

**PERAN PEMEDIASIAN KOMITMEN ORGANISASI PADA PENGARUH
PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP INTENTION TO
LEAVE**

Made Puspita Dewi⁽¹⁾

Agoes Ganesha Rahyuda⁽²⁾

(1)(2)Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

Email: puspitadewimade@gmail.com/ +62 87 862 491 642

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui peran komitmen organisasi dalam memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap *intention to leave* karyawan Discovery Kartika Plaza Hotel. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 195 orang dengan metode *probability sampling* yaitu *simple random sampling*. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah *Path Analysis* serta uji Sobel. Hasil analisis menunjukkan bahwa *perceived organizational support* dan komitmen organisasi secara signifikan berpengaruh negatif terhadap *intention to leave*, *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, serta komitmen organisasi juga secara signifikan memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap *intention to leave*. Saran bagi perusahaan adalah terus meningkatkan dukungan organisasi pada karyawan serta menciptakan komitmen yang tinggi, serta atasan harus mampu menjadi rekan kerja yang baik bagi karyawan sehingga keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dapat ditekan.

Kata Kunci: *perceived organizational support*, komitmen organisasi, *intention to leave*.

ABSTRACT

The aim of this study is to determine the mediating role of organizational commitment on the influence of perceived organizational support on intention to leave of the employees of Discovery Kartika Plaza Hotel. The number of samples is 195 employees by using probability sampling method especially techniques of analysis used are Path analysis and Sobel test. The results show that perceived organizational support and organizational commitment negatively affect intention to leave, perceived organizational support positively influence organizational commitment and organizational commitment mediates on intention to leave. It is recommended for the company for continuing perceived organizational support to employees and high commitment, and the management should be able to be a good co-worker for the employees so that employees desire not to leave the company can be reduced.

Keywords: *perceived organizational support*, organizational commitment, *intention to leave*

PENDAHULUAN

Pertumbuhan industri pariwisata di Bali pada tahun 2014 diperkirakan akan terus meningkat berkisar antara 5-6 persen (Skalanews.com 2014). Hotel memiliki target akhir yaitu memuaskan wisatawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan profit dari hotel itu sendiri. Karyawan yang merupakan kunci organisasi, memiliki peran penting dalam membantu organisasi mencapai kinerja maksimalnya melalui pelayanan karyawan yang prima kepada pelanggan (Fatdina, 2014). Sumber daya manusia (SDM) bukan sebagai beban perusahaan namun merupakan aset perusahaan yang paling penting karena tujuan perusahaan akan tercapai jika memiliki SDM yang berkualitas yang mampu bekerja secara maksimal (Robbins, 2008:40; Fatdina, 2014). *Intention to leave* merupakan permasalahan yang kerap terjadi di industri hotel. Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi merupakan akibat dari keinginan untuk meninggalkan organisasi pada karyawan yang sudah begitu kuat. Salah satunya adalah kondisi industri perhotelan yang belakangan ini selalu ramai dengan wisatawan, tak jarang membuat karyawan harus melakukan pekerjaan yang lebih daripada deskripsi tugasnya sendiri. Beban ini mampu mendorong karyawan hotel untuk mengalami stress kerja. Masalah lain juga terjadi saat hotel kurang bisa menghargai dengan baik pekerjaan ekstra diluar deskripsi kerja yang telah dilakukan karyawan. Kondisi seperti ini apabila terus dibiarkan begitu saja dapat membuat karyawan berkeinginan untuk meninggalkan organisasi dan bisa berdampak lebih buruk menjadi suatu tindakan dimana

karyawan benar-benar keluar dari organisasi (*turnover*). *Turnover* menjadi isu yang menarik bagi industri perhotelan saat ini karena terjadinya *turnover* akan mengganggu operasional hotel, baik dari sisi biaya maupun waktu (Khan *et al.*, 2014).

Discovery Kartika Plaza Hotel merupakan salah satu dari hotel bintang lima yang terletak di kawasan Kuta, juga tak luput dari kondisi seperti ini dimana tingkat *turnover* karyawan di hotel tersebut mulai dari periode agustus 2013 hingga agustus 2014 tercatat sebesar 10,21 persen (Discovery Kartika Plaza Hotel, 2014). Menurut Roseman (1981) dalam Widjaja dkk (2008) jika *turnover tahunan* dalam suatu perusahaan melebihi angka 10 persen, maka *turnover* di dalam perusahaan tersebut dapat dikategorikan tinggi. Keinginan untuk meninggalkan atau *intention to leave* merupakan masalah yang cukup serius bagi organisasi terutama di industri perhotelan. *Intention to leave* merupakan prediktor terkuat dari *turnover*. Terdapat kesulitan untuk membujuk karyawan kembali bekerja di organisasi pada saat karyawan tersebut sudah memiliki keinginan kuat untuk meninggalkan organisasi. Hal ini berdampak pada besarnya biaya, waktu dan tenaga yang akan dikeluarkan apabila organisasi harus mengulang kembali untuk merekrut karyawan yang kompeten (Khan *et al.*, 2014). Menurut Novliandi dalam Rismawan (2014) ketika karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari organisasi, karyawan akan berusaha mencari pekerjaan lain, merasa tidak nyaman dengan pekerjaannya dan tidak mau peduli dengan perusahaan tempat bekerjanya sekarang. Hal tersebut

menunjukkan bahwa konsep *intention to leave* amat penting untuk diteliti pada industri perhotelan dan sejalan dengan itu penelitian ini difokuskan pada *intention to leave* yang terjadi di Discovery Kartika Plaza Hotel.

Berdasarkan latar belakang diatas, penelitian ini akan menguji mengenai 1) pengaruh *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasi; 2) pengaruh *perceived organizational support* terhadap *intention to leave*; 3) pengaruh komitmen organisasi terhadap *intention to leave*, serta 4) peran komitmen organisasi dalam memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap *intention to leave* karyawan Discovery Kartika Plaza Hotel.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut. 1) Apakah *perceived organizational support* berpengaruh terhadap komitmen organisasi? 2) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *intention to leave*? 3) Apakah *perceived organizational support* berpengaruh terhadap *intention to leave*? 4) Apakah komitmen organisasi berperan sebagai pemediasi *perceived organizational support* terhadap *intention to leave*?

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut. 1) untuk mengetahui pengaruh *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasi karyawan Discovery Kartika Plaza Hotel, 2) untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *intention to leave* karyawan Discovery Kartika Plaza Hotel, 3) untuk mengetahui pengaruh *perceived organizational support* terhadap *intention to leave* karyawan Discovery Kartika

Plaza Hotel, 4) untuk mengetahui peran komitmen organisasi dalam memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap *intention to leave* karyawan Discovery Kartika Plaza Hotel.

Kajian Pustaka

Perceived organizational support atau dukungan organisasi didefinisikan sebagai keyakinan umum karyawan tentang sejauh mana organisasi menghargai hasil kerja mereka dan peduli tentang kesejahteraan mereka (Eisenberger *et al.*, 1986; Agustiningrum dan Suryanto, 2013). *Perceived organizational support* yang meningkat dapat membuat karyawan merasa memiliki kewajiban untuk berkontribusi dan peduli akan kesejahteraan organisasi serta membantu organisasi dalam pencapaian tujuannya (Eisenberger *et al.*, 2001). Pengalaman kerja yang positif dapat menciptakan karyawan dengan tingkat *perceived organizational support* yang baik pula (Gupta *et al.*, 2010). Ghani and Hussin (2012) menyebutkan bahwa terdapat tiga antecedent dari *perceived organizational support* yang dirasakan karyawan yaitu; 1) kepercayaan; 2) akses terhadap informasi; 3) kesempatan untuk belajar dan mengembangkan.

Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan psikosomatik yang membedakan antara hubungan karyawan dengan organisasi dengan berdampak pada keputusan untuk terikat pada organisasi (Khan *et al.*, 2014). Komitmen adalah sesuatu yang diungkapkan sebagai perasaan diri seseorang, dimana bisa mengarah pada kondisi sesungguhnya mengenai beberapa hal yang hanya dapat

dijelaskan oleh perasaan, keinginan dan tindakan (Khan *et al.*, 2014). (Choong *et al.* 2012; Suseno dkk, 2010) menyebutkan karyawan yang memiliki keinginan kuat untuk bertahan di organisasi akan memiliki komitmen yang kuat dan itu membawa dampak positif bagi perusahaan. Ketika karyawan merasa perlu untuk berkomitmen kepada perusahaan maka mereka tidak akan berniat untuk meninggalkan perusahaan meskipun ada tawaran dari pihak lain. Menurut Lok and Crawford (2001) komitmen organisasi dapat dibagi sebagai tiga komponen yang multidimensional yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif.

Intention to leave merupakan persepsi negatif karyawan terhadap pekerjaannya yang mana memiliki potensi untuk meninggalkan organisasi apabila mereka merasakan ketidaksenangan dan kelelahan dalam bekerja (Khan *et al.*, 2014). *Intention to leave* atau biasa disebut ‘Niat untuk meninggalkan’ hanya terpaku pada kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasinya sekarang dimana konsep ini sering disalahpahami dengan istilah *turnover* (Singh and Singla, 2014). *Intention to leave* mengacu pada kecenderungan karyawan untuk berhenti menjadi bagian dari keanggotaan dalam organisasi. Menurut Jaros *et al* (1993) dalam Sumarto (2009) menyebutkan bahwa *intention to leave* merupakan awal dari perilaku perputaran karyawan (*turnover*) yang secara langsung dan menceminkan suatu gabungan dari sikap keluar dari organisasi. Setyanto dkk (2013) mengatakan perusahaan merasakan dampak rugi

besar ketika perusahaan telah berhasil merekrut karyawan yang kompeten, namun pada akhirnya karyawan tersebut memilih untuk meninggalkan organisasinya. Sejumlah besar biaya akan banyak dikeluarkan oleh perusahaan dalam merekrutmen ulang karyawan ((Khan *et al.*, 2014; Handaru, dkk (2012).

HIPOTESIS PENELITIAN

Pengaruh *Perceived organizational support* terhadap Komitmen Organisasi

Dawley *et al.* (2008) dalam penelitiannya menemukan bahwa *perceived organizational support* memiliki keterkaitan kuat yang menyebabkan timbulnya komitmen organisasi pada karyawan, bahkan *perceived organizational support* lebih kuat pengaruhnya daripada *mentoring* dan persepsi dukungan pengawas. Yahya *et al.* (2012) dengan menggunakan alat uji yaitu analisis regresi menemukan bahwa *perceived organizational support* sangat berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif dan komitmen normatif namun tidak terlalu signifikan pada komitmen berkelanjutan. Eisenberger *et al.* (2001) pada penelitiannya menemukan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap kewajiban karyawan untuk terus berkontribusi terhadap organisasi dan membantu organisasi untuk mencapai tujuannya.

Arshadi (2011) meneliti dengan menggunakan alat uji SEM menemukan hasil bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap komitmen afektif serta berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* yang terjadi

di perusahaan tersebut. Hal serupa juga dikemukakan oleh Settoon *et al* (1996) dalam penelitiannya dengan menggunakan alat uji SEM menyebutkan bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap komitmen organisasi ketimbang *leader-member exchange*.

Berdasarkan landasan teori dan penelitian sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : *Perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Intention to Leave*

Beberapa penelitian sebelumnya telah menemukan pengaruh komitmen organisasi terhadap *intention to leave* karyawan di berbagai negara. Seonghee *et al.* (2009) dengan menggunakan alat uji SEM menyebutkan bahwa komitmen organisasi yang tinggi dapat menurunkan keinginan untuk meninggalkan organisasi. Khan *et al.* (2014) menemukan bahwa komitmen organisasi yang rendah akan berpengaruh signifikan terhadap meningkatnya keinginan untuk meninggalkan organisasi. Sejalan dengan itu, Khan *et al.* (2014) juga menyebutkan bahwa komitmen organisasi berdampak negatif signifikan terhadap keinginan untuk meninggalkan organisasi pada staf akademik Institusi perguruan tinggi Khyber Pakhtunkhwa di Pakistan. Bhakti (2005) dengan menggunakan alat uji analisis regresi linier berganda mendapatkan hasil bahwa komitmen organisasi yang tinggi dapat menurunkan keinginan keluar (*Intention to Quit*). Sejalan dengan beberapa penelitian tersebut

Loi *et al.*(2006) dengan menggunakan alat uji analisis regresi hierarki juga menyebutkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *intention to leave*.

Berdasarkan landasan teori serta hasil penelitian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *intention to leave*

Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Intention to Leave

Perceived organizational support memiliki pengaruh positif dalam meningkatkan harapan akan upaya dan hasil karyawan sehingga membuat karyawan percaya bahwa usaha mereka telah dihargai di masa yang akan datang oleh organisasinya sendiri (Eisenberger *et al.*, 1986). Pada dasarnya *perceived organizational support* yang tinggi cenderung menurunkan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasinya (Ariani, 2011). Salah satu cara karyawan untuk membayar organisasi apabila mereka telah dihargai adalah melalui partisipasi lanjutan dimana akan mendorong timbulnya perasaan keanggotaan organisasi sebagai bagian penting dari identitas diri karyawan (Eisenberger *et al.*, 1990). Allen *et al.* (2003) meneliti dengan alat uji analisis SEM pada penelitiannya menemukan bahwa POS (*Perceived Organizational Support*) berpengaruh negatif signifikan terhadap keinginan untuk meninggalkan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Newman *et al.*(2012) dengan menggunakan alat uji SEM (*Structured Equation Modeling*)

menemukan bahwa POS (*Perceived Organizational Support*) berpengaruh negatif signifikan terhadap keinginan untuk meninggalkan organisasi. Loi *et al.* (2006) menyebutkan karyawan yang menginterpretasikan *perceived organizational support* yang tinggi cenderung sangat berafiliasi dan setia kepada organisasi serta *perceived organizational support* akan menurunkan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasinya.

Berdasarkan landasan teori dan penelitian sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: *Perceived organizational support* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *intention to leave*, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui komitmen organisasi

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan desain penelitian asosiatif. Penelitian dilaksanakan di Discovery Kartika Plaza Hotel Kuta, Bali. Objek dari penelitian ini adalah *perceived organizational support*, komitmen organisasi, *intention to leave*. Jenis data dan sumbernya merupakan sumber primer berupa data yang didapatkan langsung melalui penyebaran kuesioner dan sumber data sekunder berupa laporan atau dokumen perusahaan seperti jumlah karyawan dan data *turnover* karyawan. Penelitian menggunakan metode survei dengan teknik kuesioner. Respon diukur dengan menggunakan *Likerts's Scale*.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Discovery Kartika Plaza Hotel Kuta yang berjumlah sebanyak 382 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan

karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012:116). Untuk menghitung jumlah sampel dari populasi yang akan dipergunakan adalah rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = kelonggaran kesalahan dalam toleransi umumnya sebesar 5 persen

kuesioner yang akan disebar kepada responden sebanyak 195 kuesioner dan yang diterima kembali hanya 173 kuesioner. Jadi total responden hanya 173 orang.

Teknik analisis data dalam penelitian menggunakan teknik analisis deskriptif, teknik analisis jalur (*path analysis*) serta uji Sobel. Data diolah menggunakan SPSS *for Windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penjelasan tentang statistik deskriptif responden yang meliputi tiga aspek yaitu usia, pendidikan terakhir serta jenis kelamin. Dari 195 kuesioner yang disebar hanya 173 kuesioner yang diterima kembali. Pada Tabel 1. Berdasarkan aspek usia responden sebagian besar berusia 20-30 tahun yaitu sebesar 45,5 persen. Hal ini dikarenakan pada usia ini seseorang akan lebih produktif dan memiliki stamina yang sangat tinggi, sehingga hotel sangat membutuhkan karyawan di rentang usia tersebut.

pada aspek pendidikan terakhir, sebagian besar responden merupakan lulusan diploma dengan persentase sebesar 62 persen. Hal ini dikarenakan lulusan diploma umumnya dipersiapkan untuk lebih layak kerja dalam bidang pariwisata. Pada aspek jenis kelamin sebagian besar adalah laki-laki dengan persentase sebesar 55,5 persen. hal ini dikarenakan laki-laki lebih produktif dan lebih kuat serta aktif mencari tantangan baru

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Usia	Jumlah	
		orang	presentase %
1	20-30	79	45,5
2	31-40	55	32
3	41-55	39	22,5
	Jumlah	173	100

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	
		Orang	presentase %
1	SMA	26	15
2	Diploma	107	62
3	S1	40	23
	Jumlah	173	100

No	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Orang	presentase %
1	Laki-laki	96	55,5
2	Perempuan	77	44,5
	Jumlah	173	100

Sumber: Discovery Kartika Plaza Hotel, 2014

Uji Validitas

Hasil uji validitas pada Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *pearson correlation* yang lebih besar dari 0,30, sehingga seluruh variabel instrumen penelitian tersebut valid.

Tabel 2 Uji Validitas

S	Variabel	Item Pernyataan	Korelasi Item Total	Keterangan
1	<i>Perceived Organizational Support (X1)</i>	X _{1.1}	0,641	Valid
		X _{1.2}	0,740	Valid
		X _{1.3}	0,714	Valid
		X _{1.4}	0,508	Valid
		X _{1.5}	0,631	Valid
		X _{1.6}	0,735	Valid
		X _{1.7}	0,714	Valid
2	Komitmen Organisasi (Y1)	Y _{1.1}	0,718	Valid
		Y _{1.2}	0,631	Valid
		Y _{1.3}	0,632	Valid
		Y _{1.4}	0,490	Valid
		Y _{1.5}	0,745	Valid
		Y _{1.6}	0,622	Valid
		Y _{1.7}	0,675	Valid
3	<i>Intention to Leave (Y2)</i>	Y _{2.1}	0,708	Valid
		Y _{2.2}	0,761	Valid
		Y _{2.3}	0,734	Valid

Sumber: data drimer diolah

Uji Reliabilitas

Tabel 3 menunjukkan bahwa ketiga instrumen penelitian yaitu memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Hal ini dapat dikatakan bahwa semua instrumen reliabel

Tabel 3 Uji Reliabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	<i>Perceived Organizational Support</i> (X1)	0.767	Reliabel
2	Komitmen Organisasi (Y1)	0.759	Reliabel
3	<i>Intention To Leave</i> (Y2)	0.793	Reliabel

Sumber: data primer diolah

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas dapat dilihat bahwa nilai *Kolmogorov Smirnov* (K-S) menunjukkan bahwa nilai *asympt.Sig (2-tailed)* pada Tabel 4 dan Tabel 5 sebesar 0,857 dan 0,239. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model persamaan regresi tersebut berdistribusi normal karena lebih besar dari nilai *alpha* 0,05.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Persamaan Regresi 1

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	173
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	0,606
<i>Asymp.Sig.(2-tailed)</i>	0,857

Sumber: data primer diolah

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas Persamaan Regresi 2

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	173
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	1,030
<i>Asymp.Sig.(2-tailed)</i>	0,239

Sumber: data primer diolah

Nilai *tolerance* dan VIF dari variabel *perceived organizational support* dan komitmen organisasi adalah sebesar 0,491 dan 2,036. Nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk setiap variabel lebih besar dari 10% dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti model persamaan regresi 2 bebas dari multikolinearitas.

Tabel 6 Hasil Uji Persamaan Multikolinearitas Regresi 2

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
<i>Perceived Organizational Support (X1)</i>	0,491	2,036
Komitmen Organisasi (Y1)	0,491	2,036

Sumber : data primer diolah

Hasil uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel bebas pada Tabel 6 dan Tabel 7 lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap *absolute residual*. Dengan demikian, model yang dibuat tidak mengandung gejala heterokedastisitas.

Dengan demikian, 2 model regresi didalam penelitian terbukti memenuhi semua kriteria untuk selanjutnya dilakukan analisis jalur (*path analysis*) yang digambarkan melalui hasil regresi untuk substruktur 1 dan substruktur 2 pada Tabel 8 dan Tabel 9.

Tabel 7 Hasil uji Heterokedastisitas Persamaan Regresi 1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.182	.949		2.300	.023
	Komitmen Organisasi	-.014	.032	-.033	-.435	.664

Sumber: data primer diolah

Tabel 8 Hasil Uji Heterokedastisitas Persamaan Regresi 2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.412	.441		5.471	.000
	Perceived Organizational Support	-.027	.017	-.164	-1.564	.120
	Komitmen Organisasi	-.031	.021	-.154	-1.471	.143

Sumber: data primer diolah

Tabel 9 Hasil Analisis Jalur Persamaan Regresi 1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.116	1.326		9.141	.000
	Perceived Organizational Support	.590	.044	.713	13.312	.000

R² : 0,509

F Statistik : 177,208

Sig. F : 0,000

Sumber: data primer diolah

Tabel 10. Hasil Analisis Jalur Persamaan Regresi 2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.624	.694		23.972	.000
	Perceived Organizational Support	-.095	.027	-.235	-3.488	.001
	Komitmen Organisasi	-.293	.033	-.603	-8.948	.000
R²		: 0,621				
F Statistik		: 139,252				
Sig. F		: 0,000				

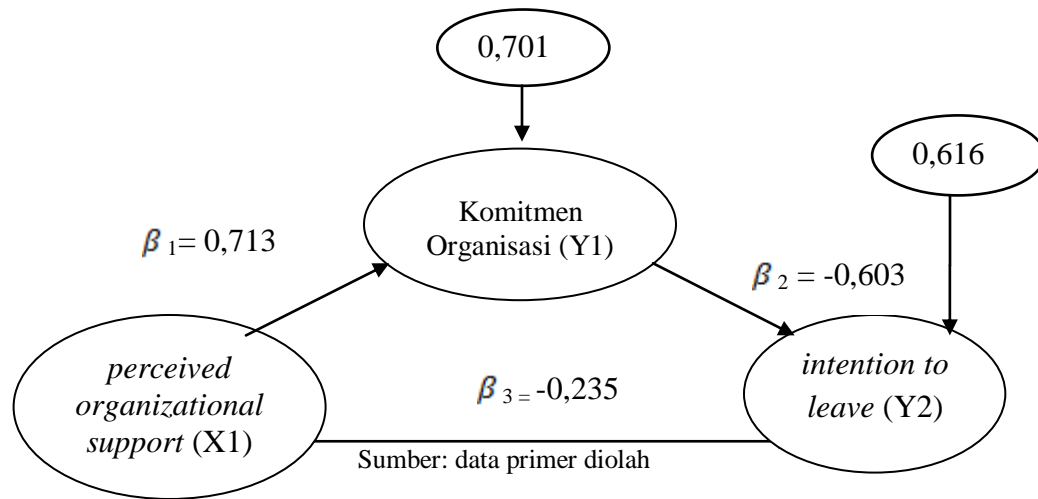
Sumber: data primer diolah

Hasil Koefisien Determinasi Total

Sebelum menyusun model diagram jalur akhir, terlebih dahulu dihitung koefisien determinasi totalnya sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 R^2_m &= 1 - (Pe_1)^2 (Pe_2)^2 \\
 &= 1 - (0,701)^2 (0,616)^2 \\
 &= 1 - (0,491) (0,379) \\
 &= 1 - 0,186 = 0,814
 \end{aligned}$$

Nilai determinasi total sebesar 0.814 mempunyai arti bahwa sebesar 81,4 persen variasi *intention to leave* dipengaruhi oleh variasi *perceived organizational support* dan komitmen organisasi, sedangkan sisanya sebesar 18,6 persen dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.



Gambar 1. Validasi Model Diagram Jalur Akhir

Tabel 11. Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung serta Pengaruh Total *perceived organizational support* (X₁), komitmen organisasi (Y₁), dan *intention to leave* (Y₂)

Pengaruh Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung Melalui Komitmen Organisasi (Y ₁) ($\beta_1 \times \beta_2$)	Pengaruh Total
X ₁ → Y ₁	0,713	-	0,713
X ₁ → Y ₂	-0,235	-0,429	-0,665
Y ₁ → Y ₂	-0,603	-	-0,603

Sumber: data primer diolah

Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Komitmen Organisasi

Perceived organizational support yang meningkat dapat membuat karyawan merasa memiliki kewajiban untuk berkontribusi dan peduli akan kesejahteraan organisasi serta membantu organisasi dalam pencapaian tujuannya

(Eisenberger *et al.*, 2001). Hasil pengujian memperoleh nilai Sig. t sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta 0,713. Nilai Sig. t $0,000 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H_1 diterima. Hasil ini memiliki arti bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dimana semakin tinggi *perceived organizational support* yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi juga komitmen organisasi yang timbul dalam diri karyawan. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dawley *et al.* (2008) menemukan bahwa *perceived organizational support* memiliki keterkaitan kuat yang menyebabkan timbulnya komitmen organisasi pada karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Intention to Leave*

Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan psikosomatik yang membedakan antara hubungan karyawan dengan organisasi, dengan berdampak pada keputusan untuk terikat pada organisasi, sehingga karyawan tidak berkeinginan untuk meninggalkan organisasi (Khan *et al.*, 2014). Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta -0,603. Nilai Sig. t $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa H_1 diterima. Hasil ini memiliki makna bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *intention to leave* dimana semakin tinggi komitmen organisasi diikuti oleh semakin rendahnya keinginan untuk keluar dari organisasi, ini menandakan bahwa komitmen organisasi mampu menyurutkan keinginan untuk meninggalkan organisasi. Hasil ini mendukung

penelitian sebelumnya yaitu Seonghee *et al.* (2009) menyebutkan bahwa komitmen organisasi yang tinggi dapat menurunkan keinginan untuk meninggalkan organisasi, sejalan dengan itu Loi *et al.* (2006) juga menyebutkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *intention to leave*.

Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap *Intention to Leave*

Perasaan positif yang ditunjukkan oleh karyawan melalui POS (*Perceived Organizational Support*) akan memenuhi kebutuhan sosio-emosional dan menimbulkan perasaan cinta karyawan terhadap organisasi yang nantinya membuat karyawan enggan untuk pergi dari organisasi (Dawley *et al.*, 2008). Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,001 dengan nilai koefisien beta-0,235. Nilai Sig. t $0,001 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H_1 diterima. Hasil ini memiliki arti bahwa *perceived organizational support* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *intention to leave* dimana semakin tinggi *perceived organizational support* yang dirasakan karyawan ternyata menyurutkan niat untuk keluar dari organisasi. Hasil ini juga didukung penelitian terdahulu yang dikemukakan Allen *et al.* (2003) pada penelitiannya menemukan bahwa POS (*Perceived Organizational Support*) berpengaruh negatif signifikan terhadap keinginan untuk meninggalkan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Newman *et al.* (2012) menemukan bahwa POS (*Perceived Organizational Support*) berpengaruh negatif signifikan terhadap keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Peran Komitmen Organisasi Memediasi Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap *Intention to Leave*

Loi *et al.* (2006) menyebutkan karyawan yang menginterpretasikan *perceived organizational support* yang tinggi cenderung sangat berafiliasi dan setia kepada organisasi serta *perceived organizational support* akan menurunkan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasinya. Berdasarkan dari perhitungan $\beta_1 \times \beta_2$ terdapat hasil -0,429 lebih besar dari pengaruh langsung antara *perceived organizational support* terhadap *intention to leave*, ini berarti bahwa komitmen organisasi terbukti sebagai variabel mediasi antara *perceived organizational support* terhadap *intention to leave* yang artinya hipotesis diterima. Itu menandakan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, sehingga komitmen organisasi mampu menyurutkan keinginan karyawan untuk segera keluar dari organisasi. Didukung oleh penelitian sebelumnya maka komitmen organisasi memediasi pengaruh antara *perceived organizational support* terhadap *intention to leave*.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian disimpulkan 1) Semakin tinggi *perceived organizational support* yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi juga komitmen organisasi yang timbul dalam diri karyawan. Ini menandakan bahwa *perceived organizational support* mampu membentuk komitmen organisasi; 2)

Semakin tinggi komitmen organisasi ternyata diikuti oleh semakin rendahnya keinginan untuk meninggalkan organisasi. Ini menandakan bahwa komitmen organisasi mampu menyurutkan keinginan untuk meninggalkan organisasi; 3) Semakin tinggi *perceived organizational support* yang dirasakan karyawan ternyata menyurutkan niat untuk meninggalkan. Ini menandakan bahwa *perceived organizational support* mampu menyurutkan niat untuk meninggalkan organisasi; 4) *Perceived organizational support* berpengaruh secara langsung terhadap keinginan untuk meninggalkan organisasi, namun *perceived organizational support* juga berpengaruh secara tidak langsung terhadap keinginan untuk meninggalkan melalui variabel pemediasi komitmen organisasi.

Terdapat beberapa saran yang dapat diberikan oleh peneliti yaitu, hendaknya organisasi semakin giat dalam memberikan dukungan organisasi kepada karyawannya sehingga karyawan akan lebih termotivasi dan berpikir untuk terus berkomitmen dan berkontribusi lebih terhadap organisasi. Perusahaan juga harus mampu memelihara hubungan sebagai mitra/rekan kerja yang baik bagi karyawan sehingga tercipta situasi kerja yang kondusif dan karyawan tidak merasa stress dalam bekerja.

Pemberian penghargaan serta pengakuan prestasi yang layak dari organisasi dapat meningkatkan motivasi, semangat serta kinerja karyawan untuk terus memberikan kontribusi lebih bagi organisasinya sehingga keinginan untuk meninggalkan organisasi dapat ditekan semaksimal mungkin.

IMPLIKASI HASIL PENELITIAN

Implikasi temuan penelitian ini bagi karyawan adalah karyawan mengetahui dan memahami bahwa di Discovery Kartika Plaza Hotel dalam mengatasi masalah tingginya niat untuk meninggalkan ada beberapa tindakan yang harus dilakukan perusahaan agar karyawan merasa puas, memiliki komitmen yang tinggi, merasa dihargai, merasa dipercaya, sehingga mampu mengurangi niat meninggalkan organisasi. Faktor yang mempengaruhi niat meninggalkan tersebut antara lain: 1) ***Perceived Organizational Support***, Perusahaan harus mampu mendukung karyawan dengan memberikan kepedulian terhadap kontribusi karyawan dan memenuhi kebutuhan sosial emosional para karyawan. Sehingga dapat memperkuat keyakinan karyawan bahwa mereka dihargai dalam melaksanakan pekerjaan. Pada akhirnya niat untuk meninggalkan organisasi dapat diminimalisir. 2) **Komitmen Organisasi**, Untuk mengurangi tingkat niat meninggalkan organisasi yang tinggi, perusahaan perlu memberi dukungan yang penuh pada setiap masalah yang dialami oleh karyawan. Selain itu perusahaan harus mampu memposisikan diri untuk menjadi mitra/rekan yang saling membutuhkan bagi karyawan. Sehingga timbulah komitmen diantara karyawan dan organisasi. Komitmen yang tinggi adalah bentuk keterikatan karyawan dengan perusahaan.

KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang mempengaruhi kondisi penelitian yang dilakukan. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini antara lain: 1) Banyak Responden yang enggan untuk mengisi kuesioner disebabkan oleh berbagai alasan, bahkan responden mengisi secara sembarangan yang menyebabkan kuesioner tersebut tidak valid. 2) Penyebaran kuesioner hanya sebatas di ruang lingkup hotel itu saja sehingga hasil dari penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan untuk perusahaan di sektor jasa sejenis, serta perusahaan di sektor lainnya.

REFERENSI

- Agustiningrum, Eka Putri dan Suryanto. 2013. Organisasi Dan Trait Anxiety Dengan Performance Pemain Speeder Pump It Up Di Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasil*, 2(1).
- Allen, D. G., Shore, L. M., and Griffeth, R. W. 2003. The Role Of Perceived Organizational Support And Supportive Human Resources Practices In The Turnover Process. *Journal of Management*, 29(1), pp: 99-118
- Ariani, Wahyu D. 2011. Persepsi Terhadap Dukungan Organisasi Dan Penyelia, Kepuasan, Nilai, Dan Komitmen Pada Industry Perbankan Di Indonesia. *Jurnal Keuangan dan Perbankan*, 15 (3), pp: 416-427.
- Arshadi, Nasrin. 2011. The Relationships Of Perceived Organizational Support (POS) With Organizational Commitment, In-Role Performance, And Turnover Intention: Mediating Role Of Felt Obligation. *Procedia Social And Behavioral sciences*, 30, pp: 1103-1108
- Bhakti, Waskita S.J. 2005. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Turnover Intentions (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Public Di Semarang), *Perpustakaan Unika*.

- Choong, Yuen-Onn., Kee-Luen Wong., and Teck-Chai Lau. 2012. Organizational Commitment: An Empirical Investigation On The Academician Of Malaysian Private Universities. *Bussiness And Economic Research Journal*, 3(2), pp:51-64.
- Dawley, David D., Marta C. Andrews., and Neil S. Bucklew. 2008. Mentoring, Supervisor Support: What Matters Most?. *Leadership Organization Development Journal*, 29 (3), pp: 235-247
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., and Rhoades, L. 2001. Reciprocation Of Perceived Organizational Support. *Journal Of Applied Psychology*, 86, pp: 42-51.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., and Davis-LaMastro, V. 1990. Perceived Organizational Support And Employee Diligence, Commitment, And Innovation. *Journal Of Applied Psychology*, 75, pp: 51-59
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., and Sowa, D. 1986. Perceived Organizational Support. *Journal Of Applied Psychology*, 71(3), pp: 500-507.
- Fatdina. 2014. Peran Dukungan Organisasi Yang Dirasakan Karyawan Sebagai Mediator Pengaruh Keadilan Procedural Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi. *Jurnal Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada*, 36(1), pp: 1-17
- Ghani, Nik Azida AbdandShah Raja Teuku Ahmad Badrul Hussin. 2009. Antecedents of Perceived Organizational Support. *Canadian Social Science*, 5 (6), pp: 121-130.
- Gupta-Aggarwal, Meenakshi., Neharika Vohra., and Depti Bhatnagar. 2010. Perceived Organizational Support and Organizational Commitment: The Mediatl Influence of Psychological Well-Being: 1. *Journal of Business and Management*, 16 (2), pp: 105- 124.
- Handaru, Agung Wahyu dan Nailul Muna. 2012. "Pengaruh Kepuasan Gaji Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover Pada Divisi PT Jamsostek," *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 3(1)

- Khan, Irfanullah., Allah Nawaz., Shadiullah Khan., Farhatullah Khan., Saqib Khan., and Naseem Bakht Yar . 2014. The Impact of Organizational Commitment (OC) on the Intention to Leave (ITL) among the Academicians in Higher Educational Intitution (HEIs) Pakistan.*International Journal of Academic Research in Bussiness and Social Sciences*,4 (2), pp: 2222-6990.
- Khan, Muhamad Saqib., Dr. G. M Kundi., Dr. S Khan., I. Khan., H. Khan., and N.B.Yar. 2014. The cause-&effect and correlation between Job satisfaction and Organizational Commitment on Intention to leave among the Academicians in Higher Educational Institutions of Khyber Pakhtunkhwa Pakistan. *International Journal of AcademicResearch in Bussiness and Social Sciences*, 4(2), pp: 2222-6990
- Loi, Raymond., Ngo Hang-yue., and Sharon Foley. 2006. Linking employees' justice perceptions to organizational commitment and intention to leave: The mediating role of perceived organizational support.*Journal of Occupational and Organizational Psychology* , 79, pp: 101- 120
- Newman, Alexander., Rani Thanacoody., and Wendy Hui. 2012. The effects of perceived organizational support, perceived supervisor support and intra-organizational network resources on turnover intentions.*Personnel Review* 41(1), pp: 56-72
- Rismawan, Putu Eka. 2014. Peran Mediasi Komitmen Organisasional Pada pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Keluar Karyawan (Studi Pada Bali Dynasty Resort).*Thesistidak diterbitkan*.Denpasar. Universitas Udayana
- Seonghee,Choo., Misty M. Johanson., and Priyanko Guchait. 2009. Employees intent to leave: A comparison of determinants of intention to leave versus intent to stay. *International Journal of hospitality Management*, 28, pp: 374-381
- Settoon, Randall P., Nathan Bennet., and Robert C. Liden. 1996. Social Exchange in Organizations: Perceived Organizational Support, Leader-Member Exchange,and Employee Reciprocity. *Journal of Applied Psychology*,81(3), pp: 219-227

- Setyanto, Adhi dan Sugiono Suharnomo. 2013. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Keinginan Keluar (*Intention To Quit*) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Pada Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit Teladan Prima Group). *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*, 10 (1), pp: 75.
- Singh, Jashandeep and Ribha Singla. 2014. Factors Detremining Employees Intent To Leave An Organization: A View From Private Education Industry With Special Reference To Professional Intitutions In Patiala. *Icssr's National Seminar On "Emerging Human Resource Practices In North Western Indian Scenerio"*.
- Sumarto. 2009. Meningkatkan Komitmen dan Kepuasan untuk Menyurutkan Niat Keluar. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 11(2), pp: 116-125
- Suseno, Ni'mah Miftahun dan Sugiyanto. 2010. Pengaruh Dukungan Sosial Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Mediator Motivasi Kerja. *Jurnal Psikologi*, 37(1), pp: 94-109
- Skalanews.com, 26 Februari 2014. Triwulan I 2014, Ekonomi Bali Diperkirakan Tumbuh 5-6 Persen.
<http://skalanews.com/berita/detail/169066/Triwulan-I-2014-Ekonomi-Bali-Diperkirakan-Tumbuh-5-6-Persen>. diakses 22 April 2014
- Widjaja, Deborah Christine., Margarita Fulbertus., dan Fenny Kusuma D.W. 2008. Analisis Persepsi Employee Empowerment Terhadap Employee Turnover Intention Di Hotel X, Kupang, Nusa Tenggara. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 4(2), pp: 72-84
- Yahya, Khulida Kirana., Fairuzah Zaharos Mansor., and Ari Warokka. 2012. An Empirical Study on the Influence of Perceived Organizational Support on Academic Expatriates' Organizational Commitment. *Journal of Organizational Management Studies*, pp: 1-14.