

**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP
TURNOVER INTENTION DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI**

**Ni Putu Lady Agustini¹
I Gusti Ayu Manuati Dewi²
Made Subudi³**

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia
Email: lady.agustini@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *perceived organizational support* terhadap *turnover intention* karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel pemediasi di Rumah Sakit Khusus (RSK) Bedah Bali Indonesia Medika Citra (BIMC) Kuta. Jumlah sampel adalah 62 karyawan yang ditentukan dengan metode *disproportionate stratified random sampling*. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner dan dianalisis menggunakan *Partial Least Square* dan *Sobel test*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *perceived organizational support* dan komitmen organisasional mempunyai pengaruh negatif terhadap *turnover intention*, *perceived organizational support* mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasional dan komitmen organisasional terindikasi memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Manajemen RSK Bedah BIMC Kuta dalam hal menekan tingkat *turnover* dengan membuat kebijakan dan keputusan terkait dengan *organizational support* dimana karyawan merasa diperhatikan dan dihargai sehingga menumbuhkan komitmen pada organisasi dan akhirnya karyawan tidak berkeinginan meninggalkan organisasinya.

Kata kunci: *perceived organizational support*, komitmen organisasional, dan *turnover intention*

ABSTRACT

The aim of this study is to determine the mediating role of organizational commitment on the influence of perceived organizational support on turnover intention of the employees of RSK Bedah BIMC Kuta. The number of sample is 62 employees are determined by disproportionate stratified random sampling method. Data were collected by distributing questionnaires and analyzed using Partial Least Square and Sobel test. The result showed that perceived organizational support and organizational commitment negatively affect turnover intention, perceived organizational support positively influence organizational commitment and organizational commitment mediated the influence of perceived organizational support on turnover intention. The results of this study are expected to be taken into consideration for Management RSK Bedah BIMC Kuta to reduce the level of turnover by making policies and decisions related to organizational support where employees feel cared about and appreciated by organizations that fosters employee commitment to the organization so employee will not have plan to leave organization.

Keywords: perceived organizational support, organizational commitment, turnover intention

PENDAHULUAN

Turnover intention adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela atas kemauan mereka sendiri (Rivai, 2009). Hendrix et al. (2007) dalam Widjaja dkk (2008) menyatakan *turnover intention* merupakan prediktor terkuat dari *turnover* yaitu suatu tindakan nyata dimana karyawan benar-benar meninggalkan organisasinya. Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi dapat menyebabkan pemborosan biaya perusahaan yang cukup besar dikarenakan harus menginvestasikan biaya dalam melakukan rekrutmen, orientasi, pelatihan, lembur, dan pengawasan (Khan et al.,2014). Tingginya *turnover* karyawan mengakibatkan organisasi menjadi kurang efektif, dikarenakan hilangnya karyawan yang berpengalaman (Andini, 2006).

Rumah Sakit Khusus (RSK) Bedah Bali Indonesia Medika Citra (BIMC) merupakan salah satu rumah sakit swasta di Bali yang berlokasi di daerah Kuta, Badung. Tahun 2013 di Rumah Sakit ini, terdapat 20 karyawan yang meninggalkan perusahaan dan hanya 17 orang yang masuk. Hal ini menyebabkan karyawan keluar dan masuk menjadi tidak berimbang, yang akan berdampak pada kelancaran layanan Rumah Sakit. Kondisi ini juga terulang pada tahun 2014, terdapat 28 karyawan yang meninggalkan perusahaan dan hanya 20 orang yang masuk. Bahkan pada tahun 2015, terdapat 29 karyawan yang meninggalkan perusahaan. Dari sini terlihat bahwa perusahaan kesulitan mencari tenaga kerja pengganti, kemudian berdampak kepada beratnya beban kerja karyawan lama, yang akhirnya memicu peningkatan jumlah karyawan yang keluar setiap tahunnya. Tingkat *turnover* karyawan di RSK Bedah BIMC Kuta naik dari tahun

2013 - 2015 yaitu dari 10,05%, menjadi 14,65%, selanjutnya menjadi 14,87% pada tahun 2015.

Hasil wawancara yang dilakukan dengan 15 orang karyawan yang sudah keluar dari RSK Bedah BIMC Kuta, 13 orang menyatakan merasa tidak adanya kenyamanan dalam bekerja karena kurangnya perhatian dan penghargaan organisasi kepada karyawannya dan berkurangnya kesejahteraan karyawan. Hasil wawancara dengan 20 karyawan yang masih bekerja di RSK Bedah BIMC Kuta menunjukkan bahwa, 18 orang diantaranya memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi pada masa yang akan datang. Kondisi seperti ini apabila terus menerus dibiarkan akan berdampak menjadi suatu tindakan dimana karyawan benar-benar keluar dari organisasi, sehingga *turnover* perusahaan akan terus meningkat setiap tahunnya.

Berdasarkan paparan pada latar belakang, pokok permasalahan dalam penelitian ini yaitu: 1) Apakah *perceived organizational support* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan RSK Bedah BIMC Kuta? 2) Apakah *perceived organizational support* berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan RSK Bedah BIMC Kuta? 3) Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan RSK Bedah BIMC Kuta? 4) Apakah komitmen organisasional memediasi hubungan antara *perceived organizational support* dengan *turnover intention* karyawan RSK Bedah BIMC Kuta?.

Berdasarkan permasalahan pada rumusan masalah, penelitian ini mempunyai tujuan, yaitu: 1) untuk menganalisis pengaruh *perceived*

organizational support terhadap *turnover intention* karyawan RSK Bedah BIMC Kuta, 2) pengaruh *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasional karyawan RSK Bedah BIMC Kuta, 3) pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* karyawan RSK Bedah BIMC Kuta, 4) peran mediasi komitmen organisasional pada pengaruh *perceived organizational support* terhadap *turnover intention* karyawan RSK Bedah BIMC Kuta.

Perceived organizational support merupakan tingkat dimana para pekerja mempercayai organisasi menilai kontribusinya dan peduli mengenai kesejahteraan mereka (Robbins, 2015:49). Karyawan menganggap penghargaan yang diberikan oleh organisasi merupakan keuntungan bagi mereka, seperti adanya perasaan diterima dan diakui, memperoleh gaji dan promosi, serta pemberian bentuk-bentuk bantuan lain yang diperlukan karyawan, sehingga dapat menjalankan pekerjaan dengan efektif (Rhoades dan Eisenberger, 2002).

Komitmen organisasional adalah tingkat dimana seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota (Robbins, 2015:49). Menurut Siagian (2004), rendahnya komitmen yang dimiliki karyawan untuk memberikan kontribusi bagi kemajuan perusahaan merupakan salah satu faktor yang menyebabkan keinginan keluar karyawan. Riley (2006) mengungkapkan bahwa, keinginan seseorang keluar dari organisasinya dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu: 1) organisasi (upah/gaji, lingkungan kerja, beban kerja, kepemimpinan dan kurangnya dukungan dari organisasi, dan 2) individu (pendidikan, umur dan status perkawinan).

Umumnya, *perceived organizational support* yang tinggi akan mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasinya (Ariani, 2011). *Perceived organizational support* mempunyai pengaruh negatif terhadap *turnover intention* (Eisenberger *et al.*, 1990). Karyawan yang mempunyai *perceived organizational support* yang kuat, cenderung tidak akan mencari pekerjaan lain atau tidak akan menerima tawaran pekerjaan dari perusahaan lain. Karyawan yang merasa bahwa organisasinya mempunyai sikap yang positif, maka karyawan akan setia dan tetap tinggal di organisasi tersebut, sebaliknya, jika organisasi tidak menunjukkan sikap yang positif terhadap karyawannya, karyawan akan cenderung meninggalkan organisasinya (Maertz *et al.*, 2007).

H1: *Perceived organizational support* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Menurut Celep dan Yilmazturk (2012) terdapat hubungan positif antara *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasional, dimana dukungan organisasional yang dirasakan tinggi oleh karyawan akan meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasinya. Benlioglu dan Baskan (2014) menyatakan bahwa karyawan akan lebih berkomitmen terhadap organisasi bila mereka merasa mendapat dukungan dari organisasi. Ketika karyawan merasa organisasi mendukung dan peduli terhadap kesejahteraan mereka, karyawan akan membalasnya dengan meningkatkan komitmennya terhadap organisasi (Yih & Htaik, 2011)

H2: *Perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

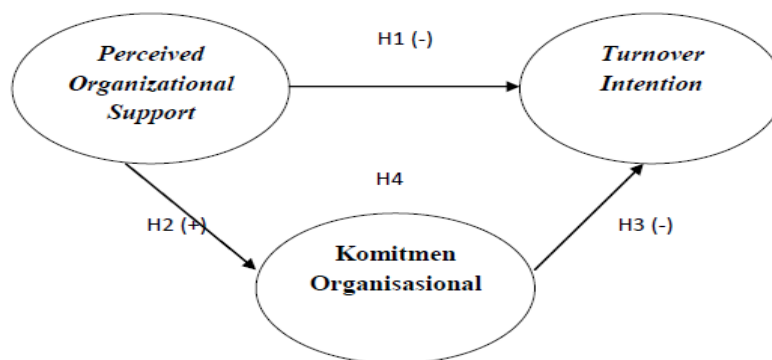
Komitmen karyawan terhadap organisasi menjadikan karyawan loyal dan bekerja dengan baik untuk kepentingan dan tujuan organisasi (Yuwalliatin, 2006). Wijayanti (2010) menyatakan komitmen organisasional mempunyai hubungan negatif dengan *turnover intention*, yang berarti, karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi, dapat mengurangi keinginan karyawan meninggalkan organisasinya.

H3: Komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan.

Karyawan dengan *perceived organizational support* yang tinggi dapat meningkatkan komitmen terhadap organisasinya sehingga mereka tidak memiliki keinginan keluar atau berpindah ke organisasinya yang lain. Begitu pula sebaliknya, jika dukungan organisasional yang diterima karyawan rendah, maka komitmennya terhadap organisasi akan berkurang, sehingga menimbulkan keinginan keluar atau berpindah ke organisasi lain. Hal ini didukung oleh beberapa hasil penelitian yaitu, penelitian Dewi dan Rahyuda (2015) terhadap karyawan Discovery Kartika Plaza Hotel mengemukakan bahwa komitmen organisasional memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap *intention to leave*. Penelitian oleh Tumwesigye (2010) pada mahasiswa pascasarjana di Uganda menghasilkan komitmen organisasional mempunyai pengaruh mediasi pada hubungan antara *perceived organizational support* dengan *turnover intention*.

H4: Komitmen organisasional memediasi hubungan *perceived organizational support* dengan *turnover intention* karyawan.

Dari kajian teoritis dan empiris yang telah dilakukan, penulis merumuskan kerangka konsep penelitian seperti Gambar 1.



Gambar 1
Kerangka Konsep Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*). Penelitian dilakukan di RSK Bedah BIMC Kuta. Populasi dari penelitian ini adalah 161 karyawan tetap RSK Bedah BIMC Kuta yang mendapatkan perlakuan dan memiliki hak yang sama, maksudnya persamaan dari segi kesejahteraan karyawan maupun dari skema perolehan penghasilannya. Teknik pengambilan sampel dengan *disproportionate stratified random sampling*, menggunakan Rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, hasilnya didapat jumlah sampel sebanyak 62. Selanjutnya dilakukan perhitungan sampel bertingkat untuk mendapatkan jumlah sampel pada setiap departemen.

Variabel penelitian yang digunakan yaitu *perceived organizational support*, *turnover intention* dan komitmen organisasional. *Perceived organizational support* merupakan keyakinan umum karyawan sampai dimana organisasi mampu menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan. Indikator dari *perceived organizational support* yaitu: 1) kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan, 2) terhadap kepuasan karyawan sebagai bagian dari organisasi, 3) memberikan bantuan ketika karyawan menghadapi masalah, 5) terhadap kerja keras karyawan dan 6) terhadap peningkatan kinerja karyawan (Eisenberger *et al.*, 1986).

Menurut Allen dan Meyer (1991), komitmen organisasional merupakan sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikkan hubungan karyawan dengan organisasi yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap berada dalam organisasi atau tidak, yang teridentifikasi dalam tiga dimensi yaitu: 1) komitmen afektif merupakan perasaan emosional yang dimiliki seseorang berupa perasaan cinta pada organisasi, 2) komitmen kelanjutan merupakan persepsi seseorang terhadap biaya dan risiko yang ditanggung ketika meninggalkan organisasi dan 3) komitmen normatif merupakan sebuah dimensi moral yang dimiliki seseorang terhadap organisasinya berupa perasaan wajib dan tanggung jawab.

Michigan Organizational Assesment Questionnaire merupakan alat ukur *turnover intention* yang dikembangkan oleh Universitas Michigan (Cumman *et al.* 1979 dalam Ali dan Baloch, 2010) dengan indikator yaitu: secara aktif mencari pekerjaan lain, berpikir tentang keluar dari pekerjaan, dan kemungkinan mencari pekerjaan baru nanti.

Penelitian menggunakan metode survei dengan teknik kuesioner. Tanggapan responden diukur menggunakan Skala Likert 5 jenjang. Teknik analisis data menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dan uji Sobel.

Uji validitas pada Tabel 1, menghasilkan semua indikator instrumen penelitian adalah valid karena semua indikator mempunyai nilai *person correlation* $\geq 0,30$. Uji reliabilitas pada Tabel 2, menghasilkan semua variabel yang digunakan reliabel untuk dianalisis lebih lanjut karena semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,70.

Tabel 1
Uji Validitas

No	Variabel	Butir Pernyataan	<i>Pearson Correlation (r)</i>	Ket
1	<i>Perceived Organizational Support (X)</i>	X1.11	0,575	Valid
		X1.12	0,772	Valid
		X1.13	0,605	Valid
		X1.14	0,497	Valid
		X1.15	0,702	Valid
		X1.21	0,663	Valid
		X1.22	0,699	Valid
		X1.31	0,602	Valid
		X1.32	0,741	Valid
		X1.41	0,749	Valid
		X1.51	0,777	Valid
		X1.61	0,799	Valid
		X1.62	0,69	Valid
2	Komitmen Organisasional (M)	M1.11	0,699	Valid
		M1.12	0,603	Valid
		M1.13	0,453	Valid
		M1.14	0,482	Valid
		M1.15	0,691	Valid
		M1.21	0,682	Valid
		M1.22	0,597	Valid
		M1.23	0,570	Valid
		M1.24	0,691	Valid
		M1.31	0,530	Valid
		M1.32	0,534	Valid
		M1.33	0,528	Valid
		M1.34	0,549	Valid
3	<i>Turnover Intention (Y)</i>	Y1.11	0,871	Valid
		Y1.12	0,810	Valid
		Y1.13	0,810	Valid

Sumber: Data diolah, 2016

Tabel 2
Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha	Keterangan
1	<i>Perceived Organizational Support</i>	0.822	Reliabel
2	Komitmen Organisasional	0.827	Reliabel
3	<i>Turnover Intention</i>	0.775	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2016

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden digambarkan melalui usia, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja dan status pernikahan yang dapat dilihat pada Tabel 3. Responden terbanyak ada direntang usia 26-30 tahun. Umumnya, semakin muda usia seseorang, lebih menyukai tantangan dan masih memiliki banyak alternatif pekerjaan (Robbins, 2015: 28), semakin bertambahnya usia keinginan keluar dari perusahaan akan semakin rendah (Kismono *et al.*, 2013).

Pada Tabel 3 terlihat bahwa responden paling banyak adalah perempuan yaitu sebesar 62,90%. Perempuan cenderung untuk mematuhi peraturan, dan laki-laki cenderung mempunyai pengharapan untuk sukses lebih besar. Umumnya, tingkat *turnover* laki-laki lebih tinggi dibandingkan perempuan (Robbins, 2015:30).

Secara umum, sikap, pengambilan keputusan dan kemampuan melaksanakan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien dipengaruhi oleh tingkat pendidikan seseorang. Tabel 3 menunjukkan bahwa responden paling banyak pada tingkat pendidikan Sarjana, yaitu 53,23%.

Masa kerja karyawan menunjukkan pengalaman kerja yang mereka miliki, pengetahuan, pengabdian dan loyalitas pada organisasinya (Robbins, 2015: 32). Semakin lama seseorang berada dalam pekerjaannya maka kecenderungan untuk melakukan *turnover* semakin kecil (Langitan, 2010). Tabel 3 menunjukkan bahwa responden terbanyak memiliki masa kerja 3-5 tahun, yaitu 37,10%.

Pada Tabel 3, persentase responden yang menikah paling banyak yaitu sebesar 61,29%. Status pernikahan merupakan salah satu faktor individu adanya keinginan keluar karyawan (Riley, 2006). Seseorang dengan status menikah umumnya cenderung akan bertahan dalam sebuah organisasi dibandingkan dengan yang belum menikah (Langitan, 2010).

Tabel 3. Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1. Usia		
a. ≤ 25 tahun	7	11,29
b. 26 - 30 tahun	28	45,16
c. 31 - 35 tahun	10	16,13
d. 36 - 40 tahun	11	17,74
f. ≥ 41 tahun	6	9,68
Jumlah	62	100.00
2. Jenis Kelamin		
a. Laki-laki	23	37,10
b. Perempuan	39	62,90
Jumlah	62	100
3. Pendidikan		
a. SLTA dan sederajat	14	22,58
b. Diploma	15	24,19
c. Sarjana	33	53,23
Jumlah	62	100
4. Masa Kerja		
a. ≤ 2 tahun	9	14,52
b. 3 - 5 tahun	23	37,10
c. 6 - 10 tahun	17	27,42
d. 11 - 15 tahun	11	17,74
e. ≥ 16 tahun	2	3,23
Jumlah	62	100
5. Status pernikahan		
a. Menikah	38	61.29
b. Belum menikah	24	38.71
Jumlah	62	100

Sumber: Data diolah, 2016

Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian dilakukan untuk mendapatkan persepsi dan tanggapan responden terhadap variabel-variabel penelitian, yang dituangkan kedalam butir-butir pernyataan dalam kuesioner. Hal ini dilakukan dengan memberikan skor pada data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner untuk melihat penilaian responden terhadap variabel-variabel yang diteliti dengan menggunakan rata-rata skor yang dibagi menjadi lima klasifikasi dari skala Likert.

Rumus interval kelas adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Interval Kelas} &= \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Dari interval kelas tersebut maka dapat diketahui batasan nilai masing-masing kelas menjadi dasar penentu kategori rata-rata jawaban responden penelitian.

- 1,00 – 1,80 = sangat rendah
- 1,81 – 2,61 = rendah
- 2,62 – 3,42 = sedang
- 3,43 – 4,23 = tinggi
- 4,24 – 5,00 = sangat tinggi

Tabel 4
Deskripsi Variabel *Perceived Organizational Support*

Pernyataan	Rata-rata Skor	Kriteria
Kepedulian Organisasi terhadap kesejahteraan karyawan	3,17	Sedang
Kepedulian organisasi terhadap kepuasan karyawan	4,05	Tinggi
Kepedulian organisasi terhadap pendapat karyawan	3,59	Tinggi
Kepedulian organisasi memberikan bantuan jika karyawan menghadapi masalah	3,87	Tinggi
Kepedulian organisasi terhadap kerja keras karyawan	2,68	Sedang
Kepedulian organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan	3,33	Sedang
<i>Perceived Organizational Support</i>	3,44	Tinggi

Sumber: Data diolah, 2016

Tanggapan responden terhadap variabel *perceived organizational support* di RSK Bedah BIMC yaitu dengan kriteria tinggi, artinya, dukungan organisasional sudah dirasakan baik oleh karyawan RSK Bedah BIMC Kuta terutama kepedulian terhadap kepuasan karyawan sebagai bagian dari organisasi. Namun, masih terdapat dukungan yang kurang dirasakan oleh karyawan yaitu kepedulian organisasi terhadap kerja keras karyawan, memiliki nilai rata-rata skor terendah sebesar 2,68.

Tanggapan responden terhadap variabel komitmen organisasional di RSK Bedah BIMC Kuta dapat dilihat pada Tabel 5, yaitu dengan kriteria sedang, artinya, komitmen karyawan RSK Bedah BIMC Kuta cukup kuat terhadap organisasinya. Skor tertinggi terdapat pada dimensi komitmen afektif sebesar 3,70 dan skor terendah terdapat pada dimensi komitmen normatif sebesar 3,03.

Tabel 5
Deskripsi Variabel Komitmen Organisasional

Pernyataan	Rata-rata Skor	Kriteria
Komitmen Afektif	3,70	Tinggi
Komitmen Berkelanjutan	3,21	Sedang
Komitmen Normatif	3,03	Sedang
Komitmen Organisasional	3,31	Sedang

Sumber: Data diolah, 2016

Tanggapan responden terhadap variabel *turnover intention* dapat dilihat pada Tabel 6, yaitu dengan kriteria rendah, artinya, tidak banyak karyawan yang memiliki keinginan keluar dari organisasi. Rendahnya *turnover intention* karyawan ini disebabkan karena tidak banyak karyawan mempunyai keinginan untuk keluar di masa depan. Rata-rata skor terbesar terdapat pada indikator karyawan sering memikirkan untuk berhenti dari pekerjaannya, yaitu sebesar 2,44.

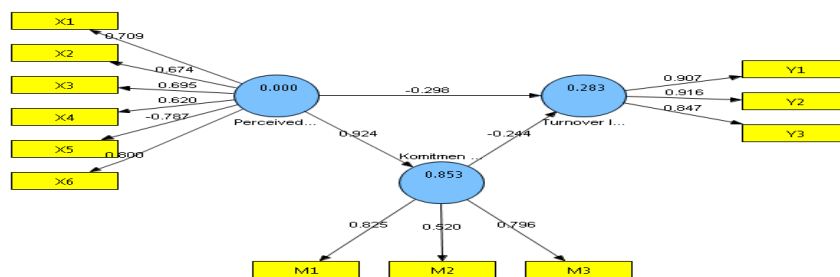
Tabel 6
Deskripsi Variabel *Turnover Intention*

Pernyataan	Rata-rata Skor	Kriteria
Saya sering memikirkan untuk segera berhenti dari pekerjaan saya yang sekarang	2,44	Rendah
Saya aktif mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain	2,37	Rendah
Selama 12 bulan kedepan saya bermaksud untuk mencari alternatif pekerjaan lain	2,35	Rendah
<i>Turnover Intention</i>	2,38	Rendah

Sumber: Data diolah, 2016

Analisis Inferensial

Pola hubungan antar variabel yang dianalisis menggunakan *Partial Least Square* (PLS) disajikan pada Gambar 2.



Gambar 2
Hasil Analisis dengan *Partial Least Square*

Untuk menganalisis lebih lanjut, terlebih dahulu dilakukan evaluasi pada model empiris penelitian.

Evaluasi *Goodness of Fit* dari *Outer Model* (*Measurement Model*)

a. *Convergent validity*

Dilakukan untuk mengetahui butir-butir instrumen yang dapat digunakan sebagai indikator dari seluruh variabel latennya. Tabel 7 menunjukkan pengukuran ini memenuhi persyaratan *convergent validity* karena semua *outer loading* indikator konstruk memiliki nilai diatas 0,5.

Tabel 7
Hasil pengujian *convergent validity*

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
<i>Perceived Organizational Support</i>	X1.1	0,708	Valid
	X1.2	0,674	Valid
	X1.3	0,695	Valid
	X1.4	0,620	Valid
	X1.5	0,787	Valid
	X1.6	0,800	Valid
Komitmen Organisasional	M1.1	0,520	Valid
	M1.2	0,795	Valid
	M1.3	0,706	Valid
<i>Turnover Intention</i>	Y1.1	0,907	Valid
	Y1.2	0,916	Valid
	Y1.3	0,847	Valid

Sumber: Data diolah, 2016

b. Validitas diskriminan

Dilakukan dengan membandingkan nilai *square roof of average variance extracted (AVE)* masing-masing konstruk dengan korelasi antar konstruk lainnya dalam model. Tabel 8 memperlihatkan bahwa pengukuran ini memenuhi persyaratan validitas diskriminan karena semua akar *Average Variance Extracted* mempunyai nilai diatas 0,5.

Tabel 8
Hasil pengujian validitas diskriminan

Variabel	AVE	Akar AVE	Keterangan
<i>Perceived Organizational Support</i>	0,528	0,727	Valid
Komitmen Organisasional	0,514	0,717	Valid
<i>Turnover Intention</i>	0,793	0,891	Valid

Sumber: Data diolah, 2016

c. Composite reliability

Composite reliability untuk menguji keandalan instrumen dalam suatu model penelitian yang secara khusus untuk indikator refleksif. Tabel 9

menunjukkan semua variabel laten reliabel karena mempunyai nilai *composite reliability* diatas 0,7.

Tabel 9
Hasil Pengujian *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
<i>Perceived Organizational Support</i>	0,716	Reliabel
Komitmen Organisasional	0,764	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,920	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2016

Evaluasi *Goodness of Fit* dari Inner Model (*Structural Model*)

a. ***Predictive-relevance.***

Model pengujian R^2 dapat dilihat pada Tabel 10.

Tabel 10
Nilai R^2 Variabel Endogen

Variabel Endogen	<i>R-square</i>
Komitmen Organisasional	0,853
<i>Turnover Intention</i>	0,283

Sumber: Data diolah, 2016

Nilai *predictive-relevance* (Q^2) didapatkan menggunakan rumus:

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - (1 - R^2)(1 - R^2) \\
 &= 1 - (1 - 0,853)(1 - 0,283) \\
 &= \mathbf{0,895}
 \end{aligned}$$

Nilai *predictive-relevance* sebesar 0,895 (>0), bermakna 89,5% variasi pada variabel *turnover intention* dijelaskan oleh variabel *perceived organizational support* dan variabel komitmen organisasional sedangkan sisanya 10,5% dijelaskan oleh faktor lain diluar model.

b. ***Loading factor***

Nilai *loading factor* (*outer loading*) menunjukkan bobot dari masing-masing indikator sebagai pengukur setiap variabel, dinyatakan valid jika mempunyai *outer loading* > 0,5, seperti terlihat pada Tabel 11.

Tabel 11
Nilai Outer Loading Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
<i>Perceived Organizational Support</i>	X1.1	0,708	Valid
	X1.2	0,674	Valid
	X1.3	0,695	Valid
	X1.4	0,620	Valid
	X1.5	0,787	Valid
	X1.6	0,800	Valid
Komitmen Organisasional	M1.1	0,520	Valid
	M1.2	0,795	Valid
	M1.3	0,706	Valid
<i>Turnover Intention</i>	Y1.1	0,907	Valid
	Y1.2	0,916	Valid
	Y1.3	0,847	Valid

Sumber: Data diolah, 2016

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t yaitu membandingkan *t-tabel* ($\alpha = 0,05$) dengan *t-hitung* hasil perhitungan PLS. Tabel 12 menunjukkan *t-statistik* > 1,96 (*t-table*), dengan ini dinyatakan H1, H2 dan H3 yang diajukan terdukung.

Tabel 12
Hasil Pengujian Hipotesis dengan PLS

Variabel Bebas	Variabel terikat	Koefisien Jalur	t-statistik	keterangan
<i>Perceived Organizational Support</i>	<i>Turnover Intention</i>	-0,523	13,685	Signifikan
<i>Perceived Organizational Support</i>	Komitmen Organisasi	0,923	147,429	Signifikan
Komitmen Organisasi	<i>Turnover Intention</i>	-0,244	2,196	Signifikan

Sumber: Data diolah, 2016

Pengaruh tidak langsung antara *perceived organizational support* terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasional yaitu sebesar 0,523, seperti terlihat pada Tabel 13.

Tabel 13
Perhitungan Variabel *Perceived Organizational Support* Terhadap *Turnover Intention* melalui Variabel Komitmen Organisasional

Jalur	Keterangan	Pengaruh Langsung X - M (a)	Pengaruh Langsung M - Y (b)	Pengaruh Langsung X - Y (c)	Pengaruh Tidak Langsung c + (axb)
1	X - M - Y	0,924	0,244	0,298	0,523

Sumber: Data diolah, 2016

Penentuan variabel komitmen organisasional sebagai variabel mediasi dapat juga ditentukan dari pengujian menggunakan *Sobel Test*. Hasil dari *Sobel Test* adalah sebagai berikut:

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}}$$

$$Z = \frac{0,226}{\sqrt{0,00000234 + 0,010543 + 0,000000485}}$$

$$Z = 2,196$$

Z hitung (2,196) > Z table (1,96) maka dapat disimpulkan H4 terdukung, yaitu terdapat pengaruh tidak langsung pengaruh *perceived organizational support* terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasional atau variabel komitmen organisasional memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap *turnover intention*.

Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Turnover Intention*

Perceived organizational support mempunyai pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Karyawan yang memiliki *perceived organizational support* yang tinggi akan mengurangi keinginan mereka meninggalkan organisasinya. Dukungan yang diberikan RSK Bedah BIMC Kuta terhadap karyawannya

terutama kepedulian terhadap kepuasan karyawan sebagai bagian dari organisasi menyebabkan karyawan tidak memiliki keinginan untuk berpindah atau keluar dari organisasi.

Beberapa penelitian terdahulu yang sejalan dengan hasil penelitian ini yaitu penelitian oleh Perryer (2010) pada organisasi sektor publik di Australia menggunakan analisis korelasi yang menyatakan bahwa terhadap hubungan negatif antara *perceived organizational support* dan *turnover intention*. Penelitian oleh Maertz *et al.* (2007) di departemen pelayanan keluarga dan anak di Southeastern US mengungkapkan bahwa jika organisasi tidak menunjukkan arah sikap yang positif terhadap karyawannya, karyawan akan cenderung meninggalkan organisasinya. Penelitian oleh Newman *et al.* (2012) di lima perusahaan multinasional sektor jasa di Cina, dengan analisi SEM menghasilkan *perceived organizational support* mempunyai pengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Komitmen Organisasional

Perceived organizational support berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Hal ini berarti, *perceived organizational support* karyawan yang tinggi dapat menyebabkan meningkatnya komitmen karyawan terhadap organisasinya. Dukungan organisasi yang sudah dirasakan karyawan RSK Bedah BIMC Kuta terutama kepedulian organisasi terhadap kepuasan karyawan sebagai bagian dari organisasi mampu meningkatkan komitmen karyawan terutama

komitmen afektif. Menurut penilaian karyawan dukungan organisasi yang baik membuat mereka sangat peduli terhadap keberlangsungan organisasi.

Penelitian terdahulu yang mendukung hasil penelitian ini, yaitu penelitian oleh Chelliah *et al.* (2015) di 10 organisasi swasta di Penang, Malaysia dengan menggunakan teknik analisis korelasi menyatakan *perceived organizational support* mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Menurut penelitian Benlioglu dan Baskan (2014) di dua universitas Turkey dan penelitian yang dilakukan oleh Celep dan Yilmazturk (2012) di 18 sekolah negeri di Golcuk, Turkey mengungkapkan bahwa karyawan akan lebih berkomitmen terhadap organisasi bila mereka merasa mendapat dukungan dari organisasi.

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention*

Komitmen organisasional mempunyai pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Karyawan yang mempunyai komitmen organisasional yang tinggi dapat mengurangi keinginan karyawan keluar dari organisasinya. Komitmen afektif sebagai dimensi komitmen yang dominan dimiliki karyawan RSK Bedah BIMC, dimana karyawan sangat peduli akan keberlangsungan organisasinya, pada masa yang akan datang, menyebabkan karyawan tidak akan berencana untuk mencari pekerjaan lain.

Penelitian terdahulu yang mendukung hasil penelitian ini diantaranya, penelitian oleh Wijayanti (2010) pada perawat di RSI Hidayatullah Yogyakarta yang mengemukakan bahwa terdapat hubungan negatif komitmen organisasional dengan *turnover intention*, karyawan dengan komitmen organisasional tinggi akan mengurangi keinginan karyawan meninggalkan organisasinya. Penelitian oleh

DeConinck dan Bachmann (1994) pada *marketing manager* di Amerika Serikat dengan menggunakan analisis SEM dan penelitian oleh Foon *et al*, (2010) pada karyawan swasta di daerah Petaling, Malaysia, kemudian penelitian oleh Firth *et al* (2004) pada tenaga penjualan di *department store* dari *clothing section*, Australia dengan analisis jalur, semuanya mengungkapkan komitmen organisasional mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Turnover Intention*

Karyawan yang memperoleh dukungan organisasional yang tinggi, dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasinya sehingga karyawan tidak akan memiliki keinginan keluar dari organisasi. Karyawan RSK Bedah BIMC Kuta menilai dukungan organisasional yang dirasakan terutama kepedulian organisasi terhadap kepuasan karyawan sebagai bagian dari organisasi akan menumbuhkan perasaan terikat karyawan terhadap organisasinya sehingga karyawan peduli terhadap keberlangsungan organisasi yang akhirnya karyawan tidak akan berencana untuk meninggalkan organisasi di masa yang datang.

Penelitian ini mengkonfirmasi beberapa hasil penelitian sebelumnya, yaitu Dewi dan Rahyuda (2015) dalam penelitiannya pada karyawan Discovery Kartika Plaza Hotel dengan jumlah responden 195, menggunakan teknik *Path analysis* dan uji sobel menghasilkan komitmen organisasional memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap *intention to leave*. Penelitian oleh Tumwesigye (2010) pada mahasiswa pascasarjana di Uganda menghasilkan

komitmen organisasional mempunyai pengaruh mediasi pada hubungan *perceived organizational support* dengan *turnover intention*.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan dari hasil analisis penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *perceived organizational support* dan komitmen organisasional mempunyai pengaruh negatif terhadap *turnover intention*, *perceived organizational support* mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasional, dan *perceived organizational support* mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasional atau komitmen organisasional memediasi hubungan *perceived organizational support* dengan *turnover intention*.

Beberapa saran yang dapat diajukan kepada pihak Rumah Sakit, pertama, organisasi harus lebih menunjukkan dukungan terutama kepedulian terhadap peningkatan kinerja dan menghargai hasil kerja keras karyawan dengan memberikan penghargaan yang nyata baik dengan pemberian imbalan yang sebanding maupun promosi bagi karyawan yang berkompeten, apalagi sebagian besar karyawan di RSK Bedah BIMC Kuta ada pada usia muda dan mempunyai masa kerja ≤ 5 tahun. Kedua, organisasi seharusnya meningkatkan komitmen karyawan terutama komitmen normatif dengan kepedulian terhadap peningkatan kinerja dan kerja keras karyawan seperti membiayai kuliah atau pelatihan sehingga mereka merasa beratnggung jawab dan wajib untuk membalas melalui pengikatan diri dengan organisasi. Ketiga, organisasi harus memahami faktor-faktor penyebab timbulnya niat karyawan meninggalkan organisasi dan

mencarikan solusi yang tepat. Keempat, organisasi harus mampu mempertahankan dukungan yang sudah dirasakan baik dan meningkatkan dukungan yang dirasakan kurang oleh karyawan, sehingga dapat menjaga komitmen karyawan pada organisasinya dan permasalahan *turnover* dapat diatasi.

IMPLIKASI HASIL PENELITIAN

Temuan penelitian ini diharapkan dapat mengatasi masalah *turnover* di RSK Bedah BIMC Kuta, yang cenderung meningkat setiap tahunnya yaitu dengan memahami faktor-faktor yang dapat mengurangi keinginan karyawan meninggalkan organisasinya. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah memperkuat *perceived organizational support* terhadap karyawan yaitu dengan menunjukkan kepedulian terhadap peningkatan kinerja karyawan dan menghargai kerja keras karyawan seperti pemberian kompensasi yang nyata berupa pemberian bonus, promosi, pembiayaan pendidikan, dan pelatihan, sehingga dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasinya yang akhirnya akan menurunkan keinginan keluar atau berpindah karyawan dari organisasi. Dengan ini permasalahan RSK Bedah dan Penyakit Dalam BIMC Kuta mengenai angka *turnover* yang tinggi diharapkan dapat diminimalisir.

KETERBATASAN PENELITIAN

Keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu tempat penelitian dilakukan hanya pada satu Rumah Sakit, sehingga hasil penelitian ini kemungkinan tidak bisa diterapkan di Rumah Sakit lain yang mempunyai permasalahan yang sama atau hasil penelitian ini belum bisa digeneralisasikan pada perusahaan sektor jasa yang

sejenis maupun sektor lainnya. Diharapkan keterbatasan ini dapat menjadi masukan bagi penelitian selanjutnya.

REFERENSI

- Ali, N., and Baloch, Q.B. 2010. Predictors of organizational commitment and turnover intention of medical representatives. *Journal of Management Science*, Vol 3, No 2, pp.262-273.
- Allen, N. J., and Meyer, J. P. 1991. A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, Vol 1, No 1, pp.61-89.
- Andini, R. 2006. Analisis pengaruh kepuasan gaji, kepuasan kerja, komitmen organisasional terhadap *turnover intention* (studi kasus pada rumah sakit roemani muhammadiyah semarang). *Tesis*, Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro.
- Ariani, W. D. 2011. Persepsi terhadap dukungan organisasi and penyelia, kepuasan, nilai and komitmen pada industri perbankan di indonesia. *Jurnal Keuangan and Perbankan*, Vol 15, No 3, hal. 416-427.
- Benlioglu, B., and Gulsun A.B. 2014. The examination of the effect of perceived organizational support of university teaching staff on organizational commitment. *Mevlana International Journal of Education*, Vol 4, No 2, pp.37-51.
- Celep. C., and Yilmazturk. O.E. 2012. The relationship among organizational trust, multidimensional organizational commitment and perceived organizational support in educational organizations. *Procedia – Social and Behaviour Sciences*, Vol 46, pp. 5763-5776.
- Chelliah, S., Sundarapandiya N., and Vinoth B. 2015. A research on employees' commitment in organisations: a case of smes in Malaysia. *International Journal of Managerial Studies and Research*, Vol 3, No 7, pp.10-18.
- Dewi, M. P., dan Agoes G.R. 2015. Peran pemediasi komitmen organisasional pada pengaruh *perceived organizational support* terhadap *intention to leave*. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol 4, No 10, pp.2928-2954.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., and Sowa, D. 1986. Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, Vol 71, No 3, pp. 500-507.

- Firth, L., David J. M., Kathleen A.M., and Claude L. 2004. How can managers reduce employee intention to quit?. *Journal of Managerial Psychology*, Vol 19, No 2, pp. 170-187.
- Foon, Y. S., Lim C. L., Syuhaily O. 2010. An exploratory study on turnover intention among private sector employess. *International Journal of Business Management*, Vol 5, No 8, pp. 57-64.
- Kismono, G., Reni R., dan John S .2013. Faktor-faktor demografik (jenis kelamin, usia, status pernikahan, dukungan domestik) penentu konflik pekerjaan dan keluarga dan intensi keluar karyawan: studi pada industri perbankan Indonesia. *Jurnal Siasat Bisnis*, Vol 17, No 2, hal.208-224
- Khan, M.S., Allah N., Shadiullah K., Farhatullah K., Saqib K., and Naeem B. Y. 2014. The impact of organizational commitment on the intention to leave among the academicians in higher educational intitution Pakistan. *International Journal of Academic Research in Bussiness and Social Science*, Vol 4, No 2, pp.2222-6990.
- Langitan, R.E. 2010. Faktor-faktor yang mempengaruhi kejadian *turnover* perawat pelaksana tahun 2009 di Rumah Sakit Bhakti Yudha Depok, *Tesis*. Program Magister Universitas Indonesia.
- Maertz C.P., Rodger W.G., Nathanael S.C., and David G.A. 2007. The effect of perceived organizational support and perceived supervisor support on employee turnover. *Journal Organizational Behaviour*. Vol 28, No 8, pp. 1059-1075.
- Newman, A., Rani T., and Wendy H. 2012. The effect of perceived organizational support, perceived supervisor support and intra-organizational network resources on turnover intention. *Personal Review*, Vol 41, No 1, pp. 56-72.
- Perryer, Chris., Catherine J., Ian F., and Antonio T. 2010. Predicting turnover intentions: the interactive effects of organizational commitment and perceived organizational support. *Management Research Review*, Vol 33, No 1, pp. 911 – 923.
- Riley, D. 2006. Turnover Intention: The Mediation Effects of job Satisfaction, Affective Commitment, and Continuance Commitment. Unpublished Doctoral *Dissertation*, University of Waikato.
- Rivai, V. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P., and Timothy A.J. 2015. *Organizational Behaviour*. 16th Edition. Jakarta. Salemba Empat.

- Rhoades, L., and Eisenberger, R. 2002. Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, Vol 87, No 4, pp. 698-714.
- Siagian, S. P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Tumwesigye, G. 2010. The relationship between Perceived Organizational Support and turnover intention in a developing country: the mediating role of organizational commitment. *African Journal of Business Management*, Vol 4, No 6, pp. 942-952.
- Wijayanti, F.C. 2010. Pengaruh Kepuasan Kerja and Komitmen Organisasional terhadap Keinginan untuk Keluar dari Suatu Organisasi pada Perawat Di Rumah Sakit Hidayatullah Yogyakarta, (research.amicom.ac.id/index.php/JM/download) diunduh pada tanggal 8 April 2016.
- Yih, W.W., and Htaik S. 2011. The impact 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*.
- Yuwaliatin, S. 2006. Pengaruh budaya organisasi, motivasi and komitmen organisasional terhadap kinerja serta pengaruhnya terhadap keunggulan kompetitif dosen unissula semarang. *Jurnal Ekonomi and Bisnis*, Vol 7, No 2, hal. 241-256.