

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Komitmen Afektif terhadap Intensi Keluar, serta peran Dukungan Organisasional Persepsian sebagai moderator pada pengaruh Komitmen Afektif terhadap Intensi Keluar. Subjek penelitian ini adalah para profesional TI. Data dikumpulkan menggunakan *online questionnaire* yang didistribusikan kepada para profesional TI yang dipilih menjadi sampel dengan menggunakan teknik *accidental sampling*. Terdapat 97 *online questionnaire* yang terkumpul dan dapat dianalisis menggunakan Regresi Linear dan *Moderated Regression Analysis* (MRA).

Hasil penelitian mendukung hipotesis pertama sehingga disimpulkan bahwa Komitmen Afektif berpengaruh negatif terhadap Intensi Keluar pada profesional TI. Namun hipotesis kedua pada penelitian ini tidak didukung sehingga disimpulkan bahwa Dukungan Organisasional Persepsian tidak memoderasi pengaruh negatif Komitmen Afektif terhadap Intensi Keluar. Selain itu terdapat temuan lain pada penelitian ini yang menunjukkan bahwa mayoritas demografi responden penelitian yang berada dalam generasi *millenials* justru memiliki rata-rata skor Intensi Keluar yang tinggi sekalipun rata-rata skor Komitmen Afektif dan Dukungan Organisasional juga tinggi.

Temuan mengenai generasi *millenials* pada penelitian ini berkaitan dengan karakteristik generasi tersebut yang unik. Mereka menilai berpindah-pindah perusahaan adalah hal biasa sehingga mereka selalu terbuka terhadap kesempatan bekerja di tempat lain yang mampu memberikan peningkatan peluang pengembangan diri. Oleh karena itu penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengumpulkan jumlah sampel yang lebih bervariasi sehingga dapat lebih memberikan gambaran yang komprehensif mengenai fenomena intensi keluar di kalangan para profesional TI.

Kata kunci: Komitmen Afektif, Dukungan Organisasional Persepsian, Intensi Keluar, Variabel Moderasi.

ABSTRACT

This study examined the effect of Affective Commitment on Turnover Intention, and the moderating role of Perceived Organizational Support on the relationship between Affective Commitment and Turnover Intention. We did this study to IT professionals that were selected as sample using accidental sampling technique. There were 97 online questionnaires collected and analyzed using Linear Regression and Moderated Regression Analysis (MRA).

The result showed that Affective Commitment had a significant negative effect on Turnover Intention, yet Perceived Organizational Support played no moderating role between Affective Commitment and Turnover Intention. Another research finding showed that millenials generation as majority demographic structure in this study had high Turnover Intention meanwhile their Affective Commitment and Perceived Organizational Support were high as well. It related to their unique characteristics that perceived job hopping as a normal trend, so they always opened to new opportunities in other organizations. Future research can involve more diverse sample so it will give more comprehensive facts about IT professional turnover phenomenon.

Key words: Affective Commitment, Perceived Organizational Support, Turnover Intention, Moderator Variable.