

## **PENGARUH ORGANIZATIONAL SUPPORT DAN ORGANIZATIONAL CULTURE TERHADAP AFFECTIVE COMMITMENT DAN TURNOVER INTENTION**

**Muladi Ajismito<sup>1</sup>, Yusi Yusianto<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta

*Email: muladi.115180001@stu.untar.ac.id*

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta\*

*Email: yusiy@fe.untar.ac.id*

\*Penulis Korespondensi

*Masuk: 04-08-2022, revisi: 02-09-2022, diterima untuk diterbitkan: 16-09-2022*

---

### **ABSTRAK**

Untuk menanggulangi dampak dari Covid-19, pemerintah mengeluarkan kebijakan-kebijakan seperti penguncian wilayah. Akibatnya, perusahaan di Indonesia terkena dampak dari kebijakan tersebut sehingga harus mengurangi aktivitasnya. Hal tersebut menyebabkan karyawan dikeluarkan dari perusahaan secara besar-besaran, pengurangan jam kerja karyawan, dan pemotongan gaji karyawan. Isu-isu tersebut menyebabkan karyawan untuk berniat keluar dari perusahaan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *perceived organizational support* dan *organizational learning culture* terhadap *turnover intention* serta apakah *affective commitment* dapat memediasi hubungan antara variabel tersebut. Responden dalam penelitian ini adalah 90 karyawan tetap DKI Jakarta yang berpendidikan minimal D3. Metode dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel yaitu *non-probability*. Alat analisis data yang digunakan adalah SmartPLS 3. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisioner melalui platform *Google form*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan, *organizational learning culture* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. *Affective commitment* ditemukan tidak dapat menjadi mediasi pengaruh dari variabel independen.

**Kata Kunci:** *Turnover intention, perceived organizational support, organizational learning culture, affective commitment*

### **ABSTRACT**

*To reduce the impacts of Covid-19, the government issued policies such as regional lockdowns. As a result, companies in Indonesia are affected by this policy and have to reduce their activities. The Companies layoff employees on a large scale, reduce working hours, and cut employee salaries. Due to these reasons, the employee wants to leave or quit the company. This study was conducted to determine the effect of perceived organizational support and organizational learning culture on the turnover intention in Jakarta and whether affective commitment can mediate the relationship between these variables. Respondents in this study were 90 permanent employees of DKI Jakarta with a minimum education of D3. The method in this study is a quantitative method with a non-probability sampling technique. The data analysis tool used is SmartPLS 3. Data collection is done by distributing questionnaires through the google form platform. The results of this study indicate that perceived organizational support has a negative and significant effect on turnover intention. Meanwhile, organizational learning culture does not have a significant effect on turnover intention. The Affective commitment was found to be unable to mediate the influence of the independent variable*

**Keywords:** *Turnover intention, perceived organizational support, organizational learning culture, affective commitment*

## 1. PENDAHULUAN

### Latar belakang

Pandemi Covid-19 telah menyebabkan peningkatan kematian secara dramatis di seluruh dunia dan menghadirkan tantangan yang belum pernah terjadi sebelumnya bagi kesehatan masyarakat, sistem pangan, dan dunia kerja (World Health Organization, 2020). Hal ini menyebabkan pemerintah mengeluarkan kebijakan-kebijakan untuk menanggulangi dampak dari Covid-19 yang berdampak negatif terhadap perusahaan yang beroperasi di wilayah Indonesia. DKI Jakarta sebagai pusat ekonomi juga terkena dampak dari kebijakan pemerintah. Laju pertumbuhan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) DKI Jakarta pada tahun 2020 turun sebesar -2,52% (BPS, 2022). Gubernur DKI Jakarta, Anies Baswedan menyatakan pembatasan kegiatan masyarakat untuk mengatasi penyebaran Covid-19 berpengaruh terhadap penurunan daya beli masyarakat (Barus, 2021). Pada tahun 2020, 139.288 pekerja di-PHK dan tidak menerima upah (Sari, 2020). Secara umum, dampak yang paling dirasakan pekerja DKI Jakarta adalah pengurangan jam kerja, dengan setidaknya 1,2 juta pekerja yang terdampak (Jayani, 2021).

Lacity, Lyer dan Rudramuniyaiah (2008) mendefinisikan *turnover intention* sebagai sejauh mana seorang karyawan berencana untuk meninggalkan organisasi. *Turnover intention* dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain, kepemimpinan, pemberdayaan, keterikatan, komitmen afektif, budaya pembelajaran, dukungan organisasi, stress kerja, kepuasan kerja, kompensasi, dan komitmen resiliensi (Albrech dan Andreetta, 2011; Marcella dan Ie, 2022; Tonnisen dan Ie, 2022; Islam, Ahmed dan Ahmad, 2015),

Penelitian ini menggunakan variabel independen *perceived organizational support* dan *organizational learning culture* dalam memprediksi *turnover intention* karyawan, mereplikasi penelitian yang dilakukan oleh Islam, Ahmed dan Ahmad (2015). Menurut Neves dan Eisenberger (2014), *perceived organizational support* adalah bagaimana persepsi karyawan terhadap bagaimana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Islam, Ahmed dan Ahmad (2015) menyatakan *organizational learning culture* sebagai organisasi yang mengedepankan pembelajaran berkelanjutan diantara individu. *Affective commitment* adalah keterikatan emosional karyawan dengan organisasi (Islam, Ahmed & Ahmad, 2015). *Affective commitment* dapat digunakan sebagai mediasi dalam berbagai penelitian yang meneliti hubungan antededen-antededen *turnover intention* dengan *turnover intention* (Fazio, Gong, Sims & Yurova, 2017; Wong & Wong, 2017; Islam, Ahmed & AHmad, 2015).

### Rumusan masalah

Peranan Sumber Daya Manusia sangat penting bagi perkembangan suatu perusahaan. Oleh karenanya, perusahaan perlu menjaga agar karyawan yang berkualitas tidak keluar dari perusahaan. Maka dari itu, perusahaan perlu mengantisipasi niat karyawan untuk berhenti bekerja. Perusahaan sebaiknya mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi niat karyawan untuk berhenti bekerja (*turnover intention*). Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah *perceived organizational support*, *organizational learning culture*, dan *affective commitment*. Perusahaan perlu mengetahui hubungan faktor-faktor tersebut dengan *turnover intention*:

1. Apakah *perceived organizational support* mempengaruhi *turnover intention*?
2. Apakah *organizational learning culture* mempengaruhi *turnover intention*?
3. Apakah *affective commitment* mempengaruhi *turnover intention*?
4. Apakah *affective commitment* dapat memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap *turnover intention*?
5. Apakah *affective commitment* dapat memediasi pengaruh *organizational learning culture* terhadap *turnover intention*?

## 2. METODE PENELITIAN

### Desain penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan yang menggunakan data dalam bentuk angka atau nilai yang umumnya dikumpulkan dari pertanyaan terstruktur. Studi yang digunakan adalah studi kausal, di mana studi ditujukan untuk mengetahui satu atau lebih faktor yang menyebabkan suatu masalah (Sekaran & Bougie, 2016). Analisis data menggunakan *partial least square* (PLS).

### Populasi, teknik pemilihan sampel, dan ukuran sampel

#### Populasi

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh penduduk yang bekerja yang memiliki status karyawan di daerah DKI Jakarta yaitu sebanyak 2.799.147 jiwa (BPS, 2022).

#### Teknik pemilihan sampel

Teknik pemilihan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *nonprobability sampling*, dengan jenis *nonprobability sampling* yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan kriteria karyawan tetap yang bekerja di DKI Jakarta dengan pendidikan minimal D3 yang sudah bekerja di perusahaan selama minimal satu tahun.

#### Ukuran sampel

Sampel penelitian adalah sebanyak 90 karyawan. Penentuan sampel ini didasarkan pada Sekaran dan Bougie (2016) yang menyatakan bahwa sampel untuk studi perilaku dan studi sosial adalah sebanyak lebih dari 30 sampel hingga kurang dari 500 sampel.

### Operasionalisasi variabel dan instrumen

*Perceived organizational support* adalah keyakinan seorang anggota organisasi terhadap tanggung jawab organisasi dalam menghargai kontribusinya dan kesiapan organisasi dalam menjaga kesejahteraan karyawan (Neves & Eisenberger, 2014). Untuk menganalisis *perceived organizational support*, digunakan operasionalisasi variabel berikut yang diadaptasi dari Neves & Eisenberger. Indikator yang digunakan dalam POS antara lain, menghargai kontribusi karyawan (POS1), menindaklanjuti keluhan dari karyawan (POS2), mempedulikan kesejahteraan karyawan (POS3), memperhatikan kepuasan kerja karyawan (POS4), dan mendukung keberhasilan pekerjaan karyawan (POS5).

*Organizational learning culture* adalah budaya organisasi yang mendukung pembelajaran individu agar organisasi dapat meningkatkan performanya, beradaptasi, dan fleksibel (Islam, Ahmed & Ahmad, 2015). Instrumen yang digunakan adalah adaptasi dari 21 pernyataan yang digunakan oleh Leufvén, Vitrakoti, Bergström, Ashish, & Målqvist (2015). Indikator yang digunakan dalam OLC antara lain, menciptakan lingkungan pembelajaran (OLC1), menciptakan lingkungan yang menghargai proses (OLC2), menciptakan lingkungan yang transparan (OLC3), menciptakan lingkungan yang membangun kepercayaan antar karyawan (OLC4), mendorong karyawan untuk dapat bekerja secara tim (OLC5), mengevaluasi kinerja karyawan secara berkala (OLC6), memberikan pelatihan karyawan secara berkala (OLC7), mengevaluasi pelatihan karyawan secara berkala (OLC8), menciptakan lingkungan yang mendorong kreativitas (OLC9), mendorong karyawan untuk berpikir dalam perspektif global (OLC10), dan pimpinan melakukan supervisi kepada bawahannya (OLC11).

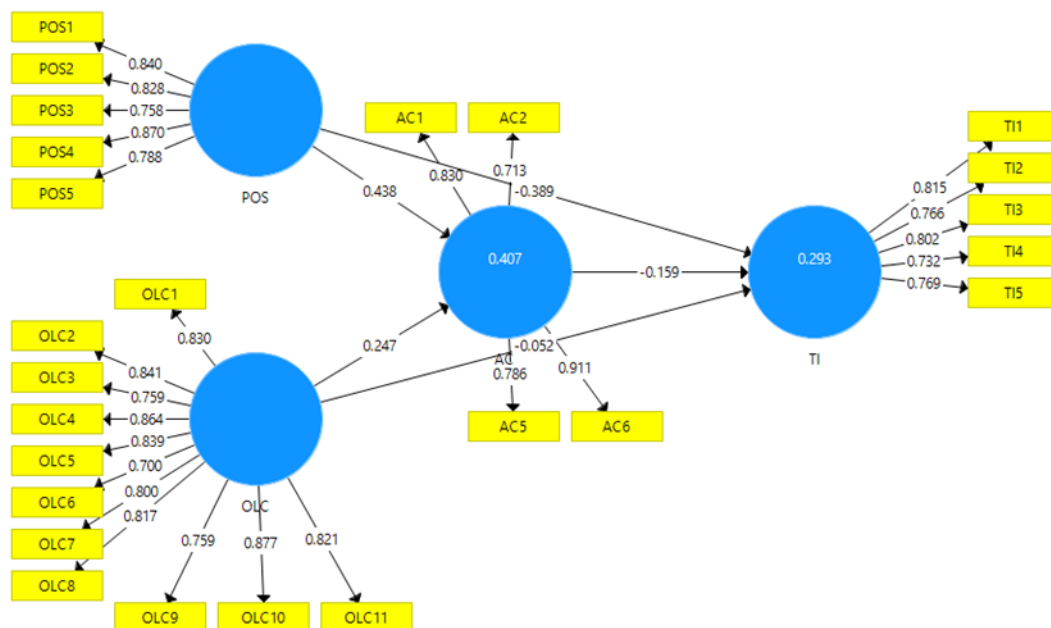
*Affective commitment* didefinisikan dapat didefinisikan sebagai keterikatan afektif pada tujuan dan nilai organisasi, pada peran seseorang dalam kaitannya dengan tujuan dan nilai organisasi,

dan pada keberlangsungan organisasi. (Alqudah, Penela, & Samartin, 2021). Instrumen yang digunakan diadaptasi dari Alqudah, Penela, dan Sanmartin. Indikator yang digunakan dalam AC antara lain, berkomitmen kepada perusahaan (AC1), memiliki hubungan emosional dengan perusahaan (AC2), melihat permasalahan perusahaan sebagai permasalahan sendiri (AC3), senang membicarakan perusahaan saya dengan orang lain (AC4), ingin terus berkarir di perusahaan (AC5), dan bangga menjadi bagian dari perusahaan saya (AC6).

*Turnover intention* adalah sejauh mana seorang karyawan berencana untuk meninggalkan organisasi (Lacity, Lyer & Rudramuniyaiah, 2008). Instrumen yang digunakan diadaptasi dari Jacobs dan Roodt (2007). Indikator yang digunakan dalam TI, antara lain, mempertimbangkan untuk berhenti bekerja dari perusahaan (TI1), karir kurang berkembang di perusahaan (TI2), mulai mencari pekerjaan di perusahaan lain (TI3), ingin pindah ke perusahaan meskipun dengan kompensasi serupa (TI4), tidak tertarik untuk terus bekerja di perusahaan (TI5), pekerjaan belum memenuhi kebutuhan sepenuhnya (TI6), nilai pribadi tidak sesuai dengan nilai perusahaan (TI7), dan mulai memikirkan untuk mendirikan perusahaan sendiri (TI8).

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah model penelitian dikatakan layak untuk digunakan berdasarkan uji validitas dan uji reliabilitas, maka langkah selanjutnya adalah menguji model struktural (*inner model*) (Yahaya dkk., 2019). *Inner model* adalah model yang menggambarkan hubungan antar variabel laten dalam penelitian.



Gambar 1. Hasil uji validitas konvergen *outer loadings*

Nilai yang menghubungkan *perceived organizational support* dan *organizational learning culture* dengan *affective commitment* adalah 0,438 dan 0,247, yang memiliki arti bahwa kedua variabel tersebut secara positif mempengaruhi *affective commitment*. Nilai yang menghubungkan *perceived organizational support* dan *organizational learning culture* dengan *turnover intention* adalah -0,389 dan -0,052. Hal ini menunjukkan kedua variabel tersebut secara negatif mempengaruhi *turnover intention*. Nilai yang menghubungkan antara *affective commitment*

dengan *turnover intention* adalah -0,159, maka *affective commitment* mempengaruhi secara negatif *turnover intention*.

### Hasil analisis data

#### Uji koefisien determinasi (*R-Square* ( $R^2$ ))

Berdasarkan tabel 1, nilai  $R^2$  dari *affective commitment* adalah 0,407 dan nilai  $R^2$  dari *turnover intention* adalah 0,293. Ini berarti 40,7% dari *affective commitment* dijelaskan oleh model penelitian dan 59,3% lainnya dijelaskan oleh variabel independen yang tidak diteliti. Untuk *turnover intention*, dijelaskan sebesar 29,3% oleh model penelitian dan 70,7% lainnya dijelaskan oleh variabel independen yang tidak diteliti.

Tabel 1. Hasil uji koefisien determinasi  $R^2$

Variabel	<i>R Square</i>
<i>Affective Commitment</i>	0,407
<i>Turnover Intention</i>	0,293

#### Uji *Goodness of Fit* (GoF)

Model penelitian harus dievaluasi kecocokannya berdasarkan keseluruhan dari model yang diestimasi melalui uji berbasis *bootstrap* dari kecocokan model keseluruhan. SRMR dapat digunakan sebagai ukuran kecocokan perkiraan untuk mendapatkan bukti empiris untuk teori yang diusulkan (Yahaya dkk., 2019). Model penelitian dapat digunakan apabila nilai SRMR adalah 0,80 atau lebih kecil.

Berdasarkan tabel 2, keseluruhan model dikatakan cocok untuk digunakan karena memiliki nilai SRMR sebesar 0,08. Nilai ini telah memenuhi syarat dari *Goodness of Fit* (GoF).

Tabel 2. Hasil uji *Goodness of Fit*

Variabel	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimated Model</i>
SRMR	0,08	0,08

#### Evaluasi pengukuran redundansi $Q^2$

Nilai  $Q^2$  digunakan untuk menilai akurasi prediksi model jalur PLS. Metrik ini didasarkan pada uji *blindfolding*. Semakin besar nilai  $Q^2$ , maka semakin kecil perbedaan antara nilai prediksi dengan nilai asli.

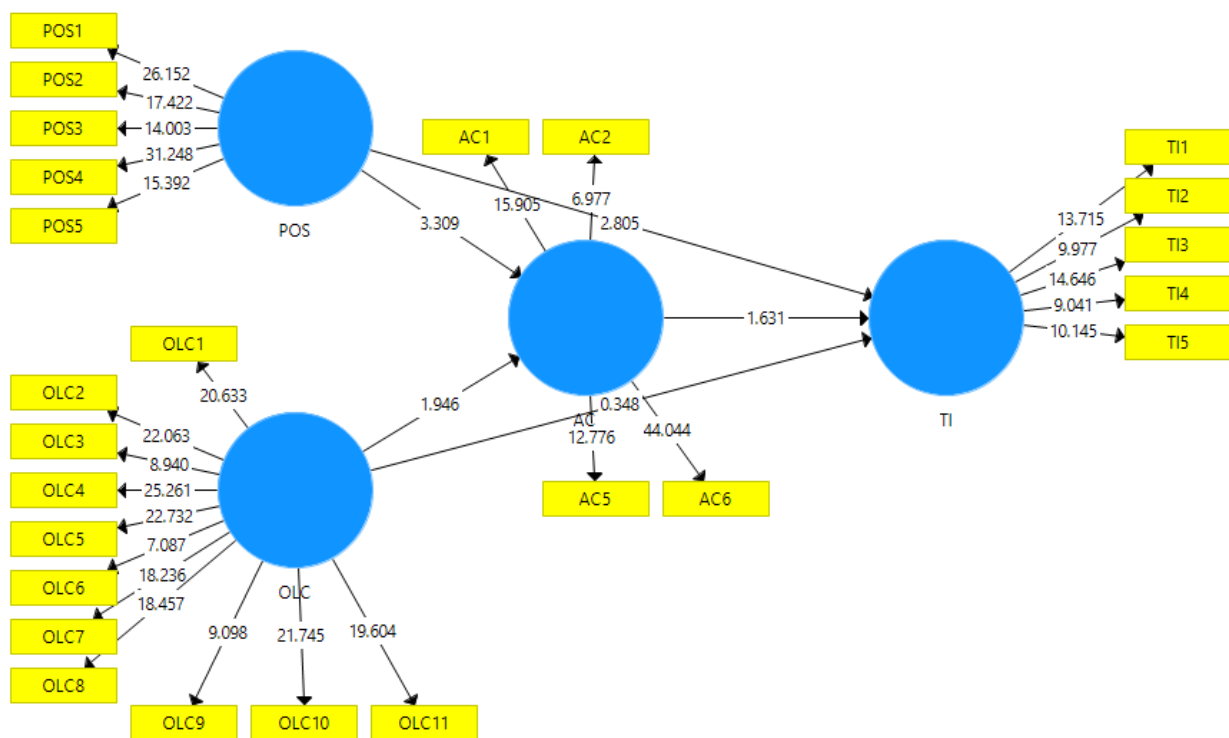
Berdasarkan Tabel 3, maka model penelitian dapat digunakan dengan relevansi prediktif kecil untuk *turnover intention* dan relevansi prediktif sedang untuk *affective commitment*.

Tabel 3. Evaluasi pengukuran redundansi

	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
POS	450,000	450,000	
OLC	990,000	990,000	
AC	360,000	268,958	0,253
TI	450,000	379,701	0,156

#### Kontribusi indikator terhadap variabel

*Bootstrapping* adalah prosedur yang digunakan untuk mengevaluasi signifikansi hipotesis. (Yahaya dkk., 2019).



Gambar 2. Hasil bootstrapping

**Uji hipotesis**

Berdasarkan hasil penelitian, variabel *perceived organizational support* berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada tingkat keyakinan 95% dengan original sample sebesar -0,389 dan *p-value* 0,005. Variabel *organizational learning culture* berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* dengan original sample sebesar -0,052 dan *p-value* sebesar 0,728. Variabel *affective commitment* berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* dengan original sample sebesar -0,159 dan *p-value* sebesar 0,104. *Affective commitment* tidak dapat memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap *turnover intention* dengan original sample -0,07 dan *p-value* sebesar 0,169 maupun memediasi pengaruh *organizational learning culture* terhadap *turnover intention* dengan original sample sebesar -0,039 dan *p-value* sebesar 0,282. Tabel 4 hingga tabel 6 menunjukkan hasil uji t-statistik *direct effect*, *specific indirect effect*, dan *total effect* dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen.

Tabel 4. Uji t-statistik *direct effect*

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>t-statistics ( O/STDEV )</i>	<i>p-values</i>
POS -> TI	-0,389	-0,408	0,139	2,805	0,005
OLC -> TI	-0,052	-0,037	0,149	0,348	0,728
AC -> TI	-0,159	-0,164	0,097	1,631	0,104
POS -> AC	0,438	0,431	0,132	3,309	0,001
OLC -> AC	0,247	0,260	0,127	1,946	0,052

Tabel 5. Uji t-statistik *specific indirect effect*

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>t-statistics ( O/STDEV )</i>	<i>p-values</i>
POS -> AC -> TI	-0,07	-0,071	0,050	1,379	0,169
OLC -> AC -> TI	-0,039	-0,043	0,036	1,076	0,282

Tabel 6. Uji t-statistik *total effect*

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>t-statistics ( O/STDEV )</i>	<i>p-values</i>
POS -> TI	-0,459	-0,478	0,128	3,586	0,000
OLC -> TI	-0,091	-0,080	0,147	0,620	0,536
AC -> TI	-0,159	-0,164	0,097	1,631	0,104
POS -> AC	0,438	0,431	0,132	3,309	0,001
OLC -> AC	0,247	0,260	0,127	1,946	0,052

## Pembahasan

Berdasarkan jawaban responden atas pernyataan-pernyataan dalam kuesioner, terdapat beberapa poin yang dapat disampaikan. Pertama, karyawan tidak ingin keluar dari perusahaan. Motif untuk keluar dari perusahaan cenderung rendah. Hal tersebut dapat dilihat dari jawaban responden atas indikator-indikator dari *turnover intention*. Kedua, *perceived organizational support* karyawan terhadap perusahaan sudah baik. Namun, karyawan menilai perusahaan kurang menindaklanjuti keluhan dari para karyawan dan cenderung kurang memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Ketiga, *organizational learning culture* di perusahaan dirasakan oleh karyawan. Namun, cukup banyak catatan mengenai variabel ini, antara lain, karyawan menilai perusahaan kurang menciptakan lingkungan yang transparan dan cenderung kurang menciptakan lingkungan yang membangun kepercayaan antar karyawan di perusahaan. Selain itu, meskipun perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawannya, perusahaan tidak mengevaluasi pelatihan yang telah diberikan secara berkala. Kemudian, perusahaan cenderung kurang menciptakan lingkungan yang mendorong kreativitas para karyawan. Keempat, meskipun secara eksplisit karyawan menyatakan komitmen kepada perusahaan, namun secara implisit *affective commitment* kurang ditunjukkan oleh karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari jawaban responden bahwa, antara lain karyawan kurang memiliki hubungan emosional dengan perusahaan, kurang melihat permasalahan perusahaan sebagai permasalahan mereka sendiri, cenderung enggan membicarakan perusahaan tempat mereka bekerja kepada orang lain, dan cenderung tidak ingin terus berkarir di perusahaan.

Secara keseluruhan, berdasarkan hasil analisis data di atas yang menyatakan dari dua variabel independen (yaitu *perceived organizational support* dan *organizational learning culture*), hanya *perceived organizational support* yang didukung secara statistik. Apabila membandingkan *direct effect* dan *indirect effect perceived organizational support*, maka terlihat bahwa pengaruh langsung jauh lebih besar daripada tidak langsung. Hal tersebut terutama pengaruh *affective commitment* terhadap *turnover intention* tidak signifikan. Hubungan *affective commitment* dan *turnover intention* yang tidak signifikan tersebut, tidak mendukung hasil dari Jano, Satardien dan Mahembe (2019) dan Ahmed dan Nawaz (2015) yang menemukan *affective commitment* berdampak negatif kepada *turnover intention* karyawan.

*Perceived organizational support* berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini berarti apabila dukungan perusahaan yang diberikan kepada karyawan dianggap baik oleh karyawan, maka karyawan tersebut tidak mau untuk keluar dari perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Madden, Mathias dan Madden (2015), Fazio, Gong, Sims, dan Yurova (2017), dan Avanzi, Fraccaroli, Sarchielli, Ullrich dan Dick (2014).

*Organizational learning culture* berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Berdasarkan hasil deskripsi objek penelitian mengenai *organizational learning culture*, terdapat indikator di mana banyak karyawan memilih opsi

“netral” terhadap pernyataan OLC3, OLC4, OLC7, dan OLC8. Hal ini mengurangi dampak negatif *organizational learning culture* terhadap *turnover intention*. Meskipun demikian, arah dari hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Lin dan Huang (2020), Islam, Khan, Norulkamar, dan Ahmed (2013), dan Islam et al. (2014)

*Affective commitment* tidak dapat memediasi pengaruh negatif *perceived organizational support* terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini disebabkan oleh pengaruh *affective commitment* yang tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Meskipun demikian, *affective commitment* tetap memiliki efek mediasi dalam pengaruh negatif *perceived organizational support* terhadap *turnover intention* karyawan pada tingkat keyakinan yang rendah, di mana arah dari hasil pengujian ini sesuai dengan penelitian Fazio et al. (2017), Wong dan Wong (2017), dan Bibi, Khalid, dan Husain (2019).

*Affective commitment* tidak dapat memediasi pengaruh negatif *organizational learning culture* terhadap *turnover intention*. Hal ini disebabkan oleh pengaruh *affective commitment* yang tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Meskipun demikian, *affective commitment* tetap memiliki efek mediasi dalam pengaruh negatif *organizational learning culture* terhadap *turnover intention* karyawan pada tingkat keyakinan yang rendah, di mana arah dari hasil pengujian ini sesuai dengan penelitian Islam et al. (2013) dan Islam, Khan, dan Bukhari (2016).

#### 4. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah *perceived organizational support*, *organizational learning culture*, dan *affective commitment* dapat mempengaruhi secara negatif *turnover intention* karyawan, serta apakah *affective commitment* dapat memediasi pengaruh *perceived organizational support* dan *organizational learning culture* terhadap *turnover intention*. Dari hasil penelitian, terdapat kesimpulan yaitu:

1. *Perceived organizational support* berdampak negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan tetap yang bekerja di DKI Jakarta
2. *Organizational learning culture* berdampak negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan tetap yang bekerja di DKI Jakarta.
3. *Affective commitment* berdampak negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan tetap yang bekerja di DKI Jakarta.
4. *Affective commitment* tidak dapat memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap *turnover intention* karyawan tetap yang bekerja di DKI Jakarta.
5. *Affective commitment* tidak dapat memediasi pengaruh *organizational learning culture* terhadap *turnover intention* karyawan tetap yang bekerja di DKI Jakarta.

Berdasarkan hasil penelitian, saran yang dapat diberikan kepada perusahaan yang di DKI Jakarta adalah perusahaan perlu menindaklanjuti keluhan dari karyawan serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam upaya meningkatkan dukungan perusahaan yang dirasakan oleh karyawan (*perceived organizational support*), sehingga diharapkan dapat menurunkan *turnover intention* karyawan yang bekerja di perusahaan.

#### Ucapan terima kasih

Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan artikel ini. Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., MBA, Bapak Dr. Keni, S.E., M.M., Bapak Yusi Yusianto, S.E., M.E., keluarga penulis, orang tua penulis, teman-teman penulis, serta responden yang telah membantu dan memberi dukungan selama penulisan artikel.



## REFERENSI

- Ahmed, M., & Nawaz, N. (2015). Impact of Organizational Commitment on Employee Turnover: A Case Study of Pakistan International Airlines (PIA). *Industrial Engineering Letters*, 5, 57-69.
- Albrecht, S.L. and Andretta, M. (2011), The influence of empowering leadership, empowerment and engagement on affective commitment and turnover intentions in community health service workers: Test of a model. *Leadership in Health Services*, 24(3), 228-237.
- Alqudah, I.H.A., Penela, A.P., & Sanmartin, E.R. (2021). High-performance human resource management practices and readiness for change: An integrative model including affective commitment, employees' performance, and the moderating role of hierarchy culture. *European Research on Management and Business Economics*. 28(1), 1-12.
- Avanzi, L., Fraccaroli, F., Sarchielli, G., Ullrich, J., & van Dick, R. (2014). Staying or leaving: A combined social identity and social exchange approach to predicting employee turnover intentions. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 272-289.
- Badan Pusat Statistik. (2022). Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia. Februari. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Badan Pusat Statistik (2022). "Laju Pertumbuhan Produk Domestik Regional Bruto Atas Dasar Harga Konstan 2010 Menurut Provinsi", available at <https://www.bps.go.id/indicator/52/291/1/-seri-2010-laju-pertumbuhan-produk-domestik-regional-bruto-atas-dasar-harga-konstan-2010-menurut-provinsi.html> (accessed July 26, 2022).
- Barus, Carlos Roy Fajarta (2021), "Dampak Pandemi Covid-19, Anies Sebut Ekonomi DKI Jakarta Tertekan" available at <https://www.idxchannel.com/economics/dampak-pandemi-covid-19-anies-sebut-ekonomi-dki-jakarta-tertekan> (accessed July 26, 2022).
- Bibi, A., Khalid, M. A. & Hussain, A. (2019). Perceived organizational support and organizational commitment among special education teachers in Pakistan. *International Journal of Educational Management*, 33(5), 848-859.
- Fazio, J., Gong, B., Sims, R. & Yurova, Y. (2017). The role of affective commitment in the relationship between social support and turnover intention. *Management Decisions*, 56(3), 512-525.
- Islam, T., Ahmed I. & Ahmad, U.N.B.U. (2015). The influence of organizational learning culture and perceived organizational support on employee's affective commitment and turnover intention. *Nankai Business Review*, 6(4), 417-431.
- Islam, T., Khan, M.M. & Bukhari, F. H. (2016). The role of organizational learning culture and psychological empowerment in reducing turnover intention and enhancing citizenship behavior. *The Learning Organization*, 23(2/3), 156-169.
- Islam, T., Khan, S. R., Norulkamar, U. & Ahmed, I. (2013). Organizational learning culture and leader-member exchange quality: The way to enhance organizational commitment and reduce turnover intentions. *The Learning Organization*, 20(4/5), 322-337.
- Jacobs, E. and Roodt, G. (2007), The development of a knowledge sharing construct to predict turnover intentions. *Aslib Proceedings*, 59(3), 229-248.
- Jano, R., Satardien, M., & Mahembe, B. (2019). The relationship between perceived organisational support, organisational commitment and turnover intention among employees in a selected organisation in the aviation industry. *SA Journal of Human Resource Management*, 17(1), 1-8.

- Jayani, Dwi Hadya (2021), “1,4 Juta Pekerja Jakarta Terdampak Covid-19 per Februari 2021”, available at: <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/05/16/14-juta-pekerja-jakarta-terdampak-covid-19-per-februari-2021> (accessed July 26, 2022).
- Joint statement by ILO, FAO, IFAD, and WHO (2020), “Impact of COVID-19 on people’s livelihoods, their health and our food systems”, available at: <https://www.who.int/news/item/13-10-2020-impact-of-covid-19-on-people's-livelihoods-their-health-and-our-food-systems> (accessed July 7, 2021).
- Lacity, M.C., Lyer, V.V. & Rudramuniyaiah, P.S. (2008). Turnover intentions of Indian IS professionals. *Information Systems Frontiers on Outsourcing*, 10, 225–241
- Lin C. Y. & Huang C. (2020). Employee turnover intentions and job performance from a planned change: the effects of an organizational learning culture and job satisfaction. *International Journal of Manpower*, ahead-of-print(ahead-of-print)
- Madden, L., Mathias, B. D. & Madden, T. M. (2015). In good company: The impact of perceived organizational support and positive relationships at work on turnover intentions. *Management Research Review*, 38(3), 242-263.
- Marcella, J. & Ie, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Turnover Intention. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 6(1), 213-223. <https://doi.org/10.24912/jmieb.v6i1.18321>
- Neves, P. & Eisenberger, R. (2014). Risk taking in organizations: The contribution of perceived organizational support. *Journal of Managerial Psychology*, 29, 187-205.
- Sari, Nursita (2020), “Dampak Covid-19, Sebanyak 139.288 Pekerja di Jakarta Kena PHK dan Dirumahkan” available at <https://megapolitan.kompas.com/read/2020/04/05/09262471/dampak-covid-19-sebanyak-139288-pekerja-di-jakarta-kena-phk-dan-dirumahkan> (accessed at July 27, 2022).
- Sekaran, U. & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: a skill-building approach*. (7<sup>th</sup> ed.). West Sussex: John Wiley & Sons.
- Tonnisen, U.K. & Ie, M. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Resiliensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 4(1), 156-163. <https://doi.org/10.24912/jmieb.v4i1.7715>
- Wong, Y. W. & Wong Y. (2017). The effects of perceived organisational support and affective commitment on turnover intention. *Journal of Chinese Human Resource Management*, 8(1), 2-21
- Yahaya, M. L., Murtala, Z. A. & Onukwube, H. N. (2019). Partial Least Squares (PLS-SEM): A Note for Beginners. *International Journal of Environmental Studies and Safety Research*. 4(4). 1-30.