

**ANALISIS *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN
CAREER GROWTH TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
DI PT. MOLADIN FINANCE JAKARTA**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyusun Proyek Akhir
Program Studi Sarjana Terapan Manajemen Bisnis Internasional
Jurusan Administrasi Bisnis
Politeknik Negeri Bali

Oleh:

**Belinda Triana Romaito Situmorang
NIM: 2115744120**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2025**

**ANALISIS *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN
CAREER GROWTH TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DI
PT. MOLADIN FINANCE JAKARTA**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyusun Proyek Akhir

Program Studi Sarjana Terapan Manajemen Bisnis Internasional

Jurusan Administrasi Bisnis

Politeknik Negeri Bali

Oleh:

Belinda Triana Romaito Situmorang

NIM: 2115744120

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2025**

ABSTRAK

Turnover intention atau keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan menjadi salah satu tantangan serius dalam manajemen sumber daya manusia, tingginya tingkat *turnover intention* di sebuah perusahaan dapat berdampak negatif terhadap stabilitas organisasi dan produktivitas perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *perceived organizational support* dan *career growth* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Moladin Finance Jakarta, dengan menggunakan teknik pengambilan sampel *probability sampling* yaitu *simple random sampling*. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 97 karyawan. Analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik uji asumsi klasik, uji korelasi, analisis Regresi Linear Berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji f dengan bantuan program SPSS. Penelitian ini menunjukkan bahwa *perceived organizational support* pada PT. Moladin Finance Jakarta berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, dengan dilihat dari hasil uji t dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Sementara *career growth* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan dilihat dari hasil uji t dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. *Perceived Organizational Support* dan *career growth* berpengaruh secara simultan dilihat dari hasil nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,363 (36,3%). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi persepsi dukungan organisasi dan peluang pengembangan karier yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin rendah niat mereka untuk meninggalkan perusahaan.

Kata Kunci: *Perceived Organizational Support, Career Growth, Turnover Intention*

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

ABSTRACT

Turnover intention, is one of the most serious challenges in human resource management. A high level of turnover intention in an organization can negatively impact organizational stability and overall productivity. This study aims to analyze the influence of perceived organizational support and career growth on turnover intention among employees of PT. Moladin Finance Jakarta. The sampling technique used in this study is probability sampling with a simple random sampling method, resulting in a total of 97 employee respondents. The data analysis techniques employed include classical assumption tests, correlation tests, multiple linear regression analysis, coefficient of determination (R^2), t-test, and F-test using SPSS software. The results show that perceived organizational support has a negative and significant effect on employee turnover intention, as evidenced by a t-test significance value of 0.001. Meanwhile, career growth also has a negative and significant effect on turnover intention, with a t-test significance value of 0.001. Furthermore, perceived organizational support and career growth simultaneously influence turnover intention, as indicated by a coefficient of determination (R^2) of 0,363 (36.3)%. These findings indicate that the higher the employees' perception of organizational support and career development opportunities, the lower their intention to leave the company.

Keywords: *Perceived Organizational Support, Career Growth, Turnover Intention*

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA PROYEK AKHIR	vi
ABSTRACT	viii
PRAKATA	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.4.1 Manfaat Teoritis	8
1.4.2 Manfaat Praktis	9
1.5 Sistematika Penulisan	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
2.1 Telaah Teori	12
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.2 <i>Perceived Organizational Support</i>	19
2.1.3 <i>Career Growth</i>	26
2.1.4 <i>Turnover Intention</i>	33
2.2 Kajian Empiris	39
2.3 Kerangka Konsep dan Hipotesis	47
2.3.1 Hipotesis	48
BAB III METODE PENELITIAN	51
3.1 Tempat Penelitian	51

3.2	Populasi dan Sampel	51
3.2.1	Populasi	51
3.2.2	Sampel	51
3.3	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	53
3.3.1	Variabel Penelitian	53
3.3.2	Definisi Operasional	54
3.4	Sumber Data	56
3.4.1	Data Primer	56
3.4.2	Data Sekunder	57
3.5	Jenis Penelitian	57
3.5.1	Data Kuantitatif	57
3.5.2	Data Kualitatif	57
3.6	Metode Pengumpulan Data	58
3.6.1	Observasi	58
3.6.2	Kuesioner (Angket)	58
3.6.3	Wawancara	59
3.6.4	Triangulasi Data Kualitatif	60
3.7	Uji Instrumen Penelitian	61
3.7.1	Uji Validitas	61
3.7.2	Uji Reliabilitas	62
3.8	Teknik Analisis Data	62
3.8.1	Analisis Statistik Deskriptif	62
3.8.2	Analisis Statistik Inferensial	62
a.	Uji Asumsi Klasik	62
b.	Uji Korelasi	64
c.	Analisis Regresi Linier Berganda	64
d.	Uji F	65
e.	Koefisien Determinasi (R^2)	65
f.	Uji t	66
3.8.3	Teknik Analisis Data Kualitatif	66

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	68
4.1 Gambaran Umum Khalayak Perusahaan	68
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan	68
4.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan	70
4.2 Hasil Analisis dan Pembahasan	72
4.2.1 Hasil Analisis	72
4.2.1.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	72
a. Hasil Uji Validitas	72
b. Hasil Uji Reliabilitas	74
4.2.1.2 Karakteristik Responden	75
4.2.1.3 Analisis Statistik Deskriptif	77
4.2.1.4 Hasil Analisis Data	84
a. Uji Asumsi Klasik	84
b. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	88
c. Hasil Uji Korelasi	90
d. Hasil Uji F	92
e. Koefisien Determinasi (R^2)	93
f. Hasil Uji t	95
4.2.1.5 Strategi yang perlu dilakukan PT. Moladin Finance Jakarta dalam menekan <i>Turnover Intention</i>	97
4.2.2 Pembahasan	101
4.3 Implikasi Penelitian	105
4.3.1 Implikasi Teoritis	105
4.3.2 Implikasi Praktis	106
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	108
5.1 Simpulan	108
5.2 Saran	109
DAFTAR PUSTAKA	113

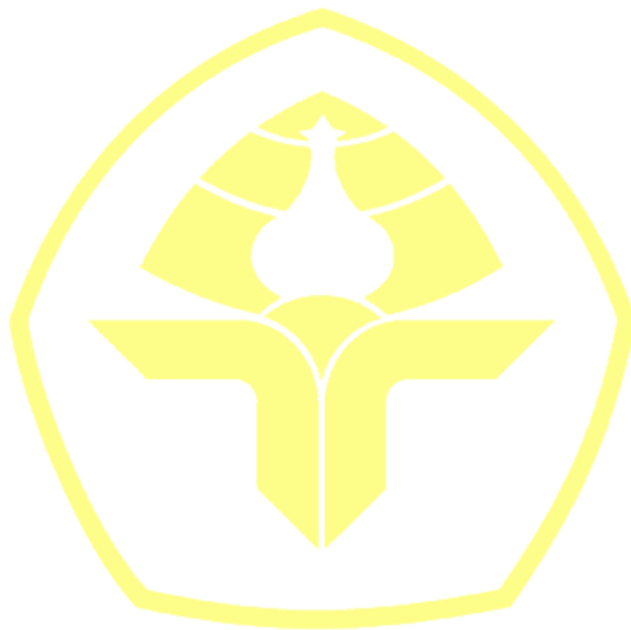
DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Karyawan yang Resign Dalam 5 Tahun Terakhir	5
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	40
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	54
Tabel 3. 2 Jawaban Pertanyaan Kuisisioner	59
Tabel 3. 3 Instrumen Wawancara	60
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden	75
Tabel 4. 2 Jawaban Responden Variabel Perceived Organizational Support	77
Tabel 4. 3 Jawaban Responden Variabel Career Growth.....	80
Tabel 4. 4 Jawaban Responden Variabel Turnover Intention	82
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas	73
Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas.....	74
Tabel 4. 7 Hasil Uji Normalitas	85
Tabel 4. 8 Hasil Uji Multikolinearitas	86
Tabel 4. 9 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	87
Tabel 4. 10 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	88
Tabel 4. 11 Hasil Uji Korelasi.....	90
Tabel 4. 12 Hasil Uji F.....	93
Tabel 4. 13 Koefisien Determinasi (R^2).....	94
Tabel 4. 14 Hasil Uji t.....	96

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Tingkat Turnover Karyawan 5 Tahun Terakhir	6
Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Teoritis	48
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT.Moladin Finance Jakarta.....	70



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Naskah Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 : Google Form Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 : Tabulasi Data
- Lampiran 4 : Uji Validitas
- Lampiran 5 : Uji Reliabilitas
- Lampiran 6 : Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 7 : Korelasi
- Lampiran 8 : Uji Linier
- Lampiran 9 : Wawancara
- Lampiran 10 : Handbook strategi menurunkan turnover intention karyawan
- Lampiran 11 : Dokumentasi
- Lampiran 12 : Surat Keterangan Penggunaan Karya Mahasiswa
- Lampiran 13 : LoA Jurnal Penelitian
- Lampiran 14 : Daftar Riwayat Hidup

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi yang kian kompetitif ini, pengelolaan sumber daya manusia bukanlah hal yang mudah, dikarenakan beragam suprastruktur serta infrastruktur perlu dipersiapkan sebagai pendukung dari terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan yang berkeinginan untuk tetap eksis serta mempunyai citra positif di pandangan masyarakat pasti akan memprioritaskan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusianya. Setiap perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja organisasinya secara berkelanjutan. Permasalahan utama yang para pemimpin perusahaan hadapi yakni saat berusaha mengamankan kelangsungan hidup perusahaannya melalui adanya karyawan sebagai SDM namun, fakta di lapangan menunjukkan banyak karyawan dengan sikap yang cenderung melakukan turnover intention, padahal sumber daya manusia (SDM) merupakan aset krusial yang dalam pencapaian tujuan perusahaan berfungsi sebagai penggerak utama.

Turnover intention atau niat karyawan untuk mengakhiri masa kerja dengan perusahaan merupakan tantangan besar dalam manajemen SDM. Tingginya angka *turnover* bisa menyebabkan berbagai dampak negatif, seperti meningkatnya biaya perekrutan dan pelatihan, terganggunya stabilitas organisasi, serta menurunnya produktivitas dan kualitas kerja. *Turnover* pada sebuah

perusahaan adalah realisasi dari *turnover intention* yang mana nantinya akan menjadi permasalahan besar bagi perusahaan, (Widyaningrum et al., 2023). *Turnover intention* yakni rasa ingin seorang pekerja/karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan hal ini bisa tercemin dari tindakan karyawan tersebut yang menjelajahi informasi lowongan pekerjaan lewat media sosial maupun dari relasi dan orang terdekat. Sebagaimana disebutkan oleh (Anggraeni et al., 2024), adapun faktor-faktor utama yang menjadi pengaruh terjadinya *turnover intention* meliputi kepuasan kerja, lingkungan kerja, gaji, keseimbangan kehidupan kerja, serta dukungan organisasi dan peluang karir.

Berdasarkan wawancara tak terstruktur dari sejumlah karyawan, mengimplikasikan bahwasanya *turnover intention* bisa terjadi dikarenakan kurangnya dukungan dari perusahaan (*Organizational Support*). Dalam masalah ini, karyawan akan merasa kurangnya kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan mereka dan kurangnya penghargaan pada kontribusi mereka. Faktor lain seperti ketidakjelasan karir juga merupakan satu dari banyaknya hal yang menjadi pemicu keinginan karyawan untuk mencari perusahaan lain sehingga dapat membuat *turnover karyawan* meningkat. Hal ini selaras dengan riset yang dilaksanakan (Anggraeni et al., 2024), dimana banyak hal yang menyebabkan karyawan mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaannya. Beberapa di antaranya adalah kurangnya keseimbangan kehidupan kerja, tidak adanya kesempatan untuk berkembang, serta minimnya dukungan dari

organisasi. Dalam menghadapi permasalahan tersebut, perusahaan dapat mengusahakan untuk bisa membangun perusahaan yang bisa menenangkan persaingan dengan selalu mempertimbangkan dampak dari keinginan karyawannya untuk tetap bekerja atau mengakhiri masa kerja dengan perusahaan.

Salah satu variabel krusial yang menjadi pengaruh terjadinya turnover intention yaitu *Perceived Organizational Support (POS)* atau persepsi karyawan mengenai dukungan yang organisasi berikan. POS merujuk pada sejauh apa karyawan merasa bahwa organisasi peduli terhadap kesejahteraan mereka dan menghargai kontribusi yang mereka berikan. Tingginya tingkat POS yang karyawan rasakan akan diiringi dengan tingkat turnover intention yang semakin rendah pula (Muylaert et al., 2023). POS tidak hanya mencakup aspek finansial, tetapi juga melibatkan dukungan emosional, penghargaan atas kerja keras, serta kesempatan untuk berkembang di dalam perusahaan.

Selain POS, faktor lain yang secara signifikan mempengaruhi *turnover intention* adalah *Career Growth* atau pertumbuhan karir. Karyawan cenderung tetap bertahan dalam suatu perusahaan jika mereka melihat adanya prospek karir yang jelas dan peluang untuk meningkatkan keterampilan mereka (Khalafi, 2024) Ketika organisasi gagal menyediakan jalur pengembangan yang jelas, karyawan akan merasa *stagnan* dan lebih mungkin mencari pekerjaan lain yang menawarkan kesempatan lebih baik. Perusahaan dengan program pengembangan

karir yang baik mengalami tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi dibanding perusahaan dengan strategi pengembangan yang kurang jelas.

Penelitian yang dilakukan oleh (Zahirah & Satrya, 2024) dengan judul “*The Influence Of Career Growth And Perceived Organizational Support On Turnover Intention: The Role Of Organizational Commitment Among Indonesian Millennial Employees*” menunjukkan bahwa *career growth* serta *perceived organizational support* mempengaruhi peningkatan komitmen dan mengurangi niat karyawan untuk *turnover intention*. Penelitian yang dilaksanakan (Herianto & Yanuar, 2021) dengan judul “*Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Turnover Intention Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Bank MNC Di Jakarta Pusat*” menunjukkan bahwasanya *Perceived Organizational Support* berpengaruh negatif dan tidak signifikan pada *Turnover Intention*. Penelitian yang dilaksanakan (Chalyana & Rahardjo, 2019) dengan judul “*Analisis Pengaruh Career Growth, Compensation, Dan Job Satisfaction Sebagai Variabel Intrvening Terhadap Tunrover Intention Karyawan Di PT. Imora Motor (Honda Jakarta Center)*” menunjukkan bahwa *Career Growth* secara tidak signifikan berpengaruh positif pada *turnover intention*. Sedangkan penelitian yang dilaksanakan (Handaya et al., 2024) dengan judul “*Analisis Mutasi, Kompensasi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Direktorat*

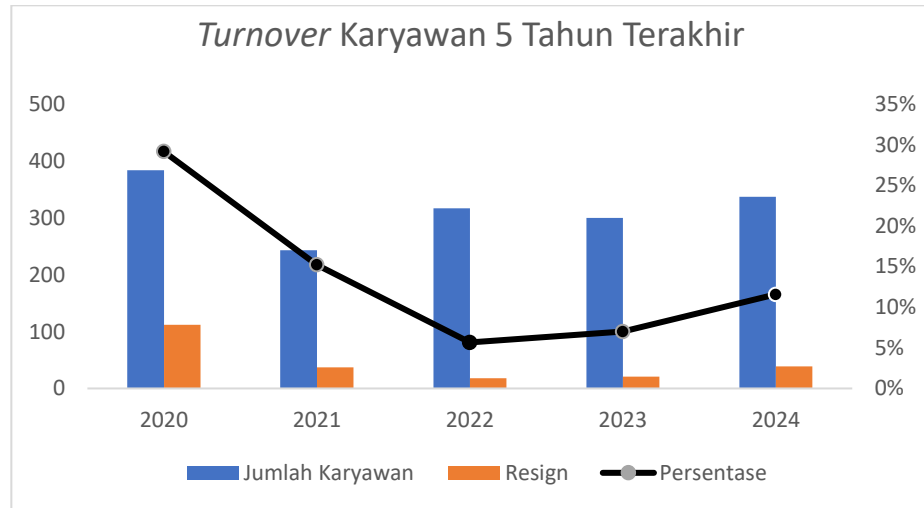
Jendral Bea Dan Cukai” menunjukkan bahwasanya pengembangan karir secara negatif dan signifikan mempengaruhi *turnover intention* pegawai DJBC.

Fenomena *turnover* karyawan terjadi juga di PT. Moladin Finance Jakarta (MOFI). MOFI merupakan perusahaan pembiayaan yang memiliki izin dan diawasi oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK). MOFI berdedikasi untuk memberdayakan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di seluruh Indonesia. Melalui penyediaan pembiayaan multiguna, investasi, dan modal kerja dengan menggunakan jaminan BPKB dan properti, MOFI memberi bantuan kepada UMKM dalam mengatasi kendala keuangan serta mewujudkan potensi pertumbuhan mereka. Peneliti memilih PT. Moladin Finance Jakarta sebagai objek penelitian dikarenakan pentingnya perusahaan dalam membuat tingkat *turnover intention* menurun yang ditakutkan nantinya akan menjadi awalnya *turnover* pada karyawan.

Tabel 1. 1 Karyawan Yang Resign Dalam 5 Tahun Terakhir

Tahun	Jumlah Total Karyawan	Resign	Persentase	Keterangan
2020	384	112	29,16%	-
2021	243	37	15,22%	Turun
2022	317	18	5,67%	Turun
2023	300	21	7%	Naik
2024	337	39	11,57%	Naik
Rata-Rata	316,2	45,4	13,7%	

Sumber : *Human Resources* PT. Moladin Finance Jakarta, 2024



Gambar 1. 1 Tingkat Resign Karyawan 5 Tahun Terakhir

Sumber : Data diolah Peneliti, Tahun 2025

Dapat disimpulkan dari data di atas bahwasanya tingkat persentase *resign* karyawan bersifat fluktuatif dan berdasarkan data diatas dapat dilihat tingkat persentase tertinggi terjadi pada tahun 2020 dan 2021. Hal ini disebabkan oleh masa peralihan *covid-19* ke *new normal*. Tingkat *resign* yang cukup tinggi selanjutnya terjadi di tahun 2024 yaitu sebesar 11,57%. Menurut Halimsetiono, (2014), tingkat *resign* karyawan dinyatakan normal bila berada pada kisaran 5-10% per tahun dan dinyatakan tinggi jika melebihi 10% per tahun dan hal ini dapat mengganggu kinerja dari perusahaan tersebut. Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti ingin menjadikan *turnover intention* menjadi variabel dependen yang ingin di teliti pada PT. Moladin Finance Jakarta. Berdasarkan hasil

penjabaran di atas, peneliti memiliki ketertarikan untuk mengkaji penelitian yang berjudul “**Analisis *Perceived Organizational Support* dan *Career Growth* Terhadap *Turnover Intention* Di PT. Moladin Finance Jakarta**” guna mengetahui bagaimana *Perceived Organizational Support* serta *Career Growth* dapat mempengaruhi *Turnover Intention* karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sebelumnya diuraikan, maka berikut rumusan masalah dalam penelitian ini:

1. Apakah *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT. Moladin Finance Jakarta?
2. Apakah *Career Growth* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT. Moladin Finance Jakarta?
3. Apakah *Perceived Organizational Support* dan *Career Growth* berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT. Moladin Finance Jakarta?
4. Upaya apa yang perlu dilakukan oleh PT. Moladin Finance untuk menekan *turnover intention*?

1.3 Tujuan Penelitian

Dengan adanya pokok permasalahan di atas, tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT. Moladin Finance Jakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Career Growth* terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT. Moladin Finance Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Career Growth* terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT. Moladin Finance Jakarta.
4. Untuk mengetahui upaya apa yang perlu dilakukan PT. Moladin Finance Jakarta dalam menekan *Turnover Intention*.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan penelitian diatas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberi kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen SDM, khususnya dapat memberi gambaran mengenai pengaruh antara *perceived organizational support*, *career growth*, serta *turnover intention*. Dan juga dapat mengimplementasikan ilmu yang sudah didapatkan selama melaksanakan perkuliahan di Politeknik Negeri Bali.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Politeknik Negeri Bali

Sebagai tambahan referensi bacaan di perpustakaan Politeknik Negeri Bali, terutama untuk Jurusan Administrasi Bisnis dalam mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia.

b. Bagi Mahasiswa

- 1) Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program diploma IV di Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali
- 2) Menambah wawasan dan pengalaman dalam melaksanakan penelitian di bidang manajemen SDM.
- 3) Mengimplementasikan teori yang telah dipelajari dalam praktik nyata di lapangan.

c. Bagi Perusahaan

Diharapkan melalui penelitian ini, peneliti bisa memberi informasi untuk perusahaan terkait hubungan antara *Perceived Organizational Support*, *Career Growth*, serta *Turnover Intention*.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian berjudul “Analisis *Perceived Organizational Support* dan *Career Growth* Terhadap *Turnover Intention* Di PT. Moladin Finance Jakarta” yakni sebagai berikut.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan, kontribusi penelitian yang dijabarkan yaitu teoritis serta praktik.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas mengenai teori-teori yang dipakai dalam pembahasan yang meliputi *Perceived Organizational Support*, *Career Growth*, dan *Turnover Intention* serta untuk mendukung teori dalam penelitian ini, maka disajikan sejumlah penelitian terdahulu serta kerangka pemikiran teoritis guna menggambarkan penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

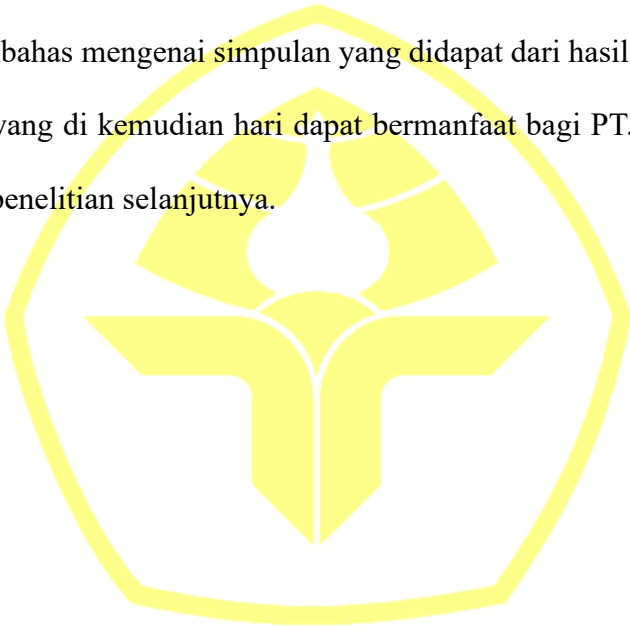
Bab ini berisikan populasi dan sampel, data penelitian, teknik sampling, variabel penelitian, metode analisis untuk mencapai tujuan penelitian serta jadwal penelitian dan sistematika penulisan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas terkait gambaran umum perusahaan yaitu PT. Moladin Finance Jakarta. Deskripsi singkat terkait objek penelitian, pengolahan data serta hasil analisis yang membahas Implikasi *Perceived Organizational Support*, *Career Growth* dan *Turnover Intention* pada PT. Moladin Finance Jakarta.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini membahas mengenai simpulan yang didapat dari hasil pembahasan serta saran-saran yang di kemudian hari dapat bermanfaat bagi PT. Moladin Finance Jakarta dan penelitian selanjutnya.



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan uraian pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka didapatkan simpulan berikut :

1. *Perceived organizational support* secara negatif dan signifikan mempengaruhi *turnover intention* karyawan, yang dibuktikan oleh nilai koefisien regresi -0,396 dengan tingkat signifikansi 0,001 yang menandakan semakin baik *perceived organizational support* yang diberikan, maka akan membuat *turnover intention* karyawan menurun.
2. *Career Growth* memiliki pengaruh negatif dan signifikan pada *turnover intention* karyawan, yang terbukti dari nilai koefisien regresi -0,338 dengan tingkat signifikansi 0,001 yang mana berarti bahwa semakin baik *career growth* dalam perusahaan, maka akan membuat *turnover intention* karyawan menurun.
3. *Perceived organizational support* serta *career growth* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan pada *turnover intention* karyawan, *perceived organizational support* serta *career growth* menunjukkan besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) yaitu 0.363, artinya 36.3% variasi variabel *turnover intention* dapat diinterpretasikan oleh variabel *perceived*

organizational support dan *career growth*. Sementara itu, sisanya ($100\% - 36.3\% = 63.7\%$) diinterpretasikan oleh sebab lain di luar model penelitian.

4. Berdasarkan hasil analisis data dan wawancara, diketahui bahwasanya *perceived organizational support* dan *career growth* secara negatif dan signifikan mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Maka dari itu, strategi penurunan *turnover intention* dapat dilakukan melalui peningkatan dukungan organisasi terhadap karyawan, seperti pemberian fleksibilitas kerja, komunikasi dua arah, serta penghargaan atas kontribusi. Di sisi lain, pengembangan karier juga perlu diperhatikan melalui pelatihan yang berkelanjutan, sistem promosi yang transparan, program coaching, serta pelibatan karyawan dalam perencanaan karier. Dengan menerapkan strategi tersebut, diharapkan PT. Moladin Finance Jakarta bisa menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung, memperkuat loyalitas karyawan, serta menurunkan niat untuk mengakhiri masa kerja dengan perusahaan.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian diatas, terdapat sejumlah saran yang dapat penulis sampaikan:

1. Faktor terbesar yang menjadi pengaruh dari rasa ingin karyawan untuk keluar dari perusahaan berdasarkan variabel *perceived organizational support* adalah ketika perusahaan kurang dalam memberikan fleksibilitas kerja (seperti cuti atau jam kerja fleksibel) untuk mendukung *work-life*

balance. Oleh karena itu, PT. Moladin Finance Jakarta perlu menerapkan kebijakan kerja yang lebih adaptif dan mendukung *work-life balance*, seperti pemberian opsi jam kerja fleksibel, sistem kerja *hybrid* (kombinasi WFO dan WFH), serta kemudahan dalam pengajuan cuti pribadi tanpa proses yang rumit. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih fleksibel dan responsif terhadap kebutuhan pribadi karyawan, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas, serta menekan angka turnover intention secara signifikan.

2. Faktor terbesar yang menjadi pengaruh dari rasa ingin karyawan untuk keluar dari perusahaan berdasarkan variabel *career growth* adalah ketika perusahaan masih kurang dalam memiliki sistem mentoring dan coaching yang mendukung pengembangan dan meningkatkan kinerja karyawan dan ketika karyawan kurang merasa puas dengan dukungan perusahaan terhadap rencana pengembangan karier nya.. Oleh karena itu PT. Moladin Finance Jakarta perlu membangun program pengembangan karyawan yang terstruktur melalui penerapan sistem mentoring dan coaching yang berkelanjutan. Hal ini dapat dilakukan dengan menunjuk mentor dari kalangan manajerial atau senior yang kompeten untuk membimbing karyawan baru maupun existing dalam mencapai target kinerja dan pengembangan karier. Selain itu, perusahaan juga perlu menyediakan pelatihan rutin, sesi coaching individual, serta evaluasi berkala untuk

memantau kemajuan karyawan. Dan untuk mengatasi keinginan karyawan keluar akibat ketidakpuasan terhadap dukungan pengembangan karier, perusahaan perlu merancang jalur karier yang jelas dan transparan bagi setiap karyawan, disertai dengan peluang kenaikan jabatan dan pengembangan kompetensi yang terukur. Strategi ini dapat dilengkapi dengan program pelatihan berkala, serta evaluasi kinerja yang adil dan objektif sebagai dasar pengambilan keputusan promosi. Selain itu, perusahaan perlu melakukan komunikasi terbuka mengenai kesempatan karier yang tersedia dan melibatkan karyawan dalam perencanaan pengembangan diri mereka. Dengan demikian, karyawan akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk bertumbuh bersama perusahaan, sehingga dapat menurunkan tingkat turnover intention.

3. Faktor terbesar yang menjadi pengaruh dari rasa ingin karyawan untuk keluar dari perusahaan yaitu ketika karyawan sering mencari informasi tentang lowongan pekerjaan di perusahaan lain.. Oleh karena itu, PT. Moladin Finance Jakarta perlu membangun keterikatan dan kepuasan kerja yang lebih kuat. Perusahaan dapat melakukannya dengan meningkatkan komunikasi dua arah antara manajemen dan karyawan, memberikan penghargaan atas kinerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan profesional dan personal. Selain itu, penting bagi perusahaan untuk secara rutin melakukan survei kepuasan kerja dan one-on-one feedback session agar dapat memahami kebutuhan dan kekhawatiran

karyawan secara lebih mendalam. Dengan begitu, perusahaan bisa mengambil langkah preventif sebelum niat berpindah kerja benar-benar direalisasikan oleh karyawan.

4. Faktor terbesar yang menjadi pengaruh dari rasa ingin karyawan untuk keluar dari perusahaan yaitu ketika jika ada kesempatan, karyawan bersedia meninggalkan perusahaan ini. Oleh karena itu PT.Moladin Finance Jakarat perlu memperkuat keterikatan emosional dan komitmen organisasi karyawan melalui peningkatan kepuasan kerja, keadilan organisasi, dan kejelasan arah karier. Perusahaan perlu mengevaluasi kembali faktor-faktor internal seperti budaya kerja, kesejahteraan, penghargaan, serta peluang pengembangan diri yang dirasakan karyawan. Selain itu, penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, menghargai kontribusi individu, dan memberi rasa aman secara jangka panjang. Dengan membangun hubungan yang lebih kuat antara karyawan dan perusahaan, keinginan untuk bertahan akan meningkat, dan kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan saat ada peluang akan menurun.

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR PUSTAKA

- Abi Ikhwanudin, M., & Wulansari, P. (2025). "Pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap turnover intention." *Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 8, 902–909.
- Adrie Oktavio, Michelle Laurent, V. W. (2020). "Memprediksi Turnover Intention melalui Employee Motivation dan Employee Engagement di Hotel W Bali - Seminyak." 2, 188–198. <https://doi.org/10.31289/jkbm.v6i2.3711>
- Al Rinadra, M., Fauzi, A., Galvanis, W. J., Unwalki, J., Awwaby, M., Satria, H., & Darmawan, I. (2023). Analisis Manajemen Talenta, Pengembangan Karir, dan Pengembangan Talenta Terhadap Kinerja Karyawan (Tinjauan Literatur). *JIMT - Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, NO.6, 753–767.
- Anggraeni, D. T., Ridho, A., & Sudari, S. A. (2024). the Effect of Compensation and Job Satisfaction on Turnover Intention At Pt Citra Insani Garda Semesta (Cigs). *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 8(3), 621. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v8i3.1505>
- Ayu, C., Panjaitan, S., Hosen, C., & Susanto, M. G. (2025). *Leader-Member Exchange dan Perceived Organizational Support sebagai Penentu Turnover Intention pada Perusahaan Surveyor di Indonesia*. 8, 2174–2180.
- Chalyana, W. G., & Rahardjo, M. (2019). Analisis Pengaruh Career Growth, Compensation, Dan Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening Terhadap Turnover Intention Karyawan Di PT. Imora Motor (Honda Jakarta Center). *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 02(1), 93–99.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2022). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (6th ed.)*. SAGE Publications.
- Dewi, & Hartania. (2024). *Peranan Ketidakamanan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. PLN (Persero) Tarakan Area Barabai Role of Job Peranan Ketidakamanan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. PLN (Pe. September*.
- Fadlillah, D., & Ananda, D. F. (2024). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Pemasaran Pt. X. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)*, 4(1), 63–72. <https://doi.org/10.34208/ejmtsm.v4i1.2509>
- Firdaus, R. F., Emillisa, N., & Puspa, T. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Perceived Organizational Diversity Terhadap Turnover Intention

- Karyawan Yang Di Mediasi Oleh Employee Engagement Pada Karyawan It Di Pt. Bank Xyz. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 3(1), 97–114. <https://doi.org/10.25105/jet.v3i1.15492>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halimsetiono, E. (2014). Peningkatan Komitmen Organisasi untuk Menurunkan Angka Turnover Karyawan. *Kesmas: National Public Health Journal*, 8(8), 339. <https://doi.org/10.21109/kesmas.v8i8.402>
- Handaya, S., Suyanto, Jayadi, & Indri Astuti. (2024). Analisis Mutasi, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Direktorat Jenderal Bea Dan Cukai. *Jurnal Manajemen*, 20(2), 43–65. <https://doi.org/10.25170/jm.v20i2.5155>
- Herianto, F., & Yanuar, Y. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Turnover Intention Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. BANK MNC DI JAKARTA PUSAT. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(1), 82. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i1.11290>
- Hossin, M. A., Hosain, M. S., Frempong, M. F., Adu-Yeboah, S. S., & Mustafi, M. A. (2021). What drives sustainable organizational performance? The roles of perceived organizational support and sustainable organizational reputation. *Sustainability (Switzerland)*, 13(22). <https://doi.org/10.3390/su132212363>
- Jiminez Santural Jose, R., Thi Anh, D., Ehsan Ullah, S., & Sadiq, M. (2021). Development of Human Resource Management Activities in Vietnamese Private Companies. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(14), 4391–4401.
- Jin, J., & Tang, J. (2021). Exploring the effect of perceived organizational support and resilience on Chinese pharmacists' engagement in stressful and competitive pharmaceutical work at hospitals. *Saudi Pharmaceutical Journal*, 29(9), 931–938. <https://doi.org/10.1016/j.jsps.2021.08.003>
- Karunia, R. L., Darmawansyah, D., Prasetyo, J. H., Triyadi, T., & Ariawan, J. (2023). The effectiveness of career development in mediating the influence of the working environment and training towards the performance of employee. *International Journal of Applied Economics, Finance and Accounting*, 17(2), 202–210. <https://doi.org/10.33094/ijaefa.v17i2.1098>
- Khalafi, A. (2024). *A model of job calling in teachers*. 20(2), 1–4.
- Kristanti, D., Charviandi, A., Juliawati, P., & Harto, B. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue 1).

<https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HYIR3&sig=ugm1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0>

Kusumaputri, E. S., Kumalasari, S. P., & Husna, S. (2021). Perceived Organizational Support, OCB and Creative Behaviour among Millennial Generation Start-up Employees. *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, 10(2), 290. <https://doi.org/10.12928/jehcp.v10i2.19947>

Ladjin, Litriani, Sahamony, Kusumaningrum, Maulina, Siregar, Hubbansyah, Solikin, Silitonga, Soeyatno, Asyari, Sinaga, A. (2022). *Www.Penerbitwidina.Com*.
Www.Penerbitwidina.Com.

Li, Q., Mohamed, R., Mahomed, A., & Khan, H. (2022). The Effect of Perceived Organizational Support and Employee Care on Turnover Intention and Work Engagement: A Mediated Moderation Model Using Age in the Post Pandemic Period. *Sustainability (Switzerland)*, 14(15). <https://doi.org/10.3390/su14159125>

Maan, A. T., Abid, G., Butt, T. H., Ashfaq, F., & Ahmed, S. (2020). Perceived organizational support and job satisfaction: a moderated mediation model of proactive personality and psychological empowerment. *Future Business Journal*, 6(1), 1–10. <https://doi.org/10.1186/s43093-020-00027-8>

Mada Aditia Wardhana, Ida Aju Brahmasari, & Ida Aju Brahma Ratih. (2023). Workplace learning in an effort to get recognition of Indonesian qualifications framework for career enhancement and employee competitiveness. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 18(3), 494–504. <https://doi.org/10.30574/wjarr.2023.18.3.1094>

Muylaert, J., Decramer, A., & Audenaert, M. (2023). How Leader's Red Tape Interacts With Employees' Red Tape From the Lens of the Job Demands-Resources Model. In *Review of Public Personnel Administration* (Vol. 43, Issue 3). <https://doi.org/10.1177/0734371X221087420>

Novie Citra Arta, D., Pabendon, T., Sandy, S., Abduh Anwar, M., & Taime, H. (2023). Analysis of the Relationship Between Job Stress and Work Environment With Turnover Intention: Literature Review Analisis Hubungan Antara Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Turnover Intention: Literatur Review. *Journal of Economic, Business and Accounting*, January.

Nur, A., & Munandar, I. (2025). *Barokah, Turnover, Dan Kompetensi Digital* January. <https://doi.org/10.62281/hhch7s48>

Putri, A. D., & Handoyo, S. (2020). *The Impact of Career Growth on Turnover Intention with Employee Engagement as a Mediator Variable: Study among the Generation Y Employees in Indonesia*. 216–223.

<https://doi.org/10.5220/0008587402160223>

- Putri, I. N. K., Yuliasri, & Games, D. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir dan Work Life Balance terhadap Turnover Intention dengan Retensi Karyawan sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 6(3), 575–584. <https://doi.org/10.37034/infeb.v6i3.961>
- Rachmawati, D., Sahid, S., Mahmud, M. I., & Buang, N. A. (2024). Enhancing student career readiness: a two-decade systematic literature review. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 13(3), 1301–1310. <https://doi.org/10.11591/ijere.v13i3.26485>
- Raymond, SE., M. S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Rifani, A. A., Suroija, N., Bisnis, A., & Semarang, P. N. (2024). *Influence of Customer Experience, Brand Ambassador, and Perceived Value On Customer Loyalty Of Somethinc 's Consumer In Semarang Pengaruh Customer Experience, Brand Ambassador, dan Perceived Value terhadap Customer Loyalty Konsumen Produk Somethinc d*. 10(1), 19–30.
- Rosida Hasbiran Dani, R. S. P. (2022). Dalam Pelayanan Umrah. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pelayanan Umrah*, 2(1), 45–50.
- Saputra, R. J., & Dahlan, K. S. S. (2024). Factors that Affect Work Attachment Mediated by the Perception of Organizational Support in Mining Companies PT. XYZ. *Interdisciplinary Journal and Humanity (INJURITY)*, 3(8), 519–528. <https://doi.org/10.58631/injurity.v3i8.230>
- Sari Dewi, N. U., Alhadar, F. M., & Mustafa, I. M. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Burnout Pada Karyawan PT BNI Cabang Ternate. *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(03), 294–304. <https://doi.org/10.34308/eqien.v12i03.1485>
- Septiani, T. A., Verawati, D. M., & Novitaningtyas, I. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Work family Conflict (WFC) Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Borobudur Internasional Golf & Country Club)tis. *JRMA | Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 10(2), 76–87. <https://doi.org/10.33508/jrma.v10i2.1086>
- Sismawati, W., & Lataruva, E. (2020). Karyawan Generasi Y Terhadap Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Bank Tabungan Negara Syariah Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 9(3), 1–11.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis* (Vol. 3). Alfabeta.
- Sulamto, H., & Perdana, S. (2021). Analisis Peningkatan Produktivitas Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode Human Resource Scorecard Dan Fuzzy

Analisis Haerarky Proses Di Pt Hsl. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf 2020 Analisis, August 2020*, 933–942.

- Syahputra, W., Yundianto, D., & Indrawardhana, E. (2022). Instrument validation of perceived organizational support (POS) indonesian version: A rasch model analysis. *Psikoislamika : Jurnal Psikologi Dan Psikologi Islam*, 19(2), 423–436. <https://doi.org/10.18860/psikoislamika.v19i2.15985>
- Trisnawati, A. A., Sianto, K., Seansyah, L. A., & Saputra, N. (2021). Holistic Work Engagement pada Tenaga Kesehatan di Kota Jakarta Barat: Pengaruh Digital Quotient, Authentic Leadership, dan Perceived Organizational Support selama Covid-19. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 2(4), 255–278. <https://doi.org/10.35912/jakman.v2i4.425>
- Widyaningrum, A., Kirana, K. C., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Work Passion, Work Life Balance, dan Stress Kerja terhadap Turnover Intention Studi pada Karyawan PT. BPR Bank Daerah Gunungkidul. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(2), 2300. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v23i2.3629>
- Yumei, M., Toh, P. S., & Yongqiang, X. (2024). The Influence of Employee Engagement and Perceived Organizational Support on Turnover Intention in Guangxi Private Colleges and Universities. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 14(9), 564–573. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v14-i9/22250>
- Zahirah, N. G., & Satrya, A. (2024). The Influence Of Career Growth And Perceived Organizational Support On Turnover Intention: The Role Of Organizational Commitment Among Indonesian Millennial Employees. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 12(3), 3129–3146. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v12i3.6179>

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI