et al. (2022), membuktikan adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap Niat untuk tinggal. Indikator Dukungan organisasi yang dirasakan adalah: rasa bangga pada pekerjaan; rasa loyal pada perusahaan; perhatian pada keberlangsungan perusahaan; pekerjaan yang memberi inspirasi; kesesuaian nilai pribadi dan organisasi (Allen & Meyer, 1997).

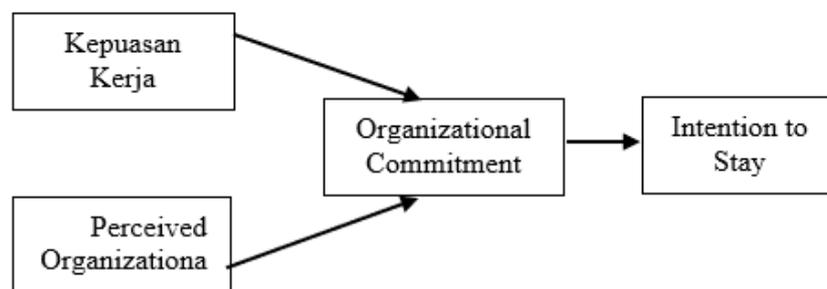
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan dukungan organisasi yang dirasakan terhadap komitmen organisasi, juga untuk mengetahui apakah komitmen organisasi memediasi positif pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap niat untuk tinggal. Berdasarkan pada literatur yang tersedia, hipotesis berikut dikembangkan:

H1: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi

H2: Dukungan organisasi yang dirasakan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi

- H3: Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap niat untuk tinggal
- H3a: Komitmen organisasi memediasi positif pengaruh kepuasan kerja terhadap niat untuk tinggal
- H3b: Komitmen organisasi memediasi positif pengaruh perceived organizational terhadap niat untuk tinggal

Kerangka kerja penelitian yang menggambarkan hubungan antara variabel penelitian dapat dibangun berdasarkan permasalahan dan tinjauan literatur ditunjukkan pada gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kausal. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT.Wangta Agung Surabaya (Malhotra & Birks, 2007). Dengan populasi yang tidak pasti, maka untuk mendapatkan jumlah minimal sampel menggunakan rumus Lemeshow dengan margin error 10 persen, dan sampel penelitian sebesar 94 responden (Lemeshow et al., 2009). Penelitian menggunakan metode sampling purposive dengan kriteria sampel yang digunakan adalah karyawan yang sudah bekerja minimal 1 tahun. Teknik analisis menggunakan SEM (*Structural Equation Modelling*) dengan bantuan software Warp PLS (*Warp Partial Least Square*).

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer, yang diperoleh dari tanggapan kuesioner. Data dikumpulkan dengan memberikan beberapa pernyataan dalam kuesioner dan tentang faktor demografis mereka, persepsi tanggapan menggunakan skala Likert 5 tingkat dengan interval skor dari 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju), kemudian dilakukan analisis statistik deskriptif dan pengujian hipotesis (Kyriazos & Stalikas, 2018).

Setelah menguji instrumen, dilakukan measurement model, yaitu uji *outer model* dan *inner model*. Uji *Goodnes of fit overall model* dilakukan untuk melihat model struktural dan model pengukuran secara terintegrasi. Akhirnya, dilakukan uji hipotesis.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi responden meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan status perkawinan ditunjukkan pada Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik responden (N = 94)

Karakteristik		Frekuensi	Percentase (%)
Gender	Laki-laki	57	60,4
	Perempuan	37	39,4
Umur	< 30 tahun	26	27,3
	31-40 tahun	47	50,0
	> 40 tahun	21	22,7
Tingkat pendidikan	Tingkat SMA	19	20,2
	Tingkat perguruan tinggi	75	79,8
Status	Berkeluarga	79	84,0
	Belum berkeluarga	15	16,0

Analisis data deskriptif terhadap 94 responden menunjukkan bahwa: jenis kelamin responden didominasi laki-laki (60.4%). Karakteristik responden berdasarkan usia, didominasi pada rentang usia 31-40 tahun, yaitu 50.0%, di usia >40 tahun, sebanyak 22.7%, dan di usia <30 tahun, sebanyak 27.3% responden. Tingkat pendidikan mayoritas responden adalah tingkat perguruan tinggi yang mencapai 79.8%, sedangkan sisanya berpendidikan tingkat SMA 20.2%. Status responden Berkeluarga 84%, dan Belum berkeluarga 16%.

Goodness of fit model di analisis dari besaran nilai *Average Path Coefficient* (APC), *Average R Squared* (ARS), *Average adjusted R-squared* (AARS) dan nilai *Average Variance Inflation Factor* (AVIF). Tabel 2 menunjukkan hasil analisis. Dimana AVIF dan APC menunjukkan multikolinearitas variabel independen dan hubungannya. Data hasil evaluasi ini menginformasikan bahwa model dapat diterima.

Tabel 2. Goodness of fit model

Hasil	P-Value	Kriteria	Keterangan
Average path coefficient	0.300	> 0,001	didukung
Average R-squared	0.181	> 0,001	didukung
Average adjusted R-squared	0.173	> 0,001	didukung
Average block VIF	1.299	< 5.000	didukung

Sumber: Keluaran WarpPLS

Uji Validitas Variable Penelitian

Berdasarkan Tabel 3, nilai loading factor masing-masing indikator lebih besar dari 0,5, dan nilai AVE (average variances extracted) lebih besar dari 0,5. Dengan demikian, semua indikator dan ukuran convergent validity variable penelitian memenuhi persyaratan.

Tabel 3. Nilai Loading Factor, dan AVE

Variabel penelitian	Indikator	Nilai Loading Factor	AVE
Kepuasan kerja (Puas -X1)	Puas -X1.1	0.943	0.716
	Puas -X1.2	0.874	
	Puas -X1.3	0.800	
	Puas -X1.4	0.790	
Perceived organizational support (Per_Org-X2)	Per_Org-X2.1	0.774	0.754
	Per_Org-X2.2	0.877	
	Per_Org-X2.3	0.887	
Organizational commitment (Komit -Z)	Komit -Z.1	0.815	0.894
	Komit -Z.2	0.801	
	Komit -Z.3	0.810	
	Komit -Z.4	0.840	
	Komit -Z.5	0.887	
Intention to stay (Inten-Y)	Inten -Y.1	0.821	0.724
	Inten -Y.2	0.946	
	Inten -Y.3	0.808	

Sumber: Keluaran WarpPLS

Validitas diskriminan ditunjukkan dengan nilai AVE,s (*square roots of average variance extracted*), dimana nilai AVE,s terdapat pada posisi diagonal pada correlations among latent variables output WarpPLS, dan nilai yang diharapkan adalah lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi pada blok yang sama. Berdasarkan Tabel 4, nilai pada blok diagonal lebih besar dibandingkan dengan nilai pada blok yang sama. Dengan demikian, seluruh variable memenuhi kriteria discriminant validity

Tabel 4. Korelasi antar variabel laten

Variabel	Puas -X1	Per_Org-X2	Komit -Z	Inten-Y
Puas -X1	0.718	0.488	0.416	0.064
Per_Org-X2	0.488	0.744	0.470	0.021
Komit -Z	0.416	0.470	0.703	0.246
Inten-Y	0.064	0.021	0.246	0.724

Sumber: Keluaran WarpPLS

Uji Reliabilitas Variable Penelitian

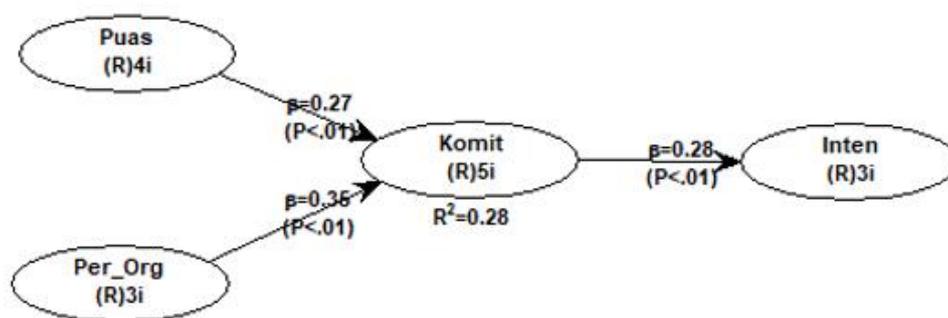
Uji reliabilitas variabel penelitian diukur dengan dua kriteria yaitu *composite reliability* dan *cronbach's alpha*.

Tabel 5. Hasil uji reliabilitas

Cut Off Value		Puas -X1	Per_Org-X2	Komit -Z	Inten-Y	Notes
Cronbach's Alpha	> 0.6	0.629	0.792	0.669	0.640	Semua item memenuhi persyaratan
Composite Reliability	> 0.7	0.765	0.787	0.797	0.766	

Sumber: Keluaran WarpPLS

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai cronbach alpha masing-masing variabel lebih besar dari 0,6. Juga, nilai reliabilitas komposit lebih besar dari 0,7. Oleh karena itu, semua konstruk telah memenuhi persyaratan.

**Gambar 2.** Koefisien jalur model penelitian (B= coefficient; p=probability;

R^2 =determination)

Pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan nilai estimasi signifikansi parameter model penelitian yang terlihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Uji Hipotesis

Hipotesis	Hubungan antar variabel	Koefisien Standar	P	Keputusan
H1	Puas -X1 \square Komit -Z	0.268	0.000	diterima
H2	Per_Org-X2 \square Komit -Z	0.349	0.000	diterima
H3	Komit -Z \square Inten-Y	0.281	0.000	diterima
H3a	Puas -X1 \square Komit -Z \square Inten-Y	0.075	0.033	diterima
H3b	Per_Org-X2 \square Komit -Z \square Inten-Y	0.098	0.042	accepted

Sumber: Keluaran WarpPLS

Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 0,268, dengan nilai $p=0,000$. Hal Ini menunjukkan bahwa H1 diterima. Terdapat pengaruh dukungan organisasi yang dirasakan terhadap komitmen organisasi sebesar 0,349, dengan nilai $p=0,000$. Hal Ini menunjukkan bahwa H2 diterima. Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap niat untuk tinggal sebesar 0,281, dengan nilai $p=0,000$. Hal Ini menunjukkan bahwa H3 diterima.

Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap niat untuk tinggal, melalui komitmen organisasi sebesar 0,075. Hal Ini menunjukkan bahwa H3a diterima. Terdapat pengaruh dukungan organisasi yang dirasakan terhadap niat untuk tinggal, melalui komitmen organisasi sebesar 0,098. Hal Ini menunjukkan bahwa H3b diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini menemukan bahwa niat untuk tinggal karyawan di PT.Wangta Agung Surabaya dapat dijelaskan secara signifikan oleh variabel kepuasan kerja, dukungan organisasi yang dirasakan dan komitmen organisasi. Penelitian ini juga membuktikan bahwa Komitmen organisasi adalah variabel intervening positif pada hubungan kepuasan kerja, Dukungan organisasi yang dirasakan dan Niat untuk tinggal. Untuk jelasnya pembahasan dan diskusi hasil penelitian, dilakukan satu persatu sebagai berikut:

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Komitmen organisasional terhadap Niat untuk tinggal melalui Komitmen organisasi

Temuan penelitian ini menginformasikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian bahwa kepuasan kerja memberi penguatan terhadap komitmen organisasi. Bukti ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan di PT. Wangta Agung Surabaya menurut responden sudah baik. Hal ini tercermin dari jawaban responden yang menyebutkan bahwa gaji yang diterima karyawan sudah mengikuti aturan pemerintah dan pantas. pekerjaan yang secara mental menantang dan kepribadian responden sesuai dengan pekerjaan yang dihadapi. Bahkan responden menyebutkan rekan sekerja yang mendukung tercapainya kinerja sesuai yang diharapkan. Penelitian ini, sesuai dengan hasil temuan Ilahi et al. (2017), dan Hidayat, (2018) yang membuktikan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap Dukungan organisasi yang dirasakan. Sukistianingsih et al. (2023), membuktikan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap Niat untuk tinggal.

Indikator pekerjaan yang secara mental menantang berkontribusi dominan membentuk Kepuasan kerja, sementara indikator gaji atau upah yang pantas berkontribusi terkecil pembentuk variabel Kepuasan kerja. Oleh karena itu masalah gaji memang masih perlu dievaluasi, karena salah satu komponen utama kepuasan adalah penghasilan, dimana setiap tahunnya terjadi inflasi, oleh karena itu masalah gaji dan penghasilan selalu menjadi perhatian para karyawan.

Dalam penelitian ini juga ditemukan adanya pengaruh tidak langsung antara kepuasan kerja terhadap Niat untuk tinggal melalui komitmen organisasi. Hal ini menginformasikan bahwa Komitmen organisasi adalah variabel intervening yang baik, pada hubungan kepuasan kerja dengan Niat untuk tinggal. Dengan demikian untuk menaikkan nilai Niat untuk tinggal karyawan dapat juga dilakukan melalui peningkatan kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Pengaruh Dukungan organisasi yang dirasakan terhadap Komitmen organisasi dan terhadap Niat untuk tinggal melalui Komitmen organisasi

Temuan penelitian ini menginformasikan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian bahwa dukungan organisasi yang dirasakan memberi penguatan terhadap komitmen organisasi. Bukti ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan di PT. Wangta Agung Surabaya sudah berjalan dengan baik. Hal ini tercermin dari jawaban responden yang menyebutkan bahwa organisasi menghargai kontribusi setiap karyawan, dengan memberikan bonus tambahan atas prestasi karyawan. Juga organisasi menghargai usaha ekstra yang telah

karyawan berikan, dan memperhatikan segala keluhan dan memberikan solusi terbaik bagi karyawan. Penelitian ini, sesuai dengan hasil temuan Cahayu & Rahyuda (2019) yang membuktikan adanya pengaruh dukungan organisasi yang dirasakan terhadap komitmen organisasi. Dan Sukistianingsih et al. (2023), membuktikan adanya pengaruh dukungan organisasi yang dirasakan terhadap niat untuk tinggal.

Indikator organisasi akan memperhatikan segala keluhan dari karyawan berkontribusi dominan membentuk Dukungan organisasi yang dirasakan, sementara indikator organisasi menghargai usaha ekstra yang telah karyawan berikan berkontribusi terkecil pembentuk variabel dukungan organisasi yang dirasakan. Oleh karena itu penghargaan organisasi terhadap usaha ekstra yang telah karyawan berikan masih perlu diperhatikan. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan bonus dan penghargaan lainnya yang nyata dan dapat dinikmati karyawan, juga dapat dilakukan dengan menaikkan level pangkat satu tingkat bagi karyawan yang berprestasi.

Dalam penelitian ini ditemukan juga adanya pengaruh tidak langsung yang signifikan antara Dukungan organisasi yang dirasakan terhadap niat untuk tinggal melalui komitmen organisasi. Hal ini menginformasikan bahwa Komitmen organisasi adalah variabel intervening yang baik, pada hubungan dukungan organisasi yang dirasakan dengan Niat untuk tinggal.

Pengaruh Komitmen organisasi terhadap Niat untuk tinggal

Temuan penelitian ini menginformasikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap niat untuk tinggal karyawan di PT.Wangta Agung Surabaya. Dengan demikian dapat dimaknai bahwa Komitmen organisasi memberi penguatan terhadap niat untuk tinggal karyawan. Bukti ini menunjukkan bahwa Komitmen organisasi di PT.Wangta Agung Surabaya sudah baik, dan berdampak pada niat untuk tinggal karyawan. Hal ini tercermin dari jawaban responden yang menyebutkan bahwa responden bangga dengan pekerjaan yang dilakukan saat ini, dengan demikian akan loyal pada perusahaan, sehingga responden sangat perhatian pada keberlangsungan perusahaan, dan akan turut menjaga agar perusahaan tetap berjalan dengan baik, sehingga karyawan dapat bonus pada akhir tahun. Juga tugas-tugas yang dilakukan setiap hari sesuai dengan nilai pribadi dan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil temuan Azzuhairi et al. (2022) yang membuktikan adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap Niat untuk tinggal.

Indikator kesesuaian nilai pribadi dan organisasi berkontribusi dominan pembentuk komitmen organisasi, sementara indikator pekerjaan yang memberi inspirasi berkontribusi terkecil pembentuk variabel komitmen organisasi. Oleh karena itu perlu dilakukan edukasi dan

penyesuaian tanggung jawab kerja terhadap karyawan agar pekerjaan yang dilakukan memberikan inspirasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen organisasi, mempunyai kaitan yang positif terhadap niat untuk tinggal karyawan. Hal ini menginformasikan bahwa dengan meningkatkan komitmen organisasi, maka akan mendorong naiknya nilai Niat untuk tinggal karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan dukungan organisasi yang dirasakan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah *variable intervening* yang baik dalam menghubungkan variabel kepuasan kerja dan dukungan organisasi yang dirasakan dengan niat untuk tinggal. Hal ini mempertegas bahwa untuk meningkatkan niat untuk tinggal karyawan dapat dilakukan dengan berusaha memperbesar nilai dukungan organisasi yang dirasakan dan komitmen organisasi. Dari kedua variabel yang dihipotesiskan, maka variabel dukungan organisasi yang dirasakan dominan pengaruhnya terhadap komitmen organisasi. Hal ini menginformasikan bahwa manajemen di PT. Wangta Agung Surabaya mendukung lingkungan dan situasi kerja yang baik agar karyawan betah dan puas menjadi bagian dari perusahaan.

Untuk penelitian berikutnya perlu kiranya dilakukan penambahan ruang lingkup penelitian, juga disarankan untuk meneliti secara lebih jauh tentang pengaruh faktor-faktor lain yang mempengaruhi niat untuk tinggal, seperti lingkungan kerja, adanya bonus prestasi dan *variable* lainnya, yang belum menjadi bagian dari topik penelitian ini, dimana masih banyak *variable* lain yang dapat berpengaruh pada niat untuk tinggal.

DAFTAR PUSTAKA

- Aboobaker, N., Edward, M., & K.A, Z. (2020). Workplace spirituality and employee loyalty: An empirical investigation among millennials in India. *Journal of Asia Business Studies*, 14(2), 211–225. <https://doi.org/10.1108/JABS-03-2018-0089>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (2013). Measurement of antecedents of affective, continuance, and normative commitment to organizational. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–8.
- Azzuhairi, A. Z., Soetjipto, B. E., & Handayati, P. (2022). The effect of compensation and work motivation on intention to stay through job satisfaction and organizational commitment employees. *International Journal of Humanities Education and Social Sciences*, 2(3).

- Cahayu, N. M. A., & Rahyuda, A. G. (2019). Pengaruh perceived organizational support terhadap perceived organizational support dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Chang, H. P., Hsieh, C. M., Lan, M. Y., & Chen, H. S. (2019). Examining the moderating effects of work-life balance between human resource practices and intention to stay. *Sustainability (Switzerland)*, 11(17). <https://doi.org/10.3390/su11174585>
- Côté, K., Lauzier, M., & Stinglhamber, F. (2020). The relationship between presenteeism and job satisfaction: A mediated moderation model using work engagement and perceived organizational support. *European Management Journal*, 39(2), 270–278. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2020.09.001>
- Dechawatanapaisal, D. (2018). Employee retention: The effects of internal branding and brand attitudes in sales organizations. *Personnel Review*, 47(3), 675–693. <https://doi.org/10.1108/PR-06-2017-0193>
- Hakemzadeh, F., Neiterman, E., Chowhan, J., Plenderleith, J., Geraci, J., Zeytinoglu, I., & Lobb, D. (2020). Work-life interface and intention to stay in the midwifery profession among pre- and post-clinical placement students in Canada. *Human Resources for Health*, 18(1), 1–10. <https://doi.org/10.1186/s12960-020-00509-4>
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hidayat, A. S. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan turnover intention. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 11(1), 51–66.
- Ilahi, D. K., Mukzam, M. D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja dan perceived organizational support. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 44(1).
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2007). *Perilaku dan manajemen organisasi (G. Gina, Trans.)*. Edisi ketujuh. Jakarta: Erlangga.
- Konovsky, M. A., & Cropanzano, R. (1991). The perceived fairness of employee drug testing as a predictor of employee attitudes and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 64(8), 698–707.
- Kyriazos, T. A., & Stalikas, A. (2018). Applied psychometrics: The steps of scale development and standardization process. *Psychology*, 9(11), 2531–2560.
- Labrague, L. J., McEnroe Petite, D. M., Leocadio, M. C., Van Bogaert, P., & Tsaras, K. (2018). Perceptions of organizational support and its impact on nurses' job outcomes. *Nursing Forum*, 53(3), 339–347. <https://doi.org/10.1111/nuf.12260>
- Lemeshow, S., Hosmer Jr, D. W., Klar, J., & Lwanga, S. K. (2009). *Adequacy of sample size in health studies*. New York: World Health Organization.
- Li, M., Jameel, A., Ma, Z., Sun, H., Hussain, A., & Mubeen, S. (2022). Prism of intention to stay through the means of internal support: A study of perceived organizational support. *Psychology Research and Behavior Management*, 15, 965–976. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S346697>

- Malhotra, N. K., & Birks, D. F. (2007). *Marketing research: An applied approach* (3rd ed.). Harlow: Pearson Education.
- Mangkunegara, A. A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Purwono, H., Utari, W., & Prasetyo, I. (2023). Pengaruh perceived organizational support terhadap komitmen pegawai melalui kepuasan kerja. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen*, 1(1), 153–162.
- Puspitawati, N. M. D., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh kepuasan kerja terhadap perceived organizational support dan kualitas layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(1), 6.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714.
- Robbins, S. (2015). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosita, T., & Yuniati, T. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan perceived organizational support sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 5(1).
- Schwepker, C. H., & Dimitriou, C. K. (2021). Using ethical leadership to reduce job stress and improve performance quality in the hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 94, 102860. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102860>
- Sobaih, A. E. E., Hasanein, A. M., Aliedan, M. M., & Abdallah, H. S. (2022). The impact of transactional and transformational leadership on employee intention to stay in deluxe hotels: Mediating role of organisational commitment. *Tourism and Hospitality Research*, 22(3), 257–270. <https://doi.org/10.1177/1467358420972156>
- Sukistianingsih, R., Parimita, W., & Wolor, C. W. (2023). The influence of perceived organizational support, job satisfaction, and organizational commitment on intention to stay in the retail industry in Jakarta. *Jurnal Comparative: Ekonomi dan Bisnis*, 5(2), 114–129.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan ke-1). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.