

## INTISARI

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh dukungan organisasional persepsian dan dukungan supervisor persepsian terhadap intensi keluar serta peran komitmen afektif sebagai pemediasi pada pengaruh negatif kedua variabel tersebut terhadap intensi keluar. Responden dalam penelitian ini merupakan 359 karyawan dengan rentang usia 21-42 tahun yang telah bekerja setidaknya selama enam bulan di PT X. Analisis data dilakukan dengan regresi linear sederhana dan pendekatan Baron dan Kenny menggunakan PROCESS Macro.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dukungan organisasional persepsian dan dukungan supervisor persepsian terhadap intensi keluar. Temuan ini mendukung hipotesis pertama dan kedua penelitian, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat dukungan organisasional persepsian dan dukungan supervisor persepsian yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah intensi karyawan untuk meninggalkan perusahaan, dan berlaku sebaliknya.

Dari hasil penelitian ini juga didapat bahwa komitmen afektif memediasi pengaruh negatif dukungan organisasional persepsian dan dukungan supervisor persepsian terhadap intensi keluar secara parsial. Temuan ini mendukung hipotesis ketiga dan keempat penelitian, yang mengindikasikan bahwa dukungan organisasional persepsian dan dukungan supervisor persepsian dapat berpengaruh secara langsung terhadap intensi keluar, maupun tidak langsung melalui komitmen afektif. Rekomendasi untuk penelitian lanjutan dan implikasi hasil penelitian terhadap organisasi dibahas lebih lanjut dalam makalah ini.

*Kata kunci: Dukungan Organisasional Persepsian, Dukungan Supervisor Persepsian, Komitmen Afektif, Intensi Keluar, Variabel Mediasi*

## ABSTRACT

This study was conducted to examine the effect of perceived organizational support and perceived supervisory support on turnover intention and the role of affective commitment as a mediator on the negative effect of these two variables on turnover intention. Respondents in this study were 359 employees with an age range of 21-42 years who had worked at least six months at PT X. The data were calculated using simple linear regression and Baron and Kenny's approach using PROCESS Macro.

The results showed that perceived organizational support and perceived supervisory support had a negative effect on turnover intention. This finding supports the research's first and second hypotheses, which indicate that the higher the level of perceived organizational support and perceived supervisory support of employees, the lower the employee's intention to leave the company.

This study also found that affective commitment partially mediated the negative effect of perceived organizational support and perceived supervisory support on turnover intention. This finding supports the third and fourth hypotheses of the study, which indicated that the perceived organizational support and perceived supervisor support may have a direct effect on turnover intention or indirect effect through affective commitment. Implications for further research and organizational practice are discussed.

*Key words:* Perceived Organizational Support, Perceived Supervisory Support, Affective Commitment, Turnover Intention, Mediation Variables