

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam beberapa tahun terakhir, industri kelapa sawit di Indonesia telah menjadi isu yang menarik perhatian global karena perkembangannya yang sangat pesat. (Pakpahan et al., 2023). Berdasarkan data yang diperoleh dari Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia pada tahun 2021 pesatnya perkembangan tersebut membuat industri kelapa sawit Indonesia, menjadi penyumbang pendapatan terbesar kepada ekonomi dan agroindustri negara, dibandingkan dengan sektor lainnya (Hashim et al., 2020). Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) menyatakan bahwa, Sumatera Barat termasuk kedalam 10 besar daerah penghasil kelapa sawit terbesar pada tahun 2022. Dinas Perkebunan Sumatera Barat menyatakan bahwa terdapat 54 perusahaan perkebunan sawit di Sumatera Barat, dan perusahaan tersebut paling banyak tersebar di daerah Pasaman Barat. Salah satunya adalah PT.X yang merupakan cabang dari PT Incasi Raya Group. PT.X memproduksi Tandan Buah Segar (TBS) yang menjadi pemasok utama dalam pembuatan *crude palm oil* (CPO) di PT Incasi Raya Group. Sehingga hasil produksi dari PT.X akan berpengaruh terhadap hasil produksi PT Incasi Raya Group.

PT.X memiliki jumlah tenaga kerja sebanyak 444 orang pada tahun 2023. Karyawan pada perusahaan ini dominan ditempatkan di lapangan, yang memiliki pekerjaan mulai dari pembukaan lahan, pembibitan, hingga pengambilan buah yang

dikerjakan oleh karyawan harian tetap (Ardika, 2018). Oleh karenanya perusahaan dituntut untuk merekrut karyawan, yang memiliki kualifikasi yang memadai atau sesuai dengan tuntutan pekerjaan (Chandra, 2018). Tindakan tersebut dilakukan agar organisasi dapat mencapai tujuannya, sekaligus sebagai salah satu cara agar organisasi dapat terus berkembang dan mempertahankan kelangsungan hidupnya (Mursidta, 2017). Dapat dikatakan bahwa karyawan yang tergabung dalam Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi faktor penentu yang memiliki sebagai pemikir, penggerak, dan perencana untuk mencapai tujuan perusahaan. (Nurfayani & Wibawa, 2022).

Organisasi yang tidak dapat mengelola SDMnya dengan baik, dapat memunculkan rasa ketidakpuasan karyawan, sehingga organisasi kesulitan dalam mempertahankan karyawannya. Hal ini menyebabkan terjadinya *turnover*. Gillis (dalam Setiawan, 2013) memberikan pernyataan bahwasanya pergantian karyawan dapat dikatakan normal apabila berada pada kisaran 5% - 10% per tahun, lalu dianggap tinggi jika lebih dari 10% per tahun. Hal ini sejalan dengan pernyataan (Fahrizal & Utama, 2017) yang menjelaskan bahwa tingkat *turnover* karyawan pada suatu perusahaan tidak boleh lebih dari 10% dalam satu tahun, karena hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja dari perusahaan. Dari data yang didapatkan pada empat tahun terakhir, PT.X memiliki presentase *turnover* yang cukup besar. Hal ini terbukti dengan data *turnover* karyawan PT.X yang terdapat pada tabel berikut:

**Tabel 1. 1***Data Turnover Karyawan PT.X*

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan Awal Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan Awal Tahun</b>	<b>Jumlah karyawan keluar</b>	<b>Turnover karyawan (%)</b>
2020	513	495	93	18,45%
2021	495	446	97	20,6%
2022	446	438	78	17,6%
2023	438	411	97	13,73%

*Sumber: Data diolah dari PT.X*

Data *turnover* yang terjadi menunjukkan adanya indikasi permasalahan pengelolaan SDM pada PT.X. Menurut Chandra (2018) *turnover* akan menjadi pilihan terakhir karyawan dikarenakan karyawan merasa adanya kesenjangan, lingkungan kerja yang dirasa kurang nyaman, dan merasa tidak mendapatkan dukungan dari perusahaan tempatnya bekerja. Artinya dukungan dari organisasi dinilai cukup penting untuk menciptakan kenyamanan kerja (Mursidta, 2017). Organisasi dapat memberikan dukungan berupa apresiasi seperti, persetujuan, kenaikan gaji, tunjangan masa depan, mendapat kepraktisan dalam memperoleh pelayanan kesehatan, dan kelacaran memperoleh sarana transportasi (Bangsawan & Ilyas, 2014). Penerimaan dukungan dari perusahaan kepada karyawan dapat memengaruhi persepsi karyawan. mengenai seberapa peduli perusahaan terhadap kesejahteraannya selama bekerja (Lasamahu & Huwae, 2022).

Karyawan yang memiliki perspektif bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka serta peduli terhadap kesejahteraan karyawan, maka perasaan positif yang dirasakan akan dibalas dengan loyalitas, peningkatan kinerja, dan komitmen, disebut

sebagai *Perceived Organizational Support* (POS) (Rhoades & Eisenberger, 2002). Menurut Ghani dan Hussin (2009) *Perceived Organizational Support* (POS) dapat ditunjukkan melalui persepsi karyawan bahwa manajemen peduli dengan kesejahteraan dan kepuasan kerjanya, serta sejauh mana perusahaan memberikan penghargaan atas kontribusi dan prestasinya. Menurut teori dukungan organisasi oleh Eisenberger (1986), POS memberikan peluang bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, keadilan dalam pemberian *reward*, pengalaman untuk lebih berkembang yang diberikan oleh organisasi, lalu adanya kesempatan promosi, otonomi karyawan di tempat kerja, dan keamanan kerja. Persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi yang diterima dipengaruhi oleh faktor-faktor atau kondisi yang dikenal dengan anteseden.

Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002), terdapat tiga faktor utama yang menjadi *antecedent* dari *Perceived Organizational Support* (POS), yaitu keadilan (*fairness*), dukungan dari atasan (*supervisor support*), serta penghargaan organisasi dan kondisi kerja (*organizational reward and job condition*). Anteseden pertama *fairness* menjelaskan tentang metode yang digunakan untuk mengalokasikan sumber daya di antara para karyawan. Keadilan yang dimaksud dalam anteseden ini adalah keadilan prosedural. Anteseden kedua yaitu *supervisor support* menyebutkan bahwa atasan akan memberikan dukungan dan memperhatikan kesejahteraan karyawan. *Antecedent* ketiga, yaitu penghargaan organisasi dan kondisi kerja, merujuk pada persepsi karyawan bahwa organisasi memberikan peluang bagi mereka untuk menerima penghargaan sekaligus menunjukkan kepedulian terhadap kondisi kerja mereka. Asghar et al. (2021)

menyatakan bahwa POS menjadi aspek penting dalam industri kelapa sawit untuk meningkatkan efisiensi di dalam organisasi. Disaat karyawan menerima dukungan organisasi, mereka akan berkomitmen dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya agar dapat mencapai tujuan organisasi, sehingga mengurangi *turnover* (Li et al., 2019).

Berdasarkan anteseden pertama yaitu *fairness* atau keadilan, menyatakan bahwa keadilan tersebut dapat ditunjukkan perusahaan dengan memberi perhatian pada kesejahteraan karyawan seperti memberikan peluang yang sama untuk setiap karyawan untuk menjadi lebih maju. Karena pada prinsipnya, manusia cenderung menginginkan perlakuan yang setara, adil, dan bebas dari keberpihakan dalam organisasi (Dewi & Dewi, 2018). Perbedaan pendekatan dan sikap terhadap pekerjaan dapat menimbulkan konflik antar karyawan misalnya, kebijakan perusahaan untuk memastikan bahwa tugas-tugas yang diberikan telah sesuai dengan keahlian masing-masing karyawan (Firdaus et al., 2023). Keadilan yang termasuk dalam anteseden ini salah satunya adalah keadilan interpersonal yang melibatkan perlakuan diinterpersonal dalam alokasi sumber daya, termasuk memperlakukan karyawan dengan rasa hormat dan bermartabat serta memberikan informasi kepada karyawan mengenai bagaimana hasil yang harus mereka capai (Eisenberger, 1986).

Dalam suatu organisasi perusahaan perlu memperlakukan karyawannya dengan baik, salah satunya adalah melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dan menerima perilaku inovatif kerja dari karyawan (Widiastuti & Kusmaryani, 2020). Menurut Hammond (2011) perilaku inovatif kerja ini berupa perilaku memberikan ide-

ide baru yang berguna untuk kemajuan organisasi, yang dapat berupa proses, produk, serta, prosedur. Perusahaan juga dapat melibatkan atau memberikan kesempatan pada karyawan untuk memberikan masukan dan pendapat apabila terdapat perubahan kebijakan seperti prosedur pemupukan (Munawaroh, 2022). Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada A selaku karyawan yang menduduki jabatan kepala mandor menyatakan bahwa ide-ide serta inovasi yang diterima oleh atasan merupakan hal-hal yang sifatnya membangun seperti, melakukan pemupukan dimulai dari lokasi yang sulit agar pemupukan dapat selesai tepat waktu dan merata.

Anteseden kedua dari POS yaitu *supervisor support*, menyatakan bahwa dalam organisasi atasan memiliki tanggung jawab untuk mendengarkan, memberi arahan, juga mengevaluasi karyawannya (Lazim, 2017). Dukungan perusahaan juga dapat berupa hubungan atasan dan bawahan yang mempermudah karyawan dalam menyelesaikan kendala dalam pekerjaannya (Rahmawati & Zulaifah, 2022). Berdasarkan survei yang telah dilakukan pada bulan Oktober tahun 2023 terhadap 22 karyawan PT.X dari berbagai jabatan, sebanyak 63% karyawan menyatakan bahwa dukungan yang diberikan dari atasan masih tergolong kurang baik, hal ini dilihat dari ketidakjelasan pemberian arahan dari atasan kepada bawahan, yang mengakibatkan hasil kerja karyawan tidak memuaskan dan tidak sesuai dengan target yang telah ada.

Anteseden ketiga dari POS yaitu *organizational reward and job condition*, menjelaskan bahwa dalam menjalankan tanggung jawabnya, lingkungan kerja menjadi salah satu faktor utama di industri perkebunan kelapa sawit, yang berpengaruh terhadap

karyawan dan perusahaan (Ali dan Septayudha, 2022). Hal ini sejalan dengan pendapat Bangsawan dan Ilyas (2014) bahwasanya, pada perusahaan yang bergerak di industri perkebunan kelapa sawit, lingkungan kerja yang aman, nyaman, serta mengutamakan kesehatan dan keselamatan kerja menjadi faktor utama yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif menjadi salah satu cara perusahaan untuk memelihara kesejahteraan karyawan (Khairunnisa, 2023). Suatu organisasi biasanya memiliki lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Keadaan sekitar tempat karyawan bekerja biasanya dikenal dengan lingkungan kerja fisik. Sedangkan lingkungan kerja non-fisik cenderung berkaitan dengan *relationship* antara atasan dengan bawahan, hubungan dengan rekan kerja, serta hal-hal yang memiliki kaitan dengan hubungan kerja (Aprillia & Mukti, 2018). Lingkungan non-fisik merupakan salah satu masalah yang terjadi pada PT.X, dimana Berdasarkan survei pada Oktober 2023 terhadap karyawan PT.X, sebanyak 72% karyawan merasa kurang nyaman selama bekerja karena lingkungan kerja non-fisik yang kurang nyaman, salah satunya dikarenakan adanya konflik antar karyawan, yang muncul akibat perbedaan latar belakang setiap karyawan.

Selain memperhatikan lingkungan kerja, perusahaan dituntut untuk merekrut karyawan yang memiliki kualifikasi yang memadai atau sesuai dengan tuntutan pekerjaan (Chandra, 2018). Tindakan tersebut dilakukan agar organisasi dapat mencapai tujuannya, dan organisasi dapat terus berkembang serta mempertahankan kelangsungan hidupnya (Armstrong dan Michael, 2004). Dalam mencapai tujuan tersebut, organisasi perlu

memberikan kesempatan kepada pada setiap SDM untuk selalu mengembangkan diri serta meningkatkan kinerjanya. Dalam upaya pengembangan SDM tersebut, salah satu cara yang sering digunakan oleh perusahaan adalah dengan memberikan *training* atau pelatihan yang disesuaikan dengan posisi karyawannya. *Training* atau pelatihan tersebut dilakukan untuk membuat karyawan semakin menguasai bidangnya (Sari et al., 2021a).

Berdasarkan survei pada Oktober 2023 terhadap 22 karyawan PT.X, sebanyak 77% karyawan menyatakan bahwa *training* atau pelatihan yang diberikan oleh perusahaan belum merata. Terdapat karyawan baru yang tidak mendapatkan *training* atau pelatihan, terutama pada bidang produksi, sehingga tidak semua karyawan dapat mengembangkan *skill* yang ia miliki. Pada bidang produksi pemberian *training* atau pelatihan merupakan hal yang penting karena berkaitan dengan hasil produksi perusahaan dan ditujukan untuk melatih karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan (Saifudin & Kusumawati, 2020). Demi tercapainya tujuan perusahaan, terutama perusahaan yang bergerak di industri kelapa sawit perlu mengadakan pelatihan yang berhubungan dengan pekerjaan terkait pengetahuan, keterampilan, atau perilaku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi (Al Amnur et al., 2019). Pernyataan ini sejalan dengan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti pada tanggal 16 Januari 2024 kepada A selaku karyawan yang menduduki jabatan kepala mandor, ia menyatakan bahwa pemberian *training* atau pelatihan terhadap karyawan baru terutama dibidang produksi sangat penting. Pemberian *training* atau pelatihan tersebut penting diberikan kepada karyawan baru karena sangat berkaitan dengan pelaksanaan tugas selama bekerja.

Selain pemberian *training* atau pelatihan yang belum merata, dari hasil survei sebanyak 77% karyawan juga menyatakan bahwa *reward* seperti promosi jabatan, tunjangan jabatan, tunjangan kesehatan yang diberikan belum merata. *Reward* yang diterima hanya diberikan kepada karyawan tertentu saja. Menurut penelitian Elayati (2015) menyatakan bahwa, keadilan dalam pemberian *reward* karyawan merupakan hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Termasuk memperhatikan apakah kompensasi yang diterima sepadan dengan kinerja yang diberikan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 16 Januari 2024 kepada A selaku karyawan yang menduduki jabatan kepala mandor, menyatakan bahwa *reward* serta promosi jabatan tidak diberikan kepada sembarang karyawan, namun terdapat penilaian dari perusahaan yang selalu di perbaharui disetiap akhir tahun. Sistem tersebut sejalan dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Ayyun (2011) bahwa, penilaian kinerja karyawan dilakukan dengan membandingkan kinerja aktual dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, penilaian yang biasanya dilakukan adalah melihat kontribusi karyawan terhadap organisasi selama periode waktu tertentu. Hasil dari penilaian yang dilakukan oleh organisasi, dapat dilihat melalui dukungan seperti penghargaan atas kinerjanya, pertimbangan, dan manfaat nyata seperti insentif dan tunjangan kesehatan, hingga promosi jabatan (Wijaya et al., 2016).

Karyawan memandang perusahaan sebagai sumber penting kebutuhan sosioemosional mereka, seperti penghargaan, pertimbangan, dan manfaat nyata (seperti gaji dan tunjangan kesehatan). Disaat karyawan memiliki keyakinan bahwa organisasi

bersikap adil dan sangat mendukung mereka, mereka cenderung lebih menunjukkan rasa percaya diri dan bersedia menawarkan ide dan saran kreatif (Imanto, 2021). Menurut penelitian Lazim (2017) menyatakan bahwa karyawan perlu merasakan keadilan di dalam organisasi, hal ini akan memunculkan keinginan karyawan untuk tetap tinggal. Organisasi juga harus berupaya mengoptimalkan talenta setiap karyawan terlepas dari perbedaan waktu ia bekerja, serta membimbing dan mengembangkan potensi karyawan untuk memanfaatkan keragaman latar belakang karyawan (Meguire et al., 2007).

Organisasi yang ingin mencapai tujuan organisasinya, perlu menghargai dan mengapresiasi hasil kerja karyawan serta memperhatikan kesejahteraan karyawan. Jika karyawan beranggapan bahwa dukungan dari perusahaan yang telah diterima itu besar maka akan memunculkan persepsi positif sehingga karyawan memiliki komitmen emosional terhadap perusahaan (Zurriyati et al., 2020). Bentuk komitmen emosional tersebut biasanya ditunjukkan melalui kinerja yang baik, jarang absen, dan kecil kemungkinan untuk berhenti dari pekerjaan mereka. Dengan demikian, apabila karyawan tidak memiliki komitmen emosional terhadap perusahaan akan membuat tingkat kedisiplinan karyawan semakin rendah, menurunnya motivasi kerja, penurunan kinerja, hingga *turnover* yang tinggi (Harahap & Salendu, 2021).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada salah satu karyawan PT.X menunjukkan bahwa karyawannya memiliki motivasi kerja yang cukup rendah. A mengatakan motivasi kerja yang rendah tersebut dilihat dari sikap karyawan yang kurang disiplin dan tidak datang tepat waktu untuk bekerja. Permasalahan ini menjadi kendala

yang berdampak signifikan terhadap kinerja suatu perusahaan (Rachmat & Darma, 2020). Oleh karenanya, perusahaan perlu memberikan perhatian terhadap karyawan, agar karyawan dapat bekerja dengan semangat dan memiliki kualifikasi yang baik. Untuk dapat meningkatkan motivasi karyawan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, adanya *job security*, memberikan penghargaan kepada karyawan yang berdedikasi dan berprestasi, memiliki atasan yang peduli terhadap karyawannya, kemudian sistem perusahaan yang bersifat terbuka dan adil (Aswin & Rahyuda, 2017).

Dukungan dari organisasi dapat memperkuat rasa tanggung jawab, meningkatkan kepercayaan terhadap organisasi, serta membangun orientasi terhadap tugas. Ketika perusahaan mampu memberdayakan karyawan dengan efektif dalam pekerjaannya, mereka akan menghasilkan inovasi baru dan berkolaborasi dengan cara yang kreatif. (Harahap & Salendu, 2021). Karyawan yang merasa organisasi telah memberikan dukungan yang cukup, akan merangsang karyawan untuk lebih terikat dalam pekerjaannya (Tan et al., 2019). Dengan kata lain, karyawan yang memiliki tingkat POS yang kuat cenderung bekerja lebih optimal, seperti berfokus pada pencapaian tujuan, memiliki kemampuan pemecahan masalah yang baik, memonitor dan memastikan bahwa tindakan mereka sesuai, serta membuat keputusan berdasarkan berbagai pertimbangan (Dawley et al, 2010). Sejalan dengan pendapat Cahyanti (2022) menyatakan bahwa POS yang tinggi akan membuat karyawan memiliki perasaan nyaman untuk tetap tinggal di dalam organisasi, merasa puas dengan pekerjaannya, kemudian memiliki kesadaran akan tanggung jawab pekerjaan, komitmen, dan inovasi. Menurut Jankelova et al., (2021)

karyawan dengan tingkat POS yang tinggi akan merasakan lingkungan kerja yang lebih positif, merasa pekerjaannya dihargai, dan memiliki minat yang lebih besar terhadap pekerjaannya.

Dukungan dari organisasi merupakan salah satu faktor yang berperan dalam menentukan keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Apabila karyawan merasa bahwa organisasi tidak memberikan dukungan yang memadai, mereka cenderung kehilangan motivasi dalam menjalankan tugasnya dan mungkin memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan. (Dawley et al., 2010). Dengan demikian POS yang rendah dapat memunculkan perilaku kontraproduktif seperti, tindakan pasif, sengaja tidak mengikuti instruksi dan bentuk perilaku lainnya (Khan et al, 2015). Karyawan dengan POS yang rendah dapat menunjukkan berbagai perilaku negatif, seperti penurunan motivasi, rendahnya komitmen, menurunnya produktivitas, ketidakpuasan terhadap pekerjaan, dan lain sebagainya.

*Perceived Organizational Support* (POS) adalah salah satu aspek dalam perilaku organisasi yang memiliki hubungan erat dengan dunia kerja dan dapat memengaruhi munculnya berbagai masalah dalam pekerjaan, seperti stres kerja, penurunan kinerja, serta berkurangnya semangat kerja (Shanty et al., 2022). Penelitian sebelumnya banyak yang menyatakan bahwa POS berkaitan dengan *turnover* pada suatu organisasi. Hal ini juga terjadi pada PT.X yang memiliki presentase karyawan keluar cukup tinggi, dan terus meningkat mulai dari tahun 2020 hingga 2023. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Dawley et al, (2010) menyatakan organisasi yang memiliki POS tinggi

biasanya memiliki angka *turnover* yang rendah, karena perusahaan dapat mempertahankan karyawannya melalui dukungan organisasi yang diberikan. Namun, dukungan organisasi tidak hanya terbatas pada aspek finansial, tetapi juga mencakup dukungan non-finansial, seperti memberikan apresiasi yang dapat meningkatkan rasa diterima serta membangun hubungan harmonis antara atasan dan bawahan (Putranti et al., 2021).

Banyak juga penelitian yang menyatakan bahwa POS memiliki hubungan dengan *employee well-being* (EWB), kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Tiarany & Mustofa, 2022). Selanjutnya, penelitian ini menghubungkan dampak POS terhadap keinginan untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*), yang menunjukkan bahwa POS memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *turnover intention* (Ajisasmito & Yusianto, 2022). Penelitian-penelitian sebelumnya menyatakan bahwa POS juga berhubungan positif dengan *organizational citizenship behavior* (Mikawati et al., 2019). Sebagian besar penelitian lebih banyak mengaitkan dengan variabel-variabel tersebut namun, belum banyak yang melakukan penelitian mengenai gambaran dari POS itu sendiri khususnya pada perusahaan yang beroperasi di sektor industri kelapa sawit. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana gambaran *perceived organizational support* yang dirasakan oleh karyawan PT.X.

## 1.2 Rumusan Masalah

Uraian latar belakang yang telah dijelaskan oleh peneliti sebelumnya memunculkan pertanyaan penelitian yaitu “Seperti apa gambaran *perceived organizational support* pada karyawan PT.X ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian memiliki tujuan untuk memberikan gambaran tentang *perceived organizational support* di kalangan karyawan PT. X.

## 1.4 Manfaat Penelitian

### 1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, Peneliti mengharapkan penelitian ini dapat memperkaya dan memberikan kontribusi informasi dalam bidang psikologi, terutama dalam ranah psikologi industri dan organisasi. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai acuan bagi penelitian selanjutnya yang membahas *perceived organizational support* serta sebagai referensi dalam pengembangan ilmu psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi.

### 1.4.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi PT. X mengenai gambaran *perceived organizational support* dan bermanfaat bagi perusahaan untuk memahami kebutuhan serta persepsi karyawan. serta, perusahaan mengetahui pentingnya *perceived organizational support*. Sehingga kinerja

karyawan dapat menurunkan angka *turnover*, kemudian perusahaan dapat berjalan menjadi lebih efisien.

