

## Peran Persepsi Dukungan Organisasi dan Perilaku Prososial terhadap Intensi Turnover karyawan Lembaga Amil Zakat Yogyakarta

Nurul Febrisyah<sup>1\*</sup>, Devi Damayanti<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Psikologi, Universitas Ahmad Dahlan, Indonesia

<sup>2</sup>Universitas Ahmad Dahlan, Indonesia

\*[devi.damayanti@psy.uad.ac.id](mailto:devi.damayanti@psy.uad.ac.id)

### ABSTRACT

*Retaining employees for a non-profit organization is a challenge that is not easy. Not many individuals have the commitment to develop their career in a social institution. This study aims to examine the relationship between perceptions of organizational support and prosocial behavior on the employee turnover intensity of Amil Zakat Institution DIY. The included research subjects consisted of 200 employees. This research was conducted using a quantitative method using a scale of perceptions of organizational support, prosocial behavior scale and turnover intensity obtained by using purposive sampling technique. The results showed that there is a very significant relationship between perceptions of organizational support and prosocial behavior on employee turnover intensity with the effective influence of the perceived organizational support variable of 10.368% and the prosocial behavior variable of 15.700% which means that the lower the perception of organizational support and behavior the higher the intensity of employee turnover*

**Keywords:** Turnover intention, perception of support institutions, prosocial behavior.

### ABSTRAK

Mempertahankan karyawan bagi organisasi non-profit merupakan tantangan yang tidak mudah. Tidak banyak individu yang memiliki komitmen untuk mengembangkan karier di lembaga sosial. Penelitian ini bertujuan menguji hubungan persepsi dukungan organisasi dan perilaku prososial terhadap intensi turnover karyawan Lembaga Amil Zakat DIY. Subjek penelitian yang dilibatkan ialah terdiri dari 200 karyawan. Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode kuantitatif menggunakan skala Persepsi dukungan Organisasi (30 aitem), skala Perilaku Prososial dan Intensi Turnover sebanyak yang diperoleh menggunakan teknik *purposive sampling*. Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang sangat signifikan antara persepsi dukungan organisasi dan perilaku prososial terhadap intensi turnover karyawan dengan sumbangan efektif variabel persepsi dukungan organisasi 10,368% dan variabel perilaku prososial sebesar 15,700% yang dapat diartikan bahwa semakin rendah persepsi dukungan organisasi dan perilaku prososial semakin tinggi intensi turnover karyawan.

**Kata kunci:** Intensi turnover, persepsi dukungan organisasi, perilaku prososia

## Pendahuluan

Manusia adalah sumber daya yang penting di setiap industri maupun organisasi, bagi perusahaan perlu memperhatikan sumber daya manusia untuk menjalankan seluruh kegiatan yang ada di perusahaan, sehingga sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan mampu menghasilkan karyawan yang berkualitas (Nawawi, 2011). Karyawan atau SDM dilihat sebagai salah satu hal penting dalam suatu perusahaan yang bisa berkontribusi pada tujuan visi dan misi perusahaan (Waspo & Handayani 2013). Kualitas kerja dari setiap perusahaan dilihat dari sumber daya manusianya dengan cara mengetahui bagaimana sumberdaya manusia ini dikelola dan dikembangkan di perusahaan secara maksimal (Gumilang & Baidun, 2019).

Manajemen sumber daya manusia sendiri merupakan proses dalam mengatasi semua masalah dalam ruang lingkup kerja sehingga dapat menunjang aktifitas dalam perusahaan mencapai tujuannya, dengan di dukungnya sarana dan prasarana serta teknologi yang memadai dari perusahaan maka tujuan organisasi akan tercapai (Rivai, 2009). Masalah manajemen sumber daya manusia memiliki pengaruh tinggi dalam perusahaan yaitu tingkat *turnover* yang tinggi. Maka dari itu *turnover* yang tinggi akan membahayakan suatu perusahaan karena akan menurunkan efisiensi pada produktifitas perusahaan (Joader 2011). Data survei dari Badan Pusat Statistik (2021) menyebutkan bahwa terdapat peningkatan karyawan yang berhenti bekerja yakni 5,14% di tahun 2019 meningkat menjadi 7,56% pada tahun 2020. Karyawan berpindah tempat kerja disebabkan berbagai hal diantaranya terkait dengan peluang jenjang karir yang lebih menjanjikan, jam kerja fleksibel, dan situasi kerja yang aman juga menarik serta pengembangan dan apresiasi akan kemampuan karyawan. (Prahardi, 2015).

Mobley (2011) mengungkapkan Intensi *turnover* ialah penilaian seseorang mengenai keberlanjutan jalinan antara dirinya dengan tempat kerja namun belum sampai pada tindakan. Ahli lain Zeffane (1994) menambahkan bahwa intensi *turnover* merupakan niat karyawan yang cenderung ingin mengundurkan diri dari pekerjaannya. Oleh karenanya intensi *turnover* mengandung beberapa aspek yaitu pemikiran untuk berhenti, niatan individu untuk mencari pekerjaan lainnya dan niatan untuk berhenti (Mobley, 2011) Tingkat pergantian karyawan yang tinggi dapat mengganggu kelancaran jalannya organisasi ketika personel yang berpengetahuan dan berpengalaman meninggalkan perusahaan dan harus dicari penggantinya untuk mengambil alih posisi yang bertanggung jawab. Penelitian menunjukkan bahwa, secara umum, pergantian karyawan sangat merugikan kinerja organisasi (Robbins & Judge, 2022)

*Turnover* karyawan dapat terjadi pada setiap perusahaan atau organisasi seperti yang dialami Lembaga Amil Zakat DIY merupakan lembaga jasa yang bergerak di bidang sosial. Lembaga ini melayani donatur yang mempercayakan dananya untuk dikelola dan nantinya akan di salurkan kepada orang yang membutuhkan. Karyawan sebagai aset perusahaan sangat penting pada perusahaan jasa karena berhubungan secara langsung dengan pelanggan (Tasnim 2017). Begitu pula halnya bagi Lembaga Amil Zakat dimana karyawan menjadi ujung tombak organisasi dalam berinteraksi, bekerjasama dan melayani para donatur dan mitra Lembaga. Merekrut dan mempertahankan para karyawan bekerja di lembaga sosial tidaklah mudah perlu seleksi khusus untuk menyiapkan sumber daya manusia yang mampu mengemban amanahnya sebagai karyawan. Hal ini diungkapkan oleh salah seorang pengelola Lembaga Amil Zakat di DIY. Lebih lanjut disampaikan peluang kerja dan kesempatan kerja di tempat lain dengan imbalan yang lebih baik menjadi hal yang diincar oleh karyawan. Bila tidak disikapi dengan baik hal ini bisa menjadi peluang meningkatnya angka *turnover* yang dialami lembaga.

Fenomena intensi *turnover* di Lembaga Amil Zakat DIY membuat peneliti tertarik untuk mengetahui lebih dalam mengenai intensi *turnover* pada karyawan Lembaga Amil Zakat DIY. Dimana peneliti melakukan *preliminary study* dengan menggunakan metode wawancara kepada delapan karyawan Lembaga Amil Zakat DIY yang terdiri dari satu orang manager dan yang lainnya merupakan perwakilan staf pada beberapa bidang kerja yang ada di Lembaga Amil Zakat DIY. Wawancara dilakukan selama kurang lebih dua bulan dan mengacu pada aspek *turnover* dari Mobley (2011), yaitu pemikiran untuk meninggalkan organisasi, pencarian pekerjaan alternatif dan pikiran untuk berhenti.

Wawancara dilakukan pada staf keuangan Lembaga Amil Zakat DIY. Subjek mengatakan bahwa pada awal kerja ia sempat merasakan kebosanan dalam melakukan rutinitas pekerjaannya, subjek kadang kebingungan dan tidak tahu apa yang akan mereka kerjakan di sebabkan tidak adanya arahan

dari lembaga sehingga merasa kebingungan mengelola administrasi keuangan. Kadang kala ketika tidak tahu mengerjakan subjek bingung akan bertanya kepada siapa. Hal ini yang membuat adanya keinginan untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya. Hasil wawancara pada staf yang lain mengungkapkan bawasannya tidak jarang muncul rasa malas dalam mengerjakan tugas karena dihadapkan dengan tugas yang monoton, sehingga memiliki pikiran untuk pindah tempat kerja dan berupaya mencari peluang kerja lain sebelum meninggalkan tempat kerja yang sekarang. Beberapa responden lain yang telah mengundurkan diri mengungkapkan alasan mereka keluar dari pekerjaan karena sudah lanjut usia, dan subjek tidak memungkinkan untuk menetap kerja di Lembaga Amil Zakat DIY.

Intensi *turnover* yang dilakukan oleh sejumlah karyawan menurut para ahli (Mobley, 2011; Robbins, 2001; Gill, 2017) dapat disebabkan oleh banyak faktor diantaranya faktor individual, umur, lama kerja, dan kepuasan kerja serta faktor eksternal yang bersumber dari organisasi. Salah satu faktor spesifik yang bersumber dari organisasi adalah persepsi karyawan akan dukungan organisasi yang dirasakannya. adalah yang banyak disoroti. Persepsi positif karyawan akan dukungan organisasi menunjukkan tingkatan para karyawan yang percaya bahwa organisasi memberikan nilai partisipasinya dan peduli pada kesejahteraan karyawannya, semakin besar persepsi organisasi yang mendukung maka semakin rendah pula intensi *turnover*-nya begitupun sebaliknya semakin tinggi angka *turnover*-nya maka semakin rendah persepsi dukungan organisasinya (Oktaviani & Budiono, 2018).

Persepsi dukungan organisasi adalah keyakinan karyawan terhadap sejauh apa organisasi memberi nilai kinerja maupun partisipasi karyawannya serta peduli terhadap kesejahteraannya. Persepsi organisasi yang mendukung dipandang sebagai kepercayaan yang dirasakan karyawan berkaitan dengan pemberian nilai sesuai aturan serta tahapan organisasi yang terbentuk serta rasa peduli organisasi pada kesejahteraan karyawan (Rhoades & Eisenberger, 2002). Lebih lanjut diungkapkan bahwa terdapat tiga aspek persepsi dukungan organisasi adalah keadilan, dukungan supervisor dan apresiasi organisasi dan kondisi kerja. Aspek pertama keadilan berkaitan dengan dengan cara yang dimanfaatkan dalam menetapkan bagaimana mendistribusikan sumber daya misalnya karyawan, yang mempunyai efek kumulatif sangat kuat dalam memengaruhi persepsi dukungan organisasi yang sangat menggambarkan organisasi mempunyai rasa peduli yang tinggi terhadap kesejahteraan karyawannya. Aspek kedua yaitu dukungan supervisor merupakan persepsi karyawan terkait sebesar apa pimpinan dalam organisasinya memberi nilai partisipasi mereka serta kepedulian pada kesejahteraannya. Sementara aspek terakhir yaitu apresiasi organisasi dan kondisi kerja adalah persepsi karyawan mengenai berbagai fasilitas yang diberikan organisasi sebagai bentuk penghargaan dan dukungan organisasi kepada karyawan seperti program pelatihan, gaji, promosi, asuransi yang terkait pekerjaan, lingkungan kerja yang aman dan pengelolaan stress yang dirasakan oleh para karyawan.

Selain itu tinggi rendahnya intensi *turnover* juga dapat dipengaruhi oleh oleh perilaku prososial seperti yang diungkapkan oleh Ong (2019). Lebih lanjut diungkapkan bahwa kehidupan kerja yang berkualitas dan perilaku prososial yang ditunjukkan oleh karyawan berdampak pada angka intensi *turnover* yang lebih rendah. Individu yang memiliki tingkatan perilaku prososial yang besar akan memiliki perasaan yang positif terkait pekerjaannya begitupun sebaliknya jika individu dengan tingkatan perilaku prososial yang rendah maka menggambarkan perasaan yang negatif. Hal itu sejalan dengan fenomena pada karyawan di Lembaga Amil Zakat Yogyakarta terdapat karyawan yang merasa belum sepenuhnya di berikan dukungan dari lembaga dikarenakan manajemen lembaga yang belum terstruktur dan reward yang diberikan tidak sesuai dengan harapannya. Namun di sisi lain karyawan juga masih ingin membantu banyak orang yang dimana ini mendukung perilaku prososial yang tinggi pada Lembaga Amil Zakat Yogyakarta.

Berdasarkan pemaparan di atas dirasa perlu untuk diteliti lebih lanjut mengenai intensi *turnover* pada karyawan Lembaga Amil Zakat Yogyakarta. Penulis tertarik dalam melakukan penelitian lebih lanjut tentang peran persepsi dukungan organisasi dan perilaku prososial pada intensi *Turnover* karyawan Lembaga Amil Zakat Yogyakarta. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memperkaya berbagai kajian sebelumnya terkait faktor-faktor yang berperan dalam terjadinya *turnover* karyawan khususnya pada lembaga sosial atau non profit yang belum

banyak dilakukan. Hipotesis penelitian ini yaitu ada pengaruh antara persepsi dukungan organisasi dan perilaku prososial terhadap intensi *Turnover* karyawan Lembaga amil zakat DIY

## Metode Penelitian

Populasi penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di satu lembaga amil zakat di kota Yogyakarta yang berjumlah 200 orang. Partisipan dalam penelitian ini adalah karyawan aktif pada Lembaga tersebut dengan masa kerja minimal 1 tahun dan berusia antara 18 – 70 tahun. Partisipan penelitian sejumlah 67 orang dan dipilih dengan menggunakan teknik purposive sampling.

Variabel penelitian intensi turn over akan diukur menggunakan skala turnover yang disusun oleh Kurniawan (2020) yang mengacu pada konsep intensi turnover yang dicetuskan oleh Mobley (1986) dimana intensi turnover mengandung tiga aspek yaitu berfikir untuk berhenti dari pekerjaan (*thoughts of quitting*), keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another*), keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*). Skala ini terdiri dari 24 item yang terdiri dari 12 item favorable dan 12 item non favorable. Terdapat empat pilihan respon pada skala ini yaitu Sangat Sesuai(SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Setelah uji coba diperoleh koefisien reliabilitas Cronbach's Alpha sebesar 0,910 ( $\alpha = 0,910$ ) dengan indeks daya beda item sebesar 0,324 sampai 0,671 dan semua item dapat digunakan.

Sementara variable persepsi dukungan organisasi akan diukur dengan skala persepsi dukungan organisasi yang mengacu pada konsep dukungan organisasi yang dikembangkan oleh Rhoades dan Eisenberger (2002) yang terdiri dari tiga aspek yaitu keadilan, dukungan supervisor dan bentuk penghargaan. Terdapat empat pilihan respon pada skala ini (sangat tidak sesuai =1, tidak sesuai=2, sesuai=3, dan sangat sesuai=4). Setelah dilakukan uji coba alat ukur didapatkan 30 item sah dengan koefisien reliabilitas Cronbach Alpha sebesar 0,910 ( $\alpha = 0,910$ ) dan indeks daya beda item 0,390 sampai 0,690.

Variabel terakhir yaitu perilaku prososial akan diukur menggunakan skala perilaku prososial yang dikembangkan berdasarkan konsep dari Mussen (1990) yang mencakup lima aspek yaitu berbagi, kerjasama, jujur, menolong dan berderma dengan empat alternatif respon yaitu , sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), sangat tidak sesuai (STS). Setelah uji coba alat ukur diperoleh 15 item sah dengan koefisien reliabilitas Cronbach Alpha sebesar 0,872 ( $\alpha = 0,872$ ) dan indeks daya beda item 0,434 sampai 0,818.

Metode analisis data menggunakan teknik analisis regresi linier berganda untuk melihat peran variabel independen yaitu persepsi dukungan organisasi dan perilaku prososial terhadap variabel dependen yaitu intensi turnover. Proses analisis data menggunakan bantuan dari perangkat lunak SPSS versi 23.00 for windows.

## Hasil

Penelitian ini melibatkan 133 partisipan yang merupakan karyawan di salah satu Lembaga amil zakat kota Yogyakarta. Berdasarkan respon para partisipan diperoleh gambaran bahwa 10,5 % karyawan memiliki intensi turnover yang tinggi, 29,3% sedang dan sisanya rendah. Data lebih rinci tersaji pada Tabel 1.

**Tabel 1. Kategorisasi Skor Intensitas Turnover**

Kategori dan Interval	Frekuensi	Persentase
-----------------------	-----------	------------

Tinggi ( $66 \leq x$ )	14	10,5%
Sedang ( $60 \leq x < 66$ )	80	60,2%
Rendah ( $x < 60$ )	39	29,3%
<b>Total</b>	<b>133</b>	<b>100%</b>

Selanjutnya, pada Tabel 2 dapat diketahui bahwa mayoritas skor persepsi dukungan organisasi responden berada pada kategori sedang yaitu sejumlah 60,2 %, skor rendah sejumlah 39,8% dan tidak ada responden yang mendapatkan skor pada kategori tinggi.

**Tabel 2. Kategorisasi Skor Persepsi Dukungan Organisasi**

Kategori dan Interval	Frekuensi	Persentase
Sedang ( $60 \leq x < 66$ )	80	60,2%
Rendah ( $x < 60$ )	53	39,8%
<b>Total</b>	<b>133</b>	<b>100%</b>

Adapun kategorisasi skor perilaku prososial tersaji pada Tabel 3. Berdasarkan pengukuran diperoleh hasil bahwa mayoritas karyawan memiliki skor perilaku prososial sedang yaitu 72,2%. Sementara 24,8% berada pada kategori rendah dan sisanya hanya 3% yang memiliki skor perilaku prososial tinggi.

**Tabel 3. Kategorisasi Skor perilaku Prososial**

Kategori dan Interval	Frekuensi	Persentase
Tinggi ( $66 \leq x$ )	4	3,0%
Sedang ( $60 \leq x < 66$ )	96	72,2%
Rendah ( $x < 60$ )	33	24,8%
<b>Total</b>	<b>133</b>	<b>100%</b>

Penelitian ini bertujuan untuk melihat adanya peran persepsi dukungan organisasi dan perilaku social terhadap intensi turnover karyawan. Berdasarkan hasil analisis yang tersaji pada Tabel 4 diperoleh hasil dari koefisien regresi sebesar 0,469 dengan dengan taraf signifikan 0,000 ( $p < 0,01$ ) yang artinya ada hubungan yang sangat signifikan antara persepsi dukungan organisasi, perilaku prososial terhadap intensi turnover. Oleh karenanya hipotesis penelitian ini dapat diterima.

**Tabel 4. Hasil analisis regresi berganda**

Variabel	R	R Square	Signifikansi	Ket
Persesi dukungan organisasi dan perilaku prososial dengan intensi	0,469	0,220	0,000	Hipotesis diterima

---

 Turnover
 

---

Selanjutnya, berdasarkan Tabel 4, dapat diketahui pula nilai *R Square* sebesar 0,220 atau 22 %. Hal tersebut bermakna peran variabel bebas yaitu persepsi dukungan organisasi dan perilaku prososial terhadap variabel intensi turnover hanya sebesar 22% dan sebanyak 0,78 atau 78% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Peneliti juga melakukan Uji t untuk melihat peran secara parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan Tabel 5, variabel persepsi dukungan organisasi secara parsial berperan signifikan ( $p=0.004$ ,  $p<0.05$ ) terhadap intensi turnover. Variabel persepsi dukungan organisasi berperan negatif ( $\beta=-0,243$ ,  $t=-2,927$ ) terhadap variabel intensi turnover, yang artinya semakin tinggi persepsi dukungan organisasi maka intensi turnover karyawan akan semakin rendah. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah persepsi dukungan organisasi maka akan semakin tinggi intensi turnover karyawan. Selain itu, variabel perilaku prososial secara parsial berperan signifikan ( $p=0.000$ ,  $p<0.05$ ) terhadap intensi turnover. Variabel perilaku prososial memiliki peran negatif ( $\beta=-0.323$ ,  $t=-2.883$ ) terhadap intensi turnover, yang artinya semakin tinggi perilaku prososial karyawan maka intensi turnover karyawan tersebut akan semakin rendah. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah perilaku prososial yang dimiliki seseorang, maka akan semakin tinggi kecenderungan intensi turnovernya.

**Tabel 5. Uji t Analisis Regresi Linear Berganda**

Variabel	Unstandardized coefficient	standardized coefficient	t	Sig
Constant	1,527		0,344	0,001
Persesi dukungan organisasi	-0.288	-0,243	-2.927	0.004
Perilaku prososial	-0,382	-0,323	-3,883	0,000

## Pembahasan

Penelitian ini mengungkapkan persepsi dukungan organisasi berperan signifikan dengan arah negative terhadap intensi turnover karyawan Lembaga amal zakat. Ketika karyawan di dalam Lembaga maupun organisasi tempat ia bekerja selalu diberikan dukungan, kepedulian, juga masa depan yang baik maka secara tidak langsung akan menstimulasi energi positif bagi karyawan sehingga akan merasa nyaman bekerja dan senantiasa memberikan kinerja yang baik, Begitu pula sebaliknya ketika organisasi tidak memberikan dukungan yang diharapkan karyawan akan merasa tidak nyaman bekerja, bisa menjadi tidak betah dan akhirnya memiliki keinginan untuk berpindah kerja, oleh karena itu perusahaan perlu memberikan serta memperhatikan kondisi karyawan sebagai salah satu aset berharga bagi lembaga. Penelitian dari Newman (2015) yang berjudul *The Effects of Perceived Organizational Support Perceived Supervisor Support and Intra-organizational Network Resources on Turnover* studi pada karyawan perusahaan yang multinasional di China menyatakan persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh negatif dengan Turnover. Selain itu penelitian Ariani (2011) juga mendapatkan hasil yang senada bahwa pada dasarnya

---

*perceived organizational support* yang tinggi condong menurunkan rasa ingin karyawan untuk keluar dari perusahaan,

Selanjutnya berdasarkan hasil analisis hubungan perilaku prososial dengan intensi *Turnover* diketahui adanya hubungan negatif sangat signifikan antara perilaku prososial dengan intensi *Turnover* pada karyawan Lembaga amal zakat dimana karyawan yang memiliki perilaku prososial yang tinggi cenderung memiliki intensi turnover yang rendah. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ong (2019) yang meneliti dampak kualitas kehidupan kerja dan motivasi prososial pada komitmen organisasi dan intensi turnover para praktisi Kesehatan masyarakat dimana semakin kuat motivasi prososial para praktisi Kesehatan masyarakat maka akan semakin rendah niatan mereka untuk keluar dari pekerjaan mereka saat ini. Karyawan yang mempunyai perilaku prososial yang tinggi tentunya akan semangat dalam bekerja, mengingat tidak hanya bekerja sebagai karyawan tapi juga sebagai individu yang mempunyai sikap kepedulian terhadap orang lain. Sikap peduli terhadap orang lain adalah perwujudan dari perilaku prososial (Sears, 1991) yang dapat diterapkan oleh karyawan di Lembaga Amil Zakat Yogyakarta. Karakteristik individu yang memiliki motivasi prososial yang tinggi bisa menjadi pertimbangan kuat bagi Lembaga dalam menyeleksi calon karyawannya kelak

Besarnya kelompok karyawan yang memiliki intensi turnover yang tinggi yaitu lebih dari 10% dan 60% memiliki skor intensi turnover sedang, patut menjadi perhatian bagi pengelola Lembaga. Dengan adanya karyawan yang memiliki intensi *Turnover*, Lembaga akan dirugikan dari berbagai aspek terutama dalam aspek keuangan juga sulitnya mendapatkan karyawan yang memiliki kriteria sepadan dengan tujuan organisasi. Selain itu karyawan yang memiliki kemampuan yang sudah mumpuni di bidang pekerjaan akan susah untuk mendapatkan yang sama karena memulai dari awal lagi untuk beradaptasi dengan lingkungan yang baru

## Kesimpulan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui peran persepsi dukungan organisasi dan perilaku prososial terhadap intensi turnover karyawan Lembaga amal zakat DIY. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan, persepsi dukungan organisasi dan perilaku prososial berperan secara signifikan terhadap intensi turnover karyawan. Secara parsial, persepsi dukungan organisasi berperan secara signifikan dengan arah negatif terhadap intensi turnover karyawan. Kemudian, variabel perilaku prososial berperan secara signifikan dengan arah negatif pula terhadap intensi turnover. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan eksplorasi terhadap faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi intensi turnover karyawan pada organisasi non profit yang belum dibahas dalam penelitian ini. Penelitian selanjutnya juga dapat memperluas cakupan penelitian sehingga hasil yang diperoleh dapat lebih merepresentasikan populasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak pengelola lembaga tentang pentingnya dukungan organisasi dipersepsi secara positif oleh karyawan untuk menurunkan Tingkat intensi turnover yang sering dialami oleh Lembaga. Selain itu hasil penelitian ini juga bisa menjadi bahan pertimbangan bagi pengelola Lembaga untuk lebih memperhatikan perilaku prososial karyawan sebagai salah satu karakteristik penting yang dinilai pada saat seleksi calon karyawan sehingga di masa depan dapat meminimalisir kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

## Daftar Pustaka (APA 7<sup>th</sup> Edition)

- Azwar, S. (2017). Penyusunan skala psikologi. Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2018). Reliabilitas dan validitas. Pustaka Pelajar.
- Baron, R.A. dan Byrne, D. (2005). Psikologi sosial. Edisi kesepuluh: jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Carlo, G., & Randall, B. A. (2002). The development of a measure of prosocial behaviors for late adolescents. *Journal of Youth and Adolescence*, 31(1), 31-44. <https://doi.org/10.1023/A:1014033032440>
- Carranza, F.A., Newman, M.G., Takel, H.H., dan Klokkevold, P.R.. 2015. Carranza's Clinical Periodontology 12th Edition. Canada: Elsevier, pp:142.
- Chand Gopi, Sharma, Kumar P, dkk. 2012. Design of Spur Gear and its Tooth Profile. Narsapur : Department of Mechanical Engineering, Swarnandhra college of engineering and technology. *Journal of Engineering Research and Applications (IJERA)*.
- Chung, E.K., Jung, Y., & Sohn, Y.W. (2017). A moderated mediation model of job stress, job satisfaction, and Turnover intention for airport security screeners. *Safety Science*. (98),89-97.
- Edisi ke 14. Yogyakarta : BPFE
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I.L., Rhoades, L. 2002. "Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention". *Journal of Applied Psychology*, 87, 565-573
- Ghani, N.A.A., & Hussin, T.A.B.S.R. (2009). Antecedents of perceived organizational support. *Canadian Academy of oriental and occidental culture*, 5(6). 121-130.
- Gill. 2017. Hubungan Person Organization Fit dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Restoran X di Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. 6. 11- 21.
- Gumilang, M.N.K, & Baidun, A. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan stress kerja terhadap intensi Turnover. *Tazkiya Journal of Psychology*, 2(2), 256-281.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen personalia dan manajemen sumber daya manusia*. Universitas Gajah Mada
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.
- Kartono. 2017. *Personality, Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout Pendekatan dalam Melihat Turnover Intention*. Yogyakarta: Deepublish.
- Kim, S. 2016. Factors affecting employment retention among older workers in South Korea. *Working With Older People*, 20(1), 14-22. <http://doi.org/10.1108/WWOP-07-2015-0014>
- Kompas.com. (2018). Kejujuran dan pujian, "titik buta" bos yang bikin anak buah pergi. <https://lifestyle.kompas.com/read/2018/10/10/204209620/kejujuran-dan-pujian-titik-buta-bos-yang-bikin-anak-buah-pergi>. Diakses pada 20 Maret 2018.
- Kurniawan, D., Purwana, D., & Widiyastuti, U. (2016). Job insecurity,kepuasan kerja,dan Turnover intention:studi pada karyawan PT"X"di Jakarta. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*.4(1),65-78.
- Kyle & Carman. (2015). *Buku Ajar Keperawatan Pediatri Edisi 2*. Diterjemahkan Oleh Devi Yulianti Dan Dwi Widiarti. Jakarta: EGC.
- Mobley, W. (2011). Pergantian karyawan: Sebab akibat dan pengendaliannya. *PT Pustaka Binama Pressindo*.
- Mobley, W. H. (1986). Pergantian Karyawan: Sebab Akibat dan Pengendaliannya. Alih Bahasa : Nurul Imam. Jakarta : PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Mobley, W., Horner, S., & Hollingsworth, A. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*. 63(4), 408-414.
- Mussen. (1990). *The roots of prosocial behavior in children*. Cambridge University Press.
- Nawawi, Hadari, 2011, *Manajemen Sumber Daya manusia*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Oktaviani E, dkk. (2019). Faktor yang Beresiko Terhadap Hipertensi pada Pegawai di Wilayah Perimeter Pelabuhan. *Jurnal Epidemiologi Kesehatan komunitas* .
- Ong. (2019). *Impact of Quality Work Life and Prosocial Motivation on the Organizational Commitment and Turnover Intent of Public Health Practitioner*. Review of Integrative Business and Economics Research, Vol. 8, Supplementary Issue 4

- Paille dan Bourdeau. (2010). Support, Trust, Satisfaction, Intent to Leave and Citizenship at Organizational Level: A social exchange approach. *International Journal of Organizational Analysis*. 18(1), pp: 41-58.
- Pawesti, F. S., & Dewi, D. K. (2016). Self Esteem dan Self Disclosure pada Mahasiswa Psikologi Blackberry Messenger. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 7 (1), 1-8.
- Prahardi, Y, Y. (2015). Turnover talent tinggi, ini dia pemicunya. <https://swamagazine.tumblr.com/post/129552559715/turnover-talent-tinggi-ini-dia-pemicunya>. Diakses pada 23 Oktober 2021
- Purwanto, A., Pramono, R., Asbari, M. D., Hiyun, C. C., Wijayanti, L. M., Putri, R. S., & Santoso, P. B. (2020). Study Eksploratif dampak pandemi covid19 terhadap proses pembelajaran online di sekolah dasar. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 1-12.
- Putro, S. R. S. (2019). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan (studi di sekolah tinggi dibawah yayasan Bani saleh). *Jurnal Gerbang*, 9(2), 75-85.
- Rhoades, L., Eisenberger, R (2002). Perceived Organizational Support : A Review of the Literature, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87 (4) 698-714
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. 2001. Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86, 825-836
- Rivai, Veithzal. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Jakarta: Raja Grafindo Persada*.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2015). *Perilaku Organisasi. Salemba Empat*.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2022). *Organizational Behavior*. 18<sup>th</sup> edition. Pearson Education.
- Saifuddin, A. (2020). *Penyusunan skala psikologi (edisi ke-1)*. Kencana.
- Salleh, R., Nair, M. S., & Harun, H. (2012). Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: A Case Study on Employees of a Retail Company in Malaysia. *International Journal of Social, Behavioral, Educational, Economic, Business and Industrial Engineering*. 6(12), 3429-3436.
- Santrock, J. W. (2011). *Perkembangan anak*. Erlangga.
- Sianipar, A.R.B. dan Haryanti, K. 2014. Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan Bidang Produksi CV. X. *Jurnal Psikodemensia*. Vol. XIII, No.1 (98-114).
- Soehardi, Sigit. 2003. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: BPFE UST
- Staub, E. (1978). *Positive social behavior and morality: social and personal Influences*. Academy Press.
- Stephen, Robbins (2015), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono, Prof. Dr.. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : ALFABETA.
- SWA. (2015). Turnover talent tinggi, ini dia pemicunya. <https://swa.co.id/swa/trends/management/Turnover-talent-tinggi-ini-dia-pemicunya-survei>. Diakses pada 20 Maret 2018.
- Tan, F. (2008). Linking Career Development Practices to Turnover Intention: *The Mediator of Perceived Organization Support*. *Journal of Business and Public Affairs*, 2(1), 1-20.
- Tasnim et.al. 2011. *Ilmu kebidanan fisiologi*. Jakarta: Salemba Medika
- Ulfatun, Titik. dkk. (2021). Analisis Tingkat Literasi Keuangan Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta Tahun Angkatan 2012-2014. *PELITA*, Volume XI, Nomor 2, Agustus 2016. <https://Analisis.TingkatLiterasi.Keuangan.Mahasiswa.Fakultas.Ekonomi.Universitas.Negeri.Yogyaka.rta.Tahun.Angkatan.2012-2014.index.php/jph/> (diakses pada 27 Februari 201
- Waspodo, A.AWS., Handayani, N.C., & Paramita, W. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Unitex di Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*. 4(1), 97-115.
- Wickramasinghe, D., & Wickramasinghe, V. (2011). Effects of perceived organizational support on participation in decision making, affective commitment and job satisfaction in lean production in Sri Lanka. *Journal of Manufacturing Technology Management*, 23(2), 157- 177. doi: 817-810.10.1108/1741 0381211202179

Zeffane, Rachid, 1994, "Understanding Employee Turnover: The Need for a Contingency Approach", International Journal of Manpower, Vol. 15, No. 9, pp. 1-14.