

ABSTRAK

Perceived Organizational Support (POS) merupakan keyakinan pekerja tentang seberapa besar dukungan organisasi terhadap pekerjaan dan kesejahteraan pekerjaannya. Bila karyawan memiliki POS yang baik terhadap perusahaan, akan menimbulkan emosi positif yang akan meningkatkan *job satisfaction* (kepuasan kerja) karyawan sehingga karyawan akan memiliki keinginan untuk tetap tinggal dalam perusahaan.

Adapun yang dimaksud dengan *job satisfaction* (kepuasan kerja) pada penelitian ini adalah perasaan menyenangkan yang timbul pada diri karyawan karena adanya kesesuaian harapan karyawan dengan yang diterima dari organisasi berupa kompensasi, kondisi kerja, pimpinan dan pekerjaan itu sendiri. Semakin puas karyawan dengan pekerjaannya karena pengaruh dari dukungan organisasi yang bertambah baik, maka akan berdampak pada menurunnya *turnover intention* karyawan sampai batas yang bisa ditoleransi.

Turnover intention diartikan sebagai keinginan atau kecenderungan individu (karyawan) untuk meninggalkan pekerjaannya dan mencari pekerjaan di organisasi lain. Yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis pengaruh kepuasan kerja (*job satisfaction*) perawat terhadap *turnover intention* di Rumahsakit “X” Surabaya, serta menganalisis *perceived organizational support* sebagai moderasi hubungan antara pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention* perawat Rumah Sakit “X Surabaya

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan jumlah responden 147 orang yang merupakan jumlah seluruh perawat Rumah Sakit “X Surabaya yang sudah diangkat sebagai karyawan tetap. Metode analisis yang digunakan yaitu analisis regresi moderating, dan hasil yang diperoleh dari analisis dapat disimpulkan bahwa *job satisfaction* memiliki pengaruh negative yang signifikan terhadap *turnover intention*. Karena nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sedang pada hipotesis ke 2 dapat disimpulkan bahwa *perceived organizational support* (POS) mampu memperkuat hubungan antara *job satisfaction* (JS) yang memiliki pengaruh negative yang signifikan terhadap *turnover intention* (TI) karena nilai signifikansi pada variabel interaksi 0,014 lebih kecil dari 0,05.

Dari hasil diskripsi tiap variabel, diketahui bahwa perawat Rumah Sakit “X Surabaya memiliki nilai rata-rata variabel untuk POS (2,978) yang artinya cukup, kepuasan kerja (2,975), juga cukup dan TI (3,21) juga cukup. Ini berarti perawat Rumah Sakit “X Surabaya belum memiliki POS yang baik terhadap organisasi, sehingga berpengaruh terhadap JS yang belum memuaskan, yang berakibat pada cukup besar kemungkinan niat para perawat untuk melakukan *turnover*.