

ABSTRAK

Sebagai modal intelektual, sumber daya manusia merupakan asset paling berharga yang dimiliki oleh perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia. Tantangan terbesar dalam mempertahankan sumber daya manusia adalah *turnover* pada karyawan yang berkualitas. Intensi *turnover* karyawan dapat dipengaruhi oleh intensi *turnover*. Intensi *turnover* dapat dipengaruhi oleh *perceived organizational support* dan komitmen afektif. Hipotesis dalam penelitian ini adalah “peran *perceived organizational support* dalam memprediksi intensi *turnover* tergantung pada tinggi rendahnya komitmen afektif karyawan”. Penelitian ini dilakukan terhadap 173 karyawan di hotel berbintang empat di kota Yogyakarta. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini tidak dapat diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen afektif tidak dapat menjadi variabel moderator karena skor $F=15,928$ dan taraf signifikansinya (p) lebih dari 0,05 ($p=0,191$). Meskipun variabel komitmen afektif tidak dapat memperkuat atau memperlemah peran POS dalam memprediksi intensi *turnover*, komitmen afektif tetap menunjukkan hubungan negatif dengan intensi *turnover* ($r=0,345, p<0,01$).

Kata kunci: intensi *turnover*, komitmen afektif, *perceived organizational support*, karyawan perhotelan

ABSTRACT

As an intellectual capital, Employees are the most precious assets of the company. The role of employees as an intellectual capital is one of the reason why the company should retent the employees. Retaining employees becomes the biggest barrier when the company lost their high performer employee due to turnover. One of the factors that cause turnover is turnover intention. Turnover intention can be influenced by perceived organizational support and affective commitment. The hypothesis of this research is “perceived organizational support can predict turnover intention depends on the level of employees’ affective commitment”. The research was done to 173 employees from four places of four star-hotels located in Yogyakarta City. The hypothesis that was proposed can not be accepted. The result of the research showed that affective commitment can not strengthen or weaken the role of perceived organizational support in predicting turnover intention because the score of $F=15,928$ with the level of significance (p) is more than 0,05 ($p=0,191$). Althought affective commitment can not influence the strength of prediction between POS and turnover inention, affective commitment still show negative correlation with turnover intention ($r=0,345, p<0,01$).

Keywords: turnover intention, affective commitment, perceived organizational support, hotel employees



UNIVERSITAS
GADJAH MADA

Peran Perceived Organizational Support terhadap Intensi Turnover dengan Komitmen Afektif sebagai Variabel Moderator

ANINDYA PRITANADHIRA, Drs. Isaac Jogues Kiyok Sito Meiyanto, Ph.D., Psikolog
Universitas Gadjah Mada, 2018 | Diunduh dari <http://etd.repository.ugm.ac.id/>