

**Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasional, Stress Kerja, Komitmen Organisasional,  
dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*  
(Studi pada Karyawan Swalayan Budiman Kota Padang)**

**TESIS**

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Mancapai Gelar Magister Manajemen pada Program  
Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Andalas

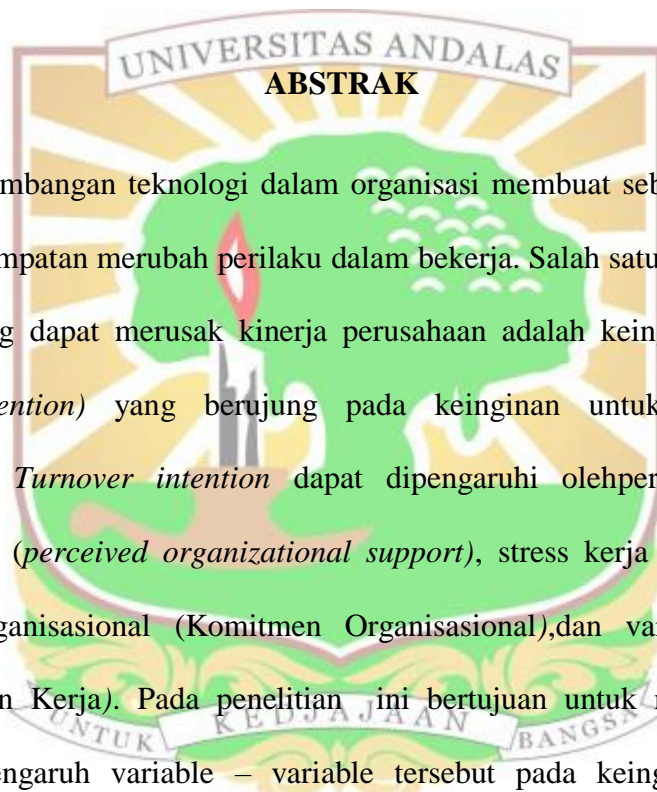


**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ANDALAS  
PADANG  
2021**

**Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasional, Stres kerja, Komitmen Organisasional, dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention***  
**(Studi pada Karyawan Swalayan Budiman Kota Padang)**

*Thesis oleh Intan Permata Sari*

*Pembimbing Dr. Harif Amali Rivai, SE, M. Si*



Perkembangan teknologi dalam organisasi membuat sebagian karyawan memiliki kesempatan merubah perilaku dalam bekerja. Salah satu bentuk perilaku karyawan yang dapat merusak kinerja perusahaan adalah keinginan berpindah (*turnover intention*) yang berujung pada keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya. *Turnover intention* dapat dipengaruhi oleh persepsi dukungan organisasional (*perceived organizational support*), stress kerja (Stress Kerja), komitmen organisasional (Komitmen Organisasional), dan variabel kepuasan kerja (Kepuasan Kerja). Pada penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan bagaimana pengaruh variable – variable tersebut pada keinginan berpindah (*turnover intention*). Populasi dari penelitian ini ada karyawan Swalayan Budiman di Kota Padang dengan sampel sebanyak 225 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, dimana hasil dihitung berdasarkan jumlah dari pengumpulan data dengan cara penyebaran kuesioner. Hasil penelitian membuktikan bahwa persepsi dukungan organisasional, komitmen organisasi, dan

kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, sedangkan untuk stress kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Kata kunci : Persepsi Dukungan Organisasional, Stress Kerja, Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, *Turnover Intention*



***The Influence of Perceptions of Organizational Support, Job Stress,  
Organizational Commitment, and Job Satisfaction on Turnover Intention  
(Study on the Budiman Supermarkets of Padang City)***

**ABSTRACT**

*Technological developments in the organization have made some employees have the opportunity to change their behavior at work. One form of employee behavior that can damage company performance is turnover intention which leads to the desire to leave their job. Turnover intention can be influenced by perceptions of organizational support (perceived organizational support), job stress (Job Stress), organizational commitment (Organizational Commitment), and job satisfaction variables (Job Satisfaction). This study aims to describe how these variables influence turnover intention. The population of this study were employees of Swalayan Budiman in the city of Padang with a sample of 225 people. The method used in this research is quantitative, where the results are calculated based on the amount of data collected by distributing questionnaires. The results of the study prove that perceptions of organizational support, organizational commitment, and job satisfaction have a negative effect on turnover intention, while job stress has a positive effect on turnover intention.*

*Keywords: Perceptions of Organizational Support, Job Stress, Organizational Commitment, Job Satisfaction, Turnover Intention*