

**HUBUNGAN ANTARA *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* (POS)
DAN INTENSI *TURNOVER* PADA KARYAWAN GENERASI Z**

Studi Pada Mahasiswa Psikologi
Universitas Sanata Dharma

Laurentia Erica Adriyani

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *perceived organizational support* (POS) dan intensi *turnover* pada karyawan Generasi Z. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan negatif antara POS dan intensi *turnover*. Penelitian ini melibatkan 161 orang partisipan, dengan kriteria: merupakan kelahiran tahun 1995-2004, berstatus karyawan tetap atau kontrak, dan telah bekerja selama minimal enam bulan pada perusahaan atau instansi yang sama. POS akan diukur menggunakan *Scale of Perceived Organizational Support* (SPOS) yang dimodifikasi dari Shanock dkk. (2019) dengan mengacu pada aspek-aspek menurut Rhoades & Eisenberger (2002). Intensi *turnover* akan diukur menggunakan *Turnover Intention Scale* yang dimodifikasi dari Landau & Hammer (1986) dengan mengacu pada teori milik Mobley dkk. (1986). SPOS memiliki reliabilitas *alpha Cronbach* sebesar 0.852 dan *Turnover Intention Scale* memiliki reliabilitas *alpha cronbach* sebesar 0.850. Analisis korelasi dalam penelitian ini dilakukan dengan *Spearman's Rho* dan menemukan hasil bahwa terdapat hubungan negatif dengan nilai korelasi (r) sebesar -0.320 dengan nilai signifikansi (p) 0.000. Hasil tersebut dapat diartikan sebagai semakin tinggi POS, maka semakin rendah intensi *turnover* karyawan, dan sebaliknya. Implikasi dari penelitian ini yakni penelitian ini dapat menjadi acuan bagi perusahaan atau organisasi agar dapat mendengarkan kebutuhan karyawan dan mendukung karyawan sehingga karyawan dapat memiliki POS yang positif agar dapat menekan keinginan untuk meninggalkan perusahaan atau organisasi.

Kata kunci: *perceived organizational support*, POS, intensi *turnover*, Generasi Z

**THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEIVED ORGANIZATIONAL
SUPPORT (POS) AND TURNOVER INTENTION
AMONG GENERATION Z EMPLOYEES**

Study in Psychology in Sanata Dharma University

Laurentia Erica Adriyani

ABSTRACT

The aimed of this research is to investigate the correlation between perceived organizational support (POS) and turnover intention among Generation Z employee. Hypothesis of this research is there is a negative relationship between POS and turnover intention. Participants of this research as 161 employees with these criterions: born in 1995-2004, a full-time/permanent or contract employee, have been working for at least 6 months in their current company/institution. POS will be measured with Scale of Perceived Organizational Support (SPOS) that have been modified form Shanock et al. (2019) which aspects refer to Rhoades & Eisenberger (2002). Turnover intention will be measured with Turnover Intention Scale that have been modified from Landau & Hammer (1986) which theory refers to Mobley et al. (1986). Reliability coefficient of SPOS was 0.852 and reliability of Turnover Intention Scale was 0.850. The data were analyzed using Spearman's Rho. The result of this research is there is a negative relationship between POS and turnover intention with correlation coefficient $-.320$ and significance score $.000$. These result showed that the higher employee's POS, lesser turnover intention will be present and otherwise. This research can be a reference for company/organization so they can listen, support, and care about employee's well-being so employee can have a positive POS and suppressing their desire to leave the company/organization.

Key words: perceived organizational support, POS, turnover intention, Generation Z.