

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP NIAT BERHENTI KERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF ISLAM PADA PT POS INDONESIA KC TEBING TINGGI

Putri Rezeki Rambe¹, Rusli Halil Nasution², Dewi Atika³

Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Tebing Tinggi
rezekiputri294@gmail.com¹, ruslihalil@staittd.ac.id², dewiatika.manajemen@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi dan Dukungan Organisasi terhadap Niat Berhenti Kerja Karyawan secara parsial maupun simultan pada PT Pos Indonesia KC Tebing Tinggi dalam perspektif Islam. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 69 karyawan yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan uji parsial (t) dan uji simultan (F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Niat Berhenti Kerja Karyawan dengan nilai t hitung sebesar 4,916 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dukungan Organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap Niat Berhenti Kerja Karyawan dengan nilai t hitung sebesar 3,423 dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Secara simultan, Komitmen Organisasi dan Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Niat Berhenti Kerja Karyawan dengan nilai F hitung sebesar 21,172 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai R Square sebesar 0,391 menunjukkan bahwa kedua variabel menjelaskan 39,1% variasi Niat Berhenti Kerja Karyawan. Perspektif Islam dalam penelitian ini menekankan nilai amanah, keadilan, tanggung jawab, dan kejujuran dalam hubungan kerja..

Kata Kunci: komitmen organisasi, dukungan organisasi, niat berhenti kerja, perspektif Islam.

Abstract

This study aims to examine the effect of Organizational Commitment and Organizational Support on Employees' Turnover Intention, both partially and simultaneously, at PT Pos Indonesia KC Tebing Tinggi from an Islamic perspective. This study employed a quantitative approach with a sample of 69 employees selected using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using partial (t) and simultaneous (F) tests. The results showed that Organizational Commitment had a significant effect on Employees' Turnover Intention, with a t-value of 4.916 and a significance value of $0.000 < 0.05$. Organizational Support also had a significant effect on Employees' Turnover Intention, with a t-value of 3.423 and a significance value of $0.001 < 0.05$. Simultaneously, Organizational Commitment and Organizational Support had a significant effect on Employees' Turnover Intention, with an F-value of 21.172 and a significance value of $0.000 < 0.05$. The R Square value of 0.391 indicates that the two variables explain 39.1% of the variation in Employees' Turnover Intention. The Islamic perspective in this study emphasizes the values of trustworthiness, justice, responsibility, and honesty in work relationships.

Keywords: organizational commitment, organizational support, turnover intention, Islamic perspective.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam keberlangsungan organisasi karena karyawan berperan dalam menjalankan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam pelaksanaan pekerjaan, hubungan antara karyawan dan organisasi tidak hanya berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab, tetapi juga dengan keterikatan karyawan terhadap organisasi serta kondisi kerja yang dialami. Komitmen organisasi menjadi salah satu aspek penting dalam hubungan tersebut. Almaududi Ausat et al. (2022) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berkaitan dengan kepemimpinan dan kinerja kerja karyawan. Anggraini (2023) membahas keterkaitan etos kerja Islami dengan komitmen organisasi, sedangkan Atika et al. (2022) menunjukkan keterkaitan disiplin kerja, kepemimpinan, dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Adab dan Rokhman (2015) juga membahas etika kerja Islam dalam kaitannya dengan komitmen organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi berkaitan dengan kondisi kerja, hubungan organisasi, serta nilai yang diterapkan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Komitmen organisasi dapat dipahami sebagai keterikatan karyawan terhadap organisasi yang tercermin melalui komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Robbins (2015) membahas perilaku organisasi dan keterikatan individu terhadap organisasi, sedangkan Sopiah dan Sangadji (2018) membahas manajemen sumber daya manusia strategik yang berkaitan dengan pengelolaan hubungan dan perilaku karyawan dalam organisasi. Priansa (2016) juga membahas perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia sebagai bagian dari pengelolaan karyawan dalam organisasi. Ketiga sumber tersebut digunakan untuk memperkuat pemahaman bahwa pengelolaan karyawan dan hubungan mereka dengan organisasi merupakan bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia.

Selain komitmen organisasi, dukungan organisasi juga menjadi bagian penting dalam hubungan antara karyawan dan organisasi. Dukungan organisasi berkaitan dengan persepsi karyawan mengenai perhatian organisasi terhadap kesejahteraan, penghargaan terhadap kontribusi, dukungan atasan, serta kondisi kerja. Eisenberger et al. (1986) menjelaskan konsep *perceived organizational support* sebagai persepsi karyawan mengenai penghargaan organisasi terhadap kontribusi dan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan. Rhoades dan Eisenberger (2016) membahas dukungan organisasi melalui aspek keadilan, dukungan supervisor, penghargaan organisasi, dan kondisi kerja. Kurtessis et al. (2017) melalui kajian meta-analisis juga membahas *perceived organizational support* sebagai bagian dari *organizational support theory*. Allen dan Brady (2013) membahas hubungan dukungan organisasi dengan komunikasi dan komitmen dalam organisasi. Sumber-sumber tersebut digunakan sebagai dasar dalam memahami dukungan organisasi dan indikator yang digunakan dalam penelitian.

Dukungan yang diterima karyawan juga berkaitan dengan kondisi hubungan kerja. Darke et al. (2024) membahas hubungan dukungan rekan kerja dengan komitmen afektif karyawan, sedangkan Fatimah et al. (2023) membahas *perceived organizational support* dan *turnover intention* pada karyawan. Zainudin et al. (2020) membahas lingkungan kerja Islami, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan dalam konteks industri jasa. Hal tersebut menunjukkan bahwa dukungan dan kondisi lingkungan kerja menjadi bagian yang berkaitan dengan hubungan karyawan terhadap organisasi.

Salah satu permasalahan yang dapat muncul dalam hubungan kerja adalah niat berhenti kerja. Niat berhenti kerja merupakan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi yang dapat ditunjukkan melalui pemikiran untuk keluar, keinginan mencari pekerjaan lain, serta kemungkinan untuk meninggalkan organisasi. Mobley (1986) membahas pergantian karyawan, termasuk sebab, akibat, dan pengendaliannya. Guzeller dan Celeker (2019) melalui meta-analisis membahas hubungan komitmen organisasi dengan *turnover intention*. Perryer et

al. (2010) juga membahas hubungan organizational commitment dan perceived organizational support dengan turnover intention. Sumber-sumber tersebut digunakan untuk memperkuat pemahaman mengenai hubungan antara komitmen, dukungan organisasi, dan niat berhenti kerja.

Penelitian mengenai faktor yang berkaitan dengan niat berhenti kerja juga menunjukkan adanya kondisi yang beragam. Ningtyas dan Purnomo (2020) membahas turnover intention dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening, sedangkan Neli et al. (2021) membahas pengaruh komitmen organisasional dan penilaian kinerja terhadap turnover intention. Tambun et al. (2019) membahas perceived organizational support dan job satisfaction terhadap turnover intention melalui komitmen. Apriyanto dan Haryono (2020) membahas tekanan kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap intensi turnover. Silaban dan Syah (2018) membahas kompensasi dan komitmen organisasi dalam kaitannya dengan turnover intention. Santoso et al. (2023) membahas turnover intention dalam konteks perbankan syariah dengan memperhatikan kondisi organisasi. Berbagai penelitian tersebut digunakan sebagai pembanding untuk melihat bahwa niat berhenti kerja dapat berkaitan dengan berbagai kondisi yang dialami karyawan dalam organisasi.

Dalam perspektif Islam, hubungan antara karyawan dan organisasi tidak hanya didasarkan pada aspek profesional, tetapi juga pada nilai amanah, keadilan, tanggung jawab, kejujuran, dan saling menghargai. Adab dan Rokhman (2015) membahas etika kerja Islam dalam kaitannya dengan komitmen organisasi, sedangkan Anggraini (2023) membahas etos kerja Islami dan komitmen organisasi. Zainudin et al. (2020) membahas lingkungan kerja Islami serta kaitannya dengan komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Nilai-nilai tersebut menjadi dasar dalam membangun hubungan kerja yang baik antara karyawan dan organisasi, di mana karyawan memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan dan organisasi berkewajiban memberikan hak serta memperhatikan kesejahteraan karyawan secara adil.

PT Pos Indonesia KC Tebing Tinggi merupakan objek yang relevan untuk mengkaji hubungan antara komitmen organisasi, dukungan organisasi, dan niat berhenti kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, Komitmen Organisasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,491 dengan nilai signifikansi 0,000, sedangkan Dukungan Organisasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,329 dengan nilai signifikansi 0,001. Secara simultan, kedua variabel tersebut memiliki nilai F hitung sebesar 21,172 dengan signifikansi 0,000. Nilai R Square sebesar 0,391 menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi dan Dukungan Organisasi mampu menjelaskan 39,1% variasi Niat Berhenti Kerja Karyawan, sedangkan 60,9% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian.

Hasil tersebut menunjukkan adanya pola hubungan positif antara Komitmen Organisasi dan Dukungan Organisasi dengan Niat Berhenti Kerja Karyawan dalam data penelitian. Temuan ini berbeda dengan kerangka konseptual penelitian yang pada awalnya mengarahkan bahwa semakin tinggi komitmen dan dukungan organisasi, semakin rendah niat karyawan untuk berhenti. Kondisi tersebut menjadi hal yang penting untuk dikaji karena menunjukkan bahwa hubungan antara komitmen organisasi, dukungan organisasi, dan niat berhenti kerja pada objek penelitian tidak sepenuhnya mengikuti arah hubungan yang diharapkan secara teoritis.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi dan Dukungan Organisasi terhadap Niat Berhenti Kerja Karyawan pada PT Pos Indonesia KC Tebing Tinggi, baik secara parsial maupun simultan, serta melihat hubungan ketiga variabel tersebut dalam perspektif Islam. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai kondisi hubungan antara karyawan dan organisasi serta pentingnya penerapan nilai amanah, keadilan, tanggung jawab, kejujuran, dan saling menghargai dalam hubungan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan studi kasus dan bersifat deskriptif-verifikatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur variabel penelitian secara objektif dan menguji hubungan antarvariabel. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi (X1) dan Dukungan Organisasi (X2) terhadap Niat Berhenti Kerja (Y) pada karyawan PT Pos Indonesia Cabang Tebing Tinggi.

Ruang Lingkup dan Objek Penelitian

Ruang lingkup penelitian mencakup Komitmen Organisasi dan Dukungan Organisasi sebagai variabel independen serta Niat Berhenti Kerja sebagai variabel dependen. Objek penelitian adalah karyawan tetap PT Pos Indonesia Cabang Tebing Tinggi. Populasi penelitian berjumlah 69 karyawan tetap berdasarkan data internal perusahaan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian dengan jumlah 69 responden.

Instrumen Penelitian

Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner terstruktur yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian. Pengukuran menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu Sangat Setuju (5), Setuju (4), Netral (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1). Data penelitian diolah menggunakan perangkat lunak SPSS.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT Pos Indonesia Cabang Tebing Tinggi pada periode Maret sampai Agustus 2026

Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian dikumpulkan melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai kondisi objek penelitian. Kuesioner digunakan untuk memperoleh data mengenai Komitmen Organisasi, Dukungan Organisasi, dan Niat Berhenti Kerja dari responden. Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data pendukung yang berkaitan dengan objek penelitian.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional digunakan untuk menjelaskan indikator yang menjadi dasar pengukuran setiap variabel penelitian. Variabel Komitmen Organisasi terdiri atas tiga indikator, Dukungan Organisasi terdiri atas tiga indikator, dan Niat Berhenti Kerja terdiri atas tiga indikator. Seluruh indikator diukur menggunakan kuesioner dengan skala Likert.

Komitmen Organisasi (X1)	Indikator	Item
	Komitmen Afektif	1–3
	Komitmen Berkelanjutan	4–6
	Komitmen Normatif	7–9
Dukungan Organisasi (X2)	Keadilan (<i>Fairness</i>)	10–12
	Dukungan Supervisor	13–15
	Penghargaan Organisasi dan Kondisi Kerja	16–18
Niat Berhenti Kerja (Y)	Berfikir untuk Keluar	19–21
	Aktif Mencari Pekerjaan Baru	22–24
	Kemungkinan untuk Keluar	25–26

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Dengan demikian, instrumen penelitian terdiri atas 26 item pernyataan, yaitu 9 item untuk Komitmen Organisasi, 9 item untuk Dukungan Organisasi, dan 8 item untuk Niat Berhenti Kerja.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan SPSS melalui beberapa tahap. Pertama, dilakukan uji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Setelah persyaratan analisis terpenuhi, data dianalisis menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi dan Dukungan Organisasi terhadap Niat Berhenti Kerja. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t dan uji F, sedangkan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen diketahui melalui koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 69 karyawan PT Pos Indonesia KC Tebing Tinggi sebagai responden. Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, dan domisili.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	53	76,8%
	Perempuan	16	23,2%
Total		69	100%
Usia	20–30 tahun	37	53,6%
	30–45 tahun	30	43,5%
	>45 tahun	2	2,9%
Total		69	100%
Domisili	Kota Tebing Tinggi	37	54,3%
	Luar Kota Tebing Tinggi	32	45,7%
Total		69	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 2, responden penelitian didominasi oleh karyawan laki-laki sebanyak 53 orang atau 76,8%, sedangkan responden perempuan berjumlah 16 orang atau 23,2%. Komposisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah laki-laki. Berdasarkan usia, responden paling banyak berada pada kelompok usia 20–30 tahun, yaitu sebanyak 37 orang atau 53,6%. Selanjutnya, responden berusia 30–45 tahun sebanyak 30 orang atau 43,5%, sedangkan responden berusia lebih dari 45 tahun hanya berjumlah 2 orang atau 2,9%. Ditinjau dari domisili, sebanyak 37 responden atau 54,3% berdomisili di Kota Tebing Tinggi, sedangkan 32 responden atau 45,7% berdomisili di luar Kota Tebing Tinggi. Komposisi tersebut menunjukkan bahwa responden tidak hanya berasal dari wilayah tempat perusahaan berada, tetapi juga berasal dari luar wilayah Kota Tebing Tinggi. Dengan demikian, karakteristik responden penelitian cukup beragam berdasarkan domisili.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan setiap item pernyataan dalam instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai r *hitung* dengan r *tabel*. Dengan jumlah responden sebanyak 69 orang, nilai r *tabel* pada taraf signifikansi 5% adalah sebesar 0,235. Item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r *hitung* lebih besar daripada r *tabel*.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	Nilai r Hitung	r Tabel	Keterangan
Komitmen Organisasi (X1)	9	0,824–0,904	0,235	Valid
Dukungan Organisasi (X2)	9	0,844–0,898	0,235	Valid
Niat Berhenti Kerja (Y)	8	0,805–0,893	0,235	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2026.

Berdasarkan Tabel 3, seluruh item pada variabel Komitmen Organisasi memiliki nilai r *hitung* antara 0,824 sampai 0,904. Nilai tersebut seluruhnya lebih besar daripada r *tabel* sebesar 0,235. Dengan demikian, sembilan item pernyataan yang digunakan untuk mengukur Komitmen Organisasi dinyatakan valid.

Pada variabel Dukungan Organisasi, nilai r *hitung* berada pada rentang 0,844–0,898. Seluruh nilai tersebut juga lebih besar daripada 0,235 sehingga sembilan item pernyataan pada variabel Dukungan Organisasi dinyatakan valid. Sementara itu, variabel Niat Berhenti Kerja memiliki nilai r *hitung* antara 0,805–0,893, yang seluruhnya berada di atas nilai r *tabel*. Dengan demikian, seluruh delapan item pernyataan pada variabel Niat Berhenti Kerja dinyatakan valid.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan dalam penelitian telah memenuhi kriteria validitas. Artinya, item-item dalam kuesioner dapat digunakan untuk memperoleh data mengenai Komitmen Organisasi, Dukungan Organisasi, dan Niat Berhenti Kerja Karyawan. Tidak terdapat item yang harus dikeluarkan dari instrumen karena seluruh item memiliki nilai korelasi yang memenuhi kriteria pengujian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi instrumen dalam mengukur variabel penelitian. Pengujian dilakukan menggunakan nilai Cronbach's Alpha. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabel	Keterangan
Komitmen Organisasi (X1)	0,960	0,60	Reliabel
Dukungan Organisasi (X2)	0,962	0,60	Reliabel
Niat Berhenti Kerja (Y)	0,951	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2026.

Berdasarkan Tabel 4, variabel Komitmen Organisasi memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,960, Dukungan Organisasi sebesar 0,962, dan Niat Berhenti Kerja sebesar 0,951. Seluruh nilai tersebut jauh lebih besar daripada batas minimum 0,60. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh menunjukkan bahwa item-item dalam setiap variabel memiliki konsistensi internal yang baik. Dengan kata lain, pernyataan-pernyataan yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Oleh karena itu, instrumen penelitian dapat digunakan untuk tahap analisis selanjutnya, yaitu pengujian asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebelum analisis regresi linear berganda untuk memastikan bahwa model yang digunakan memenuhi persyaratan analisis. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah residual dalam model regresi berdistribusi normal. Pengujian dilakukan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Dasar pengambilan keputusan adalah apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka residual dinyatakan berdistribusi normal.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Parameter	Unstandardized Residual
N	69
Mean	0,0000000
Std. Deviation	0,68843728
Absolute	0,087
Positive	0,087
Negative	-0,066
Test Statistic	0,087
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2026.

Berdasarkan Tabel 5, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar daripada 0,05 sehingga residual dalam model regresi dinyatakan berdistribusi normal. Nilai Test Statistic sebesar 0,087 juga menunjukkan hasil pengujian Kolmogorov-Smirnov terhadap residual penelitian.

Terpenuhinya asumsi normalitas menunjukkan bahwa tidak terdapat penyimpangan distribusi residual yang mengganggu model regresi. Dengan demikian, data penelitian memenuhi salah satu persyaratan untuk dilanjutkan pada analisis regresi linear berganda. Hasil ini juga menunjukkan bahwa model yang digunakan dapat dianalisis lebih lanjut untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi dan Dukungan Organisasi terhadap Niat Berhenti Kerja Karyawan.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linear yang terlalu tinggi antara variabel independen dalam model regresi. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Model regresi dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas apabila nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Komitmen Organisasi (X1)	0,975	1,026	Tidak terjadi multikolinearitas
Dukungan Organisasi (X2)	0,975	1,026	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2026

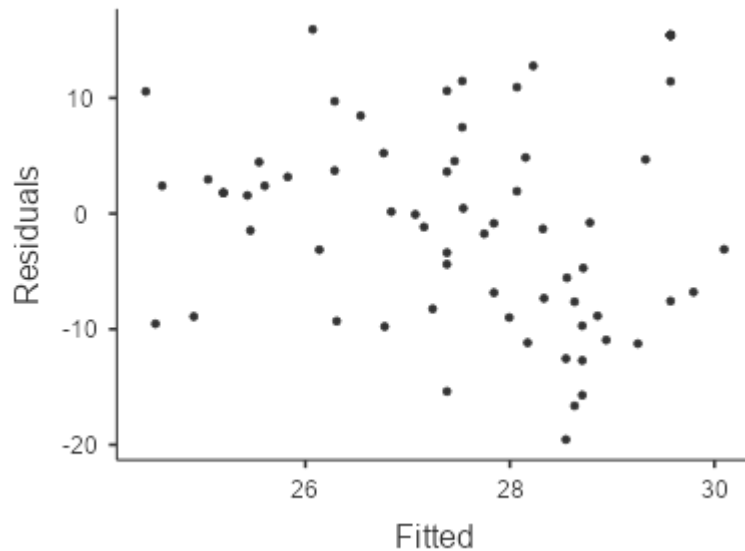
Berdasarkan Tabel 6, variabel Komitmen Organisasi memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,975 dan VIF sebesar 1,026. Nilai yang sama juga diperoleh pada variabel Dukungan Organisasi, yaitu *Tolerance* sebesar 0,975 dan VIF sebesar 1,026. Nilai *Tolerance* kedua variabel lebih besar dari 0,10, sedangkan nilai VIF lebih kecil dari 10.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antara Komitmen Organisasi dan Dukungan Organisasi. Kedua variabel independen dapat digunakan secara bersama-sama dalam model regresi karena tidak terdapat hubungan linear yang terlalu tinggi yang dapat mengganggu interpretasi koefisien regresi. Terpenuhinya asumsi ini mendukung kelayakan model untuk digunakan dalam pengujian hipotesis.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual pada model regresi. Pengujian dalam penelitian ini dilihat melalui grafik *Scatterplot*. Model regresi dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas apabila titik-titik residual menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu.

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2026.

Berdasarkan grafik *Scatterplot*, titik-titik residual terlihat menyebar secara acak di sekitar angka nol dan tidak membentuk pola tertentu. Titik-titik tidak menunjukkan pola mengerucut, melebar, bergelombang, maupun pola sistematis lainnya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa varians residual relatif konstan pada berbagai nilai prediksi. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas. Terpenuhinya uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk menguji pengaruh Komitmen Organisasi dan Dukungan Organisasi terhadap Niat Berhenti Kerja Karyawan tanpa adanya masalah ketidaksamaan varians residual.

Analisis Regresi Linear berganda

Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan:

$$Y = 0,635 + 0,491X_1 + 0,329X_2$$

Keterangan:

Y = Niat Berhenti Kerja Karyawan

X₁ = Komitmen Organisasi

X₂ = Dukungan Organisasi

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	0,635	0,436	–	1,455	0,151
Komitmen Organisasi	0,491	0,100	0,478	4,916	0,000
Dukungan Organisasi	0,329	0,096	0,333	3,423	0,001

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2026.

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 0,635 berarti apabila Komitmen Organisasi dan Dukungan Organisasi dianggap tidak mengalami perubahan, maka nilai Niat Berhenti Kerja berada pada nilai 0,635. Koefisien Komitmen Organisasi sebesar 0,491 menunjukkan bahwa setiap perubahan satu satuan pada Komitmen Organisasi diikuti perubahan Niat Berhenti Kerja sebesar 0,491 dengan arah positif, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Sementara itu, koefisien Dukungan Organisasi sebesar 0,329 menunjukkan bahwa perubahan satu satuan pada Dukungan Organisasi diikuti perubahan Niat Berhenti Kerja sebesar 0,329 dengan arah positif. Kedua koefisien bernilai positif, sehingga berdasarkan data penelitian, arah hubungan kedua variabel independen dengan Niat Berhenti Kerja berada pada arah yang sama.

Nilai *Standardized Beta* juga menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi memiliki nilai sebesar 0,478, sedangkan Dukungan Organisasi sebesar 0,333. Hal tersebut menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi memiliki pengaruh relatif lebih besar dibandingkan Dukungan Organisasi dalam model penelitian ini.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap Niat Berhenti Kerja Karyawan. Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada taraf 5%.

Komitmen Organisasi memperoleh nilai *t hitung* sebesar 4,916 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Niat Berhenti Kerja Karyawan. Koefisien regresi sebesar 0,491 menunjukkan bahwa pengaruh tersebut memiliki arah positif berdasarkan data penelitian. Dukungan Organisasi memperoleh nilai *t hitung* sebesar 3,423 dengan nilai signifikansi 0,001. Nilai signifikansi tersebut juga lebih kecil dari 0,05, sehingga Dukungan Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Niat Berhenti Kerja Karyawan. Koefisien regresi sebesar 0,329 menunjukkan arah pengaruh yang positif.

Dengan demikian, kedua hipotesis parsial dalam penelitian ini diterima. Komitmen Organisasi dan Dukungan Organisasi masing-masing terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap Niat Berhenti Kerja Karyawan pada PT Pos Indonesia KC Tebing Tinggi.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah Komitmen Organisasi dan Dukungan Organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Niat Berhenti Kerja Karyawan.

Tabel 8. Hasil Uji Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	20,677	2	10,338	21,172	0,000
Residual	32,228	66	0,488		
Total	52,905	68			

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2026.

Berdasarkan Tabel 8, diperoleh nilai F hitung sebesar 21,172 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga Komitmen Organisasi dan Dukungan Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Niat Berhenti Kerja Karyawan.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel independen tidak hanya memiliki pengaruh ketika diuji secara terpisah, tetapi juga memiliki pengaruh ketika dipertimbangkan secara bersama-sama dalam satu model penelitian. Dengan demikian, perubahan Niat Berhenti Kerja Karyawan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagian melalui Komitmen Organisasi dan Dukungan Organisasi secara simultan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel Komitmen Organisasi dan Dukungan Organisasi dalam menjelaskan variasi Niat Berhenti Kerja Karyawan.

Tabel 9. Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,625	0,391	0,372	0,698790

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2026.

Berdasarkan Tabel 9, nilai R sebesar 0,625 menunjukkan adanya hubungan antara Komitmen Organisasi dan Dukungan Organisasi dengan Niat Berhenti Kerja Karyawan dalam model penelitian. Nilai R Square sebesar 0,391 menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi dan Dukungan Organisasi secara bersama-sama mampu menjelaskan 39,1% variasi Niat Berhenti Kerja Karyawan.

Sementara itu, sebesar 60,9% variasi Niat Berhenti Kerja Karyawan dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Hasil tersebut menunjukkan bahwa meskipun Komitmen Organisasi dan Dukungan Organisasi memiliki pengaruh signifikan, masih terdapat faktor lain yang dapat berkaitan dengan Niat Berhenti Kerja Karyawan. Dengan demikian, penelitian selanjutnya masih memiliki ruang untuk mengkaji variabel lain yang berpotensi menjelaskan niat berhenti kerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Niat Berhenti Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Niat Berhenti Kerja Karyawan dengan nilai t hitung sebesar 4,916 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien regresi sebesar 0,491 menunjukkan arah hubungan positif. Hasil ini menunjukkan bahwa berdasarkan kondisi empiris responden, peningkatan Komitmen Organisasi diikuti oleh peningkatan Niat Berhenti Kerja Karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Ningtyas dan Purnomo (2020) yang menemukan adanya pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention. Sebaliknya, Neli et al. (2021) menemukan bahwa Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa hubungan Komitmen Organisasi

dengan Niat Berhenti Kerja dapat menghasilkan temuan yang berbeda sesuai dengan karakteristik objek penelitian. Almaududi Ausat et al. (2022) menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berkaitan dengan kepemimpinan dan kinerja, sedangkan Atika et al. (2022) menunjukkan keterkaitan Komitmen Organisasi dengan disiplin kerja, kepemimpinan, dan kepuasan kerja. Kedua penelitian tersebut digunakan untuk memperkuat pemahaman bahwa Komitmen Organisasi berkaitan dengan kondisi yang dialami karyawan dalam organisasi.

Nilai Standardized Beta sebesar 0,478 lebih besar dibandingkan Dukungan Organisasi sebesar 0,333. Dengan demikian, dalam model penelitian ini Komitmen Organisasi memiliki pengaruh relatif lebih besar dalam menjelaskan Niat Berhenti Kerja Karyawan.

Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Niat Berhenti Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Niat Berhenti Kerja Karyawan dengan nilai t hitung sebesar 3,423 dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Koefisien regresi sebesar 0,329 menunjukkan arah hubungan positif. Dukungan Organisasi dalam penelitian ini meliputi keadilan, dukungan supervisor, penghargaan organisasi, dan kondisi kerja.

Eisenberger et al. (1986) menjelaskan Dukungan Organisasi sebagai persepsi karyawan mengenai penghargaan organisasi terhadap kontribusi dan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan. Rhoades dan Eisenberger (2016) kemudian menjelaskan aspek Dukungan Organisasi melalui keadilan, dukungan supervisor, penghargaan organisasi, dan kondisi kerja. Kedua sumber tersebut digunakan sebagai dasar untuk menjelaskan konsep dan indikator Dukungan Organisasi dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini berbeda dengan Perryer et al. (2010) yang membahas hubungan Perceived Organizational Support dengan Turnover Intention, tetapi sejalan dengan Tambun et al. (2019) yang menemukan bahwa Dukungan Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan adanya variasi hubungan Dukungan Organisasi dengan Turnover Intention pada objek penelitian yang berbeda.

Pengaruh Komitmen Organisasi dan Dukungan Organisasi terhadap Niat Berhenti Kerja Karyawan secara Simultan

Hasil uji F menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi dan Dukungan Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Niat Berhenti Kerja Karyawan. Nilai F hitung sebesar 21,172 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima.

Nilai R Square sebesar 0,391 menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi dan Dukungan Organisasi secara bersama-sama mampu menjelaskan 39,1% variasi Niat Berhenti Kerja Karyawan, sedangkan 60,9% lainnya dijelaskan oleh faktor di luar model penelitian. Apriyanto dan Haryono (2020) menunjukkan keterkaitan tekanan kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja dengan intensi turnover. Sementara itu, Silaban dan Syah (2018) membahas kompensasi dan Komitmen Organisasi dalam kaitannya dengan *Turnover Intention*.

Perspektif Islam

Dalam perspektif Islam, Komitmen Organisasi berkaitan dengan nilai amanah, tanggung jawab, dan etika dalam menjalankan pekerjaan. Adab dan Rokhman (2015) membahas etika kerja Islam dalam kaitannya dengan Komitmen Organisasi, sedangkan

Anggraini (2023) membahas hubungan etos kerja Islami dengan Komitmen Organisasi. Kedua penelitian tersebut digunakan untuk memperkuat keterkaitan Komitmen Organisasi dengan nilai-nilai kerja dalam perspektif Islam. Dukungan Organisasi berkaitan dengan prinsip keadilan, kepedulian, dan pemenuhan hak karyawan. Zainudin et al. (2020) membahas lingkungan kerja Islami dan Komitmen Organisasi dalam konteks industri jasa. Dalam penelitian ini, nilai tersebut tercermin melalui pentingnya perlakuan yang adil, perhatian terhadap kesejahteraan, serta hubungan kerja yang baik. Hal tersebut sejalan dengan QS. At-Taubah ayat 105 yang menekankan pelaksanaan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan bertanggung jawab.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Niat Berhenti Kerja Karyawan dengan nilai t hitung sebesar 4,916 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dukungan Organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap Niat Berhenti Kerja Karyawan dengan nilai t hitung sebesar 3,423 dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Secara simultan, Komitmen Organisasi dan Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Niat Berhenti Kerja Karyawan dengan nilai F hitung sebesar 21,172 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai R Square sebesar 0,391 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 39,1% variasi Niat Berhenti Kerja Karyawan, sedangkan 60,9% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian. Dalam perspektif Islam, hasil penelitian menunjukkan pentingnya penerapan nilai amanah, keadilan, tanggung jawab, kejujuran, dan saling menghargai dalam hubungan antara organisasi dan karyawan.

Saran

PT Pos Indonesia KC Tebing Tinggi disarankan untuk meningkatkan Komitmen Organisasi dan Dukungan Organisasi melalui hubungan kerja yang harmonis, pemberian penghargaan yang sesuai, kesempatan pengembangan, kejelasan tugas dan karier, perlakuan yang adil, perhatian terhadap kesejahteraan, serta komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan karyawan. Dalam perspektif Islam, perusahaan diharapkan menerapkan nilai amanah, keadilan, tanggung jawab, kejujuran, dan saling menghargai dalam hubungan kerja. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang belum diteliti serta memperluas objek dan jumlah responden penelitian.

REFERENSI

- Adab, F., & Rokhman, W. (2015). Pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi, retensi karyawan dan produktivitas. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi Syariah*, 3(1).
- Almaududi Ausat, A. M., Suherlan, S., Peirisal, T., & Hirawan, Z. (2022). The effect of transformational leadership on organizational commitment and work performance. *Journal of Leadership in Organizations*, 4(1).
- Anggraini, Y. (2023). Etos kerja Islami dampaknya terhadap komitmen organisasi. *JIKEM: Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen*, 3(2), 3519–3528.
- Apriyanto, P., & Haryono, S. (2020). Pengaruh tekanan kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap intensi turnover: Peran mediasi kepuasan kerja. *Manajemen Dewantara*, 4(1), 33–45.
- Atika, O., Junaedi, A. T., Purwati, A. A., & Mustafa, Z. (2022). Work discipline, leadership, and job satisfaction on organizational commitment and teacher performance of state junior high school in Bangko district, Rokan Hilir regency. *Journal of Applied Business and Technology*, 3(3), 251–262.

- Allen, N. J., & Brady, M. E. (2013). Total quality management, organizational commitment, perceived organizational support, and intraorganizational communication. *Management Communication Quarterly*, 10(3), 316–341.
- Cropanzano, R., et al. (2007). The management of organizational justice. *Academy of Management Perspectives*, 34–38.
- Darke, I. D., Mensah, P. O., Asamoah Antwi, F., & Swanzy-Krah, P. (2024). Co-worker support and affective commitment during a global crisis: Evidence from an emerging economy. *Cogent Business & Management*, 11(1).
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.
- Eisenberger, R., Malone, G. P., & Presson, W. D. (2016). *Optimizing perceived organizational support to enhance employee engagement*. SHRM-SIOP Science of HR Series.
- Fatimah, A., Bethabara, M., & Emilisa, N. (2023). Pengaruh perceived organizational support, person-job fit, dan meaningfulness of work terhadap turnover intention yang dimediasi oleh work engagement pada karyawan housekeeping di co-living Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(17), 174–189. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8296565>
- Guzeller, O. C., & Celeker, N. (2019). Examining the relationship between organizational commitment and turnover intention via a meta analysis. *Emerald*.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854–1884.
- Mobley, W. H. (1986). *Pergantian karyawan: Sebab, akibat dan pengendaliannya*. PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Neli, B., Graha, A. N., & Setyastuti, K. (2021). Pengaruh komitmen organisasional dan penilaian kinerja terhadap turnover intention karyawan pada PT. Bersama Mencapai Puncak. *Journal Riset Mahasiswa Manajemen (JRMM)*, 7(1).
- Ningtyas, A. P., & Purnomo, S. H. (2020). Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *E-Jurnal Manajemen*, 9(4). <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i04.p20>
- Perryer, C., Jordan, C., Firms, I., & Travaglione, A. (2010). Predicting turnover intentions: The interactive effects of organizational commitment and perceived organizational support. *Management Research Review*. <https://doi.org/10.1108/01409171011070323>
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan & pengembangan SDM*. CV Alfabeta.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2016). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87, 698–714.
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
- Santoso, B., Wibowo, A., Effendi, M. S., Narmaditya, B. S., & Fahrizal, I. (2023). Does organizational climate moderate compensation for turnover intention? Lesson from sharia banks. *Corporate Governance and Organizational Behavior Review*, 7(4), 60–69.
- Silaban, N., & Syah, T. Y. (2018). The influence of compensation and organizational commitment on employee turnover intention. *IOSR Journal of Business and Management*, 1–6.

- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen sumber daya manusia strategik* (D. Prabantini, Ed.). CV Andi Offset.
- Tambun, S., Lukiyana, L., & Prakashita, V. (2019). Pengaruh perceived organizational support dan job satisfaction terhadap turnover intention melalui komitmen pemoderasi. *Media Manajemen Jasa*, 7(2).
- Zainudin, M. I., Othman, A. K., Hassan, F., Ahmad Fadzil, A. S., & Ramdzan, A.-A. E. (2020). Islamic working environment, organizational commitment and employee's job satisfaction and performance in service industry in Malaysia: A conceptual paper. *Advances in Business Research International Journal*, 4(1), 67.