

**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN
JOB CONTROL TERHADAP *INTENTION TO STAY* DENGAN
JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABLE INTERVENING
PADA KARYAWAN *OUTSOURCING* SATUAN
PENGAMANAN (SATPAM)
DI KOTA MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh:

**Nama : Alphia Donna Lara Sirait
NPM : 2005160020
Prodi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

II. Kapten Muhtar Buntun, S. (061) 5624567 Medan 2023

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 10 Juni 2024, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : ALPHIA DONNA LARA SIRAIT
NPM : 2005160020
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : *PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DAN JOB CONTROL TERHADAP INTENTION TO STAY DENGAN JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABLE INTERVENING PADA KARYAWAN OUT SOURCING SATUAN PENGAMANAN (SATPAM) DI KOTA MEDAN*

Dinyatakan : (A-) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

TIM PENGUJI

Penguji I

(SAPRINAL MANURUNG, S.E., M.A.)

Penguji II

(ERI YANTI NST, S.E., M.Ec.)

Pembimbing

(SALMAN FARISI, S.Psi., M.M.)

PANITIA UJIAN

Ketua

(Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMU)



Sekretaris

oc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : ALPHIA DONNA LARA SIRAIT
N.P.M : 2005160020
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*
DAN *JOB CONTROL* TERHADAP *INTENTION TO STAY*
DENGAN *JOB SATISFACTION* SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA KARYAWAN OUTSOURCING
SATUAN PENGAMANAN (SATPAM) DI KOTA MEDAN.

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Juni 2024

Pembimbing Skripsi

SALMAN FARISI, S.Psi., M.M.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI


Nama Mahasiswa : Alpha Donna Lara Sirait
NPM : 2005160020
Dosen Pembimbing : Salman Farisi, S.Psi., M.M.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Job Control* terhadap *Intention to Stay* dengan *Job Satisfaction* sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Outsourcing Satuan Pengamanan (Satpam) di Kota Medan.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Sistematika penulisan diperbaiki - Rumusan Masalah diperbaiki	8/Jan 24	↳
Bab 2	- Tambahkan Teori - Kerangka konsep diperbaiki	22/Jan 24	↳
Bab 3	- Populasi dan Sampel diperbaiki - Teknik analisis data	29/Jan 24	↳
Bab 4	- Pembahasan diperjelas	7/feb 24	↳
Bab 5	- Keterbatasan penelitian ditambahkan	4/Mar 24	↳
Daftar Pustaka	Mendeley	20/Mei 24	↳
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Alce Siripuddin	5/6/24	↳

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi


(Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.)

Medan, Juni 2024
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing


(Salman Farisi, S.Psi., M.M.)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Alpha Donna Lara Sirait
NPM : 2005160020
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)
Judul : Pengaruh POS (*Perceived Organizational Support*) dan *Job Control* terhadap *Intention to Stay* dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara IV

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat “penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing” dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Februari 2024
Pembuat Pernyataan



Alpha Donna Lara Sirait

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

ABSTRAK

PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN *JOB CONTROL* TERHADAP *INTENTION TO STAY* DENGAN *JOB SATISFACTION* SEBAGAI VARIABLE INTERVENING PADA KARYAWAN *OUTSOURCING* SATUAN PENGAMANAN (SATPAM) DI KOTA MEDAN

Oleh:

Alpha Donna Lara Sirait

Email: donnalara0105@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Perceived Organizational Support* Dan *Job Control Terhadap Intention To Stay* Dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variable Intervening Pada Karyawan Outsourcing Satuan pengamanan (SATPAM) di Kota Medan, baik itu secara langsung maupun secara tidak langsung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 100 orang. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis dengan menggunakan *partial least square – structural equation model* (PLS-SEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan menggunakan variabel laten. Hasil penelitian menunjukkan *Perceived Organizational Support* tidak berpengaruh terhadap *Intention To Stay*, *Job Control* tidak berpengaruh terhadap *Intention To Stay*, *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction*, *Job Control* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction*, *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *Intention To Stay*, *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap *Intention To Stay* melalui *Job Satisfaction* Karyawan Outsourcing Satuan Pengamanan (Satpam) di Kota Medan.

Kata Kunci: *Perceived Organizational Support, Job Control, Intention To Stay, Job Satisfaction*

ABSTRACT

**THE INFLUENCE OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND
JOB CONTROL ON INTENTION TO STAY WITH JOB SATISFACTION
AS A VARIABLE INTERVENING IN SECURITY
UNIT OUTSOURCING EMPLOYEES
(SATPAM) IN MEDAN CITY**

By:

Alphia Donna Lara Sirait

Email: donnalara0105@gmail.com

This research aims to determine the influence of Perceived Organizational Support and Job Control on Intention to Stay with Job Satisfaction as an Intervening Variable in Outsourced security unit (SATPAM) employees in Medan City, both directly and indirectly. This research used a quantitative approach with a sample size of 100 people. Data collection in this research used a questionnaire. The data analysis technique used is an analysis technique using partial least squares – structural equation model (PLS-SEM) which aims to carry out path analysis using latent variables. The research results show that Perceived Organizational Support has no effect on Intention To Stay, Job Control has no effect on Intention To Stay, Perceived Organizational Support has an effect on Job Satisfaction, Job Control has an effect on Job Satisfaction, Job Satisfaction has an effect on Intention To Stay, Perceived Organizational Support has an effect on Intention To Stay through Job Satisfaction of Outsourced Security Unit (Satpam) Employees in Medan City.

Keywords: Perceived Organizational Support, Job Control, Intention To Stay, Job Satisfaction

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Alhamdulillah, segala puji syukur kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga kemudahan dan kelancaran senantiasa menyertai setiap langkah penyusunan skripsi ini. Shalawat dan salam kepada Rasulullah Muhammad SAW, keluarganya dan orang-orang yang mengikutinya hingga hari kiamat. Senantiasa memberikan usaha dan upaya yang terbaik dalam setiap pekerjaan agar tercapai akhir pelaksanaan penelitian secara tertulis. Guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana manajemen dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dan artikel berjudul **“Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Job Control* Terhadap *Intention To Stay* Dengan *Job Satisfaction* Sebagai *Variable Intervening* Pada Karyawan *Outsourcing* Satuan Pengamanan (SATPAM) di Kota Medan”**. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi banyak kesulitan dan hambatan yang dihadapi, penelitian ini juga jauh dari sempurna baik dari segi penyusunan, bahasa ataupun penulisannya. Oleh sebab itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun sebagai bekal pengalaman untuk menjadi lebih baik dimasa yang akan datang. Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terima kasih banyak kepada:

1. Kedua orang tua tercinta Ayahanda Rusmiono Sirait dan Ibunda Mardiani.

Terima kasih sebesar-besarnya penulis sampaikan kepada mereka atas segala bentuk bantuan berupa moral dan materil, motivasi, doa yang tiada

henti dan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan studinya sampai dengan saat ini. Terima kasih atas nasihat yang selalu diberikan meski terkadang pikiran kita tidak sejalan, terima kasih atas kesabaran dan kebesaran hati dalam menghadapi penulis.

2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan III dan Dosen Pembimbing Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin H., S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Prof. Dr. Jufrizen S.E., M.Si., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Kepada Bapak Salman Farisi, S.Psi., MM selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan waktu dan ilmunya kepada penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

9. Kepada Bapak/Ibu Dosen serta seluruh para Karyawan/Wati Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan bantuan kepada penulis.
10. Penulis ucapkan terima kasih kepada Winda Hartika Sirait selaku Adik. Terima kasih sudah ikut serta dalam proses penulis menempuh pendidikan selama ini. Tumbuhlah menjadi versi paling hebat, Adikku.
11. Penulis ucapkan terima kasih kepada Keluarga yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang selalu membantu dan memberikan dukungan serta semangat kepada penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.
12. Penulis ucapkan terima kasih kepada Anggi Pratiwi, Tantri Septiyawati, Rara Dhelvyanita Siburian, Novi Anggraini, dan Dea Ayu Lestari selaku teman-teman seperjuangan penulis. Terima kasih atas segala motivasi, dukungan, pengalaman, waktu, dan ilmu yang dijalani bersama selama perkuliahan. Terima kasih selalu menjadi garda terdepan di masa-masa sulit penulis, yang selalu mendengarkan keluh kesah penulis selama proses penyelesaian skripsi ini.
13. Penulis ucapkan terima kasih kepada Yutria Marintan Simamora, Angelina Mutiara Silitonga selaku teman kecil penulis yang selalu mendukung dan memotivasi setiap proses pendidikan yang penulis tekuni.
14. Terakhir, ucapan terima kasih untuk diri sendiri atas segala kerja cerdas dan semangatnya sehingga tidak pernah menyerah dalam menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih kepada diri saya sendiri yang sudah kuat melewati setiap lika liku di bangku perkuliahan hingga saat ini. Penulis bangga kepada diri sendiri. Kedepannya untuk raga yang tetap kuat, hati yang selalu tegar, mari

bekerjasama untuk lebih berkembang lagi menjadi pribadi yang lebih baik dari hari ke hari.

Akhir kata penulis berharap agar skripsi ini dapat berguna bagi kita semua. Kiranya Allah SWT yang dapat membalas kebaikan dan dukungan serta bantuan yang diberikan semua pihak.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, Juni 2024
Penulis,

Alpha Donna Lara Sirait
NPM. 2005160020

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	8
1.3 Batasan Masalah	9
1.4 Rumusan Masalah.....	10
1.5 Tujuan Penelitian	10
1.6 Manfaat Penelitian	11
BAB 2 KAJIAN TEORI	13
2.1 Landasan Teori.....	13
2.1.1 <i>Intention To Stay</i>	13
2.1.1.1 Pengertian <i>Intention To Stay</i>	12
2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Intention To Stay</i>	14
2.1.1.3 Indikator <i>Intention To Stay</i>	15
2.1.2 <i>Job Satisfaction</i>	15
2.1.2.1 Pengertian <i>Job Satisfaction</i>	15
2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Job Satisfaction</i>	18
2.1.2.3 Indikator <i>Job Satisfaction</i>	20
2.1.2.4 Manfaat <i>Job Satisfaction</i>	22
2.1.3 <i>Perceived Organizational Support</i>	24
2.1.3.1 Pengertian <i>Perceived Organizational Support</i> ...	24
2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Perceived</i> <i>Organizational Support</i>	26
2.1.3.3 Indikator <i>Perceived Organizational Support</i>	28
2.1.3.4 Tujuan dan Manfaat <i>Perceived Organizational</i> <i>Support</i>	31
2.1.4 <i>Job Control</i>	32
2.1.4.1 Pengertian <i>Job Control</i>	32
2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Job Control</i>	34
2.1.4.3 Indikator <i>Job Control</i>	27
2.2 Kerangka Konseptual.....	37
2.3 Hipotesis	45
BAB 3 METODE PENELITIAN	47
3.1 Pendekatan Penelitian	47
3.2 Defenisi Operasional.....	47
3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian	50
3.4 Populasi dan Sampel	51

	3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	52
	3.6 Teknik Analisis Data.....	54
BAB 4	HASIL PENELITIAN	61
	4.1. Hasil Penelitian	61
	4.2 Analisis Data	75
	4.3. Pembahasan.....	88
BAB 5	PENUTUP.....	97
	5.1 Kesimpulan	97
	5.2 Saran	98
	5.3 Keterbatasan Penelitian.....	98

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator <i>Intention To Stay</i>	48
Tabel 3.2 Indikator <i>Job Satisfaction</i>	49
Tabel 3.3 Indikator <i>Perceived Organizational Support</i>	49
Tabel 3.4 Indikator <i>Job Control</i>	50
Tabel 3.5 Rincian dan Waktu Pelaksanaan.....	51
Tabel 3.6 Skala Pengukuran.....	54
Tabel 4.1 Skala Likert.....	61
Tabel 4.2. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	63
Tabel 4.4 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	64
Tabel 4.5. Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	64
Tabel 4.6 Skor Kuesioner Variabel <i>Intention To Stay</i>	65
Tabel 4.7 Skor Kuesioner Variabel <i>Job Satisfaction</i>	68
Tabel 4.8 Skor Kuesioner Variabel <i>Perceived Organizational Support</i>	70
Tabel 4.9 Skor Kuesioner Variabel <i>Job Control</i>	72
Tabel 4.10 Outer Loading.....	77
Tabel 4.11 Hasil Cronbach's Alpha.....	78
Tabel 4.12 Hasil Composite Reliability.....	79
Tabel 4.13 Hasil Pengujian Average Variance Extracted.....	80
Tabel 4.13 Hasil Pengujian Validitas Diskriminan.....	80
Tabel 4.14 Hasil Uji R-Square.....	81
Tabel 4.15 Hasil F-Square.....	82
Tabel 4.16 Hasil Path Coefficients (Hipotesis).....	84
Tabel 4.17 Hasil Pengaruh Tidak Langsung.....	86
Tabel 4.18 Hasil Total Effect.....	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	44
Gambar 4.1 Model Struktural PLS.....	76

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kemampuan suatu perusahaan untuk berkembang sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusianya, untuk memanfaatkan sumber daya yang ada di perusahaan, untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dalam kerangka kerja yang terarah untuk pengembangan organisasi. Keberhasilan seluruh pelaksanaan tugas-tugas kerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas.

Persaingan bisnis antar perusahaan saat ini semakin ketat sehingga menjadi hal yang wajib bagi seluruh perusahaan untuk memaksimalkan segala sumber daya yang dimiliki, termasuk sumber daya manusia (Fairnandha, 2021). Hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia adalah elemen fundamental untuk keberlangsungan bagi setiap kegiatan bisnis (Fairnandha, 2021). Oleh karena itu sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting dalam aktivitas perusahaan di era globalisasi saat ini. Dalam menyambut tantangan di masa depan, pengembangan sumber daya manusia harus kuat untuk menghadapi perubahan organisasi (Sukistianingsih et al., 2023).

Pada dasarnya dalam sebuah organisasi tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang hanya berbakat dan terampil, tetapi lebih penting lagi karyawan harus rajin dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Seperti yang kita ketahui, bahwa keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya bergantung pada seberapa baik karyawan dalam menyelesaikan tugas yang

diberikan organisasi sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Karena karyawan adalah aset dan sumber daya utama perusahaan, maka penting juga untuk memperhatikan kinerja karyawan.

Dalam pengertian umum, istilah *outsourcing* atau ahli daya di artikan sebagai *contract work out*. Menurut (Agustia, 2018) *outsourcing* dipandang sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain (*outside provider*), dimana tindakan ini terkait dalam suatu kontrak kerja sama. Dapat juga dikatakan *outsourcing* sebagai penyerahan kegiatan perusahaan baik sebagian atau juga secara menyeluruh kepada pihak lain yang tertuang dalam kontrak perjanjian. Penyerahan kegiatan ini dapat meliputi bagian produksi, beserta tenaga kerjanya, fasilitas, peralatan, teknologi dan asset lain serta pengambilan keputusan dalam kegiatan perusahaan. Selain memudahkan instansi untuk tidak terlibat langsung dengan pihak satuan pengamanan, instansi juga tidak bertanggung jawab terkait apapun dengan satuan pengamanan dan semua kembali kepada yayasan yang menaungi yayasan yang dipilih.

Menurut (Martini & Waluyo, 2014) Karyawan *outsourcing* adalah karyawan yang bekerja pada satu perusahaan yang dimana kemudian karyawan tersebut disalurkan ke perusahaan pihak ketiga sebagai perusahaan pengguna. Yang dimana segala kewajiban dan tanggung jawab karyawan *outsourcing* yang tertuang di dalam perjanjian kerjasama berada dibawah perusahaan *outsourcing* bukan perusahaan pengguna. (Martini & Waluyo, 2014) juga mengatakan bahwa sistem *outsourcing* pada umumnya menutup kesempatan karyawan *outsourcing* menjadi permanen. Karena posisi *outsourcing* selain rawan secara sosial (kecemburuan

antar rekan) juga rawan secara pragmatis (tidak ada kepastian kerja, kelanjutan kontrak dan jaminan pensiun).

Pada saat ini kebanyakan orang menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan *skill*, kemampuan, dan menawarkan berbagai tugas, kebebasan dan timbal balik. Tenaga kerja merupakan subyek dan obyek dari pembangunan, keberhasilan pembangunan sangat tergantung kepada manusia sebagai pelaksananya. Tenaga kerja adalah penduduk yang produktif dan oleh karena itu sangat besar peranannya dalam mewujudkan pertumbuhan atau memberikan nilai tambah, kesejahteraan tenaga kerja, meningkatkan kemampuan tenaga kerja. Salah satu pekerjaan tersebut adalah menjadi seorang Satpam. Satuan Pengamanan atau sering juga disingkat Satpam adalah satuan kelompok petugas yang dibentuk oleh instansi/ proyek/ badan usaha untuk melakukan keamanan fisik (*physical security*) dalam rangka penyelenggaraan keamanan swakarsa di lingkungan kerjanya. Satpam memiliki fungsi vital dalam pengamanan tempat yang berupa gedung perusahaan atau kantor, hingga untuk keperluan lainnya. Fungsi dari satpam ini sebenarnya adalah perpanjangan tangan dari Kepolisian sebagai induk dari pengayom masyarakat di Indonesia.

Di dalam penelitian ini, yang menjadi fokus penelitian penulis yaitu mengenai *Perceived Organizational Support*, *Job Control*, *Intention To Stay*, dan *Job Satisfaction* pada karyawan *Outsourcing* Satuan Pengamanan (SATPAM) di Kota Medan. Yang dimana berdasarkan hasil wawancara dari pihak penulis kepada pihak satuan pengamanan atau Satpam di Kota Medan masih terdapat beberapa permasalahan dan fenomena yang ditemui dilapangan pekerjaan mengenai tingkat penurunan *Intention To Stay* atau niat untuk tetap tinggal dan bertahan untuk

bekerja didalam sebuah organisasi atau perusahaan. Yang dimana salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat *Intention To Stay* adalah tingkat *Job Satisfaction* yaitu tingkat kepuasan kerja. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap niat karyawan untuk tetap bertahan pada perusahaan tempat mereka bekerja saat ini.

Fenomena tantang tingkat rendahnya kepedulian tentang kesejahteraan karyawan atau *Perceived Organizational Support*. Salah satunya masih kurangnya dukungan dan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan atas kinerja dan kontribusi karyawan sehingga menimbulkan rasa percaya diri para karyawan yang bekerja menjadi rendah. Selain itu, terdapat juga permasalahan pada pengendalian dan pengawasan pekerjaan (*Job Control*) yang masih belum optimal dalam mengontrol dan mengendalikan apabila terdapat masalah yang menjadi penyebab karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari tahapan pekerjaan yang telah dilaksanakan belum berjalan sesuai rencana awal yang mengakibatkan belum juga terwujudnya visi dan misi perusahaan atau organisasi. Mengingat bahwa *Job Control* atau pengendalian atau pengawasan atas pekerjaan memiliki peran yang sangat penting terhadap keberhasilan dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan pengidentifikasian permasalahan diatas agar dapat menarik fokus permasalahan, maka peneliti hanya membatasi pada permasalahan mengenai *Perceived Organizational Support*, *Job Control*, *Intention To Stay*, dan *Job Satisfaction* pada karyawan *Outsourcing* Satuan Pengamanan (Satpam) di Kota Medan .

Rata-rata sumber daya manusia akan mempertahankan pekerjaan mereka dalam kondisi tertentu. Hal ini sejalan dengan pengertian dari (Sukistianingsih et al., 2023) yang memaparkan bahwa *Intention To Stay* atau niat untuk tetap tinggal adalah kemauan yang dengan sadar dan disengaja dari seorang karyawan untuk tetap berada di dalam lingkungan perusahaan atau organisasi mereka, yang dimana jika karyawan merasa dihormati, dihargai, dan diperhatikan oleh manajer dan mendapat rekan kerja yang baik, maka harga diri mereka lebih meningkat (Sukistianingsih et al., 2023) dan karyawan akan lebih memiliki rasa percaya diri serta bersedia untuk ikut berkontribusi dalam memajukan perusahaan, sehingga mereka memiliki niat yang kuat untuk *stay* di perusahaan tersebut. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi meningkatnya *Intention To Stay* adalah tingkat *Job Satisfaction*.

Oleh karena itu, perusahaan juga perlu memperhatikan kebutuhan karyawan dengan selayaknya. Kebutuhan karyawan tersebut dapat berupa kebutuhan *phsycis*. Kebutuhan *pshycis* ini merupakan kebutuhan rohani atau jiwa seseorang. Jika di dalam dunia kerja, contoh kebutuhan *pshycis* salah satunya adalah *Job Satisfaction* atau kepuasan kerja karyawan. *Job Satisfaction* atau kepuasan kerja merupakan bentuk reaksi yang dirasakan oleh karyawan agar menjadi perhatian para pimpinan dalam perusahaan. Karena kepuasan kerja adalah perilaku kerja yang menyenangkan dari sisi emosional yang positif terhadap penilaian pekerjaan yang dilakukan oleh perusahaan. Kepuasan merupakan suatu pertimbangan subjektif seorang karyawan dalam berkontribusi terwujudnya tujuan perusahaan. Dimana jika semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya, maka semakin tinggi juga tingkat kepuasan yang dirasakan.

Kepuasan kerja yang tinggi tentunya akan membuat karyawan semakin loyal dan *stay* pada perusahaan. Kepuasan kerja pada umumnya adalah sesuatu yang bersifat individual, dikarenakan setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) dapat diartikan juga sebagai evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja, dan ini merupakan suatu fenomena yang perlu disikapi oleh pimpinan perusahaan atau organisasi.

Jika diangkat dari hasil penelitian (Sukistianingsih et al., 2023) yang dimana tingkat *Job Satisfaction* yang tinggi akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat karyawan untuk tetap berada pada perusahaan tempat mereka bekerja saat ini. Yang demikian berarti terdapat korelasi yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) dan niat untuk tinggal (*Intention To Stay*).

Job Satisfaction juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Perceived Organizational Support*, hasil ini mendukung penelitian terdahulu (Cote et al., 2020). Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan membentuk sebuah kepercayaan mengenai bagaimana organisasi menilai kontribusi karyawan dan memperhatikan kebutuhan karyawan, definisi inilah yang membentuk persepsi dukungan organisasi atau *Perceived Organizational Support*.

Perceived Organization Support atau persepsi dukungan organisasi merupakan persepsi karyawan terhadap organisasi mengenai sejauh mana organisasi menghargai tentang kontribusi dan peduli tentang kesejahteraan mereka. *Perceived Organizational Support* dapat diartikan sebagai sebuah kepercayaan karyawan bahwa organisasi tersebut memiliki kepedulian dan menghargai kerja

mereka dalam mencapai keberhasilan suatu organisasi. Sejalan dengan yang dikemukakan oleh (Neysyah et al., 2023) oleh tentang persepsi dukungan organisasi menjelaskan bahwa ini mengacu pada seberapa penting organisasi memandang kebutuhan sosial dan emosional mereka, seperti penghargaan, kepedulian dan benefit, seperti memberi gaji karyawan secara adil dan tunjangan kesehatan bagi karyawan. Organisasi seharusnya dapat memberikan dukungan positif yang bermanfaat bagi karyawan. Dukungan yang diberikan organisasi tersebut mampu menimbulkan persepsi karyawan. Karyawan yang mendapat dukungan dari organisasi akan merasa bahwa organisasi bersedia membantu mereka dalam situasi di mana mereka membutuhkan bantuan dalam hal pekerjaan atau kehidupan. Ini menyebabkan karyawan merasa dihormati, diperhatikan, dan diakui yang pada akhirnya menghasilkan peningkatan kinerja yang baik dan akan menumbuhkan niat untuk tetap tinggal (*stay*) pada perusahaan.

Kesesuaian karyawan yang dengan kompetensi tinggi, sehingga organisasi menawarkan gaji yang setara dengan kinerja karyawan, dapat mengurungkan niat untuk pindah dan memilih untuk tetap bertahan (Sukistianingsih et al., 2023). Faktor tersebut juga menjadi alasan karyawan untuk tetap bertahan di sebuah perusahaan.

Menurut (Effendi, 2014) menyatakan bahwa pengawasan/pengendalian atau kontrol kerja (*Job Control*) adalah sebuah proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai dan berjalan dengan baik. Pengawasan merupakan langkah yang dilakukan untuk pencegahan dari tindakan-tindakan penyimpangan yang fatal, dan akan dilakukan tindakan koreksi apabila terjadi beberapa bentuk penyimpangan yang dilakukan karyawan dalam pekerjaannya

serta menjamin agar tujuan-tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai sesuai yang telah dirancang sebelumnya.

Didalam sebuah perusahaan, tingkat *Job Control* dan *Job Satisfaction* sangat berperan penting untuk dapat mempengaruhi pencapaian tujuan yang diinginkan dan meningkatkan rasa untuk tetap tinggal (*Intention To Stay*) pada perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat keterkaitan antara *Perceived Organizational Support*, *Job Control*, *Intention To Stay*, dan *Job Satisfaction*, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Job Control* Terhadap *Intention To Stay* Dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan *Outsourcing* Satuan Pengamanan (SATPAM) di Kota Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat diperoleh informasi mengenai permasalahan-permasalahan yang ditemukan pada karyawan *Outsourcing* Satuan Pengamanan (Satpam) di Kota Medan adalah sebagai berikut:

1. Masih rendahnya *Perceived Organizational Support* yang dikarenakan masih sedikit bentuk dukungan dari organisasi atau perusahaan atas kinerja karyawan yang berdampak juga kepada rendahnya *Job Satisfaction* atau Kepuasan Kerja pada karyawan *Outsourcing* Satuan Pengamanan (Satpam) di Kota Medan.

2. Masih rendahnya *Perceived Organizational Support* yang dikarenakan masih sedikit juga dukungan dari organisasi atau perusahaan atas kinerja karyawan yang berdampak kepada rendahnya niat untuk tinggal (*Intention To Stay*) pada karyawan *Outsourcing* Satuan Pengamanan (Satpam) di Kota Medan.
3. Pada aspek pengendalian pekerjaan (*Job Control*) terlihat pengendalian pekerjaan pada karyawan *Outsourcing* Satuan Pengamanan (Satpam) di Kota Medan yang belum optimal.
4. Terjadinya penurunan *Job Satisfaction* yang diterima karyawan dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari yang akan berdampak kepada menurunnya *Intention To Stay* pada karyawan *Outsourcing* Satuan Pengamanan (Satpam) di Kota Medan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, agar fokus penelitian hanya menuju pada permasalahan serta untuk menghindari pembahasan yang melebar, maka penulis membatasi penelitian ini dengan hanya meliputi pembahasan mengenai masalah *Perceived Organizational Support*, *Job Control*, *Intention To Stay* dan *Job Satisfaction* serta penulis mengambil sampel dalam penelitian ini hanya pada karyawan *Outsourcing* Satuan Pengamanan (Satpam) di Kota Medan.

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah ada Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Intention To Stay* pada karyawan *Outsourcing* Satuan Pengamanan (Satpam) di Kota Medan?
2. Apakah ada Pengaruh *Job Control* terhadap *Intention To Stay* pada karyawan *Outsourcing* Satuan Pengamanan (Satpam) di Kota Medan?
3. Apakah ada Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Job Satisfaction* pada karyawan *Outsourcing* Satuan Pengamanan (Satpam) di Kota Medan?
4. Apakah ada Pengaruh *Job Control* terhadap *Job Satisfaction* pada karyawan *Outsourcing* Satuan Pengamanan (Satpam) di Kota Medan?
5. Apakah ada Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Intention To Stay* pada karyawan *Outsourcing* Satuan Pengamanan (Satpam) di Kota Medan?
6. Apakah ada Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Intention To Stay* dengan *Job Satisfaction* sebagai variabel Intervening pada karyawan *Outsourcing* Satuan Pengamanan (Satpam) di Kota Medan?
7. Apakah ada Pengaruh *Job Control* terhadap *Intention To Stay* dengan *Job Satisfaction* sebagai Variabel Intervening pada karyawan *Outsourcing* Satuan Pengamanan (Satpam) di Kota Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Intention To Stay* pada karyawan *Outsourcing* Satuan Pengamanan (Satpam) di Kota Medan.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh *Job Control* terhadap *Intention To Stay* pada karyawan *Outsourcing* Satuan Pengamanan (Satpam) di Kota Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Job Satisfaction* pada karyawan *Outsourcing* Satuan Pengamanan (Satpam) di Kota Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh *Job Control* terhadap *Job Satisfaction* pada karyawan *Outsourcing* Satuan Pengamanan (Satpam) di Kota Medan.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Intention To Stay* pada karyawan *Outsourcing* Satuan Pengamanan (Satpam) di Kota Medan.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Intention To Stay* dengan *Job Satisfaction* sebagai Variabel Intervening pada karyawan *Outsourcing* Satuan Pengamanan (Satpam) di Kota Medan.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh *Job Control* terhadap *Intention To Stay* dengan *Job Satisfaction* sebagai Variabel Intervening pada karyawan *Outsourcing* Satuan Pengamanan (Satpam) di Kota Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis
 - a.) Diharapkan penelitian ini dapat menjadi pengetahuan mengenai teori-teori tentang *Perceived Organizational Support*, *Job Control*, *Intention*

To Stay, dan *Job Satisfaction* sehingga dapat menambawah wawasan pengetahuan dalam hal tersebut.

- b.) Bagi Program Studi Manajemen, diharap dapat memberikan masukan untuk program studi dalam rangka meningkatkan kualitas perkuliahan.
- c.) Bagi Universitas, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam penambahan ilmu pengetahuan, khususnya bagi Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi bahan bacaan atau referensi bagi mahasiswa lain.
- d.) Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah wawasan pengetahuan serta dapat dijadikan bahan referensi pada penelitian yang akan dilakukan selanjutnya.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan Sumber Daya Manusia pada karyawan *Outsourcing* Satuan Pengamanan (Satpam) di Kota Medan.

BAB 2

KAJIAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Intention To Stay*

2.1.1.1 Pengertian *Intention To Stay*

Konsep *Intention To Stay* mengacu pada tingkat kemungkinan yang diinginkan oleh karyawan untuk tetap bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan (Santoso & Yuliantika, 2022). Keinginan untuk tinggal (*Intention To Stay*) seorang karyawan didalam suatu organisasi atau perusahaan mempunyai peran penting untuk kelangsungan suatu perusahaan. *Intention To Stay* ini dapat diartikan sebagai sikap yang ditunjukkan karyawan untuk tetap bertahan pada perusahaan tempat ia bekerja dalam jangka waktu yang lama meskipun ada tawaran yang lebih menarik di perusahaan lain (Praborini et al., 2021).

Sikap kepemimpinan atau atasan yang baik, bisa mendengarkan serta memahami bawahannya akan membuat karyawan tetap tinggal didalam organisasi atau perusahaan tersebut. Sikap pemimpin atau atasan yang ketika membuat keputusan adalah hasil kesepakatan bersama serta mampu bersikap adil dalam pengambilan kebijakan akan mempengaruhi karyawan agar tetap nyaman dan betah berada didalam perusahaan yang bersangkutan (Ghonyah, 2011).

Menurut (Santoso & Yuliantika, 2022) bahwa *Intention To Stay* mengacu pada tingkat kesediaan karyawan yang disengaja maupun tidak

disengaja untuk tetap berada dalam organisasi atau perusahaan, oleh karena itu kemungkinan seorang karyawan akan tetap bertahan pada perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Generasi millennial saat ini lebih sering berpindah tempat kerja karena itu perusahaan perlu melakukan beberapa upaya untuk dapat mempertahankan para karyawan millennial yang berkualitas.

Intention To Stay mengacu pada kesediaan karyawan yang dengan sadar dan disengaja untuk tetap berada didalam organisasi dan bertahan di pekerjaan mereka saat ini.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Intention To Stay*

Menurut (Santoso & Yuliantika, 2022) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *Intention To Stay* karyawan seperti:

- 1) Faktor individu berupa motivasi, keterlibatan, pemberdayaan psikologis, imbalan yang sesuai, dan keadilan didalam organisasi atau perusahaan.
- 2) Faktor dari pekerjaan seperti kesempatan belajar dan berkembang, dukungan dari perusahaan, budaya organisasi, serta keadilan organisasi yang mendorong individu untuk tetap bersama dengan organisasi atau perusahaan.

Sedangkan menurut (Saraswati, 2023) faktor lain yang dapat menjadi pengaruh tingkat *Intention To Stay* pada karyawan, diantaranya yaitu:

- 1) Kepuasan Kerja
- 2) *Work-life balance*
- 3) Komitmen Organisasi

2.1.1.3 Indikator *Intention To Stay*

Menurut (Santoso & Yuliantika, 2022) Indikator *Intention To Stay* yaitu:

1) *Thinking to Stay*

Yang merupakan suatu keinginan dari karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan tempatnya bekerja saat ini.

2) *Thinking This Job*

Yang merupakan tindakan karyawan untuk tidak memikirkan alternatif pekerjaan yang lain selain pekerjaannya yang sekarang.

Pendapat lain menurut (Nidhom et al., 2022) mengenai pengukuran variabel *Intention To Stay* yang indikatornya meliputi:

- 1) Karyawan tidak akan pernah memiliki niat atau memikirkan untuk berhenti dari pekerjaannya karena merasa puas dengan pekerjaan tersebut.
- 2) Karyawan tidak akan pernah memiliki pikiran untuk mencari secara aktif perusahaan lain untuk berpindah kerja.
- 3) Karyawan merasa rugi jika berhenti dari pekerjaan yang sedang dijalankan.
- 4) Bila karyawan memperoleh tawaran pekerjaan yang sama dengan kondisi pendapatan yang sama diperusahaan lain, maka karyawan tidak akan meninggalkan perusahaan atau terikat secara emosional.

2.1.2 *Job Satisfaction*

2.1.2.1 Pengertian *Job Satisfaction*

Job Satisfaction atau kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang ditunjukkan karyawan mengenai pekerjaan yang menyangkut tentang situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam pekerjaan, dan

hal-hal lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Jufrizen & Sitorus, 2021).

Menurut (Ayu Wisudayanti & I Ketut Mustika, 2021) *Job Satisfaction* atau kepuasan kerja merupakan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Yang dimana penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Setiap individu karyawan akan mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda tergantung penilaian setiap individu terhadap beberapa aspek-aspek pekerjaan seperti bayaran, kondisi kerja, promosi jabatan, rekan kerja dan pengawasan yang dirasakan sesuai dengan keinginan setiap individu (Jufrizen, 2017). Jika semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan setiap individu karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan dan begitu juga sebaliknya.

Menurut (Hasibuan & Afrizal, 2019) bahwa *Job Satisfaction* atau kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai apa yang dia lakukan di tempat kerjanya. Yang dimana sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dalam bekerja dan prestasi kerja. *Job Satisfaction* dapat dinikmati baik didalam pekerjaan, luar pekerjaan, maupun kombinasi luar dan dalam pekerjaan.

Menurut (Adhan et al., 2020) menyatakan bahwa *Job Satisfaction* atau Kepuasan Kerja sangat mengacu pada bagaimana ungkapan setiap individu karyawan mengenai tingkat respons yang efektif, yang dimana respon tersebut menunjukkan tentang seberapa besar mereka menyukai pekerjaannya dalam hal seberapa banyak pula pekerjaan tersebut memenuhi kebutuhan karyawan.

Menurut (Farisi & Pane, 2020) *Job Satisfaction* dapat disebut juga suatu kepercayaan yang dapat menumbuhkan keinginan para karyawan untuk bekerja secara maksimal dalam perusahaan.

Job Satisfaction menurut (Saripuddin, 2015) memiliki banyak dimensi, secara umum tahap yang perlu diamati adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, pengawasan, hubungan antar manajer dengan karyawan, dan kesempatan untuk maju. Dimana di setiap dimensi tersebut dapat menghasilkan perasaan puas secara keseluruhan dengan pekerjaan yang dilakukan.

Menurut (Jufrizen et al., 2019) karyawan yang mendapatkan *Job Satisfaction* atau kepuasan kerja yang baik biasanya akan memiliki catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Yang dimana *Job Satisfaction* memiliki arti yang sangat penting untuk dapat memberikan situasi kerja yang kondusif di lingkungan perusahaan sehingga kinerja karyawan yang dihasilkan dapat lebih optimal.

Job Satisfaction bersifat dinamis yang dalam arti bukan suatu kondisi tetap yang dapat dipengaruhi dan diubah baik di dalam maupun di luar tempat kerja. Pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan dapat dikatakan bahwa pekerjaan tersebut memberi kepuasan bagi pemangkunya. Sebaliknya, ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Masalah pada *Job Satisfaction* sangat penting untuk diperhatikan organisasi atau perusahaan, dikarenakan kepuasan yang tinggi akan menciptakan

suasana kerja yang menyenangkan dan akan mendorong karyawan untuk berprestasi.

Dari beberapa defisini mengenai *Job Satisfaction* di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa *Job Satisfaction* atau kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menunjukkan tingkat kegembiraan ataupun tingkat emosional yang dirasakan para karyawan serta bagaimana cara karyawan dalam memandang dan melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar para karyawan, imbalan atau bonus yang diterima karyawan, serta beberapa lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologis sehingga dapat menimbulkan sikap individu karyawan terhadap pekerjaan yang dihadapi dalam suatu organisasi atau perusahaan. Oleh sebab itu penting bagi suatu organisasi atau perusahaan memahami serta memenuhi hal apa saja yang dibutuhkan oleh para karyawan.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Job Satisfaction*

Job Satisfaction adalah sikap positif yang menyangkut penyesuaian diri seorang karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja termasuk di dalamnya faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi. Yang dimana faktor-faktor tersebut berperan untuk memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan.

Menurut (Nasution & Khair, 2022) faktor-faktor yang mempengaruhi *Job Satisfaction* sebagai berikut:

- 1) Faktor psikologis, faktor ini berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang didalamnya meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan ketarampilan.

- 2) Faktor sosial, faktor ini berhubungan dengan interaksi sosial antara karyawan maupun hubungan antara karyawan dengan atasan.
- 3) Faktor fisik, faktor ini berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, yang meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu, perlengkapan kerja, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi karyawan, umur dan lainnya.
- 4) Faktor finansial, faktor ini berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, jaminan kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, tunjangan, pemberian fasilitas kerja.

Dan juga terdapat lima faktor lain yang dapat mempengaruhi *Job Satisfaction* menurut (Farisi & Pane, 2020) yaitu sebagai berikut:

- 1) *Need Fullfilment* atau Pemenuhan Kebutuhan, yang dimana tingkat kepuasan karyawan ditentukan oleh karakteristik pekerjaan yang memberikan kesempatan pada karyawan dalam memenuhi kebutuhannya.
- 2) *Discrepancies* atau Perbedaan, ini menyatakan bahwa kepuasan adalah sebuah hasil untuk terpenuhinya harapan, yang menunjukkan perbedaan antara apa yang karyawan harapkan dan apa yang karyawan dapatkan dari pekerjaannya.
- 3) *Value Attainment* atau Pencapaian Nilai, bahwa kepuasan adalah sebuah hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan atas nilai kerja yang penting.
- 4) *Equity* atau Keadilan, bahwa kepuasan adalah fungsi dari seberapa adil karyawan mendapat perlakuan ditempat kerja.
- 5) *Genetic Component* atau Komponen Genetik, yang berarti *Job Satisfaction* adalah sifat pribadi atau genetik.

Terdapat beberapa faktor lain yang juga mempengaruhi *Job Satisfaction* menurut (Farisi & Pane, 2020) adalah sebagai berikut:

- 1) Balas jasa yang adil dan layak.
- 2) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
- 3) Berat dan ringannya pekerjaan.
- 4) Suasana serta lingkungan pekerjaan.
- 5) Fasilitas atau peralatan yang menunjang proses pelaksanaan pekerjaan.
- 6) Sikap seorang pemimpin terhadap kepemimpinannya.
- 7) Monoton atau tidaknya sifat pekerjaan.

2.1.2.3 Indikator *Job Satisfaction*

Menurut (Nurhasanah et al., 2022) yang menyatakan bahwa terdapat enam indikator yang mempengaruhi *Job Satisfaction* yaitu sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan itu sendiri, hal tersebut dapat dilihat dari bagaimana cara karyawan dalam menerima serta menyelesaikan seluruh tugas-tugas yang diberikan, dan dari hasil tersebut maka dapat dilihat tingkat kepuasan kerja karyawan pada bidang pekerjaan yang ditekuni.
- 2) Supervisi, yang merupakan bantuan dalam pengembangan situasi di dalam lingkungan kerja. Hal tersebut dilakukan agar karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan apa yang telah diarahkan agar harapan dan keinginan perusahaan dapat tercapai.
- 3) Promosi, menjadi hal yang membuat para karyawan semangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga dampaknya akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan kondisi kerja yang diinginkan.

- 4) Gaji, gaji juga merupakan hal yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, yang dimana jika karyawan merasa cukup dengan gaji yang diterima maka akan menimbulkan semangat kerja karyawan yang tinggi pada penyelesaian hasil kerjanya.
- 5) Rekan Kerja, yang dimana dengan memiliki rekan kerja yang baik maka dapat memotivasi para rekan kerja yang lain juga, sehingga jika dihadapkan dengan suatu kendala atau permasalahan dalam pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.
- 6) Kondisi kerja, kondisi kerja yang baik juga dapat membuat karyawan merasakan kenyamanan dalam bekerja

Terdapat beberapa indikator lain yang dapat mempengaruhi *Job Satisfaction* Menurut (Kessi, 2019) yaitu:

- 1) Gaji, bahwasannya gaji yang diterima karyawan harus setara dengan pekerjaan yang dilakukan.
- 2) Hubungan Kerja, yang diimana ketika karyawan memiliki hubungan yang dekat dengan rekan kerjanya, maka mereka akan membangun hubungan sosial dan personal terhadap perasaan puas ditempat kerja.
- 3) Penempatan Kerja, karyawan akan ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kebutuhan jabatan, pengetahuan dan kemampuan serta keterampilan.
- 4) Kenyamanan atas jenis pekerjaan, kepuasan maksimum yang dirasakan karyawan adalah ketika mereka memiliki rasa aman secara sosial, ekonomi, dan psikologis yang didapat dari pekerjaannya.

- 5) Kebanggaan terhadap lembaga, sikap atau perasaan yang positif seorang karyawan terhadap kelompok atau organisasinya itu bersumber dari penilaian.
- 6) Kebanggaan terhadap hasil kerja, yang merupakan rasa bangga seorang karyawan terhadap rekan kerja ataupun organisasi.
- 7) Kesempatan untuk maju, yang dilihat dari sejauh mana pekerjaan yang dilakukan karyawan bisa memberikan peluang dan manfaat untuk dirinya sendiri dalam karier yang lebih maju dimasa yang akan datang.
- 8) Kewenangan mengatur sistem kerja, yang merupakan fungsi untuk mengatur guna memperlancar sistem kerja.
- 9) Umpan balik, merupakan cara yang sangat efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan didalam sebuah organisasi atau perusahaan.
- 10) Mutu pengawasan, merupakan suatu usaha untuk mempertahankan kualitas yang dihasilkan.
- 11) Struktur organisasi, merupakan susunan dari berbagai komponen atau unit kerja didalam sebuah organisasi atau perusahaan.

2.1.2.4 Manfaat *Job Satisfaction*

Menurut (Wenno, 2018) terdapat beberapa manfaat *Job Satisfaction*, diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan akan dapat lebih cepat untuk diselesaikan.
- 2) Dapat mengurangi tingkat kesalahan atau kerusakan pada saat bekerja.
- 3) Dapat memperkecil ketidakhadiran karyawan.
- 4) Dapat memperkecil tingkat perpindahan karyawan.

5) Dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Selain itu terdapat juga beberapa manfaat untuk mencegah terjadinya ketidakpuasan dan meningkatkan *Job Satisfaction* Menurut (Ayu Wisudayanti & I Ketut Mustika, 2021) yaitu sebagai berikut:

- 1) Membuat pekerjaan menyenangkan, karyawan akan merasa lebih puas dengan pekerjaan yang mereka senang dalam mengerjakannya daripada pekerjaan yang membosankan. Walaupun ada beberapa pekerjaan yang secara instrinsik membosankan, pekerjaan tersebut masih mungkin untuk meningkatkan tingkat kesenangan dalam setiap pekerjaan.
- 2) Orang dibayar dengan jujur, yang dimana jika orang yang dipercaya bahwa terdapat sistem pengupahan dilakukan dengan tidak jujur maka cenderung tidak puas dengan pekerjaannya. Hal tersebut diperlakukan bukan hanya untuk gaji dan upah perjam, namun juga fringe benefit. Konstisten dengan value theory, jika mereka dibayar dengan jujur dan apabila orang diberi peluang untuk memilih fringe benefit yang paling mereka inginkan maka tingkat kepuasan kerja akan cenderung naik.
- 3) Mempertemukan orang dengan pekerjaan yang cocok dengan minatnya, karena jika semakin banyak orang yang menemukan bahwa ia dapat memenuhi kepentingannya ditempat kerja, maka semakin puas juga mereka dengan pekerjaannya.
- 4) Menghindari kebosanan dan pekerjaan berulang-ulang, karena kebanyakan karyawan cenderung mendapat sedikit kepuasan ketika mereka melakukan suatu pekerjaan yang membosankan dan berulang.

2.1.3 *Perceived Organizational Support*

2.1.3.1 *Pengertian Perceived Organizational Support*

Menurut pendapat (Almaida Agustyna & Arif Partono Prasetio, 2020) menyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* adalah tingkat keyakinan karyawan dengan melakukan evaluasi terhadap perlakuan didalam sebuah organisasi atau perusahaan atas apa yang telah dikerjakan karyawan dan apa yang didapatkan karyawan.

Perceived Organizational Support (POS) jika didefenisikan secara luas adalah sejauh mana sebuah organisasi dalam menghargai, menghormati, serta peduli terhadap kesejahteraan karyawan disamping kontribusi yang telah mereka lakukan untuk memajukan suatu organisasi (Sukistianingsih et al., 2023).

Perceived Organizational Support adalah persepsi subjektif mengenai sumber daya yang disediakan oleh organisasi. Dimana ketika karyawan mempersepsikan dukungan dari organisasi, maka mereka dapat mengurangi perilaku atau tindakan yang tidak etis sebagai suatu imbalan kepada organisasi (Cote et al., 2020).

Menurut (Rais & Parmin, 2020) yang menyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* adalah tingkat dimana para karyawan dapat mempercayai bahwa organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Dukungan organisasi tersebut dapat dilihat dari perasaan bangga terhadap kinerja karyawan, memberikan gaji karyawan dengan adil serta dapat memenuhi kebutuhan karyawan.

Perceived Organizational Support adalah persepsi umum mengenai seberapa besar organisasi menghargai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraan karyawannya (Fathia & Noor, 2023).

Menurut (Caesens et al., 2017) yang menyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* adalah dukungan organisasi yang ditandai dengan adanya rasa yakin perihal sejauh mana perusahaan atau organisasi mengevaluasi kinerja, meninjau kemakmuran karyawan, menanggapi kritik dan saran, menjamin kesejahteraan karyawan, dan memberdayakan karyawan dengan adil.

Menurut (Wann-Yih & Htaik, 2011) *Perceived Organizational Support* atau Persepsi Dukungan Organisasi menunjukkan bagaimana persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi tersebut menilai kontribusi mereka dalam memberi dukungan dan peduli dengan kesejahteraan karyawan. *Perceived Organizational Support* merupakan aspek penting yang harus dimiliki oleh sebuah perusahaan atau organisasi dikarenakan dengan aspek tersebut sebuah organisasi dapat berjalan dengan baik dan produktif.

Dari beberapa pengertian menurut pendapat ahli diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa *Perceived Organization Support* adalah bentuk perasaan karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai pekerjaan karyawan, menghargai kontribusi karyawan serta peduli terhadap kesejahteraan karyawan yang dapat mencapai tujuan organisasi. Sehingga perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor persepsi dukungan organisasi seperti penghargaan, kondisi kerja, perlakuan yang adil, ikut serta dalam pengambilan keputusan, dan pengawasan yang dilakukan perusahaan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor *Perceived Organizational Support*

Menurut (Almaida Agustyna & Arif Partono Prasetio, 2020) perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor *Perceived Organizational Support* seperti penghargaan, kondisi kerja, perlakuan yang adil, ikut serta dalam pengambilan keputusan, dan pengawasan yang dilakukan perusahaan.

Menurut (Mufarrikah et al., 2020) menyatakan bahwa ada beberapa faktor dari *Perceived Organizational Support* yakni:

- 1) Kesejahteraan
- 2) Sikap
- 3) Penyediaan Bantuan
- 4) Kontribusi

Adapun penjelasan mengenai beberapa faktor diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Kesejahteraan

Dimana sebuah organisasi dikatakan baik apabila organisasi itu peduli terhadap kesejahteraan karyawannya. Organisasi juga seharusnya menghargai pekerjaan yang telah dilakukan karyawan, menyediakan sarana dan prasarana yang memadai serta memberikan sikap yang menunjukkan perhatian pada karyawan.

- 2) Sikap

Didalam sebuah organisasi atau perusahaan, sikap saling menghormati antara sesama karyawan sangat penting untuk diterapkan. Dengan demikian akan semakin tercipta hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan.

Saran yang membangun dari atasan juga dapat menjadikan karyawan semakin termotivasi untuk semangat bekerja.

3) Penyediaan Bantuan

Sebuah organisasi harus memberikan bantuan untuk menyelesaikan pekerjaan jika karyawan merasa kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

4) Kontribusi

Setelah karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya, maka organisasi sudah seharusnya memberikan imbalan dan penghargaan atas pekerjaan karyawan. Tidak hanya sekedar memberikan gaji, namun organisasi juga dapat memberikan bentuk apresiasi atas prestasi karyawan karena telah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Selain beberapa faktor diatas, ada juga faktor menurut (Amran, 2022) bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *Perceived Organizational Support* yaitu:

- 1) *Halo Effect*
- 2) *Attribution*
- 3) *Stereotyping*
- 4) *Projection*

Berikut penjelasan mengenai beberapa faktor diatas:

1) *Halo Effect*

Merupakan pemberian nilai tambahan kepada seseorang dan sesuatu yang masih bertalian dengan hasil persepsi yang telah dibuat. *Halo Effect* juga dapat diartikan sebagai adanya sesuai sehingga kesimpulan yang dibuat tidak murni.

2) *Attribution*

Merupakan atribusi yang mengacu pada bagaimana orang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri. Atribusi adalah proses yang kognitif dimana seseorang dapat menarik kesimpulan mengenai faktor yang mempengaruhi dan masuk akal terhadap perilaku orang lain.

Jenis atribusi terbagi atas dua yaitu atribusi disposisional, yang berarti menganggap perilaku seseorang berasal dari faktor internal seperti kepribadian, motivasi, ataupun kemampuan. Sedangkan atribusi situasional adalah atribusi yang menghubungkan perilaku seseorang dengan faktor eksternal seperti pengaruh sosial dari orang lain.

3) *Stereotyping*

Merupakan pemberian sifat kepada seseorang semata-mata atas dasar sifat yang ada pada kelompok, Stereotip menghubungkan ciri yang baik atau tidak baik kepada orang yang sedang dinilai.

4) *Projection*

Merupakan sebuah mekanisme meramal, seperti apa yang akan dilakukan oleh orang yang dipersepsi dan sekaligus orang yang mempersepsi itu melakukan persiapan pertahanan untuk melindungi dirinya terhadap apa yang akan diperbuat oleh orang yang dipersepsi.

2.1.3.3 Indikator *Perceived Organizational Support*

Menurut (Rais & Parmin, 2020) bahwa terdapat 4 Indikator *Perceived Organizational Support* yaitu:

- 1) Keadilan (*Fairness*)
- 2) Dukungan Atasan (*Supervisor Support*)

- 3) Penghargaan
- 4) Kondisi Kerja

Adapun penjelasan beberapa indikator diatas sebagai berikut:

- 1) Keadilan (*Fairness*)

Keadilan yang dimaksud merupakan keadilan prosedural yang menyangkut masalah keadilan mengenai cara yang seharusnya digunakan dalam mendistribusikan berbagai sumber daya yang ada dalam organisasi. Terjadinya keadilan berulang-ulang dalam membuat keputusan mengenai distribusi sumber daya akan memiliki pengaruh yang kuat terhadap dukungan organisasi yang dirasakan karyawan yang ditunjukkan dengan adanya bentuk perhatian pada kesejahteraan karyawan.

- 2) Dukungan Atasan (*Supervisor Support*)

Mengenai atasan yang bertindak sebagai agen organisasi yang memiliki tanggung jawab untuk memimpin dan mengevaluasi kinerja bawahan, sehingga para karyawan dapat melihat orientasi atasan mereka sebagai indikasi adanya dukungan organisasi.

- 3) Penghargaan

- a. Gaji, pengakuan, dan kesempatan promosi teori dukungan organisasi yang berkaitan dengan kesempatan untuk mendapatkan penghargaan bertujuan untuk meningkatkan bentuk kontribusi dan juga meningkatkan persepsi dukungan organisasi karyawan.
- b. Keamanan dalam bekerja merupakan yang dapat dijadikan sebagai jaminan bahwa organisasi akan memoertahankan karyawan di masa depan serta

akan memberikan indikasi yang kuat terhadap persepsi dukungan organisasi.

- c. Kemandirian Organisasi juga harus menunjukkan kepercayaan pada hak otonomi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, termasuk juga dalam hal penjadwalan pekerjaan dan berbagai tugas yang mampu meningkatkan persepsi dukungan organisasi karyawan.
- d. Peran Stressor dimana stres terjadi pada karyawan yang merasa tidak mampu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Stres juga bisa diakibatkan kelebihan beban kerja yang ditanggung karyawan dan tanggung jawab pekerjaan yang saling bertentangan.
- e. Pelatihan kerja yang merupakan praktik dalam organisasi dalam berkomunikasi pada karyawan dengan cara memberikan materi maupun praktik yang belum diketahui oleh karyawan, sehingga karyawan memahami bagaimana peran dalam organisasi serta dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan persepsi dukungan organisasi.

4) Kondisi Kerja

Kondisi kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Sementara itu menurut penelitian yang dilakukan oleh (Fairnandha, 2021) terdapat 8 indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat *Perceived Organizational Support* yaitu:

- 1) Penghargaan terhadap kontribusi
- 2) Organisasi memiliki kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan

- 3) Kepedulian terhadap kepuasan kerja
- 4) Penilaian terhadap prestasi kerja
- 5) Penghargaan terhadap usaha lebih karyawan
- 6) Peduli terhadap berbagai keluhan karyawan
- 7) Peneguran yang baik apabila terdapat kesalahan pada karyawan
- 8) Perhatian besar terhadap karyawan

2.1.3.4 Tujuan dan Manfaat *Perceived Organizational Support*

Menurut (Purwono et al., 2023) mengenai tujuan dan manfaat *Perceived Organizational Support* atau persepsi dukungan organisasi yaitu dapat menjadikan karyawan merasa memiliki kewajiban memberi lebih terhadap organisasi dan itu akan membuatnya terlibat ke dalam setiap kegiatan yang ada di suatu organisasi atau perusahaan. Yang dimana jika karyawan dapat menunjukkan bentuk komitmennya dalam bekerja, maka akan muncul inisiatif untuk melakukan tugas-tugas yang tidak diberikan organisasi atau perusahaan kepadanya serta senantiasa bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang dibebankan tersebut. Dengan demikian, Persepsi dukungan organisasi dapat menjadi faktor pendorong dalam mencapai kepuasan karyawan dalam bekerja.

Menurut (Rhoades & Eisenberger, 2002) berpendapat jika karyawan sudah merasakan bahwa organisasi benar-benar memperhatikan perihal kesejahteraan mereka dan memiliki motivasi untuk berbagi keuntungan, maka kepercayaan terhadap organisasi akan muncul. Dimana para karyawan akan lebih keras dalam bekerja untuk memajukan organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja. Pada saat tertentu, dukungan organisasi mungkin akan menjadi hal yang ampuh untuk

mempertahankan dan meningkatkan hasil individu karyawan maupun hasil organisasi. Dukungan organisasi seperti halnya promosi, peningkatan gaji, pelatihan, bantuan perusahaan akan diinterpretasikan oleh para karyawan, sehingga dukungan organisasi akan dikembalikan karyawan dalam bentuk kepercayaan dan kualitas hubungan dengan organisasi atau perusahaan dengan cara berusaha untuk mengembangkan perilaku yang positif.

2.1.4 Job Control

2.1.4.1 Pengertian Job Control

Job Control (pengawasan atau pengendalian kerja) seringkali mempunyai konotasi yang kurang menyenangkan, karena kata pengawasan dianggap akan mengancam kebebasan serta otonomi pribadi. Padahal didalam suatu organisasi sangat diperlukan adanya pengawasan untuk menjamin tercapainya tujuan organisasi. Secara fungsional, pengawasan memiliki nama lain yaitu *controlling*, *correcting* dan *evaluating*. Fungsi dari pengawasan atau pengendalian kerja sendiri terbilang sangat penting dilakukan agar setiap tahapan pekerjaan dapat berjalan sesuai rencana, karena tidak peduli seberapa baik suatu rencana, bentuk organisasi, dan personil pelaksananya, jika berjalan tanpa adanya faktor pengawasan, itu tidak akan berguna karena manusia sebagai pelaksana memiliki keterbatasan.

Menurut (Nasution & Khair, 2022) yang menyatakan bahwa pengawasan merupakan suatu fungsi manajemen yang paling esensial, karena sebaik apapun kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan tanpa adanya pengawasan pekerjaan itu sendiri maka pekerjaan tersebut tidak dapat dikatakan berhasil.

Menurut (Purwaningsih & Anggraini, 2023) menyatakan *Job Control* atau pengawasan atau pengendalian kerja merupakan sebuah proses untuk mengamati secara terus menerus mengenai pelaksanaan kegiatan yang sesuai dengan rencana kerja yang telah disusun dan melakukan koreksi jika terjadi, yang berarti *controlling* juga akan melakukan tindakan untuk mengoreksi agar berbagai proses manajemen disuatu organisasi atau perusahaan berjalan sesuai rencana yang telah diterapkan.

Menurut (Nasution & Khair, 2022) menjelaskan bahwa *Job Control* merupakan salah satu cara didalam suatu organisasi atau perusahaan untuk mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh untuk dapat mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi.

Menurut pendapat (Kurniasyah & Albanna, 2022) yang mengatakan bahwa pengawasan merupakan suatu proses pengamatan atau semua aktivitas yang tengah dijalankan disuatu organisasi yang menjamin bahwa aktivitas tersebut berjalan sesuai dengan perencanaan awal.

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa *Job Control* atau pengendalian atau pengawasan kerja adalah proses pengamatan yang dilakukan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang dilaksanakan sudah berjalan sesuai dengan rencana sebelumnya atau tidak. Pengawasan sendiri dapat diartikan sebagai proses penetapan atas pekerjaan apa yang telah dilakukan, lalu menilainya, bila perlu mengoreksi dengan tujuan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.

Jika dilihat dari kasus-kasus yang banyak terjadi didalam organisasi atau perusahaan, tidak selesainya suatu penugasan, tidak didapatnya suatu penyelesaian (*deadline*), suatu anggaran yang berlebihan, dan kegiatan yang menyimpang dari rencana, maka pengawasan atau pengendalian pekerjaan membantu penilaian apakah perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia serta pengarahan yang telah dilakukan sudah berjalan secara efektif dan efisien.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Job Control*

Menurut (Nasution & Khair, 2022) yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan atau pengendalian kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang
- 2) Perubahan lingkungan organisasi
- 3) Peningkatan kompleksitas organisasi dan kesalahan-kesalahan.

Terdapat beberapa faktor lain yang dapat mendukung bagi keberhasilan pengawasan atau pengendalian pekerjaan menurut (Yuniarsih & Suwanto, 2013) yaitu sebagai berikut:

- 1) Penetapan standar yang eligible
- 2) Pendelegasian diberikan kepada orang yang tepat
- 3) Keseimbangan dalam manajemen stratejik bisnis
- 4) Komunikasi yang efektif
- 5) Disiplin, proporsionalitas, dan profesionalitas
- 6) Sinergi antara pemimpin dengan bawahan
- 7) Praktik dan perilaku kepemimpinan yang transparan dengan mensinergikan antara IQ, EQ, dan SQ

2.1.4.3. Indikator *Job Control*

(Yuniarsih & Suwanto, 2013) menyebutkan bahwa terdapat beberapa indikator keberhasilan proses pengawasan atau pengendalian kerja, yaitu:

1) Penetapan standar kerja

Terdapat dua jenis standar kerja yang dapat dipertimbangkan yaitu standar ideal (*expected standard*) yang merupakan target pencapaian kinerja terbaik yang diharapkan dapat direalisasikan, dan standar aktual (*actual standard*) yang merupakan target capaian kinerja yang paling memungkinkan untuk bisa dicapai.

2) Pengukuran hasil kerja

Dalam mengukur hasil kerja, banyak pilihan yang terkait dengan teknik pengukuran dan penilaian kinerja karyawan. Namun hal yang dianggap paling penting adalah ketepatan dalam memilih dan menggunakan teknik penilaian agar memperoleh hasil yang maksimal, yang diharapkan dapat menilai kemampuan karyawan secara komprehensif, sehingga dapat menggambarkan tingkat pencapaian kerja yang objektif.

3) Tindakan koreksi atau perbaikan

Untuk membandingkan antara hasil pengukuran dengan standar, maka terdapat tiga kemungkinan hasil yang diperoleh, yaitu hasil sama dengan standar, hasil melebihi standar, ataupun hasil yang dicapai berada dibawah standar. Jika hasil yang didapat sudah sama dengan standar, maka perlu dilakukannya tindak lanjut dengan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan dan mengembangkan strategi bisnis. Apabila hasil yang didapat melebihi standar, maka harus terus dipertahankan bahkan harus

merancang strategi baru yang dinilai lebih inovatif. Namun apabila hasil yang didapat ternyata dibawah standar, maka perlu mencari solusi untuk memperbaiki performa agar pennyimpangan yang telah terjadi tidak terulang lagi.

(Maharani & Rosilawati, 2018) Menyatakan bahwa indikator pengawasan dan pengendalian harus berpedoman kepada hal-hal berikut:

- 1) Rencana (*planning*) yang telah ditentukan.
- 2) Perintah (*orders*) terhadap pelaksanaan pekerjaan (*performance*).
- 3) Tujuan.
- 4) Kebijakan yang telah ditentukan sebelumnya.

2.1.4.4 Tujuan dan Manfaat *Job Control*

Menurut (Sule & Saeful, 2019) mengatakan bahwa manfaat *Job Control* yaitu sebagai berikut:

- 1) Memastikan agar apa yang telah direncanakan berjalan dengan baik
- 2) Mengidentifikasi berbagai faktor yang merupakan penghambat sebuah pekerjaan
- 3) Mengambil koreksi yang diperlukan agar tujuan organisasi dapat tercapai

Terdapat juga beberapa tujuan dari pengendalian (pengawasan/*controlling*) yang dikemukakan oleh (Maharani & Rosilawati, 2018) adalah sebagai berikut:

- 1) Menghentikan atau bahkan menghilangkan beberapa bentuk kesalahan, penyimpangan, penyelewengan, pemborosan, hambatan, dan ketidakadilan.
- 2) Mendapatkan cara yang lebih baik atau mempertahankan yang telah baik.
- 3) Menciptakan atmosfer keterbukaan, kejujuran, partisipasi, dan akuntabilitas organisasi.

- 4) Meningkatkan kelancaran operasi organisasi.
- 5) Meningkatkan kinerja organisasi.
- 6) Memberikan pendapat atas kinerja organisasi.
- 7) Mengarahkan manajemen untuk melakukan perbaikan atas masalah-masalah pencapaian kinerja yang ada.
- 8) Menciptakan terwujudnya pemerintahan yang bersih.

Adapun tujuan pengawasan pekerjaan yang dikemukakan oleh (Gauzali & Rivai, 2012) yaitu sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui apakah suatu kegiatan sudah berjalan sesuai rencana
- 2) Untuk mengetahui apakah suatu kegiatan berjalan sesuai dengan instruksi
- 3) Untuk mengetahui apakah kegiatan sudah berjalan dengan efektif dan efisien
- 4) Untuk mengetahui apakah terdapat kesulitan dan kelemahan dalam kegiatan yang dilakukan
- 5) Untuk mencari jalan keluar apabila terdapat kegagalan kearah perbaikan.

2.2. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan sebuah kaitan atau hubungan antara konsep yang satu terhadap konsep yang lainnya dari permasalahan yang akan diteliti. Kerangka konseptual berguna untuk menjelaskan antar hubungan mengenai suatu topik yang akan dibahas. Kerangka ini didapat dari ilmu atau teori yang dipakai sebagai landasan teori yang dihubungkan dengan variabel yang diteliti.

Kerangka konseptual juga merupakan suatu sintesis dari berbagai teori yang telah dijelaskan mengenai hubungan antar variabel, termasuk variabel bebas (X),

variabel terikat (Y), dan variabel perantara atau intervening (Z) yang diantara variabel tersebut dianggap memiliki pengaruh dan keterikatan satu sama lain.

2.2.1. Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Intention To Stay*

Perceived Organizational Support atau dukungan organisasi yang dirasakan karyawan terhadap *Intention To Stay* atau niat untuk tinggal ditemukan positif dan terdapat signifikansi diantara keduanya (Sukistianingsih et al., 2023). Dikarenakan jika dilihat secara umum, kemampuan seorang atasan atau pemimpin dalam mempengaruhi, menginspirasi, memotivasi serta memberi kepuasan terhadap karyawan akan menjadi faktor pendorong terhadap niat karyawan untuk tetap tinggal didalam suatu organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja (Sukistianingsih et al., 2023).

Hal ini sejalan dengan pengertian dari (Sukistianingsih et al., 2023) yang memaparkan bahwa *Intention To Stay* atau niat untuk tetap tinggal adalah kemauan yang dengan sadar dan disengaja dari seorang karyawan untuk tetap berada di dalam lingkungan perusahaan atau organisasi mereka, yang dimana jika karyawan merasa dihormati, dihargai, dan diperhatikan oleh manajer dan mendapat rekan kerja yang baik, maka harga diri mereka lebih meningkat dan karyawan akan lebih memiliki rasa percaya diri serta bersedia untuk ikut berkontribusi dalam memajukan perusahaan, sehingga mereka memiliki niat yang kuat untuk *stay* di perusahaan tersebut.

Menurut (Sukistianingsih et al., 2023) menyatakan bahwa karyawan tetap dalam profesi mereka dikarenakan suatu alasan yaitu “mereka bangga dan istimewa menjadi bagian dari organisai tersebut”, sehingga mereka memiliki hasrat untuk tetap tinggal didalam suatu organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja.

Hasil dari norma timbal balik dapat memunculkan motivasi karyawan untuk tetap tinggal dan berusaha untuk selalu melakukan upaya untuk organisasi atau perusahaan dengan ikatan afiliasi yang kuat yang ditunjukkan karyawan sebagai bentuk imbalan atas pengakuan, manfaat material dan dukungan yang telah diberikan organisasi tersebut (Sukistianingsih et al., 2023)

Di perkuat lagi oleh penelitian yang dilakukan oleh (Prakosa et al., 2020) bahwa *Perceived Organizational Support* memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap *Intention To Stay*.

2.2.2. Pengaruh *Job Control* terhadap *Intention To Stay*

Job Control atau yang biasa disebut pengendalian atau pengawasan kerja merupakan salah satu cara didalam suatu organisasi atau perusahaan untuk mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh untuk dapat mendukung terwujudnya visi dan misi didalam suatu organisasi atau perusahaan (Nasution & Khair, 2022).

Fungsi pengendalian dan pengawasan memiliki peranan penting dalam mendukung keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena sebaik apapun pekerjaan yang dilakukan tanpa adanya pengawasan dan pengendalian mengenai pekerjaan itu sendiri maka pekerjaan tersebut tidak dapat dikatakan berhasil.

Kepindahan karyawan dapat merugikan perusahaan karena menyebabkan terhentinya juga kegiatan sehingga produktivitas juga menurun, terutama jika karyawan yang pindah adalah karyawan yang potensial. Oleh karena itu perusahaan perlu menggali apa saja yang menjadi faktor perpindahan karyawan agar dapat mengambil tindakan untuk menurunkannya salah satunya adalah faktor

pengawasan atau pengendalian kerja. Selama kepindahan karyawan tersebut masih pada tahap niat (*turnover intention*), berarti masih dapat dicegah. *Intention To Stay* menjadi hal yang sangat penting yang oleh karenanya perusahaan harus mencari tau apa yang menjadi penyebabnya.

Jika pengawasan atau pengendalian kerja dilakukan dengan baik dan optimal akan berpengaruh kepada kenyamanan dalam bekerja didalam suatu perusahaan dan hal tersebut menjadi kunci keberhasilan untuk bertahannya karyawan dalam perusahaan (Prisillya & Turangan, 2020). Oleh karena itu, maka terdapat kolerasi yang positif dan signifikan antara *Job Control* terhadap *Intention To Stay*.

2.2.3. Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Job Satisfaction*

Jika dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Amaradipta et al., 2022) yang menyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction*. Yang dimana jika semakin baik penerapan atas *Perceived Organizational Support* tersebut, maka tingkat *Job Satisfaction* juga meningkat. Adanya pengaruh tersebut menunjukkan bahwa apabila nilai terhadap *Perceived Organizational Support* meningkat, maka nilai terhadap *Job Satisfaction* juga akan meningkat, kepuasan kerja meningkat jika persepsi dukungan organisasi juga meningkat, begitu juga sebaliknya. Hal ini juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Perceived Organizational Support* terhadap *Job Satisfaction*.

Perceived Organizational Support dan *Job Satisfaction* memiliki hubungan yang sangat kuat. Yang dimana ketika karyawan merasa didukung kearah yang positif oleh organisasi atau perusahaan tempat dia bekerja maka mereka akan

percaya bahwa organisasi atau perusahaan tersebut peduli dengan kesejahteraan mereka. Sehingga dengan demikian karyawan akan merasakan *Job Satisfaction* atau kepuasan terhadap pekerjaan dan organisasi yang menaunginya. Pemberian dukungan atau motivasi kepada karyawan sangat penting dilakukan, karena dengan begitu maka diharapkan setiap karyawan memiliki antusias untuk bekerja keras demi tercapainya produktivitas kerja yang tinggi, dan jika peningkatan dukungan kerja karyawan dilakukan secara optimal maka akan menciptakan kualitas dan kepuasan kerja bagi setiap karyawan.

2.2.4. Pengaruh *Job Control* terhadap *Job Satisfaction*

Job Control juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat *Job Satisfaction* atau kepuasan kerja karyawan. Yang berarti *Job Control* atau pengawasan kerja secara signifikan mempengaruhi tingkat *Job Satisfaction* atau kepuasan kerja karyawan. Peningkatan sikap, kemauan, serta kemampuan karyawan dapat dilakukan dengan serangkaian pemantauan atau pengawasan agar tercapainya suatu kepuasan dalam bekerja. Jika pengendalian/pengawasan kerja terhadap karyawan berjalan dengan optimal, maka akan rendah pula tingkat kesalahan karyawan, dan pada akhirnya mampu memberikan kepuasan kerja karyawan sehingga akan mencapai apa yang menjadi tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nur Afifah, Tri Murwaningsih, Susantiningrum, 2014) bahwa dengan adanya proses pengawasan maka organisasi atau perusahaan dapat mengontrol dan mengendalikan apabila terdapat masalah yang menjadi penyebab karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, serta dapat mendeteksi apa saja yang menjadi masalah dalam proses bekerja. Yang dengan begitu, maka karyawan tidak akan menemukan kesulitan dalam

melakukan pekerjaannya, dengan demikian maka pengawasan akan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan.

Maka penting bagi pihak organisasi atau perusahaan untuk dapat melakukan prosedur pengawasan kerja dengan baik sehingga para karyawan memperoleh tingkat *Job Satisfaction* atau kepuasan dalam bekerja dengan hasil kerja yang maksimal. Pengawasan kerja juga merupakan salah satu aspek yang menyebabkan tingkat kepuasan kerja dapat diidentifikasi sebagai suatu proses untuk jaminan bahwa tujuan organisasi akan tercapai sesuai yang telah direncanakan.

2.2.5. Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Intention To Stay*

Job Satisfaction atau kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi *Intention To Stay* atau niat untuk tinggal. Semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan maka semakin kecil pula keinginannya untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan yang bersangkutan, begitu pula sebaliknya. Karyawan yang sudah merasakan *Job Satisfaction* atau kepuasan atas pekerjaannya akan berpengaruh terhadap keinginannya untuk tetap tinggal didalam organisasi atau perusahaan. Yang berarti *Job Satisfaction* dapat menaikkan tingkat *Intention To Stay*, karena jika karyawan yang merasa tidak puas pasti akan menimbulkan keinginan untuk pindah.

Jika dilihat dari Penelitian yang dilakukan oleh (Listyani & Suryawirawan, 2023) menyatakan bahwa *Job Satisfaction* dan *Intention To Stay* berpengaruh signifikan, begitu pula sebaliknya.

Begitu juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sukistianingsih et al., 2023) yang menyatakan bahwa tingkat *Job Satisfaction* yang tinggi berpengaruh

positif dan signifikan terhadap *Intention To Stay* karyawan pada perusahaan atau instansi tempat mereka bekerja saat ini.

2.2.6. *Perceived Organizational Support* berpengaruh Terhadap *Intention To Stay* Dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variable Intervening

Perceived Organizational Support dapat berpengaruh terhadap *Intention To Stay* yang pada gilirannya dapat mempengaruhi tingkat *Job Satisfaction* karyawan. *Intention To Stay* merupakan sikap yang ditunjukkan karyawan untuk tetap bertahan pada perusahaan tempat ia bekerja dalam jangka waktu yang lama meskipun ada tawaran yang lebih menarik di perusahaan lain.

Perceived Organizational Support diartikan sebagai dukungan organisasi yang dirasakan dan merupakan suatu sumber daya yang penting dan harus dipertimbangkan dalam pengelolaan lingkungan kerja (Jufrizen & Sianipar, 2023). Oleh karena itu, penting bagi suatu organisasi atau perusahaan untuk memperhatikan dukungan yang diberikan kepada karyawan. Kemampuan atasan atau pemimpin dalam mendukung, mempengaruhi, menginspirasi, memotivasi serta memuaskan karyawan menjadi faktor pendorong terhadap niat karyawan untuk tetap berada di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

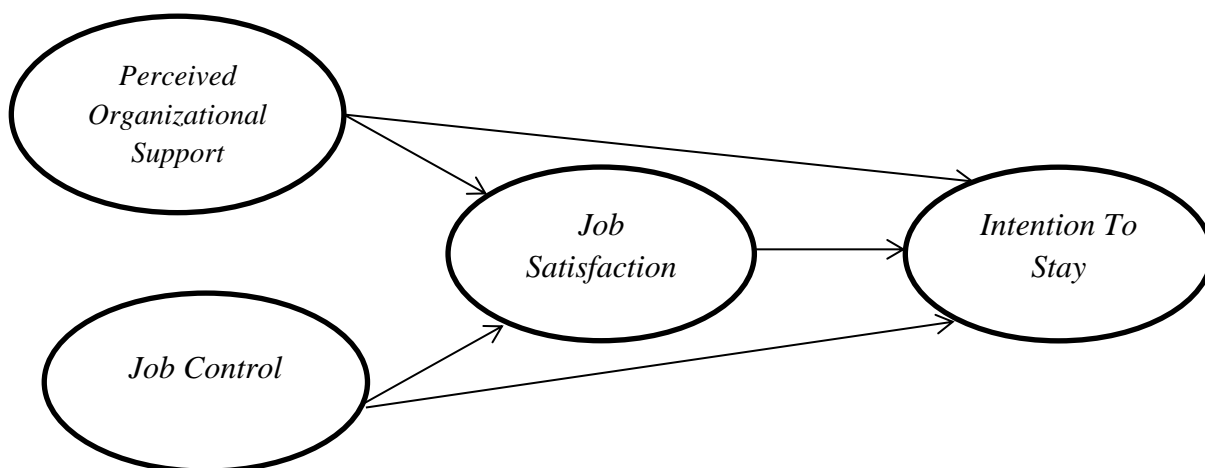
Kepuasan kerja dalam melakukan pekerjaan adalah suatu kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh perlakuan, penilaian objektif, pujian hasil kerja, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Banyak faktor yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja seperti faktor yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri yaitu antara lain faktor yang berhubungan dengan *Perceived Organizational Support* dan *Intention To Stay*.

2.2.7. *Job Control* Berpengaruh terhadap *Intention To Stay* dengan *Job Satisfaction* Sebagai *Variable Intervening*

Job Control berpengaruh signifikan terhadap *Intention To Stay* yang ditunjukkan oleh tingkat *Job Satisfaction*. Didalam sebuah organisasi atau perusahaan, tingkat *Job Control* sangat memiliki peran penting untuk dapat mempengaruhi pencapaian tujuan yang diinginkan dan meningkatkan rasa untuk berada didalam perusahaan (*Intention To Stay*) pada perusahaan. Jika dilihat dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Prisillya & Turangan, 2020) yang dimana jika *Job Control* dilakukan dengan baik dan optimal maka akan berpengaruh kepada kenyamanan dalam bekerja didalam suatu perusahaan dan hal tersebut menjadi kunci keberhasilan untuk bertahannya karyawan dalam perusahaan. Hal tersebut juga tentunya akan mempengaruhi tingkat *Job Satisfaction* atau kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

Kerangka konseptual pada penelitian ini dapat dilihat dari gambar dibawah ini:

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



2.3 Hipotesis

Menurut (Juliandi et al., 2014) Hipotesis merupakan dugaan, kesimpulan, atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang telah dirumuskan didalam rumusan masalah yang sebelumnya.

Hipotesis menurut (Rapingah et al., 2022) merupakan suatu kesimpulan atau jawaban yang bersifat sementara atas rumusan masalah, suatu pendapat yang belum final, karena masih harus membutuhkan pembuktian akan kebenarannya.

Hipotesis menurut (Sugiyono & Lestari, 2021) merupakan sebuah jawaban yang bersifat sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan jawaban sementara karena hipotesis pada dasarnya adalah jawaban dari permasalahan yang telah dirumuskan dalam perumusan masalah, sedangkan kebenaran dari hipotesis tersebut perlu diuji terlebih dahulu melalui analisis data. Secara statistic bahwa hipotesis adalah pernyataan mengenai keadaan populasi (parameter) yang akan diuji kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap *Intention To Stay* pada karyawan *Outsourcing* Satuan Pengamanan (Satpam) di Kota Medan.
- H2 : *Job Control* berpengaruh terhadap *Intention To Stay* pada karyawan *Outsourcing* Satuan Pengamanan (Satpam) di Kota Medan.
- H3 : *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap *JobSatisfaction* pada karyawan *Outsourcing* Satuan Pengamanan (Satpam) di Kota Medan.

- H4 : *Job Control* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* pada karyawan *Outsourcing* Satuan Pengamanan (Satpam) di Kota Medan.
- H5 : *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *Intention To Stay* pada karyawan *Outsourcing* Satuan Pengamanan (Satpam) di Kota Medan
- H6 : *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap *Intention To Stay* dengan *Job Satisfaction* sebagai variabel Intervening pada karyawan *Outsourcing* Satuan Pengamanan (Satpam) di Kota Medan.
- H7 : *Job Control* terhadap *Intention To Stay* dengan *Job Satisfaction* sebagai Variabel Intervening pada karyawan *Outsourcing* Satuan Pengamanan (Satpam) di Kota Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif untuk melakukan penelitian. Yang dimana dalam proses penelitian ini terdiri dari beberapa langkah-langkah yang dimulai dari mempertanyakan bagaimana teorinya, merujuk masalah kepada teori, merumuskan jawaban yang sifatnya sementara dalam sebuah hipotesis berdasarkan tering yang ada, mengumpulkan data untuk persiapan dalam memperoleh jawaban yang hakiki dari permasalahan, menganalisis data yang telah dikumpulkan agar diketahui dengan benar dan jelas atas jawaban dari permasalahan, serta menarik kesimpulan sebagai jawaban hakiki mengenai bagaimana sebenarnya masalah yang ada (Juliandi et al., 2014).

Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang permasalahannya dapat ditentukan di awal penelitian, yang berfungsi sebagai hipotesis awal atau dugaan mengenai masalah berdasarkan teori yang ada (Juliandi et al., 2014).

3.2. Defenisi Operasional

Defenisi operasional merupakan suatu petunjuk mengenai tentang bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik dan buruknya suatu penelitian. Adapun yang menjadi defenisi operasional dalam penelitian ini meliputi:

3.2.1. Variabel *Intention To Stay* (Y)

Intention To Stay mengacu pada kesediaan karyawan yang dengan sadar dan disengaja untuk tetap berada didalam organisasi dan bertahan di pekerjaan mereka saat ini. *Intention To Stay* mencerminkan komitmen serta kemauan untuk tetap bekerja dari seorang karyawan pada suatu organisasi yang dipengaruhi oleh beberapa hal seperti karakteristik personal, peran karyawan organisasi, fasilitas perusahaan, peluang perputaran karyawan dan pekerjaan.

Tabel 3.1
Indikator *Intention To Stay*

No	Indikator	Item
1	<i>Thinking to Stay</i>	1, 2, 3, 4, 5
2	<i>Thinking This Job</i>	6, 7, 8, 9, 10

Sumber: (Santoso & Yuliantika, 2022)

3.2.2. Variabel *Job Satisfaction* (Z)

Menurut (Adhan et al., 2020) menyatakan bahwa *Job Satisfaction* atau Kepuasan Kerja sangat mengacu pada bagaimana ungkapan setiap individu karyawan mengenai tingkat respons yang efektif, yang dimana respon tersebut menunjukkan tentang seberapa besar mereka menyukai pekerjaannya dalam hal seberapa banyak pula pekerjaan tersebut memenuhi kebutuhan karyawan.

Tabel 3.2
Indikator *Job Satisfaction*

No	Indikator	Item
1	Pekerjaan itu sendiri	1, 2
2	Supervisi	3, 4
3	Promosi	5, 6
4	Gaji	7, 8
5	Rekan Kerja	9
6	Kondisi kerja	10

Sumber: (Nurhasanah et al., 2022)

3.2.3. Variabel *Perceived Organizational Support* (X1)

Perceived Organizational Support (POS) merupakan sebuah anggapan dari para karyawan mengenai kontribusi, dukungan yang didapat, serta tingkat kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi (Fairnandha, 2021).

Tabel 3.3
Indikator *Perceived Organizational Support*

No	Indikator	Item
1	Keadilan (Fairness)	1, 2
2	Dukungan Atasan (Supervisor Support)	3, 4
3	Penghargaan	5, 6
4	Kondisi Kerja	7, 8, 9, 10

Sumber: (Rais & Parmin, 2020)

3.2.4. Variabel Job Control (X2)

Menurut (Nasution & Khair, 2022) menjelaskan bahwa *Job Control* atau pengawasan pekerjaan merupakan salah satu cara didalam suatu organisasi atau perusahaan untuk mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh untuk dapat mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi.

Tabel 3.4
Indikator *Job Control*

No	Indikator	Item
1	Penetapan standar kerja	1, 2, 3
2	Pengukuran hasil kerja	4, 5, 6
3	Tindakan koreksi atau perbaikan	7, 8, 9, 10

Sumber: (Yuniarsih & Suwanto, 2013)

3.3. Tempat Dan Waktu Penelitian

3.3.1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian adalah lokasi dimana peneliti melakukan penelitiannya. Dalam penelitian ini, peneliti memilih beberapa perusahaan atau instansi yang terdapat tenaga kerja *outsourcing* Satuan Pengamanan (Satpam) di Kota Medan.

3.3.2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai dari bulan Januari 2024.

Tabel 3.5
Rincian dan Waktu Pelaksanaan

Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																							
	Januari				Febuari				Maret				April				Mei				Juni			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pra Riset																								
Pengajuan Judul																								
Pembuatan Proposal																								
Bimbingan Proposal																								
Seminar Proposal																								
Penyusunan Skripsi																								
Bimbingan Skripsi																								
Sidang Meja Hijau																								

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang didalamnya terdiri atas obyek/subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk kemudian dipelajari dan dapat ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya sekedar jumlah orang yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, namun mencakup semua karakteristik dan sifat yang dimiliki oleh obyek atau subyek tersebut (Juliandi et al., 2014).

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan *Outsourcing* Satuan Pengamanan (Satpam) di Kota Medan.

3.4.2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Juliandi et al., 2014). Dikarenakan keterbatasan waktu dan banyaknya jumlah karyawan *outsourcing* satuan pengamanan (satpam) di Kota Medan, maka peneliti hanya mengambil sampel di 5 perusahaan atau instansi dengan masing-masing 20 karyawan *outsourcing* satpam di setiap instansi nya, maka yang akan menjadi sampel dalam penelitian ini terdiri dari 100 sampel.

Menurut (Ghozali & Latan, 2015) ukuran sampel yang disarankan untuk penggunaan MLE berkisar antara 100 sampai dengan 200 sampel.

Metode yang dijelaskan (Hair et al., 2017) yakni dengan teknik *Maximum Likelihood Estimation* (MLE). Total sampel yang memuaskan menurut MLE berkisar dari 100 hingga 200 sampel. Oleh karena itu, peneliti menggunakan paling sedikit 100 sampel dan maksimal 200 sampel dalam penelitian ini.

Sampel Penelitian

No	Nama Perusahaan/ Instansi	Jumlah
1	PT. Garda Bakti Nusantara	20
2	PT. Catur Karya Sentosa	20
3	PT. Dara Indonesia	20
4	PT. Personel Alih Daya (Persada)	20
5	PT. Outsourcing Medan DEL	20
Total		100

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Data dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu data kuantitatif dan data kualitatif. Data kuantitatif merupakan data yang terdiri dari angka yang dapat dioperasikan, sedangkan data kualitatif merupakan data yang didalamnya menunjukkan kualitas daripada angka maupun nilai (Juliandi et al., 2014).

Teknik pengumpulan data merupakan salah satu langkah yang digunakan dalam penelitian untuk mencapai data didalam penelitian tersebut. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan *interview* (wawancara) yang dimana data yang digunakan adalah data kuantitaif.

3.5.1. Daftar Pertanyaan (*Quesioner*)

Untuk memperoleh data dengan lengkap dan teliti dalam sebuah penelitian, maka teknik dan instrumen yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah berupa kuesioner (angket atau daftar pertanyaan). Kuesioner ini dibagikan kepada responden yang menjadi sampel penelitian yaitu pada karyawan *Outsourcing* Satuan Pengamanan (Satpam) di Kota Medan.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh dan harus diolah kembali, yaitu Kuesioner. Dalam melakukan pengumpulan data yang berhubungan dengan apa yang akan dibahas maka dilakukan langsung dengan cara metode kuesioner.

Angket atau kuesioner merupakan pertanyaan ataupun pernyataan yang telah disusun dan dirancang oleh peneliti untuk mengetahui beberapa pendapat responden mengenai suatu variabel yang diteliti (Juliandi et al., 2014). Angket dalam penelitian ini ditujukan kepada para karyawan *Outsourcing* Satuan Pengamanan (Satpam) di Kota Medan yang dimana setiap pernyataan memiliki 5 opsi sebagai berikut:

Tabel 3.7
Skala Pengukuran

PERTANYAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Skala pengukuran diatas menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang mengenai fenomena sosial.

3.5.2. Wawancara (*Interview*)

Wawancara yaitu melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan yaitu tanya jawab secara langsung kepada karyawan mengenai hal-hal yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak terstruktur.

Menurut (Juliandi et al., 2014) Wawancara merupakan bentuk wacana langsung antara peneliti dan seseorang yang mengikuti penelitian. Ini dilakukan bahkan dalam kasus dimana jumlah responden penelitian sangat terbatas. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara atau kegiatan tanya jawab dengan karyawa outsourcing Satuan Pengamanan (SATPAM) di Kota Medan untuk mendapatkan informasi yang signifikan.

3.6. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan salah satu bagian dari proses penelitian. Yang dimana analisis data merupakan suatu proses dalam menginterpretasikan data

lapangan yang telah diolah untuk menghasilkan informasi-informasi tertentu (Juliandi et al., 2014).

Data ini akan dianalisis dengan menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yaitu *structural equation model - partial least square* (SEM-PLS) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan menggunakan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (Ghozali & Latan, 2015). Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas, dan model structural untuk menguji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi).

Untuk melakukan prediksi maka menggunakan PLS (*Partial Least Square*). Dimana dalam melakukan prediksi tersebut yaitu untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu juga untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang tujuannya adalah untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten merupakan agregat linear dari indikatornya. Bagaimana inner model, yang merupakan model structural yang menghubungkan variabel laten, dan outer model pengukuran, didefinisikan, menentukan estimasi berat untuk membuat komponen skor variabel laten. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimumkan.

Software Smart PLS untuk Windows digunakan untuk menguji model structural PLS. PLS merupakan suatu metode analisis powerfull, karena tidak didasarkan dari banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal

multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval dan sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama).

Terdapat dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu:

1. Analisis model pengukuran (*Outer Model*), yakni:
 - a. Validitas Konvergen (*Convergen Validity*)
 - b. Reabilitas dan Validitas konstruk (*Construc Reability And Validity*)
 - c. Validitas diskriminasi (*Discrimination Validity*)
2. Analisis Model Struktural (*Inner Model*), yakni:
 - a. Koefisien determination (*R-Square*)
 - b. *F-Square*
 - c. Pengujian hipotesis

Terdapat dua kategori estimasi para meter yang dapat dihasilkan melalui (*Partial Least Square*) PLS. estimasi berat yang digunakan untuk menghasilkan skor variabel laten termasuk dalam kategori pertama. Kategori kedua menggambarkan estiamsi jalur, yang menghubungkan variabel laten dan blok indikatornya model dan lokasi indikatornya dan variabel laten, juga dikenal sebagai nilai konstanta regresi, termasuk dalam kategori ke tiga.

Untuk memperoleh ketiga estimasi tersebut, (*Partial Lest Square*) PLS menggunakan proses literasi tiga tahap dan dalam setiap tahapnya menghasilkan estimasi yaitu sebagai berikut:

1. menghasilkan *Weight estimate*.
2. Menghasilkan estimasi untuk *inner model* dan *outer model*.
3. Menghasilkan estimasi *means* dan lokasi (konstanta)

3.6.1 Analisis Outer Model

Analisis outer model dilakukan Untuk memastikan bahwa pengukuran yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran. Analisa ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikatornya. Beberapa indikator yang dapat digunakan untuk melihat analisis luar model.

1. *Convergent Validity*

Convergen validity merupakan mengukur seberapa erat hubungan antar kosntruk yang terkait secara teoritis. Ini mengacu pada prinsip bahwa dimensi konstruk harus berkorelasi tinggi (Hamid & Anwar, 2019).

Menurut (Haryono, 2016) untuk menguji *Convergent Validity* digunakan nilai *outer loading* atau loading faktor. *Convergen Validity* memiliki faktor 0,70 sehingga memenuhi kriteria indikator valid.

2. *Discriminat Validity*

Merupakan model pengukuran reflektif yang dinilai dengan crossloading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi dengan item pengukuran lebih besar dari pada ukuran konstruk lainnya, itu menunjukkan bahwa blok tersebut memiliki ukuran yang lebih besar daripada blok lainnya. Namun, model lain mengatakan *Discriminant Validity* dilakukan dengan membandingkan nilai *Squareroot Of Average Variance Extracted (AVE)*.

Menurut (Ghozali & Latan, 2015) analisis validitas diskriminan adalah model untuk mengukur indikator konstruk relatif diseluruh nilai pemuatan. Oleh karena itu, disarankan bahwa rata – rata varian yang diekstrasi (AVE) lebih besar dari 0,50 ($> 0,50$).

3. *Composite Reliability*

Merupakan indikator untuk mengukur reabilitas konstruk yang dapat dilihat dari pada *View Laten Variable Coefficient*. Konsistensinya internal dan *Cronbach's Alpha* adalah dua alat yang digunakan untuk mengevaluasi reabilitas 60 komposit. Apabila nilainya lebih dari 0,70, konstruk tersebut dianggap memiliki reabilitas yang tinggi.

4. *Cronbach's Alpha*

Merupakan uji reabilitas gabungan dari hasil *Composite Reliability*. Suatu variabel dianggap reliabel apabila memiliki nilai cronbach's alphan nya $> 0,7$.

3.6.2 Analisis Inner Model

Analisis model struktural biasa, juga dikenal sebagai model struktural relasional internal dan teori substantive, menjelaskan hubungan antara 34 variabel laten yang berasal dari teori substantif. Analisis ini menggunakan tiga pengujian yaitu: 1. *R-squared*, 2. *F-squared*, 3. Pengujian hipotesis (Juliandi et al., 2014).

1. *R-square*

R-square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Dalam model struktural, hasil R-square untuk variabel laten endogen menunjukkan bahwa model tersebut baik, moderat, atau lemah (Haryono, 2016). Kriterianya adalah sebagai berikut : jika R-Square = 0,75 Model adalah substantial (baik). Jika nilai R-Square = 0,50 Model adalah modrat (sedang). Jika nilai R-Square = 0,25 Model adalah lemah (buruk).

2. *F-square*

F-square adalah untuk mengukur dampak relative dari variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Nilai – nilai ini menunjukkan apakah variabel mempunyai pengaruh kecil, sedang, atau besar pada tingkat struktural (Haryono, 2016). Kriterianya adalah sebagai berikut: Jika nilai $f^2 = 0,02$ Efek yang lemah dari variabel eksogen terhadap endogen. Jika nilai $f^2 = 0,15$ Efek yang sedang/moderat (medium) dari variabel eksogen terhadap endogen. Jika nilai $f^2 = 0,35$ Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

3.6.3 Uji Hipotesis

Didalam pengujian hipotesis terdiri dari tiga bagian yaitu:

1. *Direct Effect* (Pengaruh Langsung)

Pengujian ini berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi et al., 2014). Koefisien jalur (*Path Coefficient*) merupakan pengaruh suatu variabel terhadap adalah searah, jika nilai variabel naik, maka nilai variabel endogen juga meningkat atau naik. Jika koefisien jalur (*Path Coefficient*) negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah berlawanan arah. Kemudian pada nilai *P-Values*, Jika nilai *P-Values* $< 0,05$, maka signifikan. Begitu juga sebaliknya jika nilai *P-Values* $> 0,05$, maka tidak signifikan (Ghozali & Latan, 2015).

2. *Indirect Effect* (Pengaruh tidak langsung)

Pengujian ini berguna untuk menguji pengaruh hipotesis tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi yang

dimesiasi oleh suatu variabel intervening (Juliandi et al., 2014). Jika nilai *P-Values* $< 0,05$ maka signifikan yang artinya variabel mediator memediasi (Z) pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi (X) terhadap suatu variabel yang dipengaruhi (Y). Dengan kata lain pengaruhnya tidak langsung. Jika nilai *P-Values* $> 0,05$ maka tidak signifikan yang artinya variabel mediator (Z) tidak memediasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi (X) terhadap suatu variabel yang dipengaruhi (Z). Dengan kata lain pengaruhnya adalah langsung (Ghozali & Latan, 2015).

3. *Total Effect (Total efek)*

Total efek atau yang dapat juga diartikan sebagai total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) untuk membentuk total efek (Juliandi et al., 2014). Jika nilai *P-Value* $< 0,05$ maka signifikan yang artinya *direct effect* dan *indirect effect* jika ditotalkan berpengaruh signifikan. Jika nilai *P-Value* $> 0,05$ maka tidak signifikan yang artinya *direct effect* dan *indirect effect* jika ditotalkan tidak berpengaruh signifikan. Dengan kata lain jika ditotalkan tidak ada pengaruhnya (Ghozali & Latan, 2015).

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil tabulasi kuesioner yang diterima dapat diketahui karakteristik responden yang akan dibahas dibawah ini meliputi: jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Dalam penelitian ini penulis mengolah kuesioner dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel *Intention To Stay* (Y), 10 pernyataan untuk variabel *Job Satisfaction* (Z), 10 pernyataan untuk variabel *Perceived Organizational Support* (X1), dan 10 pernyataan untuk variabel *Job Control*. Kuesioner yang disebarakan ini diberikan kepada 100 orang responden yaitu karyawan *outsourcing* satuan pengamanan (satpam) di Kota Medan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan skala likert dengan 5 (lima) opsi sebagai berikut:

Tabel 4.1 Skala Likert

PERTANYAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Ketentuan diatas berlaku dalam menghitung variabel *Intention To Stay* (Y), *Job Satisfaction* (Z), *Perceived Organizational Support* (X1), dan *Job Control* (X2). Jadi untuk setiap responden yang menjawab kuesiner amak skor tertinggi adalah 5 dan skor terendah adalah 1.

4.1.2. Identitas Responden

4.1.2.1. Jenis Kelamin

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Table 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki – Laki	97	97%
2	Perempuan	3	3%
	TOTAL	100	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel diatas yaitu karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa tingkat proporsi responden menurut jenis kelamin yang terbesar dalam penelitian ini adalah laki – laki dengan jumlah sebanyak 97 orang (97%) dan perempuan sebanyak 3 orang (3%), sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan *outsourcing* Satuan Pengamanan (SATPAM) di Kota Medan adalah laki – laki.

4.1.2.2. Usia

Adapun identitas responden berdasarkan usia karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Usia

No	Umur	Jumlah	Peresentase
1	< 20 Tahun	5	5%
2	21 – 30 Tahun	35	35%
3	31 – 40 Tahun	20	20%
4	41 – 50 Tahun	27	27%
5	> 50 Tahun	13	13%
	Total	10	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel diatas yaitu karakteristik responden berdasarkan usia, responden terbesar memiliki kisaran usia antara 21 – 30 tahun dengan jumlah 35 orang (35%) serta responden terkecil memiliki kisaran usia < 20 tahun dengan jumlah 5 orang (5%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan outsourcing Satuan Pengamanan (SATPAM) di Kota Medan memiliki kisaran usia 21 – 30 tahun.

4.1.2.3. Pendidikan Terakhir

Adapun identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA/SMK	94	94%
2	D-3	4	4%
3	S-1	2	2%
4	S-2	0	0%
5	S-3	0	0%
	Total	100	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel diatas yaitu karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir responden terbesar adalah SMA/SMK dengan jumlah 94 orang (94%) serta responden terkecil ada pada tingkat pendidikan Strata 1 (S-1) dengan jumlah 2 orang (2%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata jenis pendidikan terakhir karyawan outsourcing Satuan Pengamanan (SATPAM) di Kota Medan adalah SMA/SMK.

4.1.2.4. Lama Bekerja

Adapun identitas responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

4.5 Identitas Responden Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	1 Tahun	12	12%
2	2 Tahun	20	20%
3	3 Tahun	19	19%
4	4 Tahun	24	24%

5	> 5 Tahun	25	25%
	Total	100	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel diatas lama bekerja responden yang terbesar adalah >5 tahun, yakni sebanyak 25 orang (25%) dan responden terkecil dengan lama bekerja 1 tahun sebanyak 12 orang (12%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata – rata lama bekerja karyawan *outsourcing* Satuan Pengamanan (SATPAM) di Kota Medan adalah >5 tahun.

4.1.3. Analisis Variabel Penelitian

4.1.3.1. Variabel *Intention To Stay* (Y)

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada karyawan *outsourcing* Satuan Pengamanan (SATPAM) di Kota Medan diperoleh nilai – nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel *Intention To Stay* (Y) sebagai berikut:

Tabel 4.6 Skor Kuesioner Varibel *Intention To Stay* (Y)

No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	16	44	44	23	23	12	12	5	5	100	100
2	27	27	32	32	23	23	10	10	8	8	100	100
3	25	25	33	33	15	15	13	13	14	14	100	100
4	31	31	28	28	16	16	12	12	13	13	100	100
5	34	34	26	26	19	19	11	11	10	10	100	100
6	27	27	43	43	17	17	5	5	8	8	100	100
7	25	25	35	35	25	25	10	10	5	5	100	100

8	17	17	44	44	18	18	14	14	7	7	100	100
9	28	28	33	33	25	25	9	9	5	5	100	100
10	35	35	26	26	23	23	7	7	9	9	100	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel *Intention To Stay* (Y) bahwa:

1. Saya berpikir untuk tetap bertahan di perusahaan tempat saya bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju (16%), setuju (44%), kurang setuju (23%) tidak setuju (12%), dan sangat tidak setuju (5%)
2. Saya berpikir untuk tetap bekerja sebagai satpam di perusahaan atau instansi tempat saya bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju (27%), setuju (32%), kurang setuju (23%) tidak setuju (10%), dan sangat tidak setuju (8%).
3. Saya berpikir untuk tetap bekerja sebagai satpam dalam jangka waktu yang panjang, mayoritas responden menjawab sangat setuju (25%), setuju (33%), kurang setuju (15%) tidak setuju (13%), dan sangat tidak setuju (14%).
4. Saya berpikir untuk tidak mencari alternatif pekerjaan lain atau perusahaan lain untuk berpindah kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju (31%), setuju (28%), kurang setuju (16%) tidak setuju (12%), dan sangat tidak setuju (13%).
5. Saya merasa puas dengan pekerjaan di perusahaan atau instansi yang sekarang sehingga tidak ada pikiran untuk berhenti atau berpindah, mayoritas responden menjawab sangat setuju (34%), setuju (26%), kurang setuju (19%) tidak setuju (11%), dan sangat tidak setuju (10%).

6. Saya berpikir untuk tetap mengerjakan segala aktivitas pekerjaan diperusahaan tempat saya bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju (27%), setuju (43%), kurang setuju (17%) tidak setuju (5%), dan sangat tidak setuju (8%).
7. Saya hanya memikirkan pekerjaan yang sekarang karena sudah sesuai dengan bidang saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju (25%), setuju (35%), kurang setuju (25%) tidak setuju (10%), dan sangat tidak setuju (5%).
8. Perusahaan juga perlu memikirkan upaya untuk dapat mempertahankan karyawan yang memiliki kinerja yang berkualitas agar tetap bertahan di dalam perusahaan tersebut, mayoritas responden menjawab sangat setuju (17%), setuju (44%), kurang setuju (18%) tidak setuju (14%), dan sangat tidak setuju (7%).
9. Saya berpikir untuk tetap pada komitmen saya bertahan di pekerjaan yang saat ini, mayoritas responden menjawab sangat setuju (28%), setuju (33%), kurang setuju (25%) tidak setuju (9%), dan sangat tidak setuju (5%)
10. Saya berpikir untuk lebih meningkatkan kualitas kerja daripada berpindah kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju (35%), setuju (26%) kurang setuju (23%) tidak setuju (7%), dan sangat tidak setuju (9%).

4.1.3.2. Variabel *Job Satisfaction* (Z)

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada karyawan *outsourcing* Satuan Pengamanan (SATPAM) di Kota Medan diperoleh nilai – nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel *Job Satisfaction* (Z) sebagai berikut:

Tabel 4.7 Skor Kuesioner Variabel *Job Satisfaction (Z)*

No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	33	33	36	36	26	26	2	2	3	3	100	100
2	31	31	53	53	10	10	4	4	2	2	100	100
3	28	28	59	59	11	11	0	0	2	2	100	100
4	33	33	53	53	12	12	1	1	1	1	100	100
5	40	40	46	46	13	13	1	1	0	0	100	100
6	36	36	54	54	9	9	0	0	1	1	100	100
7	19	19	40	40	16	16	11	11	14	14	100	100
8	17	17	44	44	14	14	13	13	12	12	100	100
9	31	31	52	52	12	12	4	4	1	1	100	100
10	27	27	56	56	11	11	4	4	2	2	100	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel *Job Satisfaction (Z)* sebagai berikut:

1. Pekerjaan yang saya lakukan sehari-hari sudah sesuai dengan kemampuan di bidang saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju (33%), setuju (36%), kurang setuju (26%), tidak setuju (2%), dan sangat tidak setuju (3%).
2. Saya selalu bekerja dengan sungguh-sungguh atas pekerjaan yang dibebankan kepada saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju (31%), setuju (53%), kurang setuju (10%), tidak setuju (4%), dan sangat tidak setuju (2%).

3. Atasan selalu melakukan tindakan koreksi jika terdapat kesalahan karyawan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju (28%), setuju (59%), kurang setuju (11%), tidak setuju (0%), dan sangat tidak setuju (2%).
4. Atasan selalu memberikan kritik dan saran yang dapat membangun kinerja saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju (33%), setuju (53%), kurang setuju (12%), tidak setuju (1%), dan sangat tidak setuju (1%).
5. Promosi yang dilakukan di pekerjaan saya selalu dengan cara terbuka dan tidak ada yang ditutupi, mayoritas responden menjawab sangat setuju (40%), setuju (46%), kurang setuju (13%), tidak setuju (1%), dan sangat tidak setuju (0%).
6. Jika saya melakukan pekerjaan dengan baik, maka saya akan di promosikan, mayoritas responden menjawab sangat setuju (36%), setuju (54%), kurang setuju (9%), tidak setuju (0%), dan sangat tidak setuju (1%).
7. Gaji yang saya terima mencukupi untuk kebutuhan primer dan sekunder, mayoritas responden menjawab sangat setuju (19%), setuju (40%), kurang setuju (16%), tidak setuju (11%), dan sangat tidak setuju (14%).
8. Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang saya lakukan, mayoritas responden menjawab sangat setuju (17%), setuju (44%), kurang setuju (14%), tidak setuju (13%), dan sangat tidak setuju (12%).
9. Rekan kerja selalu memotivasi bahkan membantu pekerjaan ketika saya menghadapi kendala atau masalah dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju (31%), setuju (52%), kurang setuju (12%), tidak setuju (4%), dan sangat tidak setuju (1%).

10. Saya merasa nyaman dengan kondisi dan lingkungan tempat saya bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju (27%), setuju (56%), kurang setuju (11%), tidak setuju (4%), dan sangat tidak setuju (2%).

4.1.3.3. Variabel *Perceived Organizational Support* (X1)

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada karyawan *outsourcing* Satuan Pengamanan (SATPAM) di Kota Medan diperoleh nilai – nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel *Perceived Organizational Support* (X1) sebagai berikut:

Tabel 4.8 Skor Kuesioner *Perceived Organizational Support* (X1)

No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	24	63	63	9	9	3	3	1	1	100	100
2	26	26	62	62	8	8	4	4	0	0	100	100
3	23	23	64	64	11	11	1	1	1	1	100	100
4	30	30	58	58	10	10	2	2	0	0	100	100
5	24	24	64	64	10	10	1	1	1	1	100	100
6	26	26	60	60	12	12	2	2	0	0	100	100
7	43	43	41	41	12	12	2	2	2	2	100	100
8	43	43	40	40	12	12	2	2	3	3	100	100
9	45	45	40	40	9	9	3	3	3	3	100	100
10	42	42	42	42	10	10	3	3	3	3	100	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel *Perceived Organizational Support* (X1) sebagai berikut:

1. Perusahaan memberikan perhatian yang sama dan adil terhadap semua karyawannya, mayoritas responden menjawab sangat setuju (24%), setuju (63%), kurang setuju (9%), tidak setuju (3%), dan sangat tidak setuju (1%).
2. Perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk maju bagi semua karyawan tanpa membedakan, mayoritas responden menjawab sangat setuju (26%), setuju (62%), kurang setuju (8%), tidak setuju (4%), dan sangat tidak setuju (0%).
3. Atasan saya sangat peduli terhadap kesejahteraan para karyawannya, mayoritas responden menjawab sangat setuju (23%), setuju (64%), kurang setuju (11%), tidak setuju (1%), dan sangat tidak setuju (1%).
4. Atasan saya selalu menghargai pendapat dan masukan para karyawan serta peduli terhadap berbagai keluhan karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju (26%), setuju (62%), kurang setuju (8%), tidak setuju (4%), dan sangat tidak setuju (0%).
5. Perusahaan selalu memberikan penghargaan atas prestasi kinerja dan usaha lebih karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju (24%), setuju (64%), kurang setuju (10%), tidak setuju (1%), dan sangat tidak setuju (1%).
6. Perusahaan selalu memberikan penghargaan kepada karyawan yang mau berkontribusi untuk memajukan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju (26%), setuju (60%), kurang setuju (12%), tidak setuju (2%), dan sangat tidak setuju (0%).
7. Kondisi kerja yang terbangun sangat akrab membuat saya selalu bisa bekerja sama dengan semua karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju

(43%), setuju (41%), kurang setuju (12%), tidak setuju (2%), dan sangat tidak setuju (2%).

8. Saya selalu nyaman bekerja karena kondisi lingkungan kerja yang sangat nyaman, mayoritas responden menjawab sangat setuju (43%), setuju (40%), kurang setuju (12%), tidak setuju (2%), dan sangat tidak setuju (3%).
9. Fasilitas yang memadai yang disediakan oleh perusahaan tempat saya bekerja mampu menciptakan kondisi kerja yang baik pula, mayoritas responden menjawab sangat setuju (45%), setuju (40%), kurang setuju (9%), tidak setuju (3%), dan sangat tidak setuju (3%).
10. Perusahaan selalu memenuhi kebutuhan karyawan sehingga tercipta juga kondisi kerja yang baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju (42%), setuju (42%), kurang setuju (10%), tidak setuju (3%), dan sangat tidak setuju (3%).

4.1.3.4. Variabel *Job Control* (X2)

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada karyawan *outsourcing* Satuan Pengamanan (SATPAM) di Kota Medan diperoleh nilai – nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel *Job Control* (X2) sebagai berikut:

4.9 Tabel Skor Kuesioner Variabel *Job Control* (X2)

No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	24	67	67	8	8	1	1	0	0	100	100
2	25	25	60	60	13	13	2	2	0	0	100	100
3	23	23	63	63	13	13	1	1	0	0	100	100

4	22	22	67	67	10	10	1	1	0	0	100	100
5	27	27	63	63	9	9	1	1	0	0	100	100
6	30	30	62	62	7	7	1	1	0	0	100	100
7	30	30	60	60	10	10	0	0	0	0	100	100
8	39	39	55	55	5	5	1	1	0	0	100	100
9	33	33	58	58	8	8	1	1	0	0	100	100
10	31	31	61	61	7	7	1	1	0	0	100	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Dari tabel diatas dapat di jelaskan mengenai pernyataan dari variabel *Job Control* (X2) bahwa:

1. Atasan saya selalu memberikan sanksi/ teguran jika pekerjaan yang dilakukan tidak memenuhi standar kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju (24%), setuju (67%), kurang setuju (8%), tidak setuju (1%), dan sangat tidak setuju (0%).
2. Atasan saya selalu menetapkan standar kerja sesuai dengan kemampuan para karyawan di bidangnya masing-masing, mayoritas responden menjawab sangat setuju (25%), setuju (60%), kurang setuju (13%), tidak setuju (2%), dan sangat tidak setuju (0%).
3. Standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan dapat direalisasikan oleh karyawan untuk target pencapaian kinerja yang terbaik, mayoritas responden menjawab sangat setuju (23%), setuju (63%), kurang setuju (13%), tidak setuju (1%), dan sangat tidak setuju (0%).

4. Pengukuran hasil kerja karyawan dilakukan secara berulang-ulang, mayoritas responden menjawab sangat setuju (22%), setuju (67%), kurang setuju (10%), tidak setuju (1%), dan sangat tidak setuju (0%).
5. Atasan saya selalu melakukan pengukuran hasil kerja untuk bahan evaluasi di pekerjaan selanjutnya, mayoritas responden menjawab sangat setuju (27%), setuju (63%), kurang setuju (9%), tidak setuju (1%), dan sangat tidak setuju (0%).
6. Hasil kerja diukur bukan dengan tujuan untuk melihat titik lemah para karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju (30%), setuju (62%), kurang setuju (7%), tidak setuju (1%), dan sangat tidak setuju (0%).
7. Atasan saya selalu memberikan tindakan koreksi jika terdapat kesalahan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju (30%), setuju (60%), kurang setuju (10%), tidak setuju (0%), dan sangat tidak setuju (0%).
8. Tindakan koreksi yang dilakukan atasan saya bertujuan untuk mengurangi tingkat kesalahan pada pekerjaan selanjutnya, mayoritas responden menjawab sangat setuju (39%), setuju (55%), kurang setuju (5%), tidak setuju (1%), dan sangat tidak setuju (0%).
9. Tindakan koreksi dilakukan untuk bahan evaluasi, mayoritas responden menjawab sangat setuju (33%), setuju (58%), kurang setuju (8%), tidak setuju (1%), dan sangat tidak setuju (0%).
10. Tindakan koreksi yang dilakukan perusahaan bukan semata-mata hanya untuk perbaikan tetapi melatih karyawan untuk lebih teliti lagi dalam pekerjaan selanjutnya, mayoritas responden menjawab sangat setuju (31%), setuju (61%), kurang setuju (7%), tidak setuju (1%), dan sangat tidak setuju (0%).

4.2 Analisis Data

4.2.1. Analisis Model Pengukuran / *Measurement Model Analysis (Outer Model)*

Berdasarkan data hasil kuesioner yang telah disajikan maka data kualitatif kuesioner tersebut dijadikan data bentuk kuantitatif berdasarkan kriteria yang sudah ditetapkan sebelumnya. Adapun data kuantitatif tersebut merupakan data mentah dari masing-masing variabel dalam penelitian ini. Dalam bagian ini, data-data yang telah dideskripsikan dari data-data sebelumnya yang merupakan deskripsi data akan dianalisis.

Terdapat dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (outer model), yakni realibilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*) dan validitas diskriminan (*discriminant validity*). Selanjutnya analisis model struktural (inner model), yakni koefisien determinasi (R-square); F-square; pengujian hipotesis yakni pengaruh langsung (*direct effect*), pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dan *total effect* (Juliandi, 2018). Dalam metode (*Partial Least Square*) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

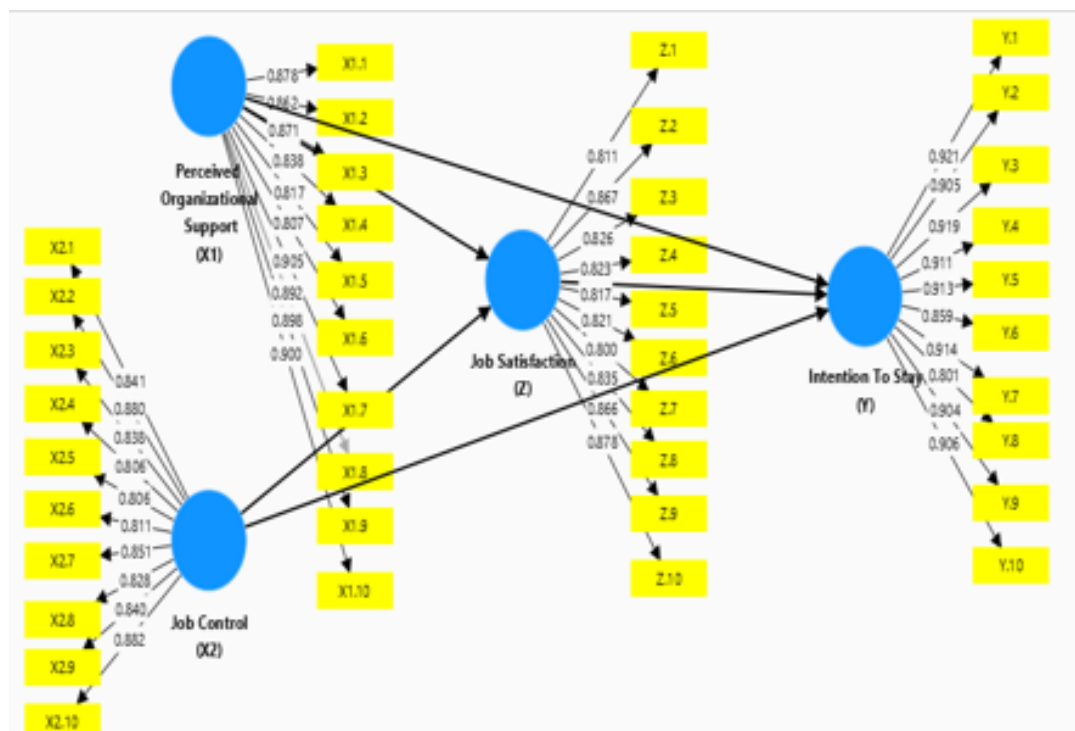
4.2.1.1 Analisis Outer Model

Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SEM berbasis PLS memerlukan 2 tahap untuk menilai fit model dari sebuah model penelitian (Ghozali & Latan, 2015). Salah satunya adalah analisis outer model. Analisis outer model digunakan untuk menguji pengukuran yang digunakan layak untuk dijadikan

pengukuran yang valid. Ada beberapa indikator dalam analisis outer model, diantaranya convergent validity, discriminant validity, dan composite reliability.

a. Convergent Validity

Untuk menguji *convergen validity* digunakan nilai *outer loading* atau *loading factor*. *Convergen validity* memiliki nilai *loading* lebih besar dari 0,5 maka suatu indikator adalah valid (Hair Jr et al., 2017). Berikut adalah nilai *Outer loading* dari masing – masing indikator pada variabel laten.



Gambar 4.1 Model Struktursl PLS

Hasil pengolahan dengan PLS dapat dilihat pada gambar 4.1 nilai *outer model* antara konstruk dengan variabel sudah memenuhi *convergent validity* karena indikator memiliki nilai validitas diatas 0,5. Pada gambar 4.1 menunjukkan nilai kolerasi variabel *Perceived Organizationasl Support*, *Job Control*, *Intention To Stay*, dan *Job Satisfaction* menunjukkan bahwa nilai diatas berada diatas 0,5

sehingga konstruk untuk beberapa variabel ada yang harus tidak ada yang di eliminasi dari model.

Tabel 4.10 Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
<i>Intention to Stay</i> (Y)	Y1	0,921	Valid
	Y2	0,905	Valid
	Y3	0,919	Valid
	Y4	0,911	Valid
	Y5	0,913	Valid
	Y6	0,859	Valid
	Y7	0,914	Valid
	Y8	0,801	Valid
	Y9	0,904	Valid
	Y10	0,906	Valid
<i>Job Satisfaction</i> (Z)	Z1	0,811	Valid
	Z2	0,867	Valid
	Z3	0,826	Valid
	Z4	0,823	Valid
	Z5	0817	Valid
	Z6	0,821	Valid
	Z7	0,800	Valid
	Z8	0,835	Valid
	Z9	0,866	Valid
	Z10	0,878	Valid
<i>Perceived Organizational Support</i> (X1)	X1.1	0,878	Valid
	X1.2	0,862	Valid
	X1.3	0,871	Valid
	X1.4	0,838	Valid
	X1.5	0,817	Valid
	X1.6	0,807	Valid
	X1.7	0,905	Valid
	X1.8	0,892	Valid
	X1.9	0,898	Valid
	X1.10	0,900	Valid

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
<i>Job Control</i> (X2)	X2.1	0,841	Valid
	X2.2	0,880	Valid
	X2.3	0,838	Valid
	X2.4	0,806	Valid
	X2.5	0,806	Valid
	X2.6	0,811	Valid
	X2.7	0,851	Valid
	X2.8	0,828	Valid
	X2.9	0,840	Valid
	X2.10	0,882	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS (2024)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa masing – masing indikator variabel penelitian memiliki nilai *outer loading* > 0,7. Data tersebut menunjukkan bahwa semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan dalam penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji realibilitas konstruk dapat dilihat dai nilai *Cronbach's alpha* dan nilai *Composite reliability*. Untuk dapat dilihat suatu item pernyataan reliabel, maka nilai *Cronbach's alpha* dan *composite reliability* harus > 0,7. Berikut ini hasil pengujian *Cronbach's alpha*.

Tabel 4.11 Hasil Cronbach's alpha

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>
Intention To Stay	0,972
Job Satisfaction	0,952
Perceived Organizational Support	0,963
Job Control	0,953

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS (2024)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa konstruk reliabilitas pada *Cronbach alpha* telah memenuhi kriteria yang nilainya diatas 0,7. Berdasarkan hal tersebut disimpulkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik dan variabel

intention to stay, job satisfaction, perceived organizational support dan job control memenuhi asumsi pengujian reliabilitas. Berikut hasil pengujian *Composite reliability*.

Tabel 4.12 Hasil *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
<i>Intention To Stay</i>	0,973
<i>Job Satisfaction</i>	0,953
<i>Perceived Organizational Support</i>	0,968
<i>Job Control</i>	0,956

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS (2024)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa konstruk reliabilitas pada *Composite Reliability* telah memenuhi kriteria yang nilainya diatas 0,7. Berdasarkan hal tersebut disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik dan variabel *intention to stay, job satisfaction, perceived organizational support dan job control* memenuhi asumsi pengujian reliabilitas.

b. Discriminant validity

Discriminant validity (validitas diskriminan) adalah sebagai suatu ujian dapat melakukan untuk perbedaan ukuran dari dua variabel yang kemiripan degan konseptual. Validitas diskriminan di nilai berdasarkan AVE dengan korelasi antar konstruk atau variabel laten. Variabel laten dikatakan memiliki validitas diskriminan yang tinggi jika nilai AVE (*Average Variance Extracted*) direkomendasikan $> 0,5$.

Tabel 4.13 Hasil Pengujian *Average Variance Extracted*

Variabel	<i>Average Variance Extracted</i>
<i>Intention To Stay</i>	0,803
<i>Job Satisfaction</i>	0,703
<i>Perceived Organizational Support</i>	0,697
<i>Job Control</i>	0,752

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2024)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Average Variance Extracted* telah memenuhi kriteria yang nilainya lebih dari 0,5. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian memnuhi kriteria pengujian validitas diskriminan dan variabel *Intention to stay, job satisfaction, perceived organizational support, dan job control* telah memenuhi asumsi pengujian validitas diskriminan.

Validitas diskriminan bertujuan untuk menilai suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak, yakni dengan cara melihat Nilai *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) $< 0,90$, maka variabel memiliki validitas diskriminan yang baik (valid) (Hair et al., 2017).

Tabel 4.13 Hasil Pengujian Validitas Diskriminan

Discriminant validity - Heterotrait-monotrait ratio (HTMT) - Matrix				
	Intention To Stay_(Y)	Job Control_(X2)	Job Satisfaction_(Z)	Perceived_Organizational_Support_(X1)
Intention To Stay_(Y)				
Job Control_(X2)	0.560			
Job Satisfaction_(Z)	0.893	0.698		
Perceived_Organizational_Support_(X1)	0.743	0.714	0.880	

4.2.2 Analisis Model Struktural / *Structural Model Analysis (Inner Model)*

Analisis model structural menggunakan 3 pengujian, antara lain: *R-Square*; *F-Square* dan *Hypothesis Tes*: Berikut ini hasil pengujiannya:

4.2.2.1 Hasil *R-Square*

Kriteria dari *R-Square* adalah:

1. Jika nilai (adjusted) = 0.75 → model adalah substansial (kuat);
2. Jika nilai (adjusted) = 0.50 → model adalah moderate (sedang);
3. Jika nilai (adjusted) = 0.25 → model adalah lemah (buruk);

Tabel 4.14. Hasil Uji *R-Square*

Variabel	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Intention To Stay (Y)	0.744	0.736
Job Satisfaction (Z)	0.741	0.736

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS (2024)

Berdasarkan tabel diatas mengenai pengujian nilai *R-Square* diperoleh hasil bahwa model jalur yang menggunakan variabel intervening adalah 0,736 dan 0,736. Dengan kata lain kemampuan variabel X yaitu *Perceived Organizational Support* (X1) dan *Job Control* (X2) dalam menjelaskan variabel Z yaitu *Job Satisfaction* adalah sebesar 7,41% dengan demikian model tergolong kuat dan kemampuan variabel X yaitu *Perceived Organizational Support* (X1) dan *Job Control* (X2) dalam menjelaskan variabel Y yaitu *Intention To Stay* adalah sebesar 7,44% dengan demikian model tergolong substansial (kuat) (Ghozali & Latan, 2015).

4.2.2.2. Hasil Uji *F-Square*

Pengukuran *F-Square* atau *Effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran (*F-Square*) disebut juga efek perubahan, perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Ghozali & Latan, 2015).

Kriteria *F-Square* yaitu sebagai berikut:

1. Jika nilai = 0.02 → Efek yang rendah dari variabel eksogen terhadap endogen.
2. Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang dari variabel esogen terhadap endogen.
3. Jika nilai = 0.35 → Efek yang tinggi dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel 4.15. Hasil *F-Square*

Variabel	<i>Perceived Organizational Support (X1)</i>	<i>Job Control (X2)</i>	<i>Job Satisfaction (Z)</i>	<i>Intention To Stay (Y)</i>
<i>Perceived Organizational Support</i>			1.103	0.000
<i>Job Control</i>			0.058	0.807
<i>Job Satisfaction</i>				0.009
<i>Intention To Stay</i>				

Berdasarkan tabel diatas mengenai nilai *F-Square* diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Variabel *Perceived Organizational Support* terhadap *Intention To Stay* nilai 0.000, maka efek yang rendah dari variabel eksogen terhadap endogen.
2. Variabel *Job Control* terhadap *Intention To Stay* karyawan memiliki nilai 0.807, maka efek yang tinggi dari variabel eksogen terhadap endogen.
3. Variabel *Perceived Organizational Support* terhadap *Job Satisfaction* memiliki nilai 1.103, maka efek sedang dari variabel eksogen terhadap endogen.
4. Variabel *Job Control* terhadap *Job Satisfaction* memiliki nilai 0.058, maka efek yang rendah dari variabel eksogen terhadap endogen.
5. Variabel *Job Satisfaction* terhadap *Intention To Stay* memiliki nilai 0.009, maka efek yang rendah dari variabel eksogen terhadap endogen.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model structural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Pengujian Hipotesis mengandung tiga jenis analisis, antara lain: *direct effect*, *indirect effect* dan *total effect*. Pengujian Hipotesis dilakukan dengan melihat nilai *T statistics* yang dihasilkan dari proses *bootstrapping*. Hasil proses *bootstrapping* program Smart PLS yang merupakan hasil *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) pada penjelasan – penjelasan dibawah ini:

4.2.3.1. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Tujuan analisis pengaruh langsung (*direct effect*) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi

(eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Kriteria untuk pengujian hipotesis pengaruh langsung (*direct effect*) adalah sebagai berikut:

Jika nilai *path coefficient* adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai – nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat /naik (Ghozali & Latan, 2015).

Jika nilai *path coefficient* adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah (Ghozali & Latan, 2015).

Nilai probabilitas/signifikan (P-Value): jika nilai P-Values <0.05 maka signifikan dan jika nilai P-Values >0.05 maka tidak signifikan (Ghozali & Latan, 2015).

Tabel 4.16. Hasil *Path Coefficients* (Hipotesis)

Hipotesis	Original Sampel	Sampel Mean	Standard Deviation	T-Statistics	P-Values
Job Control -> Intention To Stay	-0.066	-0.067	0.086	0.772	0.440
Job Control -> Job Satisfaction	0.169	0.172	0.077	2.180	0.029
Job Satisfaction -> Intention To Stay	0.893	0.891	0.089	10.071	0.000
Perceived Organizational Support -> Intention To Stay	0.015	0.021	0.116	0.131	0.896
Perceived Organizational Support -> Job Satisfaction	0.736	0.734	0.068	10.885	0.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS (2024)

Berdasarkan tabel diatas mengenai hasil *path coefficient* diperoleh bahwa hasil seluruh nilai *path coefficient* adalah positif (dilihat pada *T – statistic*), antara lain:

1. Pengaruh *job control* terhadap *intention to stay* dengan nilai *t-statistic* sebesar 0.772. Hasil ini menunjukkan bahwa jika semakin baik pula *intention to stay*. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-value*) sebesar $0.440 > 0,05$, dengan demikian *job control* tidak berpengaruh terhadap *intention to stay*.
2. Pengaruh *job control* terhadap *job satisfaction* mempunyai *path coefficient* sebesar 2.180. Hasil ini menunjukkan bahwa jika semakin baik *job control*, maka semakin tinggi pula *job satisfaction*. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-value*) sebesar $0,029 < 0,05$, dengan demikian *job control* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*.
3. Pengaruh *job satisfaction* terhadap *intention to stay* dengan nilai *t-statistic* sebesar 10.071. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik *job satisfaction* seorang karyawan maka baik pula tingkat *intention to stay*. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-value*) sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *intention to stay*.
4. Pengaruh *perceived organizational support* terhadap *intention to stay* dengan nilai *t-value* sebesar 0.131. Hasil ini menunjukkan bahwa *perceived organizational support* tidak memberi pengaruh pada *intention to stay*. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-value*) sebesar $0,896 > 0,05$, dengan demikian *perceived organizational support* tidak berpengaruh signifikan terhadap *intention to stay*.

5. Pengaruh *perceived organizational support* terhadap *job satisfaction* dengan nilai *t-statistic* 10.885. Hasil ini menunjukkan bahwa *perceived organizational support* memberi pengaruh pada *job satisfaction*. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-value*) sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*.

4.2.3.2. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Tujuan analisis *indirect effect* untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantara/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.17 Hasil Pengaruh Tidak Langsung

Hipotesis	Original Sampel	Sampel Mean	Standartd Deviation	T-Statistics	P-Values
Perceived Organizational Support -> Job Satisfaction -> Intention To Stay	0.658	0.657	0.102	6.464	0.000
Job Control -> Job Satisfaction -> Intention To Stay	0.151	0.152	0.068	2.223	0.026

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS (2024)

Jika *P-value* < 0.05 , maka signifikan, artinya variabel intervening (*Job Satisfaction*), memberi pengaruh pada variabel eksogen (*X1/Perceived Organizational Support*) terhadap variabel endogen (*Y/Intention To Stay*). Hal ini

tersebut secara tidak langsung dinyatakan, pengaruhnya adalah tidak langsung (Ghozali & Latan, 2015)

Jika nilai $P\text{-value} > 0,05$. Maka tidak signifikan, artinya variabel intervening (Job Satisfaction), memberi pengaruh pada variabel eksogen (X2/Job Control) terhadap variabel endogen (Y/Intention To Stay). Hal ini secara tidak langsung dinyatakan, pengaruhnya adalah langsung (Ghozali & Latan, 2015)

Berdasarkan hasil pengujian *indirect Effect* (pengaruh tidak langsung) diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh *perceived organizational support* terhadap *intention to stay* dengan *job satisfaction* sebagai variabel intervening diperoleh sebesar 6.464 dan $p\text{-value}$ sebesar 0.004 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *job satisfaction* sebagai variabel intervening mampu memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap *intention to stay* (Ghozali & Latan, 2015).
2. Pengaruh *job control* terhadap *intention to stay* dengan *job satisfaction* sebagai variabel intervening diperoleh hasil sebesar 2.223 dan $p\text{-value}$ sebesar 0,026 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *job satisfaction* sebagai variabel intervening mampu memediasi pengaruh *job control* terhadap *intention to stay* (Ghozali & Latan, 2015).

4.2.3.3. Pengaruh Total (*Total Effect*)

Total effect (pengaruh total) merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung).

Tabel 4.18 Hasil *Total Effect*

Hipotesis	Original Sampel	Sampel Mean	Standartd Deviation	T-Statistics	P-Values
Job Control -> Intention To Stay	0.151	0.152	0.068	2.223	0.026
Perceived Organizational Support -> Intention To Stay	0.658	0.657	0.102	6.464	0.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data Smart PLS (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh total (*total effect*) diperoleh hasil sebagai berikut:

1. *Total effect* untuk pengaruh *Job Control* terhadap *Intention To Stay* diperoleh hasil sebesar 2.223 dengan *p-value* $0,026 < 0,05$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Job Control* terhadap *Intention To Stay* berpengaruh signifikan (Ghozali & Latan, 2015).
2. *Total effect* untuk pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Intention To Stay* diperoleh hasil sebesar 6.464 dengan nilai *P-value* $0,000 < 0,05$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Perceived Organizational Support* terhadap *Intention To Stay* berpengaruh signifikan (Ghozali & Latan, 2015).

4.3. Pembahasan

4.3.1. Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Intention To Stay*

Hasil penelitian menunjukkan tidak ada pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Intention To Stay*, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t-hitung sebesar 0.131 dengan angka signifikan 0.896. hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Perceived Organizational Support* tidak akan mempengaruhi tingkat *Intention To Stay*.

Menurut (Sukistianingsih et al., 2023) menyatakan bahwa karyawan tetap dalam profesi mereka dikarenakan suatu alasan yaitu “mereka bangga dan istimewa menjadi bagian dari organisasi tersebut”, sehingga mereka memiliki hasrat untuk tetap tinggal didalam suatu organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja.

Hasil dari norma timbal balik dapat memunculkan motivasi karyawan untuk tetap tinggal dan berusaha untuk selalu melakukan upaya untuk organisasi atau perusahaan dengan ikatan afiliasi yang kuat yang ditunjukkan karyawan sebagai bentuk imbalan atas pengakuan, manfaat material dan dukungan yang telah diberikan organisasi tersebut (Sukistianingsih et al., 2023)

Perceived Organizational Support atau dukungan organisasi yang dirasakan karyawan terhadap *Intention To Stay* atau niat untuk tinggal ditemukan positif dan terdapat signifikansi diantara keduanya (Sukistianingsih et al., 2023). Dikarenakan jika dilihat secara umum, kemampuan seorang atasan atau pemimpin dalam mempengaruhi, menginspirasi, memotivasi serta memberi kepuasan terhadap karyawan akan menjadi faktor pendorong terhadap niat karyawan untuk tetap tinggal didalam suatu organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja

Hal ini sejalan dengan pengertian dari (Sukistianingsih et al., 2023) yang memaparkan bahwa *Intention To Stay* atau niat untuk tetap tinggal adalah kemauan yang dengan sadar dan disengaja dari seorang karyawan untuk tetap berada di dalam lingkungan perusahaan atau organisasi mereka, yang dimana jika karyawan merasa dihormati, dihargai, dan diperhatikan oleh manajer dan mendapat rekan kerja yang baik, maka harga diri mereka lebih meningkat dan karyawan akan lebih memiliki rasa percaya diri serta bersedia untuk ikut berkontribusi dalam

memajukan perusahaan, sehingga mereka memiliki niat yang kuat untuk *stay* di perusahaan tersebut.

4.3.2 Pengaruh *Job Control* terhadap *Intention To Stay*

Hasil penelitian menunjukkan tidak ada pengaruh *Job Control* terhadap *Intention To Stay*, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t-hitung sebesar 0.772 dengan angka signifikan 0.440. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *Job Control* tidak akan mempengaruhi tingkat *Intention To Stay*.

Job Control atau yang biasa disebut pengendalian atau pengawasan kerja merupakan salah satu cara didalam suatu organisasi atau perusahaan untuk mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh untuk dapat mendukung terwujudnya visi dan misi didalam suatu organisasi atau perusahaan (Nasution & Khair, 2022).

Fungsi pengendalian dan pengawasan memiliki peranan penting dalam mendukung keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena sebaik apapun pekerjaan yang dilakukan tanpa adanya pengawasan dan pengendalian mengenai pekerjaan itu sendiri maka pekerjaan tersebut tidak dapat dikatakan berhasil.

Kepindahan karyawan dapat merugikan perusahaan karena menyebabkan terhentinya juga kegiatan sehingga produktivitas juga menurun, terutama jika karyawan yang pindah adalah karyawan yang potensial. Oleh karena itu perusahaan perlu menggali apa saja yang menjadi faktor perpindahan karyawan agar dapat mengambil tindakan untuk menurunkannya salah satunya adalah faktor pengawasan atau pengendalian kerja. Selama kepindahan karyawan tersebut masih pada tahap niat (*turnover intention*), berarti masih dapat dicegah. *Intention To Stay*

menjadi hal yang sangat penting yang oleh karenanya perusahaan harus mencari tau apa yang menjadi penyebabnya. Jika pengawasan atau pengendalian kerja dilakukan dengan baik dan optimal akan berpengaruh kepada kenyamanan dalam bekerja didalam suatu perusahaan dan hal tersebut menjadi kunci keberhasilan untuk bertahannya karyawan dalam perusahaan (Prisillya & Turangan, 2020).

4.3.3 Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Job Satisfaction*

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Job Satisfaction*, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t-hitung sebesar 10.885 dengan angka signifikan 0.000. Hal tersebut membuktikan bahwa semakin tinggi *Perceived Organizational Support* maka akan semakin tinggi pula *Job Satisfaction* seseorang.

Perceived Organizational Support secara langsung memiliki hubungan positif terhadap *Job Satisfaction*. Yang dimana ketika karyawan merasa didukung kearah yang positif oleh organisasi atau perusahaan tempat dia bekerja maka mereka akan percaya bahwa organisasi atau perusahaan tersebut peduli dengan kesejahteraan mereka. Sehingga dengan demikian karyawan akan merasakan *Job Satisfaction* atau kepuasan terhadap pekerjaan dan organisasi yang menaunginya. Pemberian dukungan atau motivasi kepada karyawan sangat penting dilakukan, karena dengan begitu maka diharapkan setiap karyawan memiliki antusias untuk bekerja keras demi tercapainya produktivitas kerja yang tinggi, dan jika peningkatan dukungan kerja karyawan dilakukan secara optimal maka akan menciptakan kualitas dan kepuasan kerja bagi setiap karyawan.

Jika dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Amaradipta et al., 2022) yang menyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh

signifikan terhadap *Job Satisfaction*. Yang dimana jika semakin baik penerapan atas *Perceived Organizational Support* tersebut, maka tingkat *Job Satisfaction* juga meningkat. Adanya pengaruh tersebut menunjukkan bahwa apabila nilai terhadap *Perceived Organizational Support* meningkat, maka nilai terhadap *Job Satisfaction* juga akan meningkat, kepuasan kerja meningkat jika persepsi dukungan organisasi juga meningkat, begitu juga sebaliknya. Hal ini juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Perceived Organizational Support* terhadap *Job Satisfaction*.

4.3.4. Pengaruh *Job Control* terhadap *Job Satisfaction*

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh *Job Control* terhadap *Job Satisfaction*, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t-hitung sebesar 2.180 dengan angka signifikan 0.029. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Job Control* maka akan semakin tinggi pula *Job Satisfaction* seseorang.

Job Control atau pengawasan kerja secara signifikan mempengaruhi tingkat *Job Satisfaction* atau kepuasan kerja karyawan. Peningkatan sikap, kemauan, serta kemampuan karyawan dapat dilakukan dengan serangkaian pemantauan atau pengawasan agar tercapainya suatu kepuasan dalam bekerja. Jika pengendalian/pengawasan kerja terhadap karyawan berjalan dengan optimal, maka akan rendah pula tingkat kesalahan karyawan, dan pada akhirnya mampu memberikan kepuasan kerja karyawan sehingga akan mencapai apa yang menjadi tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nur Afifah, Tri Murwaningsih, Susantiningrum, 2014) bahwa dengan adanya proses pengawasan maka organisasi atau perusahaan dapat mengontrol dan mengendalikan apabila terdapat masalah yang menjadi penyebab karyawan tidak

dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, serta dapat mendeteksi apa saja yang menjadi masalah dalam proses bekerja. Yang dengan begitu, maka karyawan tidak akan menemukan kesulitan dalam melakukan pekerjaannya, dengan demikian maka pengawasan akan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan.

Maka penting bagi pihak organisasi atau perusahaan untuk dapat melakukan prosedur pengawasan kerja dengan baik sehingga para karyawan memperoleh tingkat *Job Satisfaction* atau kepuasan dalam bekerja dengan hasil kerja yang maksimal. Pengawasan kerja juga merupakan salah satu aspek yang menyebabkan tingkat kepuasan kerja dapat diidentifikasi sebagai suatu proses untuk jaminan bahwa tujuan organisasi akan tercapai sesuai yang telah direncanakan.

4.3.5 Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Intention To Stay*

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Intention To Stay*, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t-hitung sebesar 10.071 dengan angka signifikan 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Job Satisfaction* maka akan semakin tinggi pula *Intention To Stay* seseorang.

Jika dilihat dari Penelitian yang dilakukan oleh (Listyani & Suryawirawan, 2023) menyatakan bahwa *Job Satisfaction* dan *Intention To Stay* berpengaruh signifikan, begitu pula sebaliknya. *Job Satisfaction* atau kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi *Intention To Stay* atau niat untuk tinggal. Semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan maka semakin kecil pula keinginannya untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan yang bersangkutan, begitu pula sebaliknya. Karyawan yang sudah merasakan *Job Satisfaction* atau kepuasan atas pekerjaannya akan berpengaruh terhadap keinginannya untuk tetap tinggal didalam

organisasi atau perusahaan. Yang berarti *Job Satisfaction* dapat menaikkan tingkat *Intention To Stay*, karena jika karyawan yang merasa tidak puas pasti akan menimbulkan keinginan untuk pindah.

Begitu juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sukistianingsih et al., 2023) yang menyatakan bahwa tingkat *Job Satisfaction* yang tinggi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Intention To Stay* karyawan pada perusahaan atau organisasi mereka saat ini

4.3.6 Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Intention To Stay* dengan *Job Satisfaction* sebagai Variabel Intervening

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara tidak langsung pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Intention To Stay* dengan *Job Satisfaction* sebagai variabel Intervening, hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik sebesar 6.464 dengan angka signifikan 0.000. Hal ini menunjukkan hipotesis diterima bahwa ada pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Intention To Stay* dengan *Job Satisfaction* sebagai variabel Intervening.

Perceived Organizational Support dapat berpengaruh terhadap *Intention To Stay* yang pada gilirannya dapat mempengaruhi tingkat *Job Satisfaction* karyawan. *Intention To Stay* merupakan sikap yang ditunjukkan karyawan untuk tetap bertahan pada perusahaan tempat ia bekerja dalam jangka waktu yang lama meskipun ada tawaran yang lebih menarik di perusahaan lain. *Perceived Organizational Support* diartikan sebagai dukungan organisasi yang dirasakan dan merupakan suatu sumber daya yang penting dan harus dipertimbangkan dalam pengelolaan lingkungan kerja (Jufrizen & Sianipar, 2023). Oleh karena itu, penting bagi suatu organisasi atau perusahaan untuk

memperhatikan dukungan yang diberikan kepada karyawan. Kemampuan atasan atau pemimpin dalam mendukung, mempengaruhi, menginspirasi, memotivasi serta memuaskan karyawan menjadi faktor pendorong terhadap niat karyawan untuk tetap berada didalam suatu organisasi atau perusahaan.

Kepuasan kerja dalam melakukan pekerjaan adalah suatu kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh perlakuan, penilaian objektif, pujian hasil kerja, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Banyak faktor yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja seperti faktor yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri yaitu antara lain faktor yang berhubungan dengan *Perceived Organizational Support* dan *Intention To Stay*.

4.3.7 Pengaruh *Job Control* terhadap *Intention To Stay* dengan *Job Satisfaction* sebagai Variabel Intervening

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara tidak langsung pengaruh *Job Control* terhadap *Intention To Stay* dengan *Job Satisfaction* sebagai variabel Intervening, hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik sebesar 2.223 dengan angka signifikan 0.026. Hal ini menunjukkan hipotesis diterima bahwa ada pengaruh *Job Control* terhadap *Intention To Stay* dengan *Job Satisfaction* sebagai variabel Intervening.

Job Control berpengaruh signifikan terhadap *Intention To Stay* yang ditunjukkan oleh tingkat *Job Satisfaction*. Didalam sebuah organisasi atau perusahaan, tingkat *Job Control* sangat memiliki peran penting untuk dapat mempengaruhi pencapaian tujuan yang diinginkan dan meningkatkan rasa untuk berada didalam perusahaan (*Intention To Stay*) pada perusahaan. Jika dilihat dari

hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Prisillya & Turangan, 2020) yang dimana jika *Job Control* dilakukan dengan baik dan optimal maka akan berpengaruh kepada kenyamanan dalam bekerja didalam suatu perusahaan dan hal tersebut menjadi kunci keberhasilan untuk bertahannya karyawan dalam perusahaan. Hal tersebut juga tentunya akan mempengaruhi tingkat *Job Satisfaction* atau kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dibahas pada bab sebelumnya menunjukkan bahwa sebagian besar dari hasil penelitian berpengaruh signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Simpulan yang dapat diambil dari hasil analisis adalah:

1. *Perceived Organizational Support* tidak berpengaruh terhadap *Intention To Stay* Pada karyawan *Outsourcing* Satuan Pengamanan (SATPAM) di Kota Medan.
2. *Job Control* tidak berpengaruh terhadap *Intention To Stay* Pada karyawan *Outsourcing* Satuan Pengamanan (SATPAM) di Kota Medan.
3. *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* Pada karyawan *Outsourcing* Satuan Pengamanan (SATPAM) di Kota Medan.
4. *Job Control* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* Pada karyawan *Outsourcing* Satuan Pengamanan (SATPAM) di Kota Medan.
5. *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *Intention To Stay* Pada karyawan *Outsourcing* Satuan Pengamanan (SATPAM) di Kota Medan.
6. *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap *Intention To Stay* dengan *Job Satisfaction* sebagai Variabel Intervening Pada karyawan *Outsourcing* Satuan Pengamanan (SATPAM) di Kota Medan.

7. *Job Control* berpengaruh terhadap *Intention To Stay* dengan *Job Satisfaction* sebagai Variabel Intervening Pada karyawan *Outsourcing* Satuan Pengamanan (SATPAM) di Kota Medan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil simpulan yang diperoleh, maka penulis ingin memberikan saran bagi pihak yang berkepentingan yakni sebagai berikut:

1. Sebaiknya pihak karyawan satuan pengamanan (satpam) dapat lebih sabar dalam setiap situasi untuk melaksanakan tugas-tugas dalam bekerja agar tidak memberikan dampak yang tidak baik terhadap dirinya sendiri maupun orang lain.
2. Sebaiknya pihak perusahaan lebih memperhatikan kebutuhan serta masukan-masukan positif dari karyawan agar memberikan dampak yang baik antar karyawan, atasan, dan perusahaan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini mempunyai keterbatasan yang dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk penelitian berikutnya agar mendapatkan hasil yang lebih baik dari penelitian ini. Keterbatasan penelitian ini antara lain:

1. Susahnya peneliti menyebarkan kuesioner disebabkan responden yang sedang bekerja sehingga peneliti terkadang menyita waktu responden agar mau mengisi kuesionernya.
2. Peneliti menyadari kurang sempurnanya pengolahan data yang dilakukan karena keterbatasan pengetahuan yang dimiliki oleh peneliti.

3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden serta faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran mediasi komitmen organisasi pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen tetap universitas swasta di kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, *11*(1), 1–15.
- Agustia, A. (2018). Kepuasan Kerja Satuan Pengamanan (Satpam) Universitas Padjadjaran: Ditinjau Dari Aspek Job Description Index (Jdi). *Jurnal Personifikasi*, *9*(2), 70–132.
- Almaida Agustyna, & Arif Partono Prasetio. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Great Citra Lestari. *Jurnal Mitra Manajemen*, *4*(1), 28–38. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i1.319>
- Amaradipta, O. G., Winarsunu, T., & Pertiwi, R. E. (2022). Hubungan persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan. *Cognicia*, *10*(2), 132–140. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v10i2.22472>
- Amran, A. (2022). The Role of Perceived Organizational Support and Organizational Citizenship Behavior in Building Employee Performance. *Journal of International Conference Proceedings*, *5*(3), 160–170. <https://doi.org/10.32535/jicp.v5i3.1817>
- Ayu Wisudayanti, & I Ketut Mustika. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Applied Management Studies*, *2*(2), 146–162. <https://doi.org/10.51713/jamms.v2i2.40>
- Caesens, G., Stinglhamber, F., Demoulin, S., & De Wilde, M. (2017). Perceived organizational support and employees' well-being: The mediating role of organizational dehumanization. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *26*(4), 527–540.
- Fairnandha, M. M. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support, Job Demands, dan Job Satisfaction terhadap Work Engagement. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *9*(3), 920–930. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p920-930>
- Farisi, S., & Pane, I. H. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan. *Seminar Of Social Sciences Engineering & Humaniora*, 407–419.
- Fathia, S., & Noor, H. (2023). Leader-Member Exchange Terhadap Kepuasan Kerja: Mediasi Komitmen Organisasi dan Perceived Organizational Support. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *24*(1), 26–41.

<https://doi.org/10.30596/jimb.v24i1.14891>

- Ghoniayah, N. (2011). Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 2(2).
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 untuk Penelitian Empiris* (2nd ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. S. (2017). *Advanced Issues in Partial Least Squares Structural Equation Modeling Advanced Issues in Partial Least Squares Structural Equation Modeling. June*.
- Hair Jr, J. F., Matthews, L. M., Matthews, R. L., & Sarstedt, M. (2017). PLS-SEM or CB-SEM: updated guidelines on which method to use. *International Journal of Multivariate Data Analysis*, 1(2), 107–123.
- Hamid, R. S., & Anwar, S. M. (2019). *Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian (Konsep Dasar dan Aplikasi Program Smart PLS 3.2.8. dalam Riset Bisnis)*. Inkubator Penulis Indonesia.
- Haryono, S. (2016). Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen dengan AMOS 22.00, LISREL 8.80 dan Smart PLS 3.0. *Journal of Physics A: Mathematical and Theoretical*, 450.
- Hasibuan, E. A., & Afrizal, A. (2019). Analisis pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan implikasinya terhadap kinerja aparatur sipil negara. *JEM Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 5(1), 22–41.
- Iverson, B. L., & Dervan, P. B. (n.d.). *Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Surakarta*. 7823–7830.
- Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3364>
- Jufrizen, J., & Sianipar, D. (2023). Person Organization Fit, Perceived Organizational Support and Organizational Citizenship Behavior: The Moderating Role of Job Embeddedness. *International Journal Of Economics Social And Technology*, 2(3), 184–205.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.

- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014a). Metode Penelitian Bisnis. *Medan: UMSU Percetakan*.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014b). Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep dan Aplikasi. In *Medan UMSU Press* (p. 223).
- Kurniasyah, R., & Albanna, F. (2022). Implementasi kegiatan inspeksi Otoritas Bandar Udara terhadap pengawasan dan pengendalian Delay Management Angkutan udara niaga berjadwal dalam negeri di Bandar udara Internasional Soekarno Hatta. *Flight Attendant Kedirgantaraan: Jurnal Public Relation, Pelayanan, Pariwisata*, 4(1), 103–108.
- Listyani, E. D., & Suryawirawan, O. A. (2023). Pengaruh Flexible Work, Job Satisfaction Dan Work-Life Balance Terhadap Intention To Stay Karyawan PT Arta Boga Cemerlang (OT) Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 12(12).
- Maharani, D., & Rosilawati. (2018). Pengaruh Pengawasan Dan Pengendalian Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Serang Kota Serang. 1(44), 51–58.
- Martini, E., & Waluyo, L. (2014). Pengaruh jangka pendek job insecurity dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan outsourcing di pt. Askes (persero) kantor pusat. *Jurnal Ilmiah Psikologi Gunadarma*, 2(7), 48–53.
- Mufarrikah, J. L., Yuniardi, M. S., & Syakarofath, N. A. (2020). Peran perceived organizational support terhadap work engagement karyawan. *Gajah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 6(2), 151–164.
- Nasution, I. S., & Khair, H. (2022). Pengaruh Pengawasan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organization Citizenship Behavior pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. *Jesya*, 5(2), 1456–1469. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.745>
- Neysyah, S. N., Suwanto, H., & Kumalasari, F. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Job Insecurity terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Damai Jaya Lestari Kec. Polinggona Kab. Kolaka). *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, 01(02), 213–221. <https://jurnal.ittc.web.id/index.php/jakbs/article/view/138>
- Nidhom, K. A., Malik, N., & Ambarwati, T. (2022). The Influence of Job Satisfaction on Intention to Stay Through Organizational Commitment As A Mediation Variable. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 2(01), 75–82.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi*

Syariah), 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesy.v5i1.618>

- Praborini, Y., Asaroni, T., Naim, M., & Febriano, Y. (2021). Peran Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Niat untuk Tinggal dengan Keterikatan Kerja sebagai Mediasi. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(02), 99–112. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v2i02.185>
- Prisillya, T., & Turangan, J. A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Niat Untuk Berpindah. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(2), 299. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i2.7905>
- Purwaningsih, N., & Anggraini, A. P. (2023). Pengaruh Koordinasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Pengelolaan Pendapatan Daerah (PPD) Balaraja Provinsi Banten. *Jurnal Comparative: Ekonomi Dan Bisnis*, 5(2), 179–189. <https://doi.org/10.31000/combis.v5i2.9552>
- Purwono, H., Wijaya, U., Surabaya, P., & Utari, W. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Pegawai Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen*, 1(1).
- Rais, I. S., & Parmin, P. (2020). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(5), 813–833. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i5.654>
- Rapingah, N. S., Sugiarto, M., Sabir, M., Haryanto, T., Nurmalasari, N., Gaffar, M. I., & Alfalisyanto. (2022). Buku Ajar Metode Penelitian. *Buku Ajar Metode Penelitian Bisnis*, 3(3), 192.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698.
- Santoso, A. B., & Yuliantika, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Intention To Stay (Studi Kasus Pengemudi Gojek Di Kota Bandung). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(3), 1407–1422.
- Saraswati. (2023). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Intention to Stay pada Perusahaan Swasta di Jakarta. *Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Intention to Stay Pada Perusahaan Swasta Di Jakarta*, 4(1), 88–100.
- Saripuddin, J. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen UMSU*, 3(2), 1–20.
- Sugiyono, S., & Lestari, P. (2021). *Metode penelitian komunikasi (Kuantitatif, kualitatif, dan cara mudah menulis artikel pada jurnal internasional)*.

Alvabeta Bandung, CV.

Sukistianingsih, R., Parimita, W., & Wolor, C. W. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support, Job Satisfaction Dan Organizational Commitment Terhadap Intention To Stay Pada Industri Ritel Di Jakarta. *Jurnal Comparative: Ekonomi Dan Bisnis*, 5(2), 114–129. <https://doi.org/10.31000/combis.v5i2.9318>

Sule, E. T., & Saeful, K. (2019). *Pengantar manajemen*. Prenada Media.

Wann-Yih, W., & Htaik, S. (2011). The impacts of perceived organizational support, job satisfaction, and organizational commitment on job performance in hotel industry. *The 11th International DSI and the 16th APDSI Joint Meeting, Taipei, Taiwan, July, 12*.

Wenno, M. W. (2018). Hubungan antara Work Life Balance dan Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT PLN PERSERO Area Ambon. *Jurnal Maneksi*, 7(1), 47–54. <https://doi.org/10.31959/jm.v7i1.86>