



## PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN KOMITMEN AFEKTIF TERHADAP NIAT UNTUK KELUAR

Nur Ainun Ramdani<sup>1</sup>, Robert R. Winerungan<sup>2</sup>, Aditya Pandowo<sup>3</sup>

<sup>123</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Manado, Indonesia

<sup>1</sup>[nurainunramdani5015@gmail.com](mailto:nurainunramdani5015@gmail.com), <sup>2</sup>[robertwinerungan@unima.ac.id](mailto:robertwinerungan@unima.ac.id), <sup>3</sup>[aditya.pandowo@unima.ac.id](mailto:aditya.pandowo@unima.ac.id)

Diterima : 06-08-2021  
Direvisi : 17-08-2021  
Disetujui : 21-08-2021

**Abstrak** Di era globalisasi saat ini, perusahaan dituntut untuk memiliki daya saing tinggi khususnya sumber daya manusia yang merupakan salah satu elemen penting dalam suatu perusahaan. Namun, ada beberapa faktor yang mempengaruhi niat untuk keluar karyawan diantaranya; rendahnya komitmen organisasi, motivasi masih rendah serta kurangnya dukungan organisasional yang dirasakan karyawan dalam pekerjaan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Seberapa besar pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap niat untuk keluar; 2) pengaruh komitmen afektif terhadap niat untuk keluar; 3) pengaruh persepsi dukungan organisasi dan komitmen afektif terhadap niat untuk keluar pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik analisa data menggunakan metode regresi berganda. Sampel dalam penelitian ini sejumlah 93 orang karyawan yang bekerja di Hotel Sintesa Peninsula Manado. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil analisis menunjukkan (1) persepsi dukungan organisasi tidak mempengaruhi niat keluar, (2) komitmen afektif yang kuat akan menurunkan niat untuk keluar, dan (3) persepsi dukungan organisasi secara bersama-sama dengan komitmen afektif dapat menurunkan niat karyawan untuk keluar dari pekerjaan.

**Kata Kunci:** persepsi dukungan organisasi; komitmen afektif; niat untuk keluar

**Abstract** In the current era of globalization, companies are required to have high competitiveness, especially human resources which is one of the important elements in a company. However, there are several factors that influence the intention to leave employees including; low organizational commitment, low motivation and lack of organizational support felt by employees in the work. This study aims to determine: 1) the effect of perceived of organizational support on the intention to leave; 2) the effect of affective commitment on the intention to leave; 3) the effect of perceived organizational support and affective commitment on intention to leave at the Sintesa Peninsula Hotel Manado. This research is a quantitative research with data analysis technique using multiple regression method. The sample in this study were 93 employees who worked at the Sintesa Peninsula Hotel Manado. Collecting data using a questionnaire that has been tested for validity and reliability. The data analysis technique used is multiple regression analysis. The results of the analysis show (1) perceived of organizational support does not affect on intention to leave, (2) Strong affective commitment will reduce intention to leave, and (3) perceived of organizational support together with affective commitment can reduce employee intention to leave work.

**Keywords:** perceived organization support; affective commitment; intention to leave

### PENDAHULUAN

Di era modern ini, sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan memiliki keunggulan kompetitif dalam menghadapi persaingan global. Salah-satu elemen yang sangat penting bagi

suatu organisasi maupun perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM) sehingga perusahaan perlu mengelolanya secara maksimal agar mampu menunjukkan kinerja yang unggul. Sangat kecil peluang bagi organisasi maupun perusahaan untuk bertahan menghadapi

persaingan di era sekarang ini tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Kondisi karyawan yang dimiliki oleh suatu organisasi ataupun perusahaan dapat menentukan baik buruknya kinerja dari organisasi atau perusahaan tersebut. Kinerja organisasi atau perusahaan dapat dirusak oleh perilaku karyawan yang sulit dicegah seperti keinginan karyawan untuk berhenti dari tempat kerjanya sekarang.

Dukungan organisasi atau perusahaan yang sering dikenal dengan istilah "*Perceived Organizational Support*" merupakan konsep yang penting dalam literatur manajemen sumber daya manusia karena dukungan perusahaan membawa pengaruh penting bagi munculnya persepsi positif dari karyawan yang nantinya akan mempengaruhi sikap kerja yang ditampilkan.

Keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi atau istilah lainnya "*intention to quit*" akan menjadi semakin rendah saat karyawan diperhatikan baik pada tingkat stresnya, kepuasan kerjanya serta komitmennya. Jika karyawan memiliki komitmen yang tinggi maka perusahaan akan mendapatkan dampak positif antara lain peningkatan produktivitas dan kualitas kerja.

Untuk mendapatkan karyawan dengan kinerja yang baik juga semakin sulit, apalagi mempertahankan karyawan yang ada. Yang menjadi masalah bagi banyak organisasi yaitu keluarnya karyawan yang berkualitas karena visi dan misi organisasi menjadi terhambat. Saat ini organisasi dituntut untuk mampu memotivasi, memprioritaskan, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan-karyawan tersebut guna agar mereka yang berkualitas tersebut tidak meninggalkan pekerjaannya saat ini.

Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi cenderung untuk tidak meninggalkan organisasi

dibandingkan dengan karyawan yang kurang berkomitmen terhadap organisasi. Maka dari itu sebuah organisasi harus memiliki kemampuan untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang baik. Selain itu ketidakmampuan perusahaan dalam memahami karyawannya menyebabkan karyawan memiliki niat berpindah ke organisasi lain jika terdapat kesempatan kerja yang lebih baik dari organisasi yang ditempatinya saat ini. Sekarang ini karyawan tidak hanya mengharapkan imbalan atau jasa yang diberikannya kepada organisasi, tetapi juga perlakuan tertentu dalam tempatnya bekerja.

Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan cenderung akan menunjukkan kualitas yang baik, lebih totalitas dalam bekerja, dan tingkat *turnover/intention to quit* terhadap perusahaan pun rendah. Secara konseptual, komitmen organisasi ditandai oleh tiga hal: (1) Adanya rasa percaya yang kuat dan penerimaan seseorang terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, (2) adanya keinginan seseorang untuk melakukan usaha secara sungguh-sungguh demi organisasi, (3) Adanya Hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi (Greenberg, 2010).

Persepsi Dukungan Organisasi yang dirasakan merupakan tingkatan sampai sejauh mana karyawan yakin terhadap penghargaan yang diberikan organisasi atas kontribusi mereka dan kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan dari karyawan (Robbins & Judge, 2013). Dengan adanya persepsi dukungan organisasi yang diberikan organisasi kepada karyawan menjadikan karyawan merasa lebih puas dan lebih berkomitmen dengan pekerjaannya (Hidayanti et al., 2020). Persepsi dukungan organisasi dinilai sebagai jaminan bahwa organisasi akan menyediakan bantuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan secara efektif dan saat menghadapi kondisi yang tidak menyenangkan.

Hotel Sintesa Penisula yang terletak di kawasan jantung kota Manado, yakni di Jl. Jendral Sudirman No. 1, Gunung Wenang, Kel. Pinaesaan Kec. Wenang, Kota Manado, Provinsi Sulawesi Utara, adalah salah satu hotel yang berstandar bintang lima, hotel ini diresmikan langsung pada tahun 2008 oleh presiden Susilo Bambang Yudoyono.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, serta hasil pengamatan peneliti dapat disimpulkan bahwa sebagai aset yang sangat penting bagi organisasi karyawan harus diperhatikan secara penuh oleh organisasi. Dukungan yang diberikan oleh organisasi akan membuat karyawan merasa bahwa organisasi tersebut telah memberikan perhatian yang besar dan membuat karyawan memiliki persepsi yang baik, juga akan menumbuhkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam mengidentifikasi efek persepsi dukungan organisasi dan komitmen afektif pada niat individu untuk keluar dari organisasi.

## TINJAUAN LITERATUR

### Persepsi Dukungan Organisasi

*Perceived organizational support* berasal dari pandangan yang menyatakan hubungan antara karyawan dan perusahaan adalah hubungan sosial timbal balik (*Social Exchange Relationship*) dimana perusahaan akan menawarkan karyawan imbalan dan kondisi kerja yang lebih dari karyawan (Puspita, 2020). *Perceived organizational support* didefinisikan sebagai persepsi karyawan mengenai sejauh mana kesiapan perusahaan dalam memberikan bantuan pada saat dibutuhkan (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Dari kedua pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi adalah persepsi karyawan pada suatu organisasi/perusahaan mengenai sejauh mana organisasi tersebut menghargai kontribusi mereka

dan memberi dukungan dan peduli terhadap kesejahteraan karyawannya.

Menurut Rhoades & Eisenberger, (2002), beberapa aspek yang menjadi determinan dalam menilai dukungan organisasi adalah dukungan atasan, penghargaan, dan kondisi kerja. Individu yang mempersepsikan ketiga hal tersebut nyata dalam kehidupan berorganisasi akan cenderung bertahan karena merasa puas dengan apa yang telah diberikan oleh atasan. Bagi individu, risiko untuk mendapatkan hal yang sama ditempat lain terlalu besar. Hal ini sejalan dengan temuan dari penelitian terdahulu (Newman et al., 2011). Dengan demikian:

*H1: Persepsi dukungan organisasi mempengaruhi niat untuk keluar*

### Komitmen Afektif

Komitmen afektif mengacu pada emosi yang melekat pada karyawan untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dengan organisasi (Mujiasih, 2017). Komitmen afektif berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Komitmen ini terbentuk sebagai hasil yang mana organisasi dapat membuat karyawan yang memiliki keyakinan yang kuat untuk mengikuti segala nilai-nilai organisasi, dan berusaha untuk mewujudkan tujuan organisasi sebagai prioritas pertama, dan karyawan juga akan mempertahankan keanggotaannya (Han et al., 2012)

Dari kedua definisi yang diungkapkan oleh para ahli tersebut maka dapat kita simpulkan bahwa komitmen afektif adalah hasrat yang timbul dalam diri seseorang untuk tetap berada pada sebuah organisasi karena menyongkong untuk membantu visi dan misi organisasi dan sepeham dengan tujuan organisasi tersebut.

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen afektif menurut Steers dan Porter (2008 dalam Mercurio, 2015) adalah kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai

organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya. Bagi individu, komitmen afektif muncul dalam diri mereka karena adanya kepercayaan organisasi mempunyai visi yang sama dengan dirinya. Oleh karena itu, komitmen afektif akan mendorong individu untuk bertahan dalam organisasi. Temuan penelitian sebelumnya menunjukkan rendahnya komitmen akan meningkatkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi (Khan et al., 2014). Dengan demikian:

*H2: Komitmen afektif mempengaruhi niat untuk keluar*

### Niat untuk Keluar

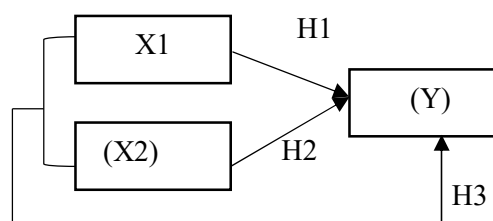
Tett & Meyer, (1993) dalam Sukran & Mulyadin, (2020) mendefinisikan *intentions to quit* sebagai niat karyawan untuk meninggalkan organisasi dengan sadar dan hasrat disengaja dari karyawan untuk meninggalkan organisasi. Pendapat lain dikemukakan oleh Robbins & Judge, (2013) yang mendefinisikan sebagai penarikan diri individu secara sukarela ataupun terpaksa sehingga yang bersangkutan meninggalkan organisasi

Dari kedua definisi mengenai niat untuk keluar di atas maka penulis menyimpulkan niat untuk keluar adalah niat atau keinginan dari seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini dan mencari pekerjaan di tempat lain atau dapat di sederhanakan sebagai keinginan berpindah kerja.

Penelitian terdahulu menunjukkan beberapa faktor telah ditemukan sebagai alasan seseorang berpindah kerja antara lain: kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Firdaus, 2017); hubungan dan sikap dengan atasan, serta gaji dan insentif (Wahyuni et al., 2014). Berdasarkan hal-hal tersebut, maka:

*H3: Persepsi dukungan organisasi dan komitmen afektif mempengaruhi niat untuk keluar*

### Model Penelitian



**Gambar 1**  
**Model Penelitian**

### METODE PENELITIAN

#### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Sintesa Peninsula yang berjumlah 120 karyawan. Pada penelitian ini ditetapkan sampel dari jumlah populasi serta pengambilan sampel secara acak dari total populasi penelitian, yaitu karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula. Penulis menggunakan rumus Slovin dalam perhitungan sampel dengan tingkat kesalahan sebesar 5%, berikut rumus

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dengan menggunakan rumus Slovin, ukuran sampel dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} = \frac{120}{1 + 120(5\%)^2} = \frac{120}{1,3} = 93$$

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode

survey yaitu pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan menggunakan alat pengumpulan data berupa kuesioner.

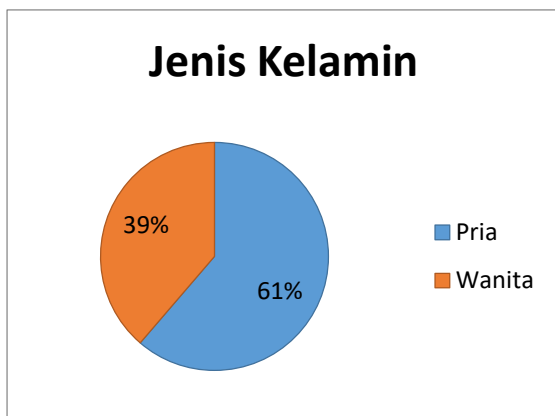
## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Responden

Deskripsi responden mencakup jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan departemen pekerjaan. Yang akan dijelaskan sebagai berikut:

#### 1) Jenis kelamin

Gambar 2. Jenis Kelamin



Sumber: hasil olahan data

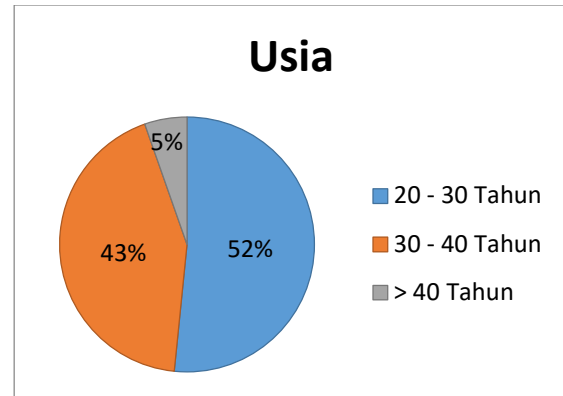
Berdasarkan keterangan pada gambar 2 dapat diketahui jenis kelamin responden karyawan Hotel Sintesa Peninsula menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah pria, yaitu sebanyak 61% atau berjumlah 57 orang, sedangkan sisanya adalah responden wanita sebanyak 39% atau berjumlah 36 orang.

#### 2) Usia

Berdasarkan keterangan pada gambar 3 menunjukkan bahwa karyawan Hotel Sintesa Peninsula yang diambil sebagai responden sebagian besar berusia 20-40 tahun. Berdasarkan grafik tersebut mayoritas responden berusia 20-30 tahun yaitu sebesar 52%, diikuti karyawan yang berusia 30-40 tahun dengan 43%, dan karyawan yang berusia > 40 tahun sebesar 5%.

Adapun data mengenai usia responden pada Hotel Sintesa Peninsula adalah sebagai berikut:

Gambar 3. Usia Responden



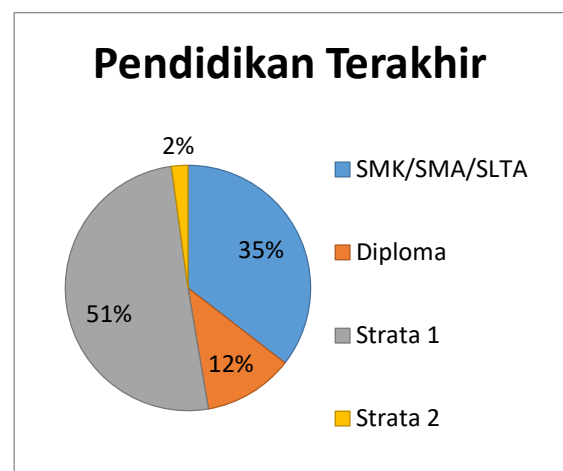
Sumber: hasil olahan data

#### 3) Pendidikan Terakhir

Gambar 4 menunjukkan bahwa karyawan Hotel Sintesa Peninsula yang diambil sebagai responden sebagian besar lulusan Strata 1 (S1) yang berjumlah 51% atau 41 orang, diikuti lulusan SLTA sebanyak 35% atau 33 orang, lulusan Diploma sebanyak 12% atau 11 orang dan terakhir lulusan Strata 2 (S2) sebanyak 2% atau orang.

Gambar 1.

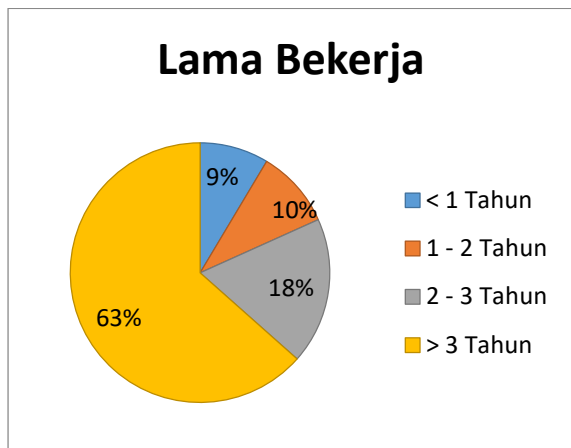
Pendidikan Terakhir Responden



Sumber: hasil olahan data

**4) Lama Bekerja**

**Gambar 2.**  
**Lama Bekerja Responden**

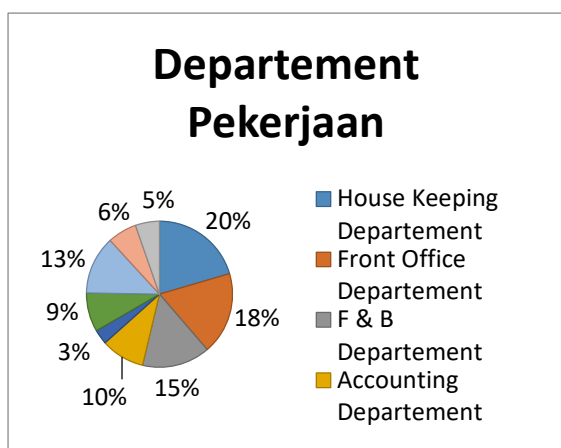


Sumber: hasil olahan data

Berdasarkan Gambar 5 dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden telah bekerja selama > 3 tahun pada Hotel Sintesa Peninsula, dengan presentase sebesar 63% atau sebanyak 59 orang, selanjutnya 2-3 tahun sebanyak 18% atau 17 orang, 1-2 tahun sebanyak 10% atau 9 orang, dan yang terakhir selama < 1 tahun sebanyak 9% atau 8 orang.

**5) Departemen Pekerjaan**

**Gambar 3.**  
**Departemen Pekerjaan Responden**



Sumber: hasil olahan data

Berdasarkan gambar 6 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berasal dari HK Departemen, FO Departement, dan F&B Departement.

Dimana responden yang berasal dari HK Departement sebesar 21% atau 19 orang, FO Departement sebesar 19% atau 17 orang, dan F&B Departement sebesar 14 orang, yang selanjutnya diikuti oleh Marketing Departemen sebesar 13% atau 12 orang, Accounting Departement sebesar 10% atau 9 orang, Engineering Departement sebesar 9% atau 8 orang, Purchasing Departement sebesar 6% atau 6 orang, Security Departement sebesar 5% atau 5 orang, dan terakhir dari HR Departement sebesar 3% atau 3 orang.

**DESKRIPSI DATA PENELITIAN**

**Uji Multikolinieritas**

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah Multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Hasil uji multikolinieritas dapat disajikan pada tabel dibawah ini.

**Tabel 1. Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Persepsi Dukungan Organisasi	0,649	1,542	Non Multikolinieritas
Komitmen Afektif	0,649	1,542	Non Multikolinieritas

Sumber: hasil olahan data

Dari hasil pengujian multikolinieritas yang dilakukan dapat diketahui nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dua variabel yaitu lebih kecil dari 10, dan nilai Tolerance lebih besar dari 0,1. Maka dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

**Uji Heterokedastisitas**

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke

pengamatan yang lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas. Dan jika varians berbeda, maka disebut Heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi Heterokedastisitas.

Salah satu cara yang paling akurat untuk heterokedastisitas adalah dengan menggunakan uji glejser. Uji glajser dilakukan dengan cara meregresikan variabel independen dengan nilai *absolute* residualnya. Adapun hasil pengujian Glejser menggunakan program SPSS 20 adalah sebagai berikut:

**Table 2. Uji Glejser**

Variabel	Sig.	Kesimpulan
Persepsi Dukungan Organisasi	0,004	Tidak terjadi gejala heterokedastisitas
Komitmen Afektif	0,024	Tidak terjadi gejala heterokedastisitas

Sumber: hasil olahan data

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan uji glejser dengan dasar pengambilan keputusan jika nilai signifikan antara variabel independen dengan absolut residual lebih besar dari 0.05 maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas, namun jika nilai signifikan antara variabel independen dengan absolut residual kurang dari 0.05 maka terdapat gejala heterokestisitas.

Dari hasil pengujian glejser diperoleh nilai signifikan X2 sebesar 0.024 lebih kecil dari 0.05 yang berarti bahwa terjadi gejala heterokedastisitas.

Setelah mengetahui adanya gejala heterokedastisitas dari uji glesjer selanjutnya kita akan melakukan pengujian *White*. Uji *White* dilakukan dengan meregresikan residual kuadrat sebagai variabel dependen dengan variabel dependen ditambah dengan kuadrat variabel independen, kemudian

ditambah lagi dengan perkalian dua variabel independen. Prosedur prngujian dilakukan dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi (Sig) < nilai alpha (0.05) maka berkesimpulan terjadi gejala heterokedastisitas.
- Jika nilai signifikansi (Sig) > nilai alpha (0.05) maka berkesimpulan tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Adapun hasil pengujian *White* menggunakan program SPSS 20 adalah sebagai berikut:

**Table 3. Uji White**

Variabel	Sig.	Kesimpulan
Persepsi Dukungan Organisasi	0,866	Non heterokedastisitas
Komitmen Afektif	0,411	Non heterokedastisitas

Sumber: hasil olahan data

Berdasarkan hasil diatas yang menunjukkan bahwa nilai signifikan X2 lebih besar dari nilai alpha ( 0.411 > 0.05) maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

### Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak.

Dasar pengambilan keputusan uji normalitas sebagai berikut:

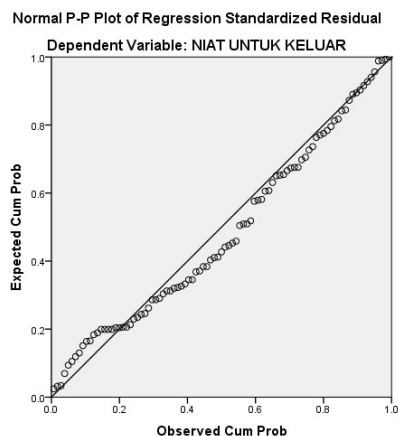
- Jika data menyebar disekitar garis diagonal mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah

## Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Komitmen Afektif Terhadap Niat Untuk Keluar

garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Adapun uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Gambar 7. Normal Probability Plot**



Sumber: hasil olahan data

### UJI HIPOTESIS

Adapun analisis penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dan dibantu program SPSS 20.

**Tabel 4. Uji Parsial**

Variabel	B	Signifikansi
Nilai Konstanta	58.712	0.000
Persepsi Dukungan Organisasi	-.192	0.109
Komitmen Afektif	-.692	0.000

Sumber: hasil olahan data

Persamaan regresi estimasi :  $Y = 58.712 + (-0.192X_1) + (-0.692X_2) + e$

- a. Pengujian koefisien regresi variabel persepsi dukungan organisasi (X1)

Hasil pengujian menunjukkan, variabel X1 (Persepsi Dukungan Organisasi) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar -1.619 dengan tingkat signifikan 0.109. dengan menggunakan batas signifikan tersebut lebih besar dari taraf 5% yang berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$

ditolak, dengan demikian hipotesis pertama ditolak.

- b. Pengujian Koefisien regresi variabel Komitmen Afektif (X2)

Hasil pengujian menunjukkan variabel X2 (Komitmen Afektif) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar -3.904 dan  $p$ value (Sig) sebesar 0.000. dengan menggunakan batas signifikan tersebut lebih kecil dari taraf 5% yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian hipotesis kedua diterima.

### Uji Simultan

**Tabel 6. Uji Simultan**

Variabel	$F_{tabel}$	$F_{hitung}$	Signifikansi
Niat untuk Keluar	3.10	19.545	0.000

Sumber: hasil olahan data

Uji simultan ditunjukkan dengan hasil perhitungan  $F_{hitung}$  yang menunjukkan nilai 19.545 dengan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,10 sehingga nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $19.545 > 3,10$  dengan tingkat signifikan  $0.000 < 0.05$  (5%). Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Hal ini berarti bahwa variabel independen antara Persepsi Dukungan Organisasi (X1) dan Komitmen Afektif (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Niat untuk Keluar (Y) pada Hotel Sintesa Peninsula.

### PEMBAHASAN

#### Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Niat untuk Keluar pada Karyawan Hotel Sintesa Peninsula Manado.

Hasil uji empiris pengaruh antara persepsi dukungan organisasi terhadap niat untuk keluar pada Hotel Sintesa Peninsula menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  - 1.619 dan  $p$  value (Sig) sebesar 0.109 yang diatas  $\alpha$  5%. Artinya bahwa persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap niat untuk keluar

pada Hotel Sintesa Peninsula. Maka hasil penelitian yang menyatakan “ada pengaruh yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi terhadap niat untuk keluar pada Hotel Sintesa Peninsula” ditolak.

### **Pengaruh Komitmen Afektif terhadap Niat untuk Keluar pada karyawan Hotel Sintesa Peninsula Manado.**

Hasil uji empiris pengaruh komitmen afektif terhadap niat untuk keluar karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula menunjukkan  $t_{hitung}$  -3.904 dan p value (*Sig*) sebesar 0.000 yang dibawah 5%, artinya bahwa komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap niat untuk keluar karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula. Hasil penelitian yang menyatakan “Ada pengaruh yang signifikan komitmen afektif terhadap niat untuk keluar karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula” diterima.

### **Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Komitmen Afektif terhadap Niat untuk Keluar pada karyawan Hotel Sintesa Peninsula Manado.**

Hasil uji empiris pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Komitmen Afektif terhadap Niat untuk Keluar pada Hotel Sintesa Peninsula menunjukkan hasil perhitungan  $F_{hitung}$  sebesar 19.545 dengan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,10 sehingga nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $19.545 > 3,10$  dengan tingkat signifikan  $0.000 < 0.05$  (5%). Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Hal ini berarti bahwa variabel independen antara persepsi dukungan organisasi (X1) dan komitmen afektif (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap niat untuk keluar (Y) pada Hotel Sintesa Peninsula **diterima**.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Tidak adanya pengaruh antara Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Niat untuk Keluar pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.
- 2) Adanya pengaruh antara Komitmen Afektif terhadap Niat untuk Keluar pada karyawan Hotel Sintesa Peninsula Manado.
- 3) Adanya pengaruh antara Persepsi Dukungan Organisasi dan Komitmen Afektif terhadap Niat untuk Keluar pada karyawan Hotel Sintesa Peninsula.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka penulis mengajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian sebagai berikut.

1. Bagi Hotel Sintesa Peninsula hendaknya pihak pemimpin Hotel Sintesa Peninsula menciptakan hubungan kerja yang positif baik antara atasan dan karyawan maupun antara sesama karyawan agar karyawan merasa nyaman bekerja dan membuat karyawan merasa menjadi bagian keluarga dari perusahaan tersebut.
2. Bagi peneliti selanjutnya perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor selain Persepsi Dukungan Organisasi dengan Komitmen Afektif yang berpengaruh terhadap Niat untuk Keluar pada karyawan Hotel Sintesa Peninsula. Hal ini dilakukan agar dapat dijadikan pembandingan sekaligus pelengkap penelitian ini.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Firdaus, A. (2017). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Perusahaan Jasa Multi Finance Di Kota Jambi). *EKONOMIS: Journal of Economics and Business*, 1(1), 1. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v1i1.2>
- Greenberg, J. (2010). *Behavior in Organizations 10th Edition* (10th ed.). Prentice Hall.
- Han, S. T., Nugroho, A., Kartika, E. W., & Kaihatu, T. S. (2012). Komitmen Afektif Dalam Organisasi yang Dipengaruhi Perceived Organizational Support dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 14(2), 109–117.
- Hidayanti, S., Budianto, A., & Setianingsih, W. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Suatu Studi pada PT. PP Presisi Tbk Tasikmalaya). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(3), 94–105.
- Khan, M. S., Khan, I., Kundi, D. G. M., Khan, D. S., Nawaz, D. A., Khan, F., & Yar, N. B. (2014). The Impact of Job Satisfaction and Organizational commitment on the Intention to leave among the Academicians. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(2). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v4-i2/610>
- Mercurio, Z. A. (2015). Affective Commitment as a Core Essence of Organizational Commitment: An Integrative Literature Review. *Human Resource Development Review*, 14(4), 389–414. <https://doi.org/10.1177/1534484315603612>
- Mujiasih, E. (2017). Hubungan Antara Komitmen Afektif Dengan Kompetensi Orientasi Layanan Pelanggan (Customer Service Orientation). *Jurnal Psikologi Undip*, 15(2), 134. <https://doi.org/10.14710/jpu.15.2.134-142>
- Newman, A., Thanacoody, R., & Hui, W. (2011). The effects of perceived organizational support, perceived supervisor support and intra-organizational network resources on turnover intentions: A study of Chinese employees in multinational enterprises. *Personnel Review*, 41(1), 56–72. <https://doi.org/10.1108/00483481211189947>
- Puspita, T. Y. (2020). Pengaruh Persepsi Karakteristik Pekerjaan Dan Dukungan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Mediasi Komitmen Pertumbuhan Dan Normatif Karyawan. *Infokam*, XVI No. 1(1), 13–24.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organization Behavior* (15th ed.). Pearson.
- Sukran, S., & Mulyadin, M. (2020). Pengaruh Stress Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Telkom Indonesia Cabang Bima. *Journal of Business and Economics ...*, 1(3), 233–240.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259–293. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x>

Wahyuni, A. S., Zaika, Y., & Anwar, R. (2014). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention (Keinginan Berpindah) Karyawan pada Perusahaan Jasa Konstruksi. *Jurnal Rekayasa Sipil*, 8(2), 89–95.