

**PENGARUH KESEPIAN DI TEMPAT KERJA DAN DUKUNGAN
ORGANISASIONAL YANG DIPERSEPSIKAN TERHADAP KEINGINAN
UNTUK BERPINDAH KERJA YANG DIMEDIASI OLEH KOMITMEN
ORGANISASIONAL**

(Studi pada Karyawan Perusahaan Sekuritas Anggota Bursa Efek Indonesia)

Tesis S-2

Program Magister Manajemen



Diajukan Oleh :

Desi Wahyuni

18911007

**PROGRAM PASCASARJANA FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2021**

**PENGARUH KESEPIAN DI TEMPAT KERJA DAN DUKUNGAN
ORGANISASIONAL YANG DIPERSEPSIKAN TERHADAP KEINGINAN
UNTUK BERPINDAH KERJA YANG DIMEDIASI OLEH KOMITMEN
ORGANISASIONAL**

(Studi pada Karyawan Perusahaan Sekuritas Anggota Bursa Efek Indonesia)

TESIS

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar

magister di Jurusan Magister Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika,

Universitas Islam Indonesia

Ditulis Oleh :

Nama : Desi Wahyuni

Nomor Mahasiswa : 18911007

Jurusan : Magister Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**PROGRAM PASCASARJANA FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2021**

BERITA ACARA UJIAN TESIS

Pada hari Jumat tanggal 11 Juni 2021 Program Studi Manajemen Program Magister, Fakultas
Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia telah mengadakan ujian tesis yang
disusun oleh :

DESI WAHYUNI

No. Mhs. : 18911007

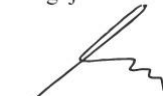
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan Judul:

**PENGARUH KESEPIAN DI TEMPAT KERJA DAN DUKUNGAN ORGANISASIONAL
YANG DIPERSEPSIKAN TERHADAP KEINGINAN UNTUK BERPINDAH KERJA YANG
DIMEDIASI OLEH KOMITMEN ORGANISASIONAL
(Studi pada Karyawan Perusahaan Sekuritas Anggota Bursa Efek Indonesia)**

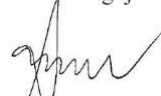
Berdasarkan penilaian yang diberikan oleh Tim Penguji,
maka tesis tersebut dinyatakan **LULUS**

Penguji I



Prof. Dr. Muafi, SE., M.Si.

Penguji II



Arif Hartono, SE., M.HRM., Ph.D.

Mengetahui

Ketua Program Studi Magister Manajemen,



Dr. Dwi Hartono Agus Harjito, M.Si.

HALAMAN PENGESAHAN



Yogyakarta, _____

Telah diterima dan disetujui dengan baik oleh :

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, consisting of a long, sweeping horizontal stroke followed by a series of smaller, connected loops and a final upward stroke.

Prof. Dr. Muafi, SE., M.Si.

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini saya, Desi Wahyuni menyatakan bahwa tesis dengan judul **“Pengaruh Kesepian di Tempat Kerja dan Dukungan Organisasional Yang Dipersepsikan Terhadap Keinginan Untuk Bepindah Kerja Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional (Studi pada Karyawan Perusahaan Sekuritas Anggota Bursa Efek Indonesia)”** adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam penulisan tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi apapun sesuai yang berlaku.

Yogyakarta, 21 Juni 2021



Desi Wahyuni

MOTTO

"Berhasil atau gagal itu bukan yang terpenting, yang terpenting adalah melakukan yang terbaik"

(Desi Wahyuni)

"Tidak ada kemlaratan yang lebih parah dari kebodohan (malas) dan tidak ada kekayaan yang lebih berguna dari kecerdasan (ilmu)"

(HR Ibnu Majah)

"Kekuatan dan perkembangan datang hanya dari usaha dan perjuangan yang terus menerus."

(Napoleon Hill)

الجمعة الاستاذة الانيسة

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim...

Alhamdulillah Puji Syukur Padamu Ya Allah...

Tesis ini kupersembahkan untuk keluarga ku tercinta,...

Kedua orangtua ku tercinta Bapak ku (Kasiyo) dan Ibu ku (Sugirah) yang selalu mendoakan dan mendukung setiap langkah ku...

Adikku tersayang Nurwita Pratama yang selalu memberikan semangat dalam menyelesaikan studi ini...

Dan untuk diriku yang tanpa lelah berjuang, berusaha, bekerja keras dan tanpa menyerah dalam menyelesaikan studi Magister Manajemen ini...

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh...

Segala puji syukur senantiasa penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, atas segala limpahan rahmat, hidayah, dan inayah-Nya kepada kita semua dengan disertai Sholawat dan salam kepada kepada Nabi besar junjungan kita Nabi Muhammad SAW, sehingga selalu memberikan kekuatan kepada penulis untuk dapat menyelesaikan penulisan tesis ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (Strata-2) Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia.

Penulis menyadari akan adanya kekurangan dalam tulisan ini sehingga mungkin tidak bisa disebut sebagai sebuah karya yang sempurna. Oleh karena itu, adanya kritik dan saran yang bersifat membangun dan konstruktif akan sangat membantu penulis dalam penyempurnaan karya tulis ini. Semoga dengan diberikan pengalaman ini, penulis dapat belajar banyak dan dapat menarik hikmah dari segala apa yang telah terjadi. Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan tesis ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan dari beberapa pihak hingga karya ini dapat dipertanggungjawabkan. Oleh karena itu, kepada merekalah penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya, semoga apa yang telah terjadi menjadi amal ibadah bagi kita bersama.

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan rasa hormat dan terima kasih yang tidak terhingga kepada:

1. Bapak Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Indonesia yang telah memimpin dan menjadi suri tauladan bagi kami sehingga penulis tesis ini dapat diselesaikan dengan lancar.
2. Bapak Jaka Sriyana, SE., M.Si., Ph.D. selaku Dekan di Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.

3. Bapak Dr. Dwipraptono Agus Harjito, M.Si. selaku Kepala Prodi Magister Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
4. Bapak Prof. Dr. Muafi, SE., M.Si, selaku Dosen Pembimbing tesis yang telah banyak membantu, membimbing, memberi saran, solusi, motivasi, doa dan mengarahkan baik pemikiran maupun semangat bagi penulis yang begitu besar hingga terselesaikannya tesis ini. Mohon maaf atas segala salah dan kekurangan penulis selama ini.
5. Bapak Drs. Arif Hartono, MHRM., Ph.D . Selaku Dosen Penguji tesis yang telah banyak memberikan bantuan dan bimbingan, saran, solusi, dan motivasi sehingga tesis ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Bapak dan ibu Dosen yang banyak memberikan ilmu, membimbing dan memotivasi penulis selama menempuh studi dan Staff akademik maupun non akademik Fakultas Bisnis dan Ekonomi yang telah membantu penulis dalam pembuatan surat-surat terkait penulisan tesis.
7. Kepada kedua orang tua ku, Bapak Kasiyo dan Ibu Sugirah yang senantiasa memberikan dukungan baik materil dan inmateril serta do'a dan kasih sayang yang tiada henti untuk penulis. Dan untuk adikku tercinta Nurwita Pratama yang selalu memberikan semangat, perhatian dan segala bantuan yang penulis butuhkan dalam menyelesaikan studi ini.
8. Kepada para karyawan perusahaan sekuritas anggota Bursa Efek Indonesia yang telah berpartisipasi dan turut membantu penulis dalam menyelesaikan tesis ini. Terkhusus untuk teman-teman PT. FAC Sekuritas Indonesia yang banyak memberikan do'a dan semangat.
9. Untuk teman-teman ku MM 51 C, Yasifa, Indri, Uzi, Indira, Arista, mbak Alis, Papang. Khusus nya mbak Fitri dan Wisnu yang banyak memberi nasehat dan *sharing*. Oja, Ulfah dan Giova *partner* tesis ku yang saling mendukung satu sama lain.
10. Untuk teman-teman angkatan MM 51 dan kelas peminatan SDM.

11. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu. Terimakasih do'a dan bantuannya.

Besar harapan penulis bahwa tesis ini dapat memberikan kontribusi yang positif bagi pihak-pihak yang membutuhkan, terutama bagi teman-teman mahasiswa/I S1 maupun magister, guna menambah khasanah keilmuan.

Akhir kata, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak sekali hal yang perlu disempurnakan atau diperbarui. Demikianlah pengantar dan ucapan terimakasih dari penulis. Atas perhatian yang diberikan, penulis ucapkan mengucapkan terima kasih.

Wassalammu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh...

Yogyakarta, Juni 2021

Desi Wahyuni

NIM. 18911007

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN BERITA ACARA UJIAN TESIS	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xvi
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Pertanyaan Penelitian.....	9
1.4 Tujuan Penelitian	10
1.5 Manfaat Penelitian	10
BAB II	13
KAJIAN PUSTAKA	13
2.1 Landasan Teori.....	13
2.2.1 <i>Loneliness In The Workplace</i>	13
1. Pengertian <i>Loneliness In The Workplace</i>	13
2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi <i>Loneliness</i>	17

3.	Indikator <i>Loneliness</i>	19
2.2.2	<i>Perceived Organizational Support</i> (POS)	20
1.	Pengertian <i>Perceived Organizational Support</i> (POS).....	20
2.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Perceived Organizational Support</i>	23
3.	Anteseden POS.....	25
4.	Indikator <i>Perceived Organizational Support</i>	26
2.2.3	<i>Organizational Commitment</i>	27
1.	Pengertian <i>Organizational Commitment</i>	27
2.	Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Organizational Commitment</i>	30
3.	Anteseden <i>Organizational Commitment</i>	31
4.	Indikator <i>Organizational Commitment</i>	33
2.2.4	<i>Intention To Leave</i>	35
1.	Pengertian <i>Intention To Leave</i>	35
2.	Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Intention to leave</i>	36
3.	Indikator <i>Intention To Leave</i>	38
2.2	Penelitian Terdahulu	40
2.2.1	Pengaruh dari Kesepian Ditempat Kerja terhadap Komitmen Organisasional	40
2.1.2	Pengaruh Kesepian Ditempat Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Kerja ..	49
2.2.3	Pengaruh dari Dukungan Organisasional Yang Dipersepsikan terhadap Komitmen Organisasional.....	58
2.2.4	Pengaruh dukungan organisasional yang dipersepsikan Terhadap Keinginan Berpindah Kerja	68
2.2.5	Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Berpindah Kerja .	77
2.2.6	Pengaruh Kesepian Di tempat Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Kerja Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional	87

2.2.7 Pengaruh Pengaruh dukungan organisasional yang dipersepsikan Terhadap Keinginan Berpindah Kerja Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional	92
2.3 Hubungan Antar Variabel	103
2.3.2 Hubungan Kesenian Ditempat Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Kerja	104
2.3.3 Hubungan Dukungan Organisasional Yang Dipersepsikan Terhadap Komitmen Organisasional	106
2.3.4 Hubungan Dukungan Organisasional Yang Dipersepsikan Terhadap Keinginan Berpindah Kerja	108
2.3.5 Hubungan Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Berpindah Kerja	110
2.3.6 Hubungan Kesenian Ditempat Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Kerja Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional	112
2.3.7 Hubungan Dukungan Organisasional Yang Dipersepsikan Terhadap Keinginan Berpindah Kerja Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional	113
2.4 Kerangka Pikir Penelitian	115
BAB III	116
METODE PENELITIAN	116
3.1 Pendekatan Penelitian	116
3.2 Lokasi Penelitian	116
3.3 Populasi dan Sample	117
3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian	120
3.4.1 Kesenian di tempat kerja	121
3.4.2 Dukungan Organisasional Yang Dipersepsikan	122
3.4.3 Komitmen Organisasional	124
3.4.4 Keinginan Untuk Berpindah Kerja	126

3.5	Jenis dan Teknik Pengumpulan Data.....	131
3.5.1	Jenis Data.....	131
3.5.2	Teknik pengumpulan data.....	132
3.6	Teknik Analisis Data.....	133
3.6.1	Uji Validitas.....	133
3.6.2	Uji Reabilitas.....	134
3.7	Metode Analisis Data.....	135
3.7.1	Analisis Deskriptif.....	136
3.7.2	Analisis SEM (<i>Structural Equation Model</i>).....	136
3.7.3	<i>Partial Least Square (PLS)</i>	137
1.	Evaluasi Model Pengukuran Reflektif.....	138
2.	Evaluasi Model Pengukuran Formatif.....	139
3.8	Uji Hipotesis.....	142
3.9	Pengujian Efek Mediasi.....	143
BAB IV	144
ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	144
4.1.	Pengumpulan Data.....	144
4.2.	Analisis Karakteristik Responden.....	145
4.3.	Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	149
4.4.	Analisis Structural Equation Model dengan SMARTPLS.....	161
4.4.1.	Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	161
1.	Convergent Validity (<i>Outer Loading</i>).....	161
2.	<i>Discriminant Validity (Cross Loading)</i>	165
3.	Uji Reliabilitas Konstruk (<i>Composite Reliability</i>).....	168

4.4.2. Evaluasi Model Pengukuran (<i>Inner Model</i>).....	169
1. Koefisien Determinasi (R^2)	169
2. Q^2 <i>Predictive Relevance</i>	170
3. Uji Struktural (Uji Pengaruh / Uji Hipotesis)	171
a. Pengaruh Langsung Antar Konstruk	171
b. Pengaruh Tidak Langsung Antar Konstruk	175
4.5. Pembahasan dan Implikasi.....	177
4.5.1. Pengaruh Kesenian di tempat kerja terhadap Komitmen organisasional	177
4.5.2. Pengaruh Kesenian di tempat kerja terhadap Keinginan berpindah kerja	179
4.5.3. Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap Komitmen organisasional	181
4.5.4. Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap Keinginan berpindah kerja	184
4.5.5. Pengaruh Komitmen organisasional terhadap Keinginan berpindah kerja.....	187
4.5.6. Pengaruh Kesenian di tempat kerja terhadap keinginan berpindah kerja yang dimediasi oleh Komitmen organisasional	189
4.5.7. Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap Keinginan berpindah kerja yang dimediasi oleh Komitmen organisasional	190
BAB V	194
KESIMPULAN DAN SARAN	194
5.1. Kesimpulan	194
5.2. Saran	196
5.3. Keterbatasan penelitian dan penelitian yang akan datang.	198
DAFTAR PUSTAKA	199
LAMPIRAN	212

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir Penelitian.....	115
Gambar 4. 1 Hasil Analisa Validitas Konstruk.....	162



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Rangkuman Landasan Teori	39
Tabel 2. 2 Review Jurnal hubungan Kesenian Ditempat Kerja terhadap Komitmen Organisasional	46
Tabel 2. 3 Review Jurnal Hubungan Kesenian Ditempat Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Kerja.....	55
Tabel 2. 4 Review Jurnal Hubungan Dukungan Organisasional Yang Dipersepsikan terhadap Komitmen Organisasional.....	65
Tabel 2. 5 Review Jurnal Hubungan Dukungan Organisasional Yang Dipersepsikan Terhadap Keinginan Berpindah Kerja	74
Tabel 2. 6 Review Jurnal Hubungan Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Berpindah Kerja.....	84
Tabel 2. 7 Review Jurnal Hubungan Kesenian Di tempat Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Kerja Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional	90
Tabel 2. 8 Review Jurnal Hubungan Dukungan Organisasional Yang Dipersepsikan Terhadap Keinginan Berpindah Kerja Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional	98
Tabel 3. 1 Definisi Operasional	127
Tabel 4. 1 Hasil Pengembalian Kuesioner	144
Tabel 4. 2 Data Jenis Kelamin Responden.....	145
Tabel 4. 3 Data Usia Responden	146
Tabel 4. 4 Data Tingkat Pendidikan Responden	147
Tabel 4. 5 Data Penghasilan Responden	148
Tabel 4. 6 Data Masa Kerja Responden.....	148
Tabel 4. 7 Variabel kesepian ditempat kerja (X1)	150
Tabel 4. 8 Deskriptif Variabel Kesenian ditempat kerja (X1)	151
Tabel 4. 9 Variabel dukungan organisasional (X2)	152
Tabel 4. 10 Deskriptif Variabel Dukungan organisasional (X2)	154
Tabel 4. 11 Variabel komitmen organisasional (Z)	155

Tabel 4. 12 Deskriptif Variabel Komitmen organisasional (Z)	157
Tabel 4. 13 Variabel keinginan berpindah kerja (Y).....	158
Tabel 4. 14 Deskriptif Variabel Keinginan berpindah kerja (Y)	159
Tabel 4. 15 Kesimpulan Hasil Uji Deskriptif Dari Setiap Variabel.....	160
Tabel 4. 17 Nilai <i>Loading Factor</i> Konstruk Eksogen Kesepian di tempat kerja (<i>Loneliness in the workplace</i>).....	162
Tabel 4. 18 Nilai <i>Loading Factor</i> Konstruk Eksogen <i>Perceived organizational support</i>	163
Tabel 4. 19 Nilai <i>Loading Factor</i> Konstruk Endogen Komitmen organisasional	164
Tabel 4. 20 Nilai <i>Loading Factor</i> Konstruk Endogen Keinginan berpindah kerja.....	164
Tabel 4. 21 Diskriminan Validity.....	165
Tabel 4. 22 Hasil <i>Cross Loading</i>	167
Tabel 4. 23 Hasil Pengujian Reliabilitas Konstruk	168
Tabel 4. 24 Hasil Uji R-Square	169
Tabel 4. 25 Hasil Pengujian Pengaruh Langsung	172
Tabel 4. 26 Pengaruh Tidak Langsung	175

INTISARI

Pengaruh Kesepian Di Tempat Kerja Dan Dukungan Organisasional Yang Dipersepsikan Terhadap Keinginan Untuk Berpindah Kerja Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional (Studi pada Karyawan Perusahaan Sekuritas Anggota Bursa Efek Indonesia)

Desi Wahyuni¹, Muafi^{2*}

Department of Management, Faculty of Business and Economics
Universitas Islam Indonesia

*email korespondensi: muafi@uii.ac.id

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kesepian ditempat kerja dan dukungan organisasional yang dirasakan terhadap keinginan untuk berpindah kerja yang dimediasi oleh komitmen organisasional. Penelitian dilakukan pada karyawan perusahaan sekuritas anggota Bursa Efek Indonesia (BEI) yang berlokasi di Jawa Tengah dan DIY dengan jumlah sampel 101 responden. Analisis data menggunakan metode kuantitatif *Structural Equation Modeling* (SEM) dan pemodelan jalur *Structural Equation Modeling* (SEM) *SMART-Partial Least Square* (PLS) *Software*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ; (1) Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara Kesepian di Tempat Kerja terhadap Komitmen Organisasional, (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kesepian di Tempat Kerja terhadap Keinginan Berpindah Kerja, (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Dukungan Organisasional Yang Dipersepsikan terhadap Komitmen Organisasional, (4) Dukungan Organisasional Yang Dipersepsikan mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap Keinginan Berpindah Kerja, (5) terdapat pengaruh negatif dan signifikan anantara Komitmen Organisasional terhadap Keinginan Berpindah Kerja, (6) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kesepian di Tempat Kerja terhadap Keinginan Berpindah Kerja melalui variabel Komitmen Organisasional dan (7) terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara Dukungan Organisasional Yang Dipersepsikan terhadap Keinginan Berpindah Kerja melalui variabel Komitmen Organisasional pada karyawan perusahaan sekuritas anggota Bursa Efek Indonesia yang berlokasi di Jawa Tengah dan DIY.

Keywords : Kesepian Di Tempat Kerja, Dukungan Organisasional Yang Dipersepsikan, Komitmen Organisasional, Keinginan Berpindah Kerja dan Perusahaan Sekuritas.

ABSTRACT

Effects of Workplace Loneliness and Perceived Organizational Support towards Intention to Leave Mediated by Organizational Commitment (A Study on Employees of Securities Company, parts of Indonesian Stock Exchange)

Desi Wahyuni¹, Muafi^{2*}

Department of Management, Faculty of Business and Economics
Universitas Islam Indonesia

*email korespondensi: muafi@uii.ac.id

The aim of this research is to examine and analyze effects of workplace loneliness and perceived organizational support towards Intention to Leave mediated by organizational commitment. This research was conducted on the employees of securities company that are part of Indonesian Stock Exchange (BEI), specifically located in D.I. Yogyakarta and Central Java, with a total sample of 101 respondents. The data analysis used for this research is quantitative method of Structural Equation Modeling (SEM) with result that shows; (1) There is a negative and significant correlation between Workplace Loneliness towards Organizational Commitment, (2) there is a positive and significant correlation between Workplace Loneliness towards Intention to Leave, (3) there is a positive and significant correlation between Perceived Organizational Support towards Organizational Commitment, (4) Perceived Organizational Support has a negative and significant correlation towards Intention to Leave, (5) there is a negative and significant correlation between Organizational commitment towards Intention to Leave, (6) there is a positive and significant correlation between Workplace Loneliness towards Intention to Leave through the variable of Organizational commitment, and (7) there is a negative and significant correlation between Perceived Organizational Support towards Intention to Leave through the variable of Organizational commitment among the employees of securities company that are parts of Indonesian Stock Exchange (BEI), specifically located in D.I. Yogyakarta and Central Java.

Keywords: Workplace Loneliness, Perceived Organizational Support, Organizational Commitment, Intention to Leave, Securities Company

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan teknologi di era digital yang begitu pesat diantaranya adalah perkembangan internet yang menjadi salah satu penyebab kesepian semakin meningkat karena semakin rendahnya interaksi antar individu secara langsung. Pada saat ini teknologi menjadi alat yang mampu membantu sebagian besar kebutuhan manusia. Teknologi juga dapat digunakan manusia untuk mempermudah melakukan tugas dan pekerjaan apapun. Oleh sebab itu teknologi membawa manusia memasuki peradaban era digital.

Dampak positif dari kemajuan teknologi komunikasi yang cepat dapat mempermudah komunikasi manusia dari suatu tempat ke tempat yang lain. Selain itu, meningkatnya teknologi baik dalam teknologi komunikasi dan teknologi penunjang pekerjaan seperti mesin dan aplikasi atau *software* yang digunakan juga dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pengembangan dan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi. Kemudahan lain yang didapat dengan semakin berkembangnya teknologi membuat pekerjaan manusia semakin efektif dan efisien.

Selain memiliki dampak positif teknologi juga memiliki dampak negatif yaitu dengan semakin pesatnya perkembangan teknologi membuat bentuk komunikasi berubah yang awalnya dari *face to face* menjadi tidak ada atau semakin berkurang. Hal

ini dapat menyebabkan komunikasi semakin hampa dan menimbulkan jarak komunikasi antara masing-masing individu. Begitupula dalam sebuah pekerjaan seseorang yang terus menerus bekerja dengan komputer akan cenderung menjadi seseorang yang individualis karena kurangnya sosialisasi dan komunikasi. Bahkan dalam urusan pekerjaan pun saat ini setiap orang lebih banyak menggunakan alat komunikasi digital seperti *email*, *whatsapp*, *zoom meeting* dan *telegram* yang memungkinkan setiap orang dapat berkomunikasi dimanapun.

Kurangnya interaksi sosial bagi seorang manusia dapat menimbulkan perasaan kesepian. Kesepian adalah konsep yang bertentangan dengan kodratnya karena manusia selalu membutuhkan komunikasi sosial dan interaksi sosial (Cacioppo & Patrick, 2008). Ketika dianggap bahwa jumlah hubungan sosial sering dipengaruhi oleh struktur pekerjaan atau organisasi, dapat dinyatakan bahwa proses sosialisasi yang diharapkan di tempat kerja mungkin sering terhambat. Hal ini menyebabkan terjadinya perbedaan kualitas hubungan sosial yang diinginkan dan dalam pengembangan hubungan berbasis pekerjaan. Dengan cara ini, kesepian di tempat kerja memanifestasikan dirinya sebagai kesedihan akibat kurangnya komunikasi interpersonal yang berkualitas baik di antara karyawan di lingkungan kerja (Wright, 2005).

Kesepian dalam pekerjaan dicirikan sebagai keadaan pikiran yang tidak diinginkan yang diakibatkan oleh tidak adanya hubungan interpersonal kualitatif dan ketidakmampuan untuk bersosialisasi (Wright *et al.*, 2006). Sampai saat ini hanya ada sedikit pengujian tentang proses dan hasil dari kesepian di tempat kerja, meskipun kebanyakan orang menghabiskan sebagian besar hidup mereka di tempat kerja.

Pemahaman yang lebih baik tentang kesepian di tempat kerja penting mengingat berbagai hasil emosional, kognitif, sikap, dan perilaku yang merusak yang telah ditemukan sebagai akibat dari kesepian (Hawkey & Cacioppo, 2010).

Terdapat bukti substansial dari literatur psikologi sosial dan neuropsikologi yang menunjukkan bahwa kesepian adalah emosi yang mencerminkan keadaan motivasi manusia yang mendasar tetapi juga bersifat sementara, sangat mirip dengan kelaparan, haus atau rasa sakit; dan bahwa konsepsi tradisional kesepian sebagai bentuk depresi, rasa malu atau keterampilan sosial yang buruk tidak akurat (Cacioppo & Patrick, 2008). Kesepian di tempat kerja bukan merupakan hal baru yang baru saja terjadi namun sudah menjadi fenomena saat ini. Namun, kesepian di tempat kerja sendiri belum banyak diteliti secara baik secara teoritis dan empiris.

Russell *et al.*, (1984) menyatakan ada dua perbedaan umum disebutkan tentang kesepian. Pertama adalah kesepian sosial karena kurangnya hubungan sosial atau hubungan persahabatan yang memuaskan. Kedua adalah kesepian emosional karena kurangnya komitmen afektif yang dekat atau hubungan romantis yang memuaskan. Perasaan kesepian di tempat kerja mungkin efektif pada komitmen organisasi tidak hanya dalam lingkup umum tetapi juga dalam hal dimensinya. Demikian juga, ketika efek dari konsep persahabatan sosial dan perampasan emosional sebagai dua dimensi kesepian di tempat kerja pada komitmen afektif dan kelanjutan diperiksa, terlihat bahwa hanya persahabatan sosial yang mempengaruhi komitmen.

Pada dasarnya *loneliness* merupakan suatu keadaan mental dan emosional yang dicirikan dengan perasaan hampa, merasa sunyi, tidak memiliki teman, terisolasi dan

tidak adanya seseorang yang memahami akibat dari ketidaksesuaian hubungan sosial yang diharapkan dengan kenyataan kehidupan interpersonal yang ada sehingga menyebabkan terhambatnya atau berkurangnya hubungan sosial yang dimiliki seseorang.

Didalam sebuah organisasi tidak hanya dibutuhkan hubungan sosial yang baik dan mendukung satu sama lain. Selain itu ada dukungan organisasional yang dirasakan mencerminkan persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraannya. Dukungan yang dirasakan akan meningkatkan harapan karyawan bahwa organisasi akan menghargai upaya yang lebih besar untuk mencapai tujuan organisasi (Eisenberger *et al.*, 1986).

Dalam kondisi tertentu karyawan yang mendapatkan dukungan organisasional yang lebih akan lebih bijaksana untuk memilih keluar atau tetap dengan organisasi, karyawan lebih cenderung untuk berkomitmen pada organisasi jika mereka diperlakukan secara positif. Sebaliknya mereka akan pergi apabila diperlakukan secara *negative* atau tidak dihargai. Sebuah organisasi yang dapat memperlakukan karyawan secara positif dengan mendorong karyawan untuk berkembang atau dengan kata lain mendorong karyawan untuk berkomitmen pada organisasi melalui tingkat kepuasan kerja yang di tunjukkan.

Didalam sebuah organisasi tidak hanya dibutuhkan hubungan sosial yang baik dan mendukung satu sama lain. Selain itu ada dukungan organisasional yang dirasakan mencerminkan persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraannya. Dukungan yang dirasakan akan

meningkatkan harapan karyawan bahwa organisasi akan menghargai upaya yang lebih besar untuk mencapai tujuan organisasi (Eisenberger *et al.*, 1986).

Dukungan organisasional yang dirasakan berhubungan positif dengan berbagai faktor kesejahteraan seperti halnya komitmen organisasi. POS dianggap sebagai prediktor utama dari *intensi turnover*. Dengan meningkatnya POS, niat untuk keluar menurun karena POS menimbulkan perasaan memiliki kewajiban terhadap organisasi (Tuzun & Kalemci, 2012). Sebaliknya, karyawan dengan POS yang rendah cenderung akan keluar dari organisasi (Jawahar & Hemmasi, 2006). Sementara itu karyawan yang menerima lebih banyak dukungan dari organisasi mereka dapat meningkatkan suasana hati positif mereka di tempat kerja, yang selanjutnya dapat menyebabkan asosiasi emosional yang positif dengan organisasi. Oleh karena itu, dapat meningkatkan komitmen afektif mereka dan mengurangi *intensi turnover* (Lee *et al.*, 2010).

Pada tahun 2010 fasilitas pelayanan melalui *online trading* di perusahaan sekuritas banyak diperkenalkan kepada investor dengan tujuan untuk memberikan kemudahan, kepraktisan dan keefektifan dalam bertransaksi saham. Perusahaan sekuritas saat ini memiliki peranan penting dalam membantu setiap orang agar dapat berinvestasi di pasar modal dengan mudah dan nyaman. Melalui perusahaan sekuritas atau perusahaan efek, masyarakat dapat mentransaksikan dana mereka untuk memiliki produk-produk investasi yang diinginkan. Dengan maraknya investasi yang semakin memberikan peluang tersebut akan menjadikan kebutuhan akan analisis perusahaan sekuritas juga meningkat.

Sementara itu dengan adanya teknologi ini menyebabkan para karyawan merasa mendapat capaian beban kerja yang berlebih sehingga menjadi suatu permasalahan bagi karyawan. Permasalahan tersebut dapat menjadi pemicu berbagai macam konflik bagi karyawan yang dapat terbawa ke dalam rumah tangga dan hubungan sosial karyawan, hingga penurunan kinerja karyawan. Dengan menurunnya hubungan sosial karyawan maka dapat mengakibatkan rendahnya interaksi antar karyawan.

Bagi karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan, dukungan organisasi dapat dipandang sebagai suatu bentuk dukungan yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan baik untuk meningkatkan kinerja karyawan maupun komitmen organisasional karyawan. Berdasarkan dari pengalaman dan fenomena yang ada, karyawan perusahaan sekuritas yang merasa tidak puas atas perusahaan terutama apabila perusahaan tidak memiliki jenjang karir yang jelas serta kurang menghargai karyawan maka karyawan akan memiliki keinginan untuk keluar dari organisasi dan mencari perusahaan lain yang dapat meningkatkan karirnya.

Saat ini jumlah perusahaan sekuritas yang terdaftar di Indonesia telah mencapai 123 perusahaan efek per 31 agustus 2020 yang terdaftar sebagai Anggota Bursa Efek Indonesia (www.ojk.go.id). Beberapa perusahaan tersebut saat ini telah meluaskan jaringannya ke berbagai kota di Indonesia. Sehingga semakin bertambah banyak nya perusahaan sekuritas yang ada di Indonesia membuka kesempatan bagi karyawan perusahaan lain untuk dapat mengembangkan karir nya dan memiliki relasi yang lebih luas yang dapat menciptakan keinginan untuk berpindah kerja.

Dalam kondisi tertentu karyawan yang mendapatkan dukungan organisasional yang lebih akan lebih bijaksana untuk memilih keluar atau tetap dengan organisasi. Karyawan akan lebih cenderung untuk berkomitmen pada organisasi jika mereka diperlakukan secara positif. Sebaliknya mereka akan pergi apabila diperlakukan secara *negative* atau tidak dihargai. Sebuah organisasi yang dapat memperlakukan karyawan secara positif dapat mendorong karyawan untuk berkembang atau dengan kata lain mendorong karyawan untuk berkomitmen pada organisasi melalui tingkat kepuasan kerja yang di tunjukkan.

Penelitian seputar kesepian ditempat kerja cenderung berfokus hampir secara eksklusif pada karakteristik pribadi sebagai penentu utama pengalaman dan sebagian besar mengabaikan tempat kerja sebagai pemicu potensial dari kesepian. Dengan demikian, kepribadian individu cenderung dianggap sebagai alasan munculnya kesepian, sementara hanya sedikit penekanan yang diberikan pada faktor lingkungan, seperti lingkungan organisasi.

Terdapat perbedaan hasil penelitian terkait pengaruh kesepian ditempat kerja terhadap keinginan berpindah kerja yang dimediasi oleh komitmen organisasional. Penelitian yang dilakukan Ertosun & Erdil (2012) menyimpulkan bahwa komitmen afektif tidak memiliki efek mediasi pada hubungan antara deprivasi emosional dan keinginan untuk pergi. Sedangkan komitmen afektif memiliki efek mediasi pada hubungan antara persahabatan sosial dan keinginan untuk pergi. Kesepian di tempat kerja juga berdampak negatif terhadap sikap karyawan, memicu rendahnya komitmen organisasi dan keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Sedangkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Chan & Qiu (2011) dan Jung *et al.*, (2021) menunjukkan hasil yang berbeda bahwa kesepian di tempat kerja tidak memiliki korelasi dengan komitmen organisasional. Oleh karena itu diperlukan adanya penelitian lebih lanjut agar dapat menerangkan hubungan antara kesepian di tempat kerja dan komitmen organisasional. Selain itu dalam penelitian ini masih memiliki keterbatasan penelitian terkait dengan referensi penelitian terdahulu tentang pengaruh kesepian ditempat kerja terhadap keinginan berpindah kerja yang dimediasi oleh komitmen organisasional.

Wright *et al.* (2006) menyatakan tentang mengenai pentingnya masalah tersebut. Bahwa konsep kesepian di tempat kerja mungkin tidak hanya memiliki penyebab yang berbeda tetapi juga memiliki konsekuensi yang berbeda. Pada penelitian sebelumnya terdapat gap reseach dimana masih terdapat perbedaan pada hasil penelitian. Studi ini berharap dapat mengisi beberapa celah tertentu dalam literatur penelitian dan berkontribusi secara teoritis pada literatur dengan mengembangkan dan menguji model penelitian pengaruh kesepian ditempat kerja dan dukungan organisasional yang dirasakan terhadap keinginan untuk berpindah kerja yang dimediasi oleh komitmen organisasional survei pada karyawan perusahaan sekuritas anggota Bursa Efek Indonesia (BEI) kantor perwakilan wilayah D.I.Yogyakarta dan Jawa Tengah.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang sudah diuraikan sebelumnya, penelitian ini dilakukan dalam rangka untuk mengisi celah penelitian yang sudah pernah dilakukan dalam penelitian sebelumnya. Permasalahan dalam penelitian ini akan lebih

mengeksplor bagaimana hubungan *Loneliness in the workplace* dan *Perceived organizational support* dapat mempengaruhi *intention to leave* karyawan. Selain itu bagaimana peran *organizational commitment* sebagai variabel mediasi dalam penelitian ini khusus nya pada perusahaan sekuritas anggota Bursa Efek Indonesia kantor perwakilan wilayah D.I.Yogyakarta dan Jawa Tengah.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini akan menguji pengaruh kesepian ditempat kerja dan dukungan organisasional yang dirasakan terhadap keinginan untuk berpindah kerja yang dimediasi oleh komitmen organisasional survei pada karyawan Anggota Bursa Efek Indonesia kantor perwakilan wilayah D.I.Yogyakarta dan Jawa Tengah. Adapun permasalahan yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh kesepian ditempat kerja terhadap komitmen organisasional ?
2. Apakah ada pengaruh kesepian ditempat kerja terhadap keinginan berpindah kerja ?
3. Apakah ada pengaruh dukungan organisasional yang dipersepsikan terhadap komitmen organisasional ?
4. Apakah ada pengaruh dukungan organisasional yang dipersepsikan terhadap keinginan berpindah kerja ?
5. Apakah ada pengaruh komitmen organisasional terhadap keinginan berpindah kerja ?
6. Apakah ada pengaruh kesepian ditempat kerja terhadap keinginan berpindah kerja yang dimediasi oleh komitmen organisasional ?

7. Apakah ada pengaruh dukungan organisasional yang dipersepsikan terhadap keinginan berpindah kerja yang dimediasi oleh komitmen organisasional ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kesepian ditempat kerja terhadap komitmen organisasional
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kesepian ditempat kerja terhadap keinginan berpindah kerja
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh dukungan organisasional yang dipersepsikan terhadap komitmen organisasional
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh dukungan organisasional yang dipersepsikan terhadap keinginan berpindah kerja
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap keinginan berpindah kerja
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kesepian ditempat kerja terhadap keinginan berpindah kerja yang dimediasi oleh komitmen organisasional
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh dukungan organisasional yang dipersepsikan terhadap keinginan berpindah kerja yang dimediasi oleh komitmen organisasional

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian yang dilakukan ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Manfaat yang diharapkan diperoleh dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh kesepian ditempat kerja dan Dukungan Organisasional yang dipersepsikan terhadap keinginan untuk berpindah kerja yang dimediasi oleh komitmen organisasional survei pada karyawan perusahaan sekuritas anggota Bursa Efek Indonesia (BEI) kantor perwakilan wilayah D.I.Yogyakarta dan Jawa Tengah serta menambah pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Organisasi

Manfaat untuk perusahaan dapat mengukur pengaruh kesepian ditempat kerja dan Dukungan Organisasional yang dipersepsikan terhadap keinginan untuk berpindah kerja yang dimediasi oleh komitmen organisasional survei pada karyawan perusahaan sekuritas anggota Bursa Efek Indonesia (BEI) kantor perwakilan wilayah D.I.Yogyakarta dan Jawa Tengah. Selain itu dapat dijadikan sebagai referensi dan evaluasi dalam menentukan kebijakan untuk pengambilan keputusan manajerial.

3. Bagi Pihak Lain

Manfaat yang diharapkan bagi pihak lainnya sebagai pengetahuan dan referensi bagi pihak lain sebagai acuan pembelajaran untuk penelitian-penelitian yang akan dilakukan.

4. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Manfaat yang diharapkan bagi pengembangan ilmu adalah menambah wawasan dan pengetahuan mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai teori kesepian di tempat kerja, dukungan organisasional yang dipersepsikan, komitmen organisasional dan keinginan berpindah kerja pada karyawan.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.2.1 *Loneliness In The Workplace*

1. *Pengertian Loneliness In The Workplace*

Menurut Zysberg (2012) kesepian sering di definisikan sebagai ketidaksesuaian subjektif antara keinginan seseorang dan hubungan interpersonal yang ada (dirasakan). Kesepian adalah perasaan yang terutama berkaitan dengan pekerjaan dan didefinisikan sebagai keadaan psikologis yang menyedihkan di mana seseorang merasa terasing atau tidak diinginkan oleh orang lain dan mengalami perasaan kehilangan dimana seseorang berada dalam hubungan yang stabil dan aman di lingkungan sosialnya (Rook, 1984).

Kesepian di tempat kerja mengacu pada situasi yang dihasilkan dari hubungan sosial yang buruk dengan orang lain di tempat kerja dan menyebabkan kesedihan (Wright *et al.*, 2006). Faktor psikologis yang dialami di tempat kerja, seperti kesepian, cenderung memiliki pengaruh negatif baik bagi individu maupun organisasi. Seperti emosi di tempat kerja lainnya, kesepian diperkirakan tidak hanya mempengaruhi bagaimana perasaan karyawan, tetapi juga tingkat kinerja karyawan yang mengarah pada penurunan kinerja (Gozukara *et al.*, 2017).

Menurut Barsade dan Ozelik (2011) Secara khusus kesepian adalah perasaan yang melibatkan pengasingan dan keterasingan dari orang lain di

lingkungan sosial. Dengan adanya perasaan keterasingan ini dan kurangnya keamanan akan memicu defisit perhatian dan penarikan relasional dari tempat kerja, yang mengarah pada penurunan kinerja. Karena sifatnya yang relasional dan melekat, kesepian diharapkan tidak hanya menginformasikan perhatian dan kognisi individu karyawan, tetapi juga bagaimana perasaan mereka tentang aspek yang lebih sosial dan relasional dari lingkungan kerja mereka. Karena mereka merasa lebih terasing dan kurang terhubung dengan rekan kerja maka karyawan yang lebih kesepian akan cenderung mengalami kurangnya rasa memiliki di tempat kerja, sehingga menurunkan komitmen afektif mereka terhadap organisasi mereka.

Perasaan kesepian ditempat kerja dapat dikaitkan, yang pertama yaitu fakta bahwa karyawan mendapatkan sedikit kesempatan untuk melakukan interaksi sosial karena penggunaan internet yang meningkat, peningkatan tim virtual dan pengaturan pekerjaan alternatif lainnya dalam sebuah organisasi yang mengakibatkan kurangnya interaksi individu secara langsung. Kedua, dimana asosiasi sosial yang dapat diandalkan sulit untuk dicapai karena banyaknya peraturan kerja yang bersifat kompetitif.

Kurangnya interaksi sosial bagi seorang manusia dapat menimbulkan perasaan kesepian. Kesepian merupakan konsep yang bertentangan dengan kodratnya karena manusia selalu membutuhkan komunikasi sosial dan interaksi sosial selama hidup (Cacioppo & Patrick, 2008). Ketika dianggap bahwa jumlah hubungan sosial sering dipengaruhi oleh struktur pekerjaan atau organisasi, dapat dinyatakan bahwa proses sosialisasi yang diharapkan di tempat kerja mungkin

sering terhambat. Hal ini menyebabkan terjadinya perbedaan kualitas hubungan sosial yang diinginkan dan dalam pengembangan hubungan berbasis pekerjaan. Dengan cara ini, kesepian di tempat kerja memanifestasikan dirinya sebagai kesedihan akibat kurangnya komunikasi interpersonal yang berkualitas baik di antara karyawan dan di lingkungan kerja (Wright, 2005).

Menurut Peplau & Perlman (1982) kesepian adalah pengalaman yang tidak menyenangkan yang terjadi ketika hubungan dalam lingkungan sosial seseorang berkurang secara signifikan baik dalam segi kualitas maupun kuantitas. Kesepian biasanya terjadi ketika ada ketidaksesuaian antara hubungan sosial aktual seseorang antara kebutuhan atau keinginan orang tersebut dalam melakukan kontak sosial.

Kesepian juga dapat terjadi karena adanya pergeseran kebutuhan sosial individu dibandingkan dengan tingkat perubahan kontak sosial yang dilakukan sebenarnya. Namun, sebenarnya, kesepian adalah konstruksi subjektif dari kekurangan interpersonal yang dipersepsikan sendiri yang mengungkapkan bagaimana seorang individu mengalami perbedaan antara hubungan pribadi mereka dan lingkungan sosial mereka.

Barsade dan Ozelik (2018) membangun model yang menunjukkan bahwa kesepian di tempat kerja yang lebih besar memprediksi kinerja kerja yang lebih rendah, yang dimediasi oleh afiliasi karyawan yang lebih rendah (baik sikap maupun perilaku). Dengan mempertimbangkan peran rekan kerja pekerja yang kesepian, teori pengaruh dari pertukaran sosial membantu membuat prediksi yang lebih baik tentang hubungan antara kesepian dan kinerja pekerjaan. Secara khusus,

teori ini memperkuat peran afiliasi, yang juga membantu menjelaskan mengapa rekan kerja memperhatikan dan peduli bahwa rekan kerja mereka yang lebih kesepian kurang dapat didekati dan mengapa kurang mudah didekati berkaitan dengan pekerjaan rendah karyawan yang lebih kesepian (Barsade dan Ozelik, 2018).

Karena kompleksitas dari kesepian, dalam penggunaan sehari-hari sering disalahartikan dengan istilah lain seperti kesendirian, isolasi, keterasingan, kurangnya dukungan sosial, dan depresi. Berikut ini merupakan istilah-istilah yang terkait dengan *loneliness* menurut (Wright, 2005).

a. *Aloneness*

Kesendirian adalah kondisi objektif dari diri sendiri. Menghabiskan waktu sendirian tidak selalu dikaitkan dengan kesepian, karena orang bisa sangat puas dalam pengasingan mereka.

b. *Isolation*

Isolasi mirip dengan kesendirian. Dalam literatur, isolasi biasanya mengacu pada pembatasan hubungan sosial akibat lingkungan fisik, seperti dipenjara atau dirawat di rumah sakit. Alih-alih berdasarkan persepsi, isolasi mengacu pada kondisi obyektif yang memiliki sedikit ikatan sosial, kurangnya integrasi ke dalam jaringan sosial saat ini, berkurangnya komunikasi dengan orang lain dan terputus dari ikatan intim untuk jangka waktu yang lama.

c. *Alienation*

Alinasi mengacu pada bentuk keterasingan diri yang tidak berdaya keadaan memisahkan diri atau pemisahan dari institusi sosial dan perasaan tidak berdaya dan tidak normal. Ketika orang-orang terasing, mereka merasa seperti bukan bagian dari dunia sosial.

d. *Lack of Social Support*

Dukungan sosial berasal dari pengalaman sosial apa pun, baik positif maupun negatif, yang mendukung kesejahteraan fisik dan psikologis. Dengan demikian, kurangnya dukungan sosial merupakan bagian dari proses perkembangan kesepian daripada identik dengannya.

e. *Depression*

Depresi merupakan kebutuhan untuk melepaskan diri dari kesusahan dengan mengintegrasikan ke dalam hubungan baru, atau mendapatkan kembali hubungan yang ditinggalkan. Dengan demikian, orang yang kesepian "didorong untuk menemukan orang lain, dan jika mereka menemukan orang lain yang tepat, mereka berubah dan tidak lagi kesepian".

2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Loneliness*

Di tempat kerja, serangkaian faktor seperti kepribadian, kecerdasan sosial, nilai kerja, jam kerja, beban kerja, iklim organisasi, dukungan organisasional dan kesesuaian organisasi manusia tidak hanya akan mempengaruhi kesepian para karyawan, tetapi juga mempengaruhi kesepian para pemimpin organisasi. Zhou

(2018) menyatakan terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kesepian di tempat kerja, yaitu :

a. Karakteristik individu

- Kepribadian : Merupakan karakteristik individu yang relatif stabil, berperan penting dalam pembentukan kesepian di tempat kerja.
- Intelegensi sosial : Merupakan indikator penting apakah individu dapat menangani hubungan interpersonal yang baik, dan kesepian disebabkan oleh cacatnya hubungan interpersonal, dan mereka memiliki hubungan tertentu. Maka semakin tinggi tingkat kecerdasan sosial, semakin sedikit rasa kesepian yang dialami oleh karyawan.
- Nilai kerja : Merupakan orientasi nilai yang ditunjukkan individu dalam kehidupan profesionalnya, dan juga merupakan harapan individu untuk mendapatkan pemenuhan kebutuhan dari pekerjaannya.

b. Karakteristik Kerja

c. Karakter organisasi

- Suasana Organisasi : Iklim organisasi merupakan persepsi karyawan terhadap kualitas lingkungan internal suatu organisasi, dan berperan penting dalam pembentukan dan pengembangan hubungan interpersonal dalam bekerja.
- Dukungan Organisasional: Kurangnya dukungan organisasional merupakan dorongan penting dari munculnya rasa kesepian di tempat

kerja. Oleh sebab itu dukungan diperoleh untuk mengurangi rasa kesepian.

3. Indikator *Loneliness*

Wright *et al.*, (2006) juga mendefinisikan dua konsep indikator tentang kesepian di tempat kerja :

- a. *Emotional Deprivation* atau deprivasi emosi untuk menentukan kualitas hubungan interpersonal di tempat kerja. Kondisi ini juga melibatkan perasaan kesepian karyawan, dijauhi oleh rekan kerja dan merasa menarik diri dari lingkungan pekerjaan. Contohnya ketika seseorang merasa ditinggalkan dengan rekan kerjanya saat dalam tekanan pekerjaan, maka seseorang akan mengalami *emotional deprivation*. Dimensi ini juga dapat disebut dengan perasaan kesepian yang disebabkan oleh emosi karyawan.
- b. *Social Companionship* merupakan hubungan sosial karyawan di dalam lingkungan kerja. seperti berbagi ekspresi, menghabiskan waktu bersama dengan teman kerja, menjadi bagian dari kelompok dan adanya rasa persahabatan ditempat kerja. Dimensi ini juga dapat dikatakan sebagai perasaan kesepian yang diakibatkan oleh hubungan sosial.. dimensi ini melibatkan ekspresi seperti berbagi, menghabiskan waktu, dan menjadi bagian dari kelompok, dimensi ini juga menyerupai kesepian sosial.

Morrison (2004), yang meneliti hubungan informal di antara individu di tempat kerja, disebutkan bahwa terutama peluang persahabatan di tempat kerja yang dilakukannya tidak secara langsung mempengaruhi komitmen organisasional, tetapi kepuasan kerja memediasi hubungan ini. Di samping itu, Ellingwood (2001) menyatakan bahwa karyawan menjadi lebih berkomitmen terhadap organisasi ketika ada peluang persahabatan di tempat kerja.

2.2.2 *Perceived Organizational Support (POS)*

1. *Pengertian Perceived Organizational Support (POS)*

Menurut Eisenberger *et al.*, (2016) *Perceived Organizational Support (POS)* merupakan persepsi karyawan tentang bagaimana organisasi menghargai kontribusi pekerjaannya dan peduli dengan kesejahteraan karyawan yang telah terbukti memiliki peran penting bagi karyawan dan pemberi kerja. Sedangkan Rhoades dan Eisenberger (2002) menyatakan bahwa POS adalah keyakinan karyawan bahwa organisasi memberi penghargaan kepada karyawannya atas upaya yang dilakukan atas namanya. Literatur ini menyatakan bahwa individu merasakan dukungan organisasional ketika mereka merasa bahwa organisasi mereka menghargai kontribusi individu mereka dan peduli tentang kesejahteraan mereka secara keseluruhan.

Teori dukungan organisasional menjelaskan bagaimana POS berkembang dan menghasilkan dampak positif bagi karyawan dan organisasi. Teori tersebut

menyatakan bahwa karyawan memandang bahwa organisasi memiliki kecenderungan untuk memandang karyawan baik atau tidak seperti yang tercermin dalam perlakuan yang diberikan oleh organisasinya (Eisenberger *et al.*, 1986).

Dukungan organisasional yang dipersepsikan akan dapat meningkatkan komitmen afektif karyawan dengan menciptakan sebuah kewajiban untuk peduli terhadap kesejahteraan organisasi, dan berdasarkan norma timbal balik organisasi juga wajib untuk memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Pengalaman yang muncul dari karyawan merupakan hasil dari proses timbal balik yang berkelanjutan dengan organisasi yang akan mengarahkan kepada kepuasan karyawan atas kesejahteraan organisasi. Dengan perasaan tersebut maka dengan sendirinya secara emosional akan muncul keterikatan dengan organisasi (Rhoades, Eisenberger, & Armeli, 2001).

POS memberikan karyawan cara sederhana untuk memahami penilaian mereka oleh organisasi dan mungkin berbeda pandangan bahwa organisasi yang menganggap mereka sangat bersungguh-sungguh hingga berkebalikan dengan memandang rendah mereka dan ingin menyingkirkan mereka saat diberi kesempatan pertama (Eisenberger *et al.*, 2016). Sebagian besar literatur pertukaran sosial meneliti kemampuan dukungan organisasional yang dirasakan untuk menghasilkan timbal balik dan suportif dari individu dalam organisasi (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Didalam sebuah organisasi tidak hanya dibutuhkan hubungan sosial yang baik dan mendukung satu sama lain. Selain itu ada dukungan organisasional yang dipersepsikan mencerminkan persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraannya. Dukungan yang dirasakan akan meningkatkan harapan karyawan bahwa organisasi akan menghargai upaya yang lebih besar untuk mencapai tujuan organisasi (Eisenberger *et al.*, 1986). Tidak hanya itu, lingkungan POS yang tinggi dalam memenuhi kebutuhan karyawan akan afiliasi, penghargaan, dan otonomi dapat mendorong rasa kompetensi dan penguasaan yang tinggi dalam mengelola aktivitas kerja (Ryan & Deci, 2000).

Literatur terbaru saat ini menunjukkan bahwa rasa kompetensi diri karyawan dipengaruhi oleh dukungan organisasional yang dipersepsikan dan komitmen organisasi. Khususnya lagi bagaimana kompetensi diri seseorang berkembang sejauh organisasi dapat memberikan peluang yang dapat memenuhi kebutuhan dasar karyawan, di antaranya kebutuhan akan kompetensi adalah dasarnya (Ryan & Deci, 2000). Sangat mungkin bahwa POS, sebagai indikasi kesediaan organisasi untuk mengakui kontribusi karyawan dan peduli tentang kesejahteraan mereka, akhirnya akan mengarah pada peningkatan kompetensi diri (Bastistelli *et al.*, 2015).

Teori Pertukaran Sosial menyiratkan bahwa individu yang menerima dukungan lebih besar dari organisasi, maka mereka akan cenderung untuk

memberikan timbal balik berupa kinerja yang baik (Eisenberger *et al.*, 2004). Teori dukungan organisasional menyatakan bahwa karyawan berusaha untuk memberikan timbal balik kembali organisasi atas dukungan yang diberikan kepada mereka dengan meningkatkan upaya mereka untuk memastikan bahwa organisasi memenuhi tujuannya (Scott *et al.*, 2013).

Naves & Eisenberger (2014) menemukan bahwa karena POS menggabungkan keyakinan bahwa organisasi memperhatikan kesejahteraan seseorang dan menghargai kontribusi seseorang, organisasi pun berharap bahwa karyawan dengan POS tinggi dapat lebih mempercayai organisasi untuk memahami ketidakpastian dalam pengambilan risiko, terutama kemungkinan kegagalan, dan dengan demikian cenderung akan lebih terlibat dalam pengambilan risiko yang optimal. Oleh karena itu, ketika pengawasan dilakukan dengan baik dan praktik SDM mengarah pada POS yang tinggi, karyawan akan lebih puas dengan pekerjaan mereka, merasa lebih dekat dengan organisasi, lebih terdorong untuk melihat tujuan organisasi sebagai milik mereka dan lebih setia dan berkomitmen pada organisasi (Eisenberger *et al.*, 2016).

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Perceived Organizational Support*

Menurut Kurtessis *et al.*, (2015) *Perceived Organizational Support* (POS) sangat bergantung pada atribusi karyawan mengenai tujuan organisasi di balik penerimaan mereka atas perlakuan yang baik atau tidak baik. POS memulai

proses pertukaran sosial dimana karyawan merasa berkewajiban untuk membantu organisasi mencapai tujuan dan sasarnya dan mengharapkan peningkatan upaya atas nama organisasi akan menghasilkan penghargaan yang lebih besar. POS juga memenuhi kebutuhan sosioemosional, menghasilkan identifikasi dan komitmen yang lebih besar terhadap organisasi, peningkatan keinginan untuk membantu organisasi berhasil, dan kesejahteraan psikologis yang lebih baik.

a. *Employee Attributions* (Atribut Karyawan).

POS harus ditingkatkan sampai pada tingkat dimana karyawan mengaitkan perlakuan baik yang diterima dari organisasi dengan pertimbangan positif. Kebijakan organisasi saat memberikan perlakuan yang menguntungkan, sebagai lawan dari faktor asing seperti pasar kerja yang ketat atau peraturan pemerintah, harus meningkatkan POS.

b. *Social Exchange* (Pertukaran Sosial).

POS harus memunculkan norma timbal balik, yang mengarah pada kewajiban yang dirasakan untuk membantu organisasi, serta harapan bahwa peningkatan kinerja atas nama organisasi akan diperhatikan dan dihargai. Akibatnya, karyawan dengan POS tinggi harus terlibat dalam upaya terkait pekerjaan yang lebih besar, menghasilkan peningkatan kinerja dalam peran dan kinerja ekstrarole yang membantu organisasi.

c. *Self-Enhancement* (Peningkatan diri).

POS juga memenuhi kebutuhan emosional sosial, sehingga menghasilkan identifikasi dan komitmen yang lebih besar terhadap organisasi, sebuah keinginan yang meningkat untuk membantu organisasi tersebut berhasil, dan kesejahteraan psikologis yang lebih besar. POS diasumsikan memenuhi kebutuhan emosional sosial (persetujuan, penghargaan, afiliasi, dan dukungan emosional), yang mengarah ke identifikasi dengan organisasi.

3. Anteseden POS

Menurut Eisenberger *et al.*, (1986) terdapat tiga anteseden dalam persepsi dukungan organisasional yang diterima karyawan, berikut ini merupakan penjabarannya :

- a. *Fairness* (Keadilan) Yang dimaksud dengan keadilan prosedural adalah keadilan dalam menentukan distribusi sumber daya di antara karyawan, berkaitan dengan keadilan prosedural dalam konsep organisasional yang dirasakan dalam politik organisasi, mengacu pada kesempatan untuk dapat mempengaruhi orang lain dengan cara mempromosikan kepentingan pribadi, memberikan rewards untuk prestasi individu atau kemajuan organisasi. Keadilan prosedural dan politik organisasi sebaiknya dimasukkan dalam kategori umum yang sama, dengan memberikan perlakuan yang adil pada setiap karyawan.
- b. *Supervisor Support* (Dukungan *Supervisor*) Menjadi *supervisor* harus dapat bertindak sebagai agen organisasi yang memiliki tanggung jawab untuk

mengarahkan dan mengevaluasi kinerja bawahan dengan seadil-adilnya. Setiap karyawan akan menganalisis calon atasan untuk menilai apakah calon atasan tersebut akan menguntungkan atau tidak bagi dirinya. Hal itu dapat digunakan sebagai salah satu indikasi dari dukungan organisasi. Selain itu, karyawan yang mampu memahami evaluasi dari bawahan yang sering disampaikan kepada pihak manajemen puncak, akan dapat lebih berkontribusi terhadap asosiasinya dengan dukungan supervisor dengan persepsi dukungan organisasional.

c. *Organizational Rewards and Job Conditions* (Reward dan Kondisi Kerja)

Berbagai penghargaan dan kondisi kerja telah banyak dibahas oleh para peneliti sehubungan dengan persepsi dukungan organisasional, seperti:

- 1). *Recognition, pay, and promotions* (Pengakuan, gaji, dan promosi)
- 2). *Job security* (Keamanan kerja)
- 3). *Otonomy* (Otonomi)
- 4). *Role stressors* (Pemicu stresor)
- 5). *Training* (Latihan)
- 6). *Organization size* (Ukuran organisasi)

4. Indikator *Perceived Organizational Support*

Peneliti memilih indikator dukungan organisasional yang dipersepsikan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Eisenberger dan Huntington (1986). Terdapat 22 indikator dalam POS namun peneliti menyaring indikator tersebut

menjadi 5 indikator utama. Berikut ini merupakan indikator POS menurut Eisenberger dan Huntington (1986)), yaitu :

- 1). Kinerja karyawan (*Employee performance*)
- 2). Apresiasi atas upaya ekstra karyawan (*Appreciation for the extra efforts of employees*)
- 3). Kepuasan karyawan pada pekerjaan (*Employee satisfaction at work*)
- 4). Kesejahteraan karyawan (*Employee wellbeing*)
- 5). Peningkatan kinerja (*Improved performance*)

2.2.3 Organizational Commitment

1. Pengertian Organizational Commitment

Komitmen organisasional merupakan topik yang diteliti secara luas di bidang perilaku organisasi dan telah dipelajari oleh beberapa peneliti sebagai variabel yang berkaitan dengan perilaku dan kinerja karyawan. Untuk menentukan faktor-faktor yang mungkin berhubungan dengan komitmen organisasional, pertama-tama kita perlu memahami konsep komitmen. Porter *et al.*, (1974) mengembangkan definisi tiga bagian berikut dari komitmen organisasi:

- a. Keyakinan yang kuat untuk mendukung tujuan dan nilai organisasi
- b. Keinginan untuk mengerahkan upaya yang besar atas nama organisasi
- c. Keinginan kuat untuk tetap berada di organisasi.

Menurut Robbin dan Judge (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak terhadap tujuan-tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Sedangkan menurut Mayer & Ellen (1997) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu kondisi psikologis yang merupakan karakteristik hubungan antara anggota organisasi atau karyawan dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan karyawan tersebut untuk melanjutkan keanggotaannya. Kemudian, Meyer & Allen meninjau teori komitmen organisasional dan konsep komitmen organisasional menggunakan tiga komponen yang berbeda:

- a. Keterikatan afektif dengan organisasi (yaitu komitmen afektif)
- b. Biaya yang dirasakan terkait dengan keluar dari organisasi (yaitu kelanjutan komitmen) dan ;
- c. Kewajiban untuk tetap bersama organisasi (yaitu komitmen normatif).

Komitmen organisasional sangat penting bagi perusahaan untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang berbakat, karena hanya orang yang berkomitmen yang akan bersedia mempertahankan hubungan mereka dengan perusahaan dan mengerahkan usaha yang besar untuk mencapai tujuannya (Nagar, 2012).

Penerimaan nilai-nilai organisasi sangat bergantung pada pengalaman kerja di lingkungan tertentu, dan dengan demikian, bentuk komitmen ini sangat terkait dengan praktik kerja di lingkungan tertentu. Kepatuhan terhadap nilai-nilai organisasi hanya diperlukan selama individu yang bersangkutan tetap menjadi anggota organisasi (Cook & Campbell, 1979).

Menurut Becker (1960) komitmen organisasional karyawan adalah konstruksi psikologis yang diakui sebagai keterikatan emosional karyawan dengan organisasi mereka dan yang berkembang melalui tindakan dan pilihan mereka dari waktu ke waktu. Oleh karena itu, ini merupakan fungsi dari perilaku individu dan kesediaan mereka untuk mencurahkan energi mereka untuk organisasi tempat mereka bekerja. Becker (1960) menggambarkan komitmen organisasional sebagai kecenderungan untuk terlibat dalam jalur aktivitas yang konsisten, seperti niat untuk tetap dalam organisasi jika mereka bersedia melanjutkan organisasi dan mencurahkan banyak upaya untuk mencapai tujuannya.

Nagar (2012) menyatakan bahwa komitmen organisasional sangat penting untuk mempertahankan dan menarik pekerja yang berkualifikasi karena hanya pekerja yang puas dan berkomitmen yang akan bersedia untuk melanjutkan hubungan mereka dengan organisasi dan berusaha keras untuk mencapai tujuannya. Sikap positif seorang karyawan terhadap pekerjaannya akan menciptakan komitmen yang lebih besar terhadap organisasi. Oleh

karena itu karyawan yang berkomitmen kurang memiliki niat untuk meninggalkan organisasi bahkan jika mereka tidak menyukai pekerjaan mereka (Labatmediene, 2007).

Namun perlu diperhatikan bahwa komitmen yang rendah tidak serta merta menyebabkan seseorang meninggalkan profesinya, namun memiliki tingkat komitmen yang rendah menyebabkan seseorang kurang memiliki motivasi untuk bekerja sebaik yang seharusnya. Oleh karena itu, karyawan yang memiliki tingkat komitmen rendah tetapi tetap memutuskan untuk bertahan merupakan ancaman yang lebih besar bagi perusahaan dibandingkan dengan rekan-rekan mereka yang meninggalkan perusahaan atau profesinya yang akan berdampak pada organisasinya.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Commitment*

Komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai suatu kekuatan dalam mengidentifikasi karyawan beserta keterlibatannya dalam suatu organisasi. Menurut Mowday, Porter & Steer (1982) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu karakteristik personal, karakteristik pekerjaan atau terkait peran, karakteristik struktural organisasi, dan pengalaman kerja.

1). Karakteristik personal

Karakteristik personal meliputi usia, masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, dan berbagai faktor kepribadian.

2). Karakteristik pekerjaan dan peran pegawai

Setidaknya ada tiga hal yang terkait dari peran kerja yang memiliki potensi untuk mempengaruhi komitmen, yaitu ruang lingkup pekerjaan atau tantangan, konflik peran, dan ambiguitas peran. Asumsinya adalah bahwa peningkatan lingkup pekerjaan meningkatkan tantangan pengalaman pegawai dan dengan demikian meningkatkan komitmen.

3). Karakteristik struktural organisasi

Diantaranya yaitu formalisasi, ketergantungan fungsional, dan desentralisasi berkaitan dengan komitmen. Artinya, pegawai yang mengalami peningkatan desentralisasi, ketergantungan lebih besar pada pekerjaan orang lain, dan formalitas yang lebih besar dari aturan dan prosedur tertulis merasa lebih berkomitmen untuk organisasi.

4). Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan pengalaman-pengalaman yang terjadi selama masa kerja pegawai dengan organisasi, berkaitan dengan sejauh mana hubungan psikologis dengan organisasi terbentuk.

3. *Anteseden Organizational Commitment*

Anteseden komitmen organisasional dipengaruhi oleh faktor organisasional dan individual. Mayer & Schoorman (1998) menguatkan hal

tersebut bahwa proses pertukaran antara individu dan organisasi yang sehat menjadi pertimbangan individu (karyawan) berpartisipasi aktif proses organisasional. Selain itu, perlakuan organisasi terhadap karyawan dapat menguatkan komitmen karyawan untuk loyal kepada organisasinya.

Allen & Meyer (1990) membagi anteseden komitmen organisasi berdasarkan tiga komponen komitmen organisasi, yaitu:

- 1). **Anteseden komitmen afektif** terdiri dari: karakteristik pribadi, karakteristik jabatan, pengalaman kerja, serta karakteristik struktural. Karakteristik struktural meliputi besarnya organisasi, kehadiran serikat kerja, luasnya kontrol, dan sentralisasi otoritas. Dari keempat anteseden tersebut, anteseden yang paling berpengaruh adalah pengalaman kerja, terutama pengalaman atas kebutuhan psikologis untuk merasa nyaman dalam organisasi dan kompeten dalam menjalankan peran kerja.
- 2). **Anteseden komitmen kontinuans** terdiri dari besarnya dan/atau jumlah investasi atau taruhan sampingan individu, dan persepsi atas kurangnya alternatif pekerjaan lain. Karyawan yang merasa telah berkorban ataupun mengeluarkan investasi yang besar terhadap organisasi akan merasa rugi jika meninggalkan organisasi karena akan kehilangan apa yang telah diberikan selama ini. Sebaliknya, karyawan yang merasa tidak memiliki pilihan kerja lain yang lebih menarik akan merasa rugi jika

meninggalkan organisasi karena belum tentu memperoleh sesuatu yang lebih baik dari apa yang telah diperolehnya selama ini.

- 3). **Anteseden komitmen normatif** terdiri dari pengalaman individu sebelum masuk ke dalam organisasi (pengalaman dalam keluarga atau sosialisasi budaya) serta pengalaman sosialisasi selama berada dalam organisasi. Komitmen normatif karyawan dapat tinggi jika sebelum masuk ke dalam organisasi, orang tua karyawan yang juga bekerja dalam organisasi tersebut menekankan pentingnya kesetiaan pada organisasi. Sementara itu, jika organisasi menanamkan kepercayaan pada karyawan bahwa organisasi mengharapkan loyalitas karyawan maka karyawan juga akan menunjukkan komitmen normatif yang tinggi.

4. Indikator *Organizational Commitment*

Peneliti memilih indikator komitmen organisasional berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Meyer & Allen (1993). Terdapat 3 indikator dalam komitmen organisasi. Berikut ini merupakan tiga indikator komitmen organisasional menurut Meyer dan Allen (1993), yaitu :

a. *Affective commitment* (Komitmen afektif)

Komitmen ini berkaitan dengan emosional seseorang yang menyebabkan adanya keterlibatan emosional seseorang pada suatu organisasi. Secara umum karyawan yang memiliki komitmen afektif merasa puas dan bangga telah menjadi bagian dari organisasi. Ketika seorang

karyawan memiliki komitmen afektif yang kuat karyawan akan berusaha keras untuk tetap berada dalam organisasi dengan keinginan dan kesadaran sendiri atau tanpa paksaan dari luar.

b. *Continuance commitment* (Komitmen berkelanjutan)

Komitment ini mencakup persepsi seseorang atas biaya dan risiko saat meninggalkan organisasi. Komitmen ini terjadi dengan pertimbangan pengorbanan orang tersebut jika meninggalkan organisasi dan ketiadaan pilihan bagi orang tersebut. Sehingga dapat dikatakan seorang karyawan yang memiliki komitmen berkelanjutan ingin tetap terus bekerja di organisasi tersebut. Karyawan memiliki kesadaran penuh bahwa menjadi bagian organisasi merupakan sebuah keharusan.

c. *Normative commitment* (Komitmen normatif)

Komitmen yang didasari atas perasaan wajib dan bertanggung jawab pada organisasi dimana seseorang terlibat. Seorang karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi cenderung akan tetap berada di perusahaan karena merasa bahwa pekerjaan yang selama dibebankan kepadanya merupakan bagian dari tanggung jawab yang harus diselesaikannya. Secara umum karyawan dengan komitmen ini sangat mencintai pekerjaannya.

2.2.4 *Intention To Leave*

1. Pengertian *Intention To Leave*

Intention to leave didefinisikan sebagai rencana karyawan untuk meninggalkan pekerjaan saat ini dan melihat ke depan untuk mencari pekerjaan lain dalam waktu dekat (Rizwan *et al.*, 2014). Konsep yang terkait dengan niat meninggalkan organisasi adalah niat untuk meninggalkan profesi. Blau (2000) mengemukakan bahwa niat untuk berhenti dari profesi adalah keputusan yang jauh lebih sulit daripada keluar dari organisasi.

Secara umum, keinginan untuk keluar merupakan konsep yang sangat kuat yang membantu organisasi memahami sikap dan perilaku karyawan. Keinginan karyawan untuk keluar dapat digambarkan sebagai pilihan rasional yang diambil pada akhir kognitif mengenai profesi atau organisasi saat ini atau keduanya (Steers & Mowday, 1981). Keinginan untuk keluar atau keluar sangat dipengaruhi oleh kurangnya komitmen pada organisasi, stres dan kepuasan kerja.

Pada dasarnya *Intention to leave* disebut sebagai niat pekerja untuk meninggalkan organisasinya saat ini. Konsep ini dianggap dapat dipertukarkan dengan istilah '*turnover intention*', namun, *Intention to leave* berbeda dari mendefinisikan actual turnover (Yoshimura, 2003). Sedangkan

turnover adalah keputusan akhir yang didahului oleh *intention to leave* (Mobley, 1982).

Sedangkan menurut Berry & Morris (2008) berpendapat bahwa *intention to leave* mengacu pada niat sukarela karyawan untuk meninggalkan organisasi. Ini dibuktikan dengan munculnya niat untuk pergi sebelum karyawan benar-benar meninggalkan organisasi. Konsep ini dianggap dapat dipertukarkan dengan istilah *turnover intention*. Dimana *turnover* adalah keputusan akhir yang didahului oleh *intention to leave* (Mobley, 1982).

Keinginan karyawan untuk keluar digunakan untuk mengungkapkan kemungkinan dan prediksi subjektif bahwa individu tersebut akan segera meninggalkan organisasi. Dalam kerangka ini, niat untuk keluar menggambarkan keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi dalam waktu dekat secara sadar dan terencana (Mobley *et al.*, 1978).

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Intention to leave*

Simon *et al.*, (2009) mengkategorikan faktor-faktor yang mempengaruhi niat karyawan untuk berhenti bekerja ada 6 faktor. Faktor-faktor berikut merupakan faktor yang dapat mempengaruhi niat karyawan untuk keluar:

- a. Faktor individu (usia, jenis kelamin, status perkawinan, konflik antara pekerjaan dan keluarga, jam kerja yang panjang.

- b. Faktor kesehatan (kelelahan emosional, ketidakmampuan fisik).
- c. Faktor lingkungan sosial di tempat kerja (konflik dengan manajemen senior, hubungan yang buruk dengan rekan kerja).
- d. Faktor-faktor yang berkaitan dengan kualitas pekerjaan (kondisi fisik dan emosional yang tidak memadai di tempat kerja).
- e. Faktor organisasi (konflik peran, masalah adaptasi, karir terbatas dan kesempatan pengembangan).
- f. Faktor pasar tenaga kerja (peluang untuk pekerjaan dengan upah lebih tinggi di pasar, peluang karir yang lebih baik di bidang lain).

Terlepas dari perbedaan besar dalam faktor-faktor yang dapat memengaruhi keputusan individu untuk keluar atau tinggal, beberapa penelitian menunjukkan bahwa kontributor terbesar bagi keputusan individu adalah sikap yang mereka miliki terhadap organisasi dan pengalaman. Dalam konteks ini, kegagalan untuk memenuhi ekspektasi emosional dan dialog sosial yang tidak memadai di tempat kerja menyebabkan individu mengalami perasaan kesepian yang dapat mengakibatkan niat individu untuk keluar dari organisasi. Sejalan dengan itu, dengan adanya komitmen organisasi yang lebih tinggi akan menghasilkan penurunan keinginan untuk keluar dari organisasi (Kaymaz, 2014).

3. Indikator *Intention To Leave*

Berdasarkan model Mobley *et al.*, (1978), *intention to leave* didahului oleh proses sebelum memutuskan keluar, yaitu:

- a. Niat untuk keluar (*Intention to quit*), individu memiliki niat untuk keluar dari pekerjaan dilihat berdasarkan perilaku selama bekerja.
- b. Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*), individu memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain yang dirasa lebih baik.
- c. Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*), individu berpikir untuk keluar dari pekerjaan yang diawali dengan ketidakpuasan kerja.

Berikut ini adalah indikator dari *turnover intention* menurut Hom & Griffeth (1991) :

- a. Individu berfikir untuk meninggalkan organisasi.
- b. Individu ingin mencari pekerjaan pada organisasi lain.
- c. Individu ingin meninggalkan organisasi.
- d. Individu ingin meninggalkan organisasi dalam waktu dekat.
- e. Individu ingin meninggalkan organisasi bila ada kesempatan yang lebih baik.

Tabel 2. 1 Rangkuman Landasan Teori

Variable	Tokoh	Pengukuran	Teori Selanjutnya
Kesepian	Wright <i>et al.</i> , (2006)	<i>Emotional Deprivation</i> dan <i>Social Companionship</i> .	Wright <i>et al.</i> , (2006)
	Russell <i>et al.</i> , (1996)	<i>UCLA Loneliness Scale (Version 3): Reliability, Validity, and Factor Structure</i> .	
Dukungan Organisasional Yang Dipersepsikan	Eisenberger <i>et al.</i> , (1986)	<i>Employee performance</i> <i>Appreciation for the extra efforts of employees</i> <i>Employee satisfaction at work</i> <i>Employee welfare</i> <i>Performance improvements</i>	Eisenberger <i>et al.</i> , (1986)
	Rhoades <i>et al.</i> , (2002)		
	Eder dan Eisenberger (2008)		
Komitmen Organizational	Meyer dan Allen (1990)	<i>Affective Commitment, Continuance</i>	Meyer dan Allen (1990)
	Meyer dan Allen (1993)	<i>Commitment, dan Normative Commitment</i>	
	Porter <i>et al.</i> , (1974)		
Keinginan Untuk Berpindah Kerja	Mobley (1982)		Brown (2003)
	Rosin dan Korabik (1991)		
	Brown (2003)	<i>Intention to Quit, Intention to Search for Alternatives, dan Thinking of Quitting</i>	

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya terkait dengan variable kesepian ditempat kerja, Dukungan organisasional yang dipersepsikan, keinginan untuk berpindah kerja dan komitmen organisasional. Hal ini berfungsi untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, selain itu dapat digunakan sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian yang akan dilakukan. Berikut ini merupakan beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini diantaranya yaitu :

2.2.1 Pengaruh dari Kesepian Ditempat Kerja terhadap Komitmen

Organisasional

1. Ayazlar & Güzel (2014)

Dalam penelitian yang berjudul *The Effect Of Loneliness In The Workplace On Organizational Commitment* yang dilakukan oleh Ayazlar & Güzel (2013) dengan menggunakan metode kuantitatif *correlation regression* yang bertujuan untuk menyelidiki pengaruh *loneliness* dalam kaitannya dengan *organizational commitment*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi negatif antara *loneliness* dan *organizational commitment*. Perasaan kesepian di tempat kerja secara efektif berpengaruh pada komitmen organisasional tidak hanya dalam lingkup umum tetapi juga dalam hal dimensinya. Kesepian karyawan dalam organisasi dapat secara negatif mempengaruhi komitmen mereka terhadap organisasi, meskipun pada tingkat

yang rendah. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan 2 dimensi dari *organizational commitment* yaitu *continuance commitment* dan *affective commitment*. Sedangkan *loneliness* menggunakan 2 dimensi yaitu *emotional deprivation* dan *social companionship*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada variabelnya. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitiannya. Penelitian ini menggunakan karyawan hotel bintang lima di Dimdim. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan karyawan perusahaan sekuritas anggota Bursa Efek Indonesia.

2. Chana dan Qiu (2011)

Dalam penelitian yang berjudul *Loneliness, job satisfaction, and organizational commitment of migrant workers: empirical evidence from China* yang dilakukan oleh Chana dan Qiu (2011) dengan menggunakan metode kuantitatif yang diikuti oleh 213 pekerja migran dan bekerja lebih dari 1 tahun yang bertujuan untuk menyelidiki pengaruh *loneliness* dalam kaitannya dengan *organizational commitment*.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada korelasi yang signifikan antara *loneliness* dan *organizational commitment*. Semakin kesepian pekerja migran, semakin rendah komitmennya. Pekerja migran yang sudah menikah memiliki ikatan intim yang baik, bagi pekerja pria maupun wanita. Pada umumnya pekerja migran single lebih kesepian daripada pekerja migran yang sudah menikah.

Sementara pekerja migran yang sudah menikah dan memiliki masa kerja lebih lama akan lebih berkomitmen pada organisasi.

Persamaan penelitian yang akan dilakukan ini dengan penelitian ini terletak pada variabelnya dan kesamaan masa kerja dalam organisasi minimal lebih dari 1 tahun. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitiannya. Penelitian ini menggunakan pekerja migran di China. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan karyawan perusahaan sekuritas yang bekerja sebagai anggota Bursa Efek Indonesia.

3. Ozelik dan Barsade (2018)

Dalam penelitian yang berjudul *No Employee An Island: Workplace Loneliness And Job Performance* (2018) dengan menggunakan metode kuantitatif yang diikuti oleh terhadap 672 karyawan dan 114 supervisor di perusahaan swasta Amerika Serikat yang bertujuan untuk menyelidiki pengaruh *loneliness* dalam kaitannya dengan *job performance* dan kaitannya dengan *affective commitment*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi negatif antara *loneliness* dan *affective commitment*. Dimana karyawan yang mengalami kesepian dalam kelompok kerja mereka akan mengurangi komitmen afektif mereka terhadap organisasi baik karena alasan psikologis maupun interpersonal. Penelitian tentang kesepian tidak meragukan bahwa kesepian adalah emosi yang menyakitkan dan

merusak, dan penelitian ini menawarkan bukti bahwa dampak *negative* dari kesepian juga meluas ke kehidupan kerja orang.

Persamaan penelitian yang akan dilakukan ini dengan penelitian ini terletak pada variabelnya. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitiannya. Penelitian ini menggunakan karyawan swasta berbagai sector di Amerika Serikat Sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan karyawan perusahaan sekuritas anggota Bursa Efek Indonesia.

4. Promsri (2018)

Dalam penelitian yang berjudul *The Influence of Employees' Organizational Commitment on Workplace Loneliness* yang dilakukan oleh Promsri (2018) dengan menggunakan metode kuantitatif *multiple regression*. Survei dilakukan pada 143 responden yang bekerja sebagai pegawai di salah satu kantor pusat bank pemerintah Thailand. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi pengaruh *loneliness* dan *organizational commitment*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kesepian di tempat kerja sedangkan komitmen afektif memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kesepian di tempat kerja. Hal ini dapat dijelaskan bahwa ketika pegawai bank merasa ingin tetap tinggal di bank pemerintah ini karena kenikmatan keanggotaan dan kepuasan tujuan dan misi perusahaan, mereka harus mengalami interaksi sosial kualitatif yang memadai dengan orang lain di bank. Untuk implikasi penelitian, bank

pemerintah Thailand harus lebih menekankan pada proyek dan kegiatan yang dapat membantu meningkatkan komitmen afektif karyawan karena komponen komitmen organisasi ini dapat mencegah karyawan dari kesepian di tempat kerja.

Persamaan penelitian yang akan dilakukan ini dengan penelitian ini terletak pada variabelnya. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitiannya. Penelitian ini menggunakan karyawan perbankan di Thailand. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan karyawan perusahaan sekuritas anggota Bursa Efek Indonesia.

5. Tabancahi & Korumaz (2017)

Dalam penelitian yang berjudul *Relationship between Supervisors' Loneliness at Work and Their Organizational Commitment* yang dilakukan oleh Tabancahi & Korumaz (2017) dengan menggunakan metode kuantitatif *multiple regresion*. Survei dilakukan pada 123 supervisor yang bekerja untuk *Istanbul Guidance and Supervisory Board*. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi pengaruh *Loneliness* dan *Organizational Commitment* pada *supervisor*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesepian supervisor di tempat kerja sangat memprediksi komitmen mereka pada organisasi. Hasil lain menunjukkan bahwa supervisor yang berpendidikan sarjana memiliki tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan supervisor yang berpendidikan sarjana. Oleh sebab itu, untuk meningkatkan komitmen organisasi supervisor, rasa kesepian mereka harus dikurangi secara drastis. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda untuk

komitmen afektif, dalam dimensi kesepian di tempat kerja, deprivasi emosional dan kurangnya persahabatan sosial memprediksi komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif secara signifikan.

Persamaan penelitian yang akan dilakukan ini dengan penelitian ini terletak pada variabelnya. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitiannya. Penelitian ini menggunakan karyawan di Turki. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan karyawan perusahaan sekuritas anggota Bursa Efek Indonesia.

6. Jung *et al.* (2021)

Dalam penelitian yang berjudul *The Effects of Workplace Loneliness on Work Engagement and Organizational Commitment: Moderating Roles of Leader-Member Exchange and Coworker Exchange* yang dilakukan oleh Jung *et al.*, (2021) dengan menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan SPSS dan AMOS. Sampel yang digunakan adalah sebanyak 10 hotel mewah dan 400 karyawan di Seoul oleh peneliti dengan 311 kuesioner yang disebar dan hanya 292 kuesioner digunakan untuk analisis akhir. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kesepian di tempat kerja terhadap keterlibatan kerja dan komitmen organisasi dan peran moderasi dari hubungan sosial antara karyawan dengan atasan dan rekan kerja dalam mekanisme tersebut.

Hasil penelitian yang menyatakan bahwa kesepian di tempat kerja seorang karyawan secara negative signifikan mempengaruhi keterlibatan kerja dan *employee engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Sedangkan kesepian di tempat kerja karyawan dan komitmen organisasional memiliki hubungan negatif dan tidak signifikan.

Persamaan penelitian yang akan dilakukan ini dengan penelitian ini terletak pada variabelnya. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitiannya. Penelitian ini menggunakan karyawan di Seoul, Korea Selatan. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan karyawan perusahaan sekuritas anggota Bursa Efek Indonesia.

Tabel 2. 2 Review Jurnal hubungan Kesepian Ditempat Kerja terhadap Komitmen Organisasional

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
1	<p>Ayazlar, G & Güzel, B. (2014)</p> <p><i>The Effect of Loneliness in the Workplace on Organizational Commitment.</i></p> <p>Publisher : <i>Procedia - Social and Behavioral Sciences</i>, 131, 319–325.</p> <p>Metode : Kuantitatif Sample : 156 karyawan</p>	<p><i>Workplace Loneliness</i> (Wright, S.L. 2006)</p> <p><i>Organizational Commitment</i> (Mayer & Ellen., 1997)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi negatif antara <i>loneliness</i> dan <i>organizational commitment</i>. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan 2 dimensi dari <i>organizational commitment</i> yaitu <i>continuance commitment</i> dan <i>affective commitment</i>. Sedangkan <i>loneliness</i> menggunakan 2 dimensi yaitu <i>emotional deprivation</i> dan <i>social companionship</i>.</p>

2	<p>Chana, S.H., & Qiu, H.H. (2011)</p> <p><i>Loneliness, job satisfaction, and organizational commitment of migrant workers: empirical evidence from China.</i></p> <p>Publisher: <i>The International Journal of Human Resource Management</i>, 22(5), 1109–1127.</p> <p>Metode : Kuantitatif Sample : 213 pekerja migran</p>	<p><i>Loneliness</i> (Russell <i>et al.</i>, 1980)</p> <p><i>Job satisfaction</i> (Weiss, Dawis, England and Lofquist, 1967)</p> <p><i>Organizational Commitment</i> (Mowday <i>et al.</i>, 1979)</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada korelasi yang signifikan antara <i>loneliness</i> dan <i>organizational commitment</i>. Semakin kesepian pekerja migran, semakin rendah komitmennya. Pada umumnya pekerja migran single lebih kesepian daripada pekerja migran yang sudah menikah. Sementara pekerja migran yang sudah menikah dan memiliki masa kerja lebih lama akan lebih berkomitmen pada organisasi.</p>
3	<p>Ozcelik, H., & Barsade, S. G. (2018)</p> <p><i>No Employee An Island: Workplace Loneliness And Job Performance.</i></p> <p>Publisher : <i>Academy Of Management Journal</i>. 61(6), 2343–2366.</p> <p>Metode : Kuantitatif Sample : 672 Karyawan perusahaan swasta</p>	<p><i>Workplace Loneliness</i> (Russell <i>et al.</i>, 1980),</p> <p><i>Job Performance</i> (Welbourne, Johnson, and Erez's, 1998)</p> <p><i>Organizational Commitment</i> Allen and Meyer, (1990)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi negatif antara <i>loneliness</i> dan <i>affective commitment</i>. Dimana karyawan yang mengalami kesepian dalam kelompok kerja mereka akan mengurangi komitmen afektif mereka terhadap organisasi baik karena alasan psikologis maupun interpersonal.</p>

4	<p>Promsri, C. (2018)</p> <p><i>The Influence of Employees' organizational Commitment on Workplace Loneliness.</i></p> <p>Publisher : <i>Social Science and Humanities Journal</i>, 8(2), 432-437.</p> <p>Metode : Kuantitatif Sample : 143 Karyawan bank</p>	<p><i>Organizational Commitment</i> (Allen and Meyer, 1990)</p> <p><i>Workplace Loneliness</i> (Wright et al., 2006)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kesepian di tempat kerja sedangkan komitmen afektif memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kesepian di tempat kerja.</p>
5	<p>Tabancali, E & Korumaz, M. (2017)</p> <p><i>Relationship between Supervisors' Loneliness at Work and Their Organizational Commitment.</i></p> <p>Publisher : <i>International Online Journal of Educational Sciences</i>, 7(1), 172-189.</p> <p>Metode : Kuantitatif Sample : 123 karyawan supervisor</p>	<p><i>Organizational Commitment</i> (Allen and Meyer, 1990)</p> <p><i>Workplace Loneliness</i> (Wright et al., 2006)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesepian supervisor di tempat kerja sangat memprediksi komitmen mereka pada organisasi. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda untuk komitmen afektif, dalam dimensi kesepian di tempat kerja, deprivasi emosional dan kurangnya persahabatan sosial memprediksi komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif secara signifikan.</p>
6	<p>Jung, H.S., Song, M.K., & Yoon, H.H. (2021)</p> <p><i>The Effects of Workplace Loneliness</i></p>	<p><i>Workplace Loneliness</i> (Wright et al., 2006)</p> <p><i>Employee Engagement</i></p>	<p>Hasil penelitian yang menyatakan bahwa kesepian di tempat kerja seorang karyawan secara negative signifikan mempengaruhi keterlibatan kerja dan</p>

	<p><i>on Work Engagement and Organizational Commitment: Moderating Roles of Leader-Member Exchange and Coworker Exchange.</i></p> <p>Publisher : Sustainability. 13(2). 948. Metode : Kuantitatif Sample : 311 Karyawan</p>	<p>(Schaufeli et al., 2006)</p> <p><i>Organizational Commitment</i> (Allen and Meyer, 1990)</p> <p><i>Leader-Member Exchange</i> (Borchgrevink and Boster, 1997)</p> <p><i>Coworker Exchange</i> (Sherony and Green, 2002)</p>	<p><i>employee engagement</i> berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Sedangkan kesepian di tempat kerja karyawan dan komitmen organisasional memiliki hubungan negatif dan tidak signifikan.</p>
--	--	--	--

2.1.2 Pengaruh Kesepian Ditempat Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Kerja

1. Ertosun dan Erdil (2012)

Dalam penelitian yang berjudul *The Effects of Loneliness on Employees' Commitment and Intention to Leave* yang dilakukan oleh Ertosun dan Erdil (2012) dengan menggunakan metode kuantitatif yang diikuti oleh 203 karyawan yang bekerja di berbagai sektor dan ukuran perusahaan yang berbeda di Istanbul Turki yang bertujuan untuk menyelidiki pengaruh *loneliness* dalam kaitannya dengan *Intention to Leave*.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara *loneliness* dan *Intention to Leave*. Kesepian di tempat kerja diketahui memiliki efek negatif pada sikap karyawan, memicu komitmen organisasi yang rendah dan keinginan untuk menarik diri dari organisasi. Pada dasarnya, jika seorang karyawan merasa kesepian di tempat kerja, baik melalui pelepasan emosional atau pun sosial, maka mereka cenderung secara psikologis menarik diri dari lingkungan itu termasuk lingkungan tempat bekerja. Diperkirakan bahwa.

Persamaan penelitian yang akan dilakukan ini dengan penelitian ini terletak pada variabelnya. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitiannya. Penelitian ini menggunakan karyawan yang bekerja di berbagai sektor dan ukuran perusahaan yang berbeda di Istanbul Turki. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan karyawan perusahaan sekuritas anggota Bursa Efek Indonesia.

2. Kaymaz, Eroğlu dan Sayilar (2014)

Dalam penelitian yang berjudul *Effect of Loneliness at Work on the Employees' Intention to Leave* yang dilakukan oleh Kaymaz *et al.*, (2014) dengan menggunakan metode kuantitatif yang diikuti oleh 237 karyawan yang bekerja di berbagai perusahaan. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menyelidiki pengaruh *loneliness* dalam kaitannya dengan *Intention to Leave*.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *loneliness* dan *Intention to Leave*. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa dalam konteks penelitian ini, kesepian di tempat kerja mempengaruhi niat karyawan untuk keluar.

Persamaan penelitian yang akan dilakukan ini dengan penelitian ini terletak pada variabelnya. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitiannya. Penelitian ini menggunakan karyawan yang bekerja di berbagai perusahaan yang berbeda di Turki. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan karyawan perusahaan sekuritas anggota Bursa Efek Indonesia.

3. Aytac dan Basol (2018)

Dalam penelitian yang berjudul *Mediating Role of Loneliness and Organizational Conflict Between Work Overload and Turnover Intention* yang dilakukan oleh Aytac dan Basol (2018) dengan menggunakan skala korelasi, SPSS 22.0 dan untuk menguji peran mediasi peneliti menggunakan SmartPLS 2.0. Survei dilakukan terhadap 145 karyawan sektor jasa. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menyelidiki pengaruh *loneliness* dalam kaitannya dengan *Turnover Intention*.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *loneliness* dan *Turnover Intention*. Berdasarkan hal tersebut, ditemukan bahwa peningkatan yang terjadi pada *work overload* tidak meningkatkan *intensi turnover* secara langsung karena *work overload*

meningkatkan rasa kesepian di tempat kerja yang menyebabkan peningkatan *turnover intention* karyawan.

Persamaan penelitian yang akan dilakukan ini dengan penelitian ini terletak pada variabelnya. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitiannya. Penelitian ini menggunakan karyawan yang bekerja di berbagai perusahaan yang berbeda di Turki. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan karyawan perusahaan sekuritas anggota Bursa Efek Indonesia.

4. Aytac (2015)

Dalam penelitian yang berjudul *Loneliness as Mediator between Job Satisfaction and Intention to Leave: A Study on Prison Staff in Turkey* yang dilakukan oleh Aytac (2015) dengan menggunakan metode kuantitatif *Structural Equation Modeling* (SEM). Survei dilakukan pada 154 karyawan yang bekerja di penjara kota Bursa, Turki. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki hubungan prediktif antara *Loneliness*, *Job Satisfaction* dan *Intention to Leave*.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *loneliness* dan *Intention to Leave*. Kesepian tidak hanya menjadi masalah di luar pekerjaan, tetapi juga merupakan perasaan tidak nyaman secara fisik, sosial dan psikologis bagi orang-orang di tempat kerja. Peran mediasi dari kesepian antara kepuasan kerja dan niat untuk pergi juga diselidiki

di antara staf penjara. Untuk itu manajer harus memahami dan memberikan dorongan bagi karyawan untuk meningkatkan keterikatan karyawan pada pekerjaan dan meningkatkan kepuasan kerja.

Persamaan penelitian yang akan dilakukan ini dengan penelitian ini terletak pada variabelnya. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitiannya. Penelitian ini menggunakan karyawan yang bekerja di penjara Bursa, Turki. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan karyawan perusahaan sekuritas anggota Bursa Efek Indonesia.

5. Gozukara *et al.* (2017)

Dalam penelitian yang berjudul *Impact of Turnover Intention on Loneliness and the Mediating Effect of Work Alienation* yang dilakukan oleh Gozukara *et al.*, (2017) dengan menggunakan metode kuantitatif *Structural Equation Modeling* (SEM) dan SPSS. Survei dilakukan pada 440 karyawan perusahaan penerbangan. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki hubungan prediktif antara *Loneliness*, *Work Alienation* dan *Intention to Leave*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *turnover intention* berpengaruh terhadap kesepian dan pengaruh *turnover intention* terhadap kesepian ini sepenuhnya dimediasi oleh keterasingan kerja. Analisis tersebut menunjukkan bahwa organisasi, terutama di industri penerbangan, harus memperhatikan faktor

psikologis seperti kesepian dan keterasingan kerja yang mendorong karyawan yang memenuhi syarat untuk berhenti dari pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki hubungan sosial yang lebih lemah di tempat kerja memiliki niat yang lebih besar untuk berhenti dari pekerjaan mereka.

Persamaan penelitian yang akan dilakukan ini dengan penelitian ini terletak pada variabelnya. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitiannya. Penelitian ini menggunakan karyawan yang penerbangan di. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan karyawan perusahaan sekuritas anggota Bursa Efek Indonesia.

6. Ghadi (2017)

Dalam penelitian yang berjudul *The Impact Of Workplace Spirituality On Voluntary Turnover Intentions Through Loneliness In Work* yang dilakukan oleh Ghadi (2017) dengan menggunakan metode kuantitatif *Structural Equation Modeling* (SEM) AMOS yang diikuti oleh 381 akademisi universitas di Yordania. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji model yang dihipotesiskan untuk menyelidiki pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap niat berpindah melalui kesepian akademisi di universitas yang berada di Yordania.

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa kesepian dalam bekerja berdampak positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, sehingga

semakin tinggi perasaan kesepian maka semakin tinggi *turnover intention* karyawan tersebut. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi perasaan kesepian di kalangan civitas akademika maka mereka akan semakin rentan untuk keluar dari universitas dan mencari kesempatan lain.

Selain itu, kesepian dalam bekerja memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap intensi turnover akademik. Ini berarti bahwa akademisi Yordania yang merasa kesepian di universitas cenderung terpisah secara emosional dari organisasi dan diisolasi dari jaringan sosial mana pun. Hasil ini terlihat sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa kesepian mengakibatkan terjadinya stres, isolasi, menyimpang dari organisasi dan masalah dalam hubungan sosial Ertosun dan Erdil (2012) dan Aytac (2015) menemukan bahwa situasi ini pada gilirannya dapat mempengaruhi kehidupan sosial, psikologis dan fisik karyawan yang meningkatkan niat mereka untuk keluar.

Tabel 2. 3 Review Jurnal Hubungan Kesepian Ditempat Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Kerja

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
1	Ertosun, Ö.G., & Erdil, O. (2012) The Effects of Loneliness on Employees' Commitment and Intention to Leave.	<i>Organizational Commitment</i> (Allen and Meyer, 1990) <i>Workplace Loneliness</i> (Wright <i>et al.</i> , 2006).	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara <i>loneliness</i> dan <i>Intention to Leave</i> . Kesepian di tempat kerja diketahui memiliki efek negatif pada sikap karyawan,

	<p>Publisher : <i>Procedia - Social and Behavioral Sciences</i>, 41, 469–476.</p> <p>Metode : Kuantitatif Sample : 203 karyawan</p>		<p>memicu komitmen organisasi yang rendah dan keinginan untuk menarik diri dari organisasi.</p>
2	<p>Kaymaz, K. Eroğlu, U. & Sayilar. Y (2014)</p> <p><i>Effect of loneliness at work on the employees' intention to leave.</i></p> <p>Publisher : <i>Industrial Relations and Human Resources Journal</i>, 16(1), 38-53.</p> <p>Metode : Kuantitatif Sample : 237 karyawan</p>	<p><i>Workplace Loneliness</i> (Wright <i>et al.</i>, 2006).</p> <p><i>Intention To Leave</i> (Mobley, 1982)</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara <i>loneliness</i> dan <i>Intention to Leave</i>. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa dalam konteks penelitian ini, kesepian di tempat kerja mempengaruhi niat karyawan untuk keluar.</p>
3	<p>Aytac, S. & Basol, O. (2018)</p> <p><i>Mediating Role of Loneliness and Organizational Conflict Between Work Overload and Turnover Intention.</i></p> <p>Publisher: <i>Proceedings of the 20th Congress of the International</i></p>	<p><i>Workplace Loneliness</i> (Wright <i>et al.</i>, 2006).</p> <p><i>Turnover Intention</i> (Cook <i>et al.</i>, 1981)</p> <p><i>Work Overload and Interpersonal Conflict</i> (Spector and Jex, 1998)</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara <i>loneliness</i> dan <i>Turnover Intention</i>. Berdasarkan hal tersebut, ditemukan bahwa peningkatan yang terjadi pada <i>work overload</i> sehingga tidak meningkatkan <i>intensi turnover</i> secara langsung karena <i>work overload</i> meningkatkan rasa</p>

	<p><i>Ergonomics Association (IEA 2018)</i>, 291–301.</p> <p>Metode : Kuantitatif Sample : 145 karyawan sektor jasa</p>		<p>kesepian di tempat kerja yang menyebabkan peningkatan <i>turnover intention</i> karyawan.</p>
4	<p>Aytac, S. (2015)</p> <p><i>Loneliness as Mediator between Job Satisfaction and Intention to Leave: A Study on Prison Staff in Turkey.</i></p> <p>Publisher : <i>Arabian Journal of Business and Management Review</i>, 5(6), 1-4.</p> <p>Metode : Kuantitatif Sample : 154 karyawan</p>	<p><i>Job Satisfaction</i> (Cammann <i>et al.</i>,1983)</p> <p>Loneliness at Work (Wright <i>et al.</i>, 2006)</p> <p>Intention To Leave (Teoman, 2007)</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara <i>loneliness</i> dan <i>Intention to Leave</i>. Kesepian tidak hanya menjadi masalah di luar pekerjaan, tetapi juga merupakan perasaan tidak nyaman secara fisik, sosial dan psikologis bagi orang-orang di tempat kerja.</p>
5	<p>Gozukara <i>et al.</i>, (2017)</p> <p><i>Impact of Turnover Intention on Loneliness and the Mediating Effect of Work Alienation.</i></p> <p>Publisher : <i>Business Management and Strategy</i>, 8 (1), 18-38.</p> <p>Metode : Kuantitatif</p>	<p><i>Loneliness</i> (Russell, Peplau and Ferguson, 1978)</p> <p>Turnover Intention (Cammann <i>et al.</i>, 1983)</p> <p>Work Alienation (Hirschfeld and Field, 2000)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>turnover intention</i> berpengaruh terhadap kesepian dan pengaruh <i>turnover intention</i> terhadap kesepian ini sepenuhnya dimediasi oleh keterasingan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki hubungan sosial yang lebih lemah di tempat kerja memiliki niat yang lebih besar untuk</p>

	Sample : 440 karyawan		berhenti dari pekerjaan mereka.
6	<p>Ghadi, M.Y. (2017)</p> <p><i>The Impact Of Workplace Spirituality On Voluntary Turnover Intentions Through Loneliness In Work.</i></p> <p>Publisher : <i>Journal of Economic and Administrative Sciences</i>, 33(1), 81-110.</p> <p>Metode : Kuantitatif Sample : 381 akademisi</p>	<p><i>Workplace Spirituality</i> Milliman <i>et al.</i> (2003)</p> <p><i>Loneliness In Work</i> Wright <i>et al.</i>, (2006)</p> <p><i>Turnover Intentions</i> Colarelli (1984)</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa kesepian dalam bekerja berdampak positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan, sehingga semakin tinggi perasaan kesepian maka semakin tinggi <i>turnover intention</i> karyawan tersebut. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi perasaan kesepian di kalangan civitas akademika maka mereka akan semakin rentan untuk keluar dari universitas dan mencari kesempatan lain.</p>

2.2.3 Pengaruh dari Dukungan Organisasional Yang Dipersepsikan terhadap Komitmen Organisasional

1. Battistelli *et al.* (2015)

Dalam penelitian yang berjudul *Perceived organisational support, organisational commitment and self-competence among nurses: a study in two Italian hospitals* yang dilakukan oleh Battistelli *et al.*, (2015) dengan menggunakan metode kuantitatif yang diikuti oleh 210 perawat dari 2 rumah sakit yang berbeda yang bertujuan untuk menyelidiki pengaruh *Perceived*

Organizational Support dalam kaitannya dengan *Organizational Commitment*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa POS berpengaruh positif dengan kompetensi diri melalui komitmen afektif. Sebaliknya, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif tidak memediasi hubungan ini. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan organisasional kepada karyawan berpengaruh terhadap kesejahteraan mereka serta menumbuhkan bentuk positif dari komitmen organisasi meningkatkan kompetensi diri perawat.

Persamaan penelitian yang akan dilakukan ini dengan penelitian ini terletak pada variabelnya. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitiannya. Penelitian ini menggunakan para perawat di Italia. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan karyawan perusahaan sekuritas anggota Bursa Efek Indonesia.

2. Wong & Wong (2017)

Dalam penelitian yang berjudul *The effects of perceived organisational support and affective commitment on turnover intention A test of two competing models* yang dilakukan oleh Wong & Wong (2017) dengan menggunakan metode kuantitatif SPSS dan SEM yang diikuti oleh 410

karyawan yang bertujuan untuk menyelidiki pengaruh *Perceived Organisational Support* dalam kaitannya dengan *Organizational Commitment*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa POS berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Terdapat alasan logis bahwa karyawan mempersepsikan lebih banyak dukungan dari organisasi yang mereka dapat untuk meningkatkan mood positif mereka di tempat kerja, yang selanjutnya dapat meningkatkan kumpulan emosional positif terhadap organisasi. Oleh karena itu, dapat meningkatkan komitmen afektif mereka dan mengurangi keinginan berpindah kerja. Selain itu, penelitian lain menunjukkan bahwa komitmen afektif memediasi hubungan antara POS dan keinginan berpindah kerja karyawan.

Persamaan penelitian yang akan dilakukan ini dengan penelitian ini terletak pada variabelnya. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitiannya. Penelitian ini menggunakan karyawan FIE di Huizhou, Guangdong Cina. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan karyawan perusahaan sekuritas anggota Bursa Efek Indonesia.

3. Kim et al. (2016)

Dalam penelitian yang berjudul *Perceived organizational support and affective organizational commitment: Moderating influence of perceived organizational competence* yang dilakukan oleh Kim et al., (2016) dengan

menggunakan metode kuantitatif *hierarchical linear modeling and ordinary least squared regression* yang diikuti oleh 363 karyawan yang bertujuan untuk menyelidiki pengaruh *Perceived Organizational Support* dalam kaitannya dengan *Organizational Commitment* yaitu *Affective Commitment*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa POS berpengaruh positif terhadap *Affective Commitment*. Menurut teori dukungan organisasi, POS mengarah ke AC melalui pertukaran sosial dan proses peningkatan diri (Eisenberger & Stinglhamber, 2011). Mengenai peningkatan diri, teori Dukungan Organisasional berpendapat bahwa POS memenuhi kebutuhan sosial-emosional seperti penghargaan, afiliasi, dan dukungan emosional, yang mengarah ke identifikasi organisasi yang lebih besar, yang pada gilirannya akan meningkatkan AC. Dengan demikian, identifikasi organisasi memediasi hubungan antara POS dan AC.

Persamaan penelitian yang akan dilakukan ini dengan penelitian ini terletak pada variabelnya. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitiannya. Penelitian ini menggunakan dua studi dengan karyawan di Amerika Serikat dan Korea Selatan. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan karyawan perusahaan sekuritas anggota Bursa Efek Indonesia.

4. Brown & Roloff (2015)

Dalam artikel yang berjudul *Perceived Organizational Support* yang dilakukan oleh Brown & Roloff (2015) menyelidiki pengaruh *Perceived Organizational Support* dalam kaitannya dengan *Organizational Commitment*. Secara keseluruhan, penelitian menunjukkan bahwa Dukungan organisasional yang dirasakan merupakan faktor penting dalam berfungsinya organisasi dan karyawan. Dukungan organisasional yang dirasakan telah terkait secara positif dengan berbagai faktor kesejahteraan seperti halnya komitmen organisasi.

Persamaan penelitian yang akan dilakukan ini dengan penelitian ini terletak pada variabelnya. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitiannya. Penelitian ini menggunakan dua studi dengan karyawan di Amerika Serikat dan Korea Selatan. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan karyawan perusahaan sekuritas anggota Bursa Efek Indonesia.

5. Nazir dan Islam (2017)

Penelitian Nazir dan Islam (2017) dengan judul *Enhancing Organizational Commitment and Employee Performance Through Employee Engagement (An empirical check)*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara persepsi dukungan organisasional, keterikatan karyawan, kinerja karyawan dan komitmen organisasional dalam konteks pendidikan

tinggi India. Penelitian ini menggunakan sampel sebesar 410 karyawan dari berbagai institusi pendidikan tinggi (pemerintah dan juga swasta) di Delhi, NCR, India. Untuk menganalisis data penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM).

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dari persepsi dukungan organisasional terhadap komitmen organisasional karyawan. Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama menggunakan variabel persepsi dukungan organisasional yang dirasakan, dan komitmen organisasional. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitiannya. Penelitian ini menggunakan pekerja migran di China. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan karyawan perusahaan sekuritas yang bekerja sebagai anggota Bursa Efek Indonesia.

6. Islam *et al* (2015).

Dalam penelitian yang berjudul *The Influence of Organizational Learning Culture and Perceived Organizational Support on Employees' Affective Commitment and Turnover Intention* yang dilakukan Islam *et al.*, (2015) dengan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM). Penelitian ini menggunakan sampel sebesar 758 karyawan disektor perbankan di Pakistan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menyelidiki pengaruh pengaruh

Perceived Organizational Support dalam kaitannya dengan *Organizational Commitment* yaitu *Affective Commitment*.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *perceived organizational support* dan *affective commitment* yang dirasakan oleh karyawan di sektor perbankan. POS memenuhi beberapa kebutuhan sosio-emosional karyawan termasuk harga diri, persetujuan, dan afiliasi sehingga memfasilitasi pembentukan ikatan emosional dengan organisasi. Oleh karena itu, POS diyakini dapat meningkatkan komitmen afektif karyawan. Temuan ini serupa dengan 'teori dukungan organisasi' bahwa, ketika organisasi mendukung karyawannya maka karyawan sebagai imbalannya tidak hanya menunjukkan komitmen afektif tetapi juga menunjukkan kurangnya niat untuk meninggalkan organisasi (Eisenberger *et al.*, 1986).

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama menggunakan variabel persepsi dukungan organisasional yang dirasakan, dan komitmen organisasional. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitiannya. Penelitian ini menggunakan karyawan perbankan di Pakistan. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan karyawan perusahaan sekuritas yang bekerja sebagai anggota Bursa Efek Indonesia.

Tabel 2. 4 Review Jurnal Hubungan Dukungan Organisasional Yang Dipersepsikan terhadap Komitmen Organisasional

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
1	<p>Battistelli, A., Galletta, M., Vandenberghe, C., & Odoardi, C. (2015).</p> <p><i>Perceived Organisational Support, Organisational Commitment And Self-Competence Among Nurses: A Study In Two Italian Hospitals.</i></p> <p>Publisher : <i>Journal of Nursing Management</i>, 24(1), 1- 10.</p> <p>Metode : Kuantitatif Sample : 210 karyawan</p>	<p><i>Perceived Organizational Support</i> (Eisenberger <i>et al.</i>, 1986).</p> <p><i>Organizational Commitment</i> (Allen and Meyer, 1993)</p> <p><i>Self-competence</i> (Battistelli <i>et al.</i>, 2006)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa POS berpengaruh positif dengan kompetensi diri melalui komitmen afektif. Sebaliknya, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif tidak memediasi hubungan ini. Kesimpulan Penelitian ini menunjukkan bahwa Dukungan Organisasional kepada karyawan berpengaruh terhadap kesejahteraan mereka serta menumbuhkan bentuk positif dari komitmen organisasi meningkatkan kompetensi diri perawat.</p>
2	<p>Wong, Y.-W., dan Wong, Y. (2017).</p> <p><i>The Effects of Perceived Organisational Support and Affective Commitment on Turnover Intention.</i></p> <p>Publisher : <i>Journal</i></p>	<p><i>Perceived Organisational Support</i> (Eisenberger <i>et al.</i>, 1997 and 1990)</p> <p><i>Turnover Intention</i> (Cammann <i>et al.</i>, 1983)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa POS berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Terdapat alasan logis bahwa karyawan mempersepsikan lebih banyak dukungan dari organisasi yang mereka dapat untuk meningkatkan mood positif mereka di tempat kerja, yang</p>

	<p><i>of Chinese Human Resources Management</i>, 8(1), 2–21.</p> <p>Metode : Kuantitatif Sample : 410 karyawan</p>	<p><i>Organizational Commitment</i> (Allen and Meyer, 1990)</p>	<p>selanjutnya dapat meningkatkan kumpulan emosional positif terhadap organisasi.</p>
3	<p>Kim, K.Y., Eisenberger, R., & Baik, K. (2016).</p> <p><i>Perceived Organizational Support And Affective Organizational Commitment: Moderating Influence Of Perceived Organizational Competence.</i></p> <p>Publisher : <i>Journal of Organizational Behavior</i>, 37(4), 558–583.</p> <p>Metode : Kuantitatif Sample : 363 karyawan</p>	<p><i>Perceived Organizational Support</i> (Eisenberger <i>et al.</i>, 1986).</p> <p><i>Affective commitment</i> (Allen and Meyer, 1990)</p> <p><i>Performance</i> (Lynch, Eisenberger, & Armeli, 1999)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa POS berpengaruh positif terhadap <i>Affective Commitment</i>. Mengenai peningkatan diri, teori Dukungan Organisasional berpendapat bahwa POS memenuhi kebutuhan sosial-emosional seperti penghargaan, afiliasi, dan dukungan emosional, yang mengarah ke identifikasi organisasi yang lebih besar, yang pada gilirannya akan meningkatkan AC. Dengan demikian, identifikasi organisasi memediasi hubungan antara POS dan AC.</p>
4	<p>Brown, L.A., & Roloff, M.E. (2015).</p> <p><i>Perceived Organizational Support.</i></p> <p>Publisher : <i>The International</i></p>	<p><i>Perceived Organizational Support.</i> (Eisenberger <i>et al.</i>, 1986).</p> <p><i>Organizational Support</i> (Rhoades and</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Dukungan Organisasional yang dirasakan merupakan faktor penting dalam berfungsinya organisasi dan karyawan. Dukungan Organisasional yang</p>

	<p><i>Encyclopedia of Interpersonal Communication, 1, 1-10.</i></p> <p>Metode : Kuantitatif Sample : 363 karyawan</p>	<p>Eisenberger, 2002)</p> <p><i>Organizational Commitment</i> (Allen and Meyer, 1990)</p>	<p>dirasakan telah terkait secara positif dengan berbagai faktor kesejahteraan seperti halnya komitmen organisasional.</p>
5	<p>Nazir, O., & Islam, J.U. (2017).</p> <p><i>Enhancing Organizational Commitment And Employee Performance Through Employee Engagement (An Empirical Check).</i></p> <p>Publisher : South Asian Journal of Business Studies. 6(1), 98-114.</p> <p>Metode : Kuantitatif Sample : 410 karyawan</p>	<p><i>Affective Commitment</i> (Meyer <i>et al.</i>, 1993)</p> <p><i>Perceived Organizational Support</i> (Eisenberger <i>et al.</i>, 1986).</p> <p><i>Employee engagement</i> (Schaufeli and Bakker's, 2004)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dari persepsi dukungan organisasional terhadap komitmen organisasional karyawan. Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama menggunakan variabel persepsi dukungan organisasional yang dirasakan, dan komitmen organisasional.</p>
6	<p>Islam, T., Ahmed, I., & Ahmad, U.N.B.U. (2015).</p> <p><i>The Influence Of Organizational Learning Culture And Perceived Organizational Support On Employees' Affective Commitment And</i></p>	<p><i>Affective Commitment</i> (Meyer <i>et al.</i>, 1997)</p> <p><i>Perceived Organizational Support</i> (Eisenberger <i>et al.</i>, 1986)</p> <p><i>Turnover</i></p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara <i>perceived organizational support</i> dan <i>affective commitment</i> yang dirasakan oleh karyawan di sektor perbankan. POS diyakini dapat meningkatkan komitmen afektif karyawan.</p>

	<p><i>Turnover Intention.</i></p> <p>Publisher : <i>Nankai Business Review International</i>, 6(4), 417-431.</p> <p>Metode : Kuantitatif Sample : 758 karyawan</p>	<p><i>Intention</i> (Moblely <i>et al.</i>, 1978)</p>	
--	--	---	--

2.2.4 Pengaruh dukungan organisasional yang dipersepsikan Terhadap Keinginan Berpindah Kerja .

1. Madden, Mathias, dan Madden (2015)

Dalam penelitian yang berjudul *In Good Company The Impact Of Perceived Organizational Support And Positive Relationships At Work On Turnover Intentions* yang dilakukan oleh Madden *et al.*, (2014) dengan menggunakan analisis kuantitatif yang diikuti oleh 200 karyawan dibidang kesehatan yang bertujuan untuk menyelidiki pengaruh *Perceived Organizational Support* dalam kaitannya dengan *Intent To Turnover*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa POS berpengaruh *negative* terhadap *Intent To Turnover* . Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya tentang persepsi Dukungan Organisasional melalui lensa teori pertukaran sosial, yang mengklaim bahwa anggota yang merasa bahwa organisasi mereka menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka akan

membalas perasaan itu kepada organisasi dengan tetap tinggal pada organisasi tersebut.

Persamaan penelitian yang akan dilakukan ini dengan penelitian ini terletak pada variabelnya. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitiannya. Penelitian ini menggunakan karyawan dibidang keperawatan Amerika Serikat. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan karyawan perusahaan sekuritas yang bekerja sebagai anggota Bursa Efek Indonesia.

2. Akgunduz dan Sanli (2017)

Dalam penelitian yang berjudul *The Effect Of Employee Advocacy And Perceived Organizational Support On Job Embeddedness And Turnover Intention In Hotels* yang dilakukan oleh Akgunduz dan Sanli (2017) dengan menggunakan metode kuantitatif *multiple regression analyses* yang diikuti oleh 400 karyawan perhotelan yang bertujuan untuk menyelidiki pengaruh *Perceived Organizational Support* dalam kaitannya dengan *Turnover Intention*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa POS berpengaruh *negative* terhadap *Turnover Intention*. Karyawan dengan persepsi Dukungan Organisasional yang tinggi memiliki sikap positif yang lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka dan akibatnya niat *turnover* mereka berkurang. Hasil dari

penelitian ini menunjukkan bahwa Dukungan Organisasional dapat mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan hotel.

Persamaan penelitian yang akan dilakukan ini dengan penelitian ini terletak pada variabelnya. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitiannya. Penelitian ini menggunakan karyawan perhotelan di berbagai hotel di Turki. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan karyawan perusahaan sekuritas yang bekerja sebagai anggota Bursa Efek Indonesia.

3. Ghazali, Nashuki dan Othman (2018)

Dalam penelitian yang berjudul *The Influence of Perceived Organizational Support (POS), Perceived Supervisory Support (PSS) and Organizational Commitment (OC) towards Intention to Leave or Intention to Stay: A case of Casual Dining Restaurants in Klang Valley, Malaysia* yang dilakukan oleh Ghazali *et al.*, (2018). Penelitian ini menggunakan sampel akhir 717 kuesioner dari karyawan restoran di Klang Valley, Malaysia. Studi ini dianalisis dengan menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa POS berpengaruh secara negative dan *significant* terhadap keinginan untuk meninggalkan organisasi. Hal ini menegaskan bahwa temuan dari penelitian sebelumnya setuju dengan POS dan niat untuk meninggalkan pekerjaan berhubungan negatif. Hal ini

menunjukkan bahwa dengan meningkatnya POS, karyawan akan memiliki niat keluar yang lebih rendah sehingga niat tersebut akan meningkat seiring dengan peningkatan POS. Dilaporkan bahwa karyawan cenderung keluar dari pekerjaan jika mereka yakin bahwa pemberi kerja mereka tidak memiliki arah tujuan yang jelas.

4. Barzoki dan Rezaei (2017)

Dalam penelitian yang berjudul *Relationship between perceived organisational support, organisational citizenship behaviour, organisational trust and turnover intentions: an empirical case study* yang dilakukan oleh Barzoki dan Rezaei (2017) dengan menggunakan SEM PLS. Populasi yang diteliti adalah semua ahli dari National Iranian Drilling Company di antaranya 158 kuesioner yang dibagikan. Akhirnya, 140 kuesioner dianalisis. Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi dengan menggunakan model persamaan struktural.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa POS berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hubungan antara POS dan *turnover intention* memberikan kesempatan bagi manajer untuk mempertahankan karyawan yang berharga bagi perusahaan. Studi telah melaporkan hubungan yang kuat antara komitmen organisasional dan *turnover intention*. Dimana semakin tinggi tingkat komitmen maka semakin rendah tingkat *turnover*

intention. Dalam penjelasan temuan tersebut dapat diungkapkan bahwa dengan mempertimbangkan keyakinan, nilai, tujuan dan masalah staf yang juga diperhatikan. Selain itu dukungan material, POS pada staf harus diperkuat dengan dukungan moral, peningkatan kelompok kerja, mendorong kerjasama tim dan secara umum memberikan iklim organisasi, meningkatkan semangat, meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi niat untuk keluar dan mengurangi ketidakhadiran.

5. James dan Azungah (2019)

Dalam penelitian yang berjudul *Repatriation Of Academics: Organizational Support, Adjustment And Intention To Leave* yang dilakukan oleh James dan Azungah (2019) dengan menggunakan SEM PLS. Data dikumpulkan dari akademisi Sri Lanka yang kembali ke universitas asal mereka setelah menyelesaikan pekerjaan mereka (pengajaran/penelitian) di luar negeri. Para *repatriat* yang terlibat dalam pengajaran dan penelitian selama satu tahun atau lebih di luar negeri dilibatkan dalam survei ini sejumlah 148 kuisioner yang didistribusikan.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan langsung antara Dukungan Organisasional dan niat untuk pergi tanpa mediator adalah negatif dan signifikan. Seperti yang diperkirakan, ditemukan bahwa para repatriat yang merasakan Dukungan Organisasional yang tinggi cenderung tidak berniat

meninggalkan organisasi asalnya. Hubungan antara dukungan organisasional dan *intensi turnover* secara konsisten didukung dalam literatur.

Sebaliknya, pada tingkat persepsi kesempatan kerja eksternal yang lebih rendah, pengaruh penyesuaian terhadap niat untuk pergi berkurang. Artinya, ketika repatriat menganggap peluang kerja eksternal lebih tinggi, penyesuaian menjadi variabel yang lebih berpengaruh pada niat repatriat untuk pergi. Maka, ketika kesempatan kerja eksternal lebih rendah, penyesuaian menjadi kurang penting dalam menjelaskan niat untuk pergi.

6. Guchait, Cho dan Meurs (2015)

Dalam penelitian yang berjudul *Psychological Contracts, Perceived Organizational and Supervisor Support: Investigating the Impact on Intent to Leave Among Hospitality Employees in India* yang dilakukan oleh Guchait *et al.*, (2015) dengan menggunakan metode kuantitatif yang diikuti oleh 289 karyawan frontliner di 22 restoran internasional di India. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menyelidiki efek dari dukungan organisasional yang dirasakan pada kontrak transaksional dan relasional dan bagaimana kedua jenis kontrak psikologis ini mempengaruhi niat karyawan untuk pergi. Selain itu, dukungan supervisor yang dirasakan diperiksa sebagai prediktor dari dukungan organisasional yang dirasakan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa POS berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *intention to leave*. Hasil juga menunjukkan bahwa dukungan supervisor yang dirasakan meningkatkan persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi, Dukungan organisasional yang dirasakan meningkatkan kontrak psikologis relasional tetapi tidak kontrak transaksional, dan hanya kontrak relasional yang memiliki pengaruh signifikan terhadap niat karyawan untuk pergi.

Tabel 2. 5 Review Jurnal Hubungan Dukungan Organisasional Yang Dipersepsikan Terhadap Keinginan Berpindah Kerja

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
1	Madden, L., Mathia, B.D.,s & Madden, T.M. (2015) <i>In Good Company The Impact Of Perceived Organizational Support And Positive Relationships At Work On Turnover Intentions.</i> Publisher : <i>Management Research Review</i> , 38(3), 242-263. Metode : Kuantitatif Sample : 200 karyawan	<i>Intent To Turnover</i> Lum <i>et al.</i> , (1998) <i>Perceived Organizational Support</i> Edmondson's (1999) <i>Positive Relationships At Work</i> Ashmos and Duchon (2000)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa POS berpengaruh <i>negative</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> . Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya tentang persepsi dukungan organisasional melalui lensa teori pertukaran sosial, yang mengklaim bahwa anggota yang merasa bahwa organisasi mereka menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka akan membalas perasaan itu kepada organisasi dengan tetap tinggal pada organisasi tersebut.
2	Yilmaz, A., & Sanli, S.C. (2017) <i>The effect of</i>	<i>Employee Advocacy</i> Yeh (2014) <i>Perceived</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa POS berpengaruh <i>negative</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> .

	<p><i>employee advocacy and perceived organizational support on job embeddedness and turnover intention in hotels.</i></p> <p>Publisher : <i>Journal of Hospitality and Tourism Management</i>, 31(2017), 118-125.</p> <p>Metode : Kuantitatif Sample : 400 karyawan</p>	<p><i>Organizational Support</i> Eisenberger <i>et al.</i>, (1986)</p> <p><i>Job Embeddedness</i> Crossley <i>et al.</i>, (2007)</p> <p><i>Turnover Intention</i> Wayne <i>et al.</i>, (1997)</p>	<p>Karyawan dengan persepsi dukungan organisasional yang tinggi memiliki sikap positif yang lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka dan akibatnya niat <i>turnover</i> mereka berkurang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan organisasional dapat mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan hotel.</p>
3	<p>Ghazali, H., Nashuki, M.N., & Othman, M. (2018)</p> <p><i>The Influence of Perceived Organizational Support (POS), Perceived Supervisory Support (PSS) and Organizational Commitment (OC) towards Intention to Leave or Intention to Stay: A case of Casual Dining Restaurants in Klang Valley, Malaysia.</i></p> <p>Publisher : <i>Journal of Academic Research in Business and Social Sciences</i>, 8(9), 1884–1902.</p> <p>Metode : Kuantitatif Sample : 717</p>	<p><i>Organizational Commitment</i> (Meyer <i>et al.</i>, 1993)</p> <p><i>Perceived Organizational Support</i> (Eisenberger <i>et al.</i>, 1986)</p> <p><i>Perceived Supervisor Support</i> Kottke & Sharafinski (1988)</p> <p><i>Intention To Leave</i> Wayne <i>et al.</i> (1997)</p> <p><i>Intention To Stay</i> Ma (2010)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa POS berpengaruh secara <i>negative</i> dan <i>significant</i> terhadap keinginan untuk meninggalkan organisasi. Ini menegaskan temuan dari penelitian sebelumnya yang setuju dengan POS dan niat untuk pergi berhubungan negatif. Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya POS, karyawan akan memiliki niat keluar yang lebih rendah sehingga niat tersebut akan meningkat seiring dengan peningkatan POS.</p>

	karyawan		
4	<p>Barzoki, A.S., & Rezaei, A (2017)</p> <p><i>Relationship Between Perceived Organisational Support, Organisational Citizenship Behaviour, Organisational Trust And Turnover Intentions: An Empirical Case Study.</i></p> <p>Publisher : <i>Int. J. Productivity and Quality Management</i>, 21(3), 273-299.</p> <p>Metode : Kuantitatif Populasi : 140 Karyawan</p>	<p><i>Perceived Organisational Support</i> Eisenberger <i>et al.</i>, (1997)</p> <p><i>Organisational Citizenship Behaviour</i> Farh <i>et al.</i> (2007)</p> <p><i>Organisational Trust</i> McCauley and Kuhnert (1992)</p> <p><i>Turnover Intentions</i> Igarria and Greenhaus (1992)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa POS berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. Dimana semakin tinggi tingkat komitmen maka semakin rendah tingkat <i>turnover intention</i>.</p>
5	<p>James, R & Azungah, T. (2019)</p> <p><i>Repatriation of academics: organizational support, adjustment and intention to leave</i></p> <p>Publisher : <i>Management Research Review</i>, 43(2), 150-165.</p> <p>Metode : Kuantitatif Populasi : 148 pengajar dan peneliti repatriate</p>	<p><i>Perceived Organisational Support</i> Eisenberger <i>et al.</i>, (1986).</p> <p><i>Perceived External Employment Opportunity</i> Petera <i>et al.</i>, (1981), Lazarova and Cerdin (2007).</p> <p><i>Intention to leave</i> Wayne <i>et al.</i>, (1997)</p>	<p>Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan langsung antara dukungan organisasional dan niat untuk pergi tanpa mediator adalah negatif dan signifikan. Seperti yang diperkirakan, ditemukan bahwa para repatriat yang merasakan dukungan organisasional yang tinggi cenderung tidak berniat meninggalkan organisasi asalnya. Hubungan antara POS dan <i>intensi turnover</i> secara konsisten didukung dalam literatur.</p>
6	<p>Guchait, P., Cho, S., & Meurs, J.A. (2015)</p>	<p><i>Perceived Supervisor Support</i> Pearce, Sommer,</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa POS berpengaruh negatif dan</p>

	<p><i>Psychological Contracts, Perceived Organizational and Supervisor Support: Investigating the Impact on Intent to Leave Among Hospitality Employees in India.</i></p> <p>Publisher : <i>Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism</i>, 14(3), 290–315.</p> <p>Metode : Kuantitatif Populasi : 289 karyawan Frontliner India</p>	<p>Morris, and Frideger (1992)</p> <p><i>Perceived Organizational Support</i> Eisenberger <i>et al.</i>, (1986)</p> <p><i>Psychological Contract Fulfillment</i> Coyle-Shapiro and Kessler (2000)</p> <p><i>Intent to Leave</i> Lum, Kervin, Clark, Reid, and Wendy (1998)</p>	<p>signifikan terhadap <i>intention to leave</i>. Hasil menunjukkan bahwa dukungan supervisor yang dirasakan meningkatkan persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi, dukungan organisasional yang dirasakan meningkatkan kontrak psikologis relasional tetapi tidak kontrak transaksional, dan hanya kontrak relasional yang memiliki pengaruh signifikan terhadap niat karyawan untuk pergi.</p>
--	---	--	--

2.2.5 Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Berpindah Kerja

1. Yurchisin, Park dan O'Brien (2010)

Dalam penelitian yang berjudul *Effects Of Ideal Image Congruence And Organizational Commitment On Employee Intention To Leave* yang dilakukan oleh Yurchisin *et al.*,(2010) dengan menggunakan metode kuantitatif *path analysis model* yang diikuti oleh 267 karyawan retail di 8 Mall yang berada di Arizona. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh *Organizational Commitment* dalam kaitannya dengan *Intention To Leave*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Organizational Commitment* berpengaruh negatif terhadap *Intention To Leave*. Karyawan yang merasa memiliki komitmen terhadap organisasi ditempat mereka bekerja, yang berhenti secara sukarela cenderung lebih jarang daripada mereka yang merasa tidak memiliki komitmen. Ketika karyawan loyal terhadap tempat bekerja, maka mereka cenderung memiliki niat yang lebih rendah untuk meninggalkan toko dan niat yang lebih besar untuk tetap bekerja pada toko tersebut.

Persamaan penelitian yang akan dilakukan ini dengan penelitian ini terletak pada variabelnya. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitiannya. Penelitian ini menggunakan karyawan toko retail di Arizona Amerika Serikat. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan karyawan perusahaan sekuritas yang bekerja sebagai anggota Bursa Efek Indonesia.

2. Rawashdeh dan Tamimi (2019)

Dalam penelitian yang berjudul *The Impact Of Employee Perceptions Of Training on Organizational Commitment And Turnover Intention An Empirical Study Of Nurses In Jordanian Hospitals* yang dilakukan oleh Rawashdeh dan Tamimi (2019) dengan menggunakan metode kuantitatif analisis regresi yang diikuti oleh 302 perawat yang bekerja di rumah sakit umum dan swasta di Yordania. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki

pengaruh *Organizational Commitment* dalam kaitannya dengan *Turnover Intention*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Organizational Commitment* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. Kesimpulan di balik hasil penelitian ini yaitu ketika melihat profil responden itu menunjukkan bahwa mayoritas dari mereka (41 persen responden) berusia antara 21-30 tahun. Sementara pada usia ini, mereka masih dalam tahap eksplorasi karir mereka dan masuk akal bagi mereka untuk memiliki kecenderungan untuk memiliki keinginan pergi. Ini terutama ketika mereka menganggap diri mereka memiliki potensi untuk dipekerjakan di luar.

Persamaan penelitian yang akan dilakukan ini dengan penelitian ini terletak pada variabelnya. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitiannya. Penelitian ini menggunakan perawat yang bekerja di rumah sakit Yordania. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan karyawan perusahaan sekuritas yang bekerja sebagai anggota Bursa Efek Indonesia.

3. Jehanzeb, Rasheed dan Rasheed (2013)

Dalam penelitian yang berjudul *Organizational Commitment and Turnover Intentions: Impact of Employee's Training in Private Sector of Saudi Arabia* yang dilakukan oleh Jehanzeb *et al.*, (2013) dengan

menggunakan analisis kuantitatif regresi yang diikuti oleh 251 karyawan swasta yang bekerja di organisasi swasta . Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh *Organizational Commitment* dalam kaitannya dengan *Turnover Intentions*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Organizational Commitment* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intentions*. Rendahnya tingkat program pelatihan dalam organisasi dapat menyebabkan kinerja karyawan yang buruk dan tingkat keluar masuk karyawan yang lebih tinggi. Di sisi lain, organisasi yang memiliki program pelatihan yang tepat untuk pengembangan karyawannya, memiliki rasio keberhasilan yang tinggi dan tingkat turnover karyawan yang rendah.

Persamaan penelitian yang akan dilakukan ini dengan penelitian ini terletak pada variabelnya. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitiannya. Penelitian ini menggunakan karyawan yang bekerja di Riyadh Arab Saudi. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan karyawan perusahaan sekuritas yang bekerja sebagai anggota Bursa Efek Indonesia.

4. Omar *et al.* (2012)

Dalam penelitian yang berjudul *Organizational Commitment And Intention To Leave Among Nurses: The Mediating Role Of Moral Obligation*

yang dilakukan Omar *et al.*, (2012) dengan menggunakan SPSS. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 700 perawat di Malaysia. Tujuan penelitian adalah untuk melihat apakah kewajiban moral sebagai variabel mediasi untuk menguji hubungan antara komitmen organisasional dan *intensi turnover* dianggap sebagai kontribusi dari penelitian ini.

Hasil estimasi pengaruh langsung ketiga dimensi komitmen organisasional (komitmen afektif, komitmen kontinu dan komitmen normatif) ditemukan bahwa hanya satu dimensi komitmen organisasional yang memiliki hubungan negatif signifikan dengan keinginan meninggalkan organisasi yaitu komitmen afektif. sedangkan hasil makro menunjukkan bahwa kewajiban moral hanya sebagai mediator parsial dalam hubungan antara komitmen organisasi dan niat untuk pergi. Karyawan yang sangat berkomitmen ini akan merasa bahwa mereka berhutang banyak kepada organisasi dan sebagai gantinya, mereka akan memberikan dukungan penuh, upaya, dan kerja sama kepada organisasi dan kecil kemungkinannya untuk meninggalkan organisasi.

5. Islam *et al.* (2015)

Dalam penelitian yang berjudul *The Influence of Organizational Learning Culture and Perceived Organizational Support on Employees' Affective Commitment and Turnover Intention* yang dilakukan Islam *et al.*, (2015) dengan menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)*. Penelitian

ini menggunakan sampel sebesar 758 karyawan sektor perbankan di Pakistan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menyelidiki pengaruh *Affective Commitment* dalam kaitannya dengan *Turnover Intention*.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang *negative* dan *signifikan* antara *Affective Commitment* dalam kaitannya dengan *Turnover Intention* yang dirasakan oleh karyawan di sektor perbankan. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa terdapat hubungan terbalik antara komitmen organisasi dan *turnover intention*. Dapat dikatakan bahwa keterikatan emosional karyawan dengan organisasi sangat penting untuk mengurangi niat mereka meninggalkan pekerjaan. Selain itu, ketika organisasi mendukung karyawannya maka karyawan sebagai imbalannya tidak hanya menunjukkan komitmen afektif tetapi juga menunjukkan niat yang kurang untuk meninggalkan organisasi.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama menggunakan variabel *Affective Commitment* dan *Turnover Intention*. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitiannya. Penelitian ini menggunakan karyawan perbankan di Pakistan. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan karyawan perusahaan sekuritas yang bekerja sebagai anggota Bursa Efek Indonesia.

6. Ghazali, Nashuki dan Othman (2018)

Dalam penelitian yang berjudul *The Influence of Perceived Organizational Support (POS), Perceived Supervisory Support (PSS) and Organizational Commitment (OC) towards Intention to Leave or Intention to Stay: A case of Casual Dining Restaurants in Klang Valley, Malaysia* yang dilakukan oleh Ghazali *et al.*, (2018). Penelitian ini menggunakan sampel akhir 717 kuesioner dari karyawan restoran di Klang Valley, Malaysia. Studi ini dianalisis dengan menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)*.

Hubungan negatif ditemukan antara OC dan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan dengan OC yang lebih baik cenderung tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat ini. Karyawan yang berkomitmen dan terikat secara emosional dengan organisasi mungkin akan merasa senang bekerja di tempat itu sehingga pemikiran untuk ingin meninggalkan organisasi mungkin tidak terlintas dalam benak mereka.

Tabel 2. 6 Review Jurnal Hubungan Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Berpindah Kerja

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
1	<p>Yurchisin, J.Y., Park, J., & O'Brien, M. (2010)</p> <p><i>Effects of ideal image congruence and organizational commitment on employee intention to leave.</i></p> <p>Publisher : <i>Journal of Retailing and Consumer Services</i> 17 (2010) 406–414.</p> <p>Metode : Kuantitatif Populasi : 267 karyawan</p>	<p><i>Self-Image/Store Image Congruence</i></p> <p>Sirgy and Samli (1985)</p> <p>Dornoff and Tatham (1972)</p> <p><i>Intention to Leave</i></p> <p>Darden et al., (1987)</p> <p>Ingram and Lee (1990)</p> <p>Schulz et al., (1987)</p> <p><i>Organizational Commitment</i></p> <p>Mowday et al., (1979)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Organizational Commitment</i> berpengaruh negatif terhadap <i>Intention To Leave</i>. Karyawan yang merasa memiliki komitmen terhadap organisasi tempat mereka bekerja yang berhenti secara sukarela cenderung lebih jarang daripada mereka yang merasa tidak memiliki komitmen. Ketika karyawan loyal terhadap tempat bekerja, maka mereka cenderung memiliki niat yang lebih rendah untuk meninggalkan toko dan niat yang lebih besar untuk tetap bekerja pada toko tersebut.</p>
2	<p>Rawashdeh, A.M., & Tamimi, S.A. (2019)</p> <p><i>The Impact Of Employee Perceptions Of Training on Organizational Commitment And Turnover Intention An Empirical Study Of Nurses In</i></p>	<p><i>Organizational Commitment</i></p> <p>Mowday et al., (1979)</p> <p><i>Turnover Intention</i></p> <p>Farh et al., (1998)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Organizational Commitment</i> berpengaruh negatif terhadap <i>Intention To Leave</i>. Kesimpulan di balik hasil penelitian ini yaitu ketika melihat profil responden itu menunjukkan bahwa mayoritas dari mereka (41 persen responden) berusia</p>

	<p><i>Jordanian Hospitals.</i></p> <p>Publisher : <i>European Journal of Training and Development, 44(2/3), 191-207.</i></p> <p>Metode : Kuantitatif Populasi : 302 karyawan</p>		<p>antara 21-30 tahun. Sementara pada usia ini, mereka masih dalam tahap eksplorasi karir mereka dan masuk akal bagi mereka untuk memiliki kecenderungan untuk memiliki keinginan pergi. Ini terutama ketika mereka menganggap diri mereka memiliki potensi untuk dipekerjakan di luar.</p>
3	<p>Jehanzeb, K., Rasheed, A., & Rasheed, M. (2013)</p> <p><i>Organizational Commitment and Turnover Intentions: Impact of Employee's Training in Private Sector of Saudi Arabia.</i></p> <p>Publisher : <i>International Journal of Business and Management, 8(8), 79-90.</i></p> <p>Metode : Kuantitatif Populasi : 251 karyawan</p>	<p><i>Organizational Commitment Meyer et al., (1993)</i></p> <p><i>Manager Support For Training Newman et al., (2011)</i></p> <p><i>Turnover Intentions Mowday et al., (1982)</i></p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Organizational Commitment</i> berpengaruh negatif terhadap <i>Turnover Intentions</i>. Rendahnya tingkat program pelatihan dalam organisasi dapat menyebabkan kinerja karyawan yang buruk dan tingkat keluar masuk karyawan yang lebih tinggi. Di sisi lain, organisasi yang memiliki program pelatihan yang tepat untuk pengembangan karyawannya, memiliki rasio keberhasilan yang tinggi dan tingkat turnover karyawan yang rendah.</p>
4	<p>Omar, K., Anuar, M.M., Majid, A.H.A., & Johari, H. (2012)</p> <p><i>Organizational Commitment And</i></p>	<p><i>Moral Obligation Prestholdt et al., (1987)</i></p> <p><i>Intention To Leave Hinshaw and</i></p>	<p>Hasil estimasi pengaruh langsung ketiga dimensi komitmen organisasional (komitmen afektif, komitmen kontinu dan komitmen normatif) ditemukan bahwa hanya</p>

	<p><i>Intention To Leave Among Nurses: The Mediating Role Of Moral Obligation.</i></p> <p>Publisher : <i>IJMS</i> 19(2), 31–46.</p> <p>Metode : Kuantitatif Sample : 382 perawat di Malaysia</p>	<p>Atwood (1984)</p> <p><i>Organizational Commitment</i> Meyer, Allen and Smith (1993)</p>	<p>satu dimensi komitmen organisasional yang memiliki hubungan negatif signifikan dengan keinginan meninggalkan organisasi yaitu komitmen afektif.</p>
5	<p>Islam, T., Ahmed, I., & Ahmad, U.N.B.U. (2015)</p> <p><i>The Influence of Organizational Learning Culture and Perceived Organizational Support on Employees' Affective Commitment and Turnover Intention.</i></p> <p>Publisher : <i>Nankai Business Review International</i>, 6(4), 417-431.</p> <p>Metode : Kuantitatif Sample : 758 perawat di Malaysia</p>	<p><i>Organizational Learning Culture</i> Yang <i>et al.</i>, (2004)</p> <p><i>Perceived Organizational Support</i> Ahmed <i>et al.</i>, (2013)</p> <p><i>Affective Commitment</i> Meyer and Allen (1997)</p> <p><i>Turnover Intention</i> Mobley <i>et al.</i>, (1978)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang <i>negative</i> dan <i>signifikan</i> antara <i>Affective Commitment</i> dalam kaitannya dengan <i>Turnover Intention</i> yang dirasakan oleh karyawan di sektor perbankan. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa terdapat hubungan terbalik antara komitmen organisasi dan <i>turnover intention</i>. Dapat dikatakan bahwa keterikatan emosional karyawan dengan organisasi sangat penting untuk mengurangi niat mereka meninggalkan pekerjaan.</p>
6	<p>Ghazali, H., Nashuki, N.M., & Othman, M. (2018)</p> <p><i>The Influence of Perceived Organizational</i></p>	<p><i>Organizational Commitment</i> (Meyer <i>et al.</i>, 1993)</p> <p><i>Perceived Organizational</i></p>	<p>Hubungan negatif ditemukan antara OC dan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan dengan OC</p>

<p><i>Support (POS), Perceived Supervisory Support (PSS) and Organizational Commitment (OC) towards Intention to Leave or Intention to Stay: A case of Casual Dining Restaurants in Klang Valley, Malaysia.</i></p> <p>Publisher : <i>Journal of Academic Research in Business and Social Sciences</i>, 8(9), 1884–1902.</p> <p>Metode : Kuantitatif Sample : 717 karyawan</p>	<p><i>Support (Eisenberger et al., 1986)</i></p> <p><i>Perceived Supervisor Support</i> Kottke & Sharafinski (1988)</p> <p><i>Intention To Leave</i> Wayne et al., (1997)</p> <p><i>Intention To Stay</i> Ma (2010)</p>	<p>yang lebih baik cenderung tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat ini. Karyawan yang berkomitmen dan terikat secara emosional dengan organisasi mungkin akan merasa senang bekerja di tempat itu dan pemikiran untuk ingin meninggalkan organisasi mungkin tidak terlintas dalam benak mereka.</p>
--	---	---

2.2.6 Pengaruh Kesenian Di tempat Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Kerja Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional

1. Ertosun dan Erdil (2012)

Dalam penelitian yang berjudul *The Effects of Loneliness on Employees' Commitment and Intention to Leave* yang dilakukan oleh Ertosun & Erdil (2012) dengan menggunakan metode kuantitatif regresi yang diikuti oleh 203 karyawan dari berbagai sektor dan ukuran perusahaan yang berbeda. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh *Organizational*

Commitment sebagai variable mediasi dalam kaitannya dengan *Loneliness* dan *Intention To Leave*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Affective Commitment* memiliki efek mediasi terhadap *Loneliness* dan *Intention to leave*.

Dalam penelitian ini kesepian memiliki 2 dimensi yaitu deprivasi emosional dan persahabatan sosial. Dari hipotesis ini peneliti menyimpulkan bahwa komitmen afektif tidak memiliki efek mediasi pada hubungan antara deprivasi emosional dan keinginan untuk pergi. Sedangkan komitmen afektif memiliki efek mediasi pada hubungan antara persahabatan sosial dan keinginan untuk pergi. Kesepian di tempat kerja juga berdampak negatif terhadap sikap karyawan, memicu rendahnya komitmen organisasi dan keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Persamaan penelitian yang akan dilakukan ini dengan penelitian ini terletak pada variabelnya. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitiannya. Penelitian ini menggunakan karyawan yang bekerja di Istanbul Turki. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan karyawan perusahaan sekuritas yang bekerja sebagai anggota Bursa Efek Indonesia

2. Wright (2005)

Dalam penelitian disertasi yang berjudul *Loneliness in the Workplace* yang dilakukan Wright (2005) dengan menggunakan metode kuantitatif SEM

dengan menggunakan sample 374 karyawan dari berbagai kelompok pekerjaan berpartisipasi dalam penelitian ini yang mewakili sekelompok karyawan berpendidikan di sebagian besar profesi dari berbagai organisasi dan industri. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh kesepian di tempat kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesepian di tempat kerja berkorelasi negatif dengan komitmen organisasi dan berhubungan positif dengan niat berpindah kerja. Diketahui bahwa *deprivasi emosional* dan kehilangan sosial berhubungan positif dengan *turnover intention*. Keduanya bisa memprediksi niat *turnover* secara positif; *deprivasi emosional* dan kekurangan sosial berhubungan negatif dengan komitmen emosional dan kurangnya sosial. Dibandingkan dengan *deprivasi emosional*, kekurangan sosial memiliki kekuatan penjelas yang lebih kuat terhadap komitmen organisasi.

3. Kaymaz et al., (2014)

Dalam penelitian yang berjudul *Effect of Loneliness at Work on the Employees' Intention to Leave* yang dilakukan oleh Kaymaz et al., (2014) dengan menggunakan metode kuantitatif yang diikuti oleh 237 karyawan yang bekerja di berbagai perusahaan. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menyelidiki pengaruh *loneliness* dalam kaitannya dengan *Intention to Leave*.

Hasil penelitian ini mendukung pernyataan dalam literatur yang relevan yang mengemukakan bahwa kesepian dapat menimbulkan stres, lemahnya komitmen organisasional dan masalah dalam hubungan sosial, yang pada akhirnya dapat memicu keinginan untuk keluar dari organisasi. Untuk mengatasi kesepian karyawan dalam organisasi, beberapa tindakan pencegahan harus dilakukan di tingkat organisasi. Dalam kerangka ini, faktor terpenting adalah meningkatkan level komitmen organisasi. Namun, untuk meningkatkan tingkat komitmen organisasi, kepuasan karyawan harus ditingkatkan dipastikan. Ketika tingkat kepuasan antar karyawan dalam organisasi meningkat, tingkat kesepian karyawan menurun, dan sebagai konsekuensinya, komitmen organisasi meningkat dan niat untuk keluar menurun.

Tabel 2. 7 Review Jurnal Hubungan Kesepian Di tempat Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Kerja Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
1	Ertosun, O.G., & Erdil, O. (2012). <i>The Effects of Loneliness on Employees' Commitment and Intention to Leave.</i> Publisher : <i>Procedia - Social and Behavioral Sciences</i> , 41, 469–476.	<i>Organizational Commitment</i> (Allen and Meyer, 1990) <i>Workplace Loneliness</i> (Wright et al., 2006) <i>Intention to Leave</i> (Cook, 1981)	Dalam penelitian ini kesepian memiliki 2 dimensi yaitu deprivasi emosional dan persahabatan sosial. Dari hipotesis ini peneliti menyimpulkan bahwa komitmen afektif tidak memiliki efek mediasi pada hubungan antara deprivasi emosional dan keinginan untuk pergi. Sedangkan komitmen afektif memiliki efek

	<p>Metode : Kuantitatif Sample : 203 karyawan</p>		<p>mediasi pada hubungan antara persahabatan sosial dan keinginan untuk pergi. Kesepian di tempat kerja juga berdampak negatif terhadap sikap karyawan, memicu rendahnya komitmen organisasi dan keinginan untuk meninggalkan organisasi.</p>
2	<p>Wright, S.L. (2005) <i>Loneliness in the Workplace</i> Doctor of Philosophy in Psychology University of Canterbury Metode : Kuantitatif Sample : 374 karyawan</p>	<p><i>Loneliness in the Workplace</i> Peplau & Perlman (1982)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesepian di tempat kerja berkorelasi negatif dengan komitmen organisasional dan berhubungan positif dengan niat berpindah kerja. Diketahui bahwa deprivasi emosional dan kehilangan sosial berhubungan positif dengan turnover intention. Keduanya bisa memprediksi niat <i>turnover</i> secara positif; <i>deprivasi emosional</i> dan kekurangan sosial berhubungan negatif dengan komitmen emosional dan kurangnya sosial. Dibandingkan dengan <i>deprivasi emosional</i>, kekurangan sosial memiliki kekuatan penjelas yang lebih kuat terhadap komitmen organisasi.</p>
3	<p>Kaymaz, K. Eroğlu, U. & Sayilar. Y (2014)</p>	<p><i>Workplace Loneliness</i> (Wright <i>et al.</i>, 2006).</p>	<p>Hasil penelitian ini mendukung pernyataan dalam literatur yang relevan yang</p>

<p><i>Effect of loneliness at work on the employees' intention to leave.</i></p> <p>Publisher : <i>Industrial Relations and Human Resources Journal</i>, 16(1), 38-53.</p> <p>Metode : Kuantitatif Sample : 237 karyawan</p>	<p><i>Intention To Leave</i> (Mobley, 1982)</p>	<p>mengemukakan bahwa kesepian dapat menimbulkan stres, lemahnya komitmen organisasional dan masalah dalam hubungan sosial, yang pada akhirnya dapat memicu keinginan untuk keluar dari organisasi.</p>
--	---	---

2.2.7 Pengaruh Pengaruh dukungan organisasional yang dipersepsikan Terhadap Keinginan Berpindah Kerja Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional

1. Maertz et al. (2007)

Dalam penelitian yang berjudul *The Effects Of Perceived Organizational Support And Perceived Supervisor Support On Employee Turnover* yang dilakukan oleh Maertz et al., (2007) dengan menggunakan metode kuantitatif SEM yang diikuti oleh 225 pekerja layanan sosial di Amerika Serikat bagian tenggara. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh *Organizational Commitment* sebagai variable mediasi dalam kaitannya dengan *POS* dan *Intention To Leave*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen normatif dan afektif dapat memediasi hubungan antara POS dan keinginan berpindah pekerjaan. Seseorang yang memiliki dukungan organisasional yang besar dan memiliki dorongan yang kuat untuk meningkatkan komitmen organisasinya sehingga mood positifnya di tempat kerja, akan dapat menyebabkan asosiasi emosional yang positif dengan organisasi itu sendiri, sehingga meningkatkan komitmen afektif dan menurunkan tingkat *turnover*.

2. Kalidass & Bahron (2015)

Dalam penelitian yang berjudul *The Relationship between Perceived Supervisor Support, Perceived Organizational Support, Organizational Commitment and Employee Turnover Intention* yang dilakukan oleh Kalidass & Bahron (2015) dengan menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini mengumpulkan data dari 260 responden yang dipilih dari delapan hotel bintang tiga di kawasan Kota Kinabalu. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh *Organizational Commitment* sebagai variable mediasi dalam kaitannya dengan PSS, POS dan *Intention To Leave*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi dukungan supervisor, persepsi dukungan organisasional dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan. Dari hasil penelitian POS mempengaruhi *turnover intention* secara

negative. Karena ketika karyawan mendapat dukungan dari organisasi, maka karyawan menanggapi dengan menunjukkan loyalitas lebih dan mengubah niat mereka untuk meninggalkan organisasi. Sedangkan Komitmen afektif memiliki prediksi yang lebih baik terhadap *turnover intention* karena faktor tersebut mempertimbangkan keterikatan emosional karyawan dengan organisasi sedangkan komitmen berkelanjutan hanya memegang persepsi karyawan dalam hal biaya hidup dengan tetap berada di organisasi. Namun komitmen berkelanjutan menunjukkan tidak adanya hubungan langsung dengan intensi turnover dan bertentangan dengan penelitian sebelumnya.

3. Waddell (2016)

Dalam penelitian disertasi yang berjudul *Examining The Relationship Between Procedural Justice, Perceived Organizational Support, Organizational Trust, Organizational Commitment, And Intent To Leave Among Temporary Employees* yang dilakukan oleh Waddell (2016) dengan menggunakan metode kuantitatif SPSS, *Structural Equation Modeling (SEM)* dan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)*. Populasi sample ini menggunakan karyawan kontrak yang sudah bekerja lebih dari 12 bulan sebanyak 350 responden dari lembaga kepegawaian di Texas Utara. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh *Organizational Commitment* sebagai variable mediasi dalam kaitannya dengan POS dan *Intention To Leave*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan negatif antara dukungan organisasional yang dirasakan dan niat untuk pergi yang dimediasi oleh komitmen organisasi pada karyawan sementara. Beberapa literatur menunjukkan bahwa karyawan sementara memiliki tingkat komitmen organisasi yang jauh lebih rendah jika dibandingkan dengan rekan kerja berstatus karyawan tetap mereka. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan sosial-ekonomi yang dirasakan berhubungan positif dengan komitmen organisasi. Terdapat hubungan yang kuat antara komitmen organisasi dan pergantian, karena "karyawan yang berkomitmen kuat adalah mereka yang paling tidak mungkin meninggalkan organisasi" (Allen & Meyer, 1990).

Giunchi dkk. (2015) menemukan hasil serupa bahwa POS berhubungan positif dengan komitmen afektif. Sejalan dengan penelitian, penulis menemukan bahwa komitmen organisasi terhadap agensi sementara menurunkan niat untuk meninggalkan organisasi klien, mereka juga menemukan bahwa niat beralih ke organisasi klien lebih dipengaruhi oleh komitmen yang dirasakan terhadap organisasi klien daripada agensi sementara. Seperti halnya pergantian karyawan tetap, pergantian karyawan sementara dapat mengakibatkan biaya penggantian yang tinggi dan tingginya tingkat pergantian karyawan sementara dapat berdampak negatif pada reputasi agen sementara.

4. Zhang (2019)

Dalam penelitian disertasi yang berjudul *The Relationship of Perceived Organizational Support to Affective Commitment, Emotional Exhaustion and Turnover Intention - A Study of General Practitioners in Shanghai Community Health Centers in China* yang dilakukan oleh Zhang (2018) dengan menggunakan SPSS AMOS. Penelitian dilakukan dengan menggunakan dua gelombang survei dan mengumpulkan 1.145 kuesioner valid dari 45 puskesmas di Pudong New Area Shanghai. Strategi analisis meliputi metode kuantitatif *correlation analysis*, *variance analysis* dan *Structural Equation Modeling (SEM)*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa POS mempengaruhi TI melalui AC. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi POS yang dimiliki dokter umum, semakin mereka berkomitmen secara efektif terhadap organisasi mereka maka semakin kecil kemungkinan mereka untuk berhenti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan kebijakan insentif pemerintah berdampak positif terhadap sikap kerja dokter umum. Beberapa penelitian percaya AC memainkan peran mediasi antara POS dan TI. Allen et.al., (2003) meringkas sejumlah studi yang berkaitan dengan POS dan TI dan menyimpulkan AC memainkan peran mediasi antara POS dan TI.

5. Albalawi et al. (2019)

Dalam penelitian yang berjudul *Perceived Organizational Support, Alternative Job Opportunity, Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Intention: A Moderated-mediated Model* yang dilakukan oleh Albalawi et al., (2019) dengan menggunakan *Structural Equation Modelling (PLS-SEM) Software Smartpls V3*. Survey diikuti oleh 270 karyawan UKM Yordania di QIZ tiga wilayah utama Amman, Irbid, dan Al-Karak.

Hasil studi menunjukkan bahwa komitmen organisasional merupakan mediator antara POS dan *turnover intention* dan hubungannya menjadi tidak kuat ketika kepuasan kerja karyawan tinggi. Kepuasan kerja telah terbukti meningkatkan komitmen organisasi dan menurunkan niat keluar. POS dapat meningkatkan komitmen organisasi dan selanjutnya mengurangi niat keluar masuk. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa baik karyawan yang puas dan yang tidak puas lebih cenderung kurang memiliki komitmen dan selanjutnya dapat mengembangkan niat untuk berpindah ketika peluang kerja alternatif yang dirasakan tinggi.

6. Wong & Wong (2017)

Dalam penelitian yang berjudul *The effects of perceived organisational support and affective commitment on turnover intention : A test of two competing models Model* yang dilakukan oleh Wong & Wong (2017) dengan

menggunakan metode analisis kuantitatif SPSS dan SEM *software Lisrel*. Sedangkan sample terdiri dari 410 karyawan FIE di Huizhou, Guangdong Cina.

Penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen afektif memediasi hubungan antara POS dan *turnover intention* karyawan. Komitmen afektif berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi turnover dan POS berpengaruh positif secara signifikan dengan komitmen afektif. Telah ditemukan bahwa keadilan distributif, kepercayaan dalam organisasi dan keamanan kerja memiliki dampak negatif pada *intensi turnover*. Dengan adanya komitmen afektif, dampak langsung POS terhadap turnover intention menjadi tidak signifikan. Oleh karena itu, POS mempengaruhi intensi turnover terutama melalui komitmen afektif. Secara keseluruhan, POS dan komitmen afektif memediasi dampak keadilan distributif dan kepercayaan dalam organisasi terhadap niat berpindah kerja.

Tabel 2. 8 Review Jurnal Hubungan Dukungan Organisasional Yang Dipersepsikan Terhadap Keinginan Berpindah Kerja Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
1	Maertz Jr, C., Griffeth, R.W., Campbell, N.S., & David G. Allen (2007) <i>The Effects Of Perceived</i>	<i>Affective Commitment</i> Mowday, Steers, & Porter (1979) <i>Normative Commitment</i> Meyer <i>et al.</i> ,	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen normatif dan afektif dapat memediasi hubungan antara POS dan keinginan berpindah pekerjaan. Seseorang yang memiliki dukungan

	<p><i>Organizational Support And Perceived Supervisor Support On Employee Turnover.</i></p> <p>Publisher : <i>Journal of Organizational Behavior</i>, 28(8), 1059–1075.</p> <p>Metode : Kuantitatif Sample : 225karyawan</p>	<p>(1993)</p> <p><i>Perceived Organizational Support</i> Eisenberger <i>et al.</i>, (1986)</p> <p><i>Perceived Supervisor Support</i> Eisenberger <i>et al.</i>, (2002)</p> <p><i>Employee Turnover</i> Hom and Griffeth (1991)</p>	<p>organisasional yang besar dan memiliki dorongan yang kuat untuk meningkatkan komitmen organisasinya sehingga mood positifnya di tempat kerja, akan dapat menyebabkan asosiasi emosional yang positif dengan organisasi itu sendiri, sehingga meningkatkan komitmen afektif dan menurunkan tingkat <i>turnover</i>.</p>
2	<p>Kalidass, A., & Bahron, A. (2015)</p> <p><i>The Relationship between Perceived Supervisor Support, Perceived Organizational Support, Organizational Commitment and Employee Turnover Intention.</i></p> <p>Publisher : <i>International Journal of Business Administration</i>, 6(5), 82-89.</p> <p>Metode : Kuantitatif Sample : 260 karyawan</p>	<p><i>Perceived Supervisor Support</i> Eisenberger <i>et al.</i>, (2002)</p> <p><i>Perceived Organizational Support</i> Eisenberger <i>et al.</i>, (1986)</p> <p><i>Organizational Commitment</i> Meyer and Allen (1997)</p> <p><i>Turnover Intention</i> Vigoda-Gadot and Kupin (2005)</p>	<p>Dari hasil penelitian POS mempengaruhi <i>turnover intention</i> secara negative. Karena ketika karyawan mendapat dukungan dari organisasi, maka karyawan menanggapi dengan menunjukkan loyalitas lebih dan mengubah niat mereka untuk meninggalkan organisasi. Sedangkan Komitmen afektif memiliki prediksi yang lebih baik terhadap <i>turnover intention</i> karena faktor tersebut mempertimbangkan keterikatan emosional karyawan dengan organisasi sedangkan komitmen berkelanjutan hanya memegang persepsi karyawan dalam hal biaya hidup dengan tetap berada</p>

			di organisasi. Namun komitmen berkelanjutan menunjukkan tidak adanya hubungan langsung dengan intensi turnover dan bertentangan dengan penelitian sebelumnya
3	<p>Waddell, K. (2016)</p> <p><i>Examining The Relationship Between Procedural Justice, Perceived Organizational Support, Organizational Trust, Organizational Commitment, And Intent To Leave Among Temporary Employees</i></p> <p>Metode : Kuantitatif Sample : 350 karyawan</p>	<p><i>Procedural Justice</i> Niehoff and Moorman's (1993)</p> <p><i>Perceived Organizational Support</i> Eisenberger <i>et al.</i>, (1986)</p> <p><i>Organizational Commitment</i> Meyer and Allen (1993)</p> <p><i>Organizational Trust</i> Gabarro and Athos' (1976)</p> <p><i>Intent To Leave</i> Rosin and Korabik's (1991)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan negatif antara dukungan organisasional yang dirasakan dan niat untuk pergi yang dimediasi oleh komitmen organisasi pada karyawan sementara. Beberapa literatur menunjukkan bahwa karyawan sementara memiliki tingkat komitmen organisasi yang jauh lebih rendah jika dibandingkan dengan rekan kerja berstatus karyawan tetap mereka. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan sosial-ekonomi yang dirasakan berhubungan positif dengan komitmen organisasi.</p>
4	<p>Zhang, T. (2019)</p> <p><i>The Relationship of Perceived Organizational Support to Affective Commitment,</i></p>	<p><i>Perceived Organizational Support</i> Eisenberger <i>et al.</i>, (1986)</p> <p><i>Affective</i></p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa POS mempengaruhi TI melalui AC. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi POS yang dimiliki dokter umum, semakin mereka</p>

	<p><i>Emotional Exhaustion and Turnover Intention - A Study of General Practitioners in Shanghai Community Health Centers in China.</i></p> <p>Doctor of Management ISCTE University Institute of Lisbon</p> <p>Metode : Kuantitatif Sample : 1.145 dokter umum</p>	<p><i>Commitment</i> Meyer and Allen (1997)</p> <p>Turnover Intention Mobley <i>et al.</i>, (1978)</p> <p><i>Emotional Exhaustion</i> Maslach <i>et al.</i>, (1996)</p>	<p>berkomitmen secara efektif terhadap organisasi mereka maka semakin kecil kemungkinan mereka untuk berhenti.</p>
5	<p>Albalawi, A.S., Naughton, S., Elayan, M. B., Sleimi, M.T. (2019)</p> <p><i>Perceived Organizational Support, Alternative Job Opportunity, Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Intention: A Moderated-mediated Model.</i></p> <p>Publisher : <i>Organizacija</i>, 52(4), 310–324.</p> <p>Metode : Kuantitatif Sample : 270 karyawan</p>	<p><i>Perceived Organizational Support</i> Eisenberger <i>et al.</i>, (1990 & 1997)</p> <p><i>Organizational Commitment</i> Ziauddin <i>et al.</i>, (2010)</p> <p>Turnover Intention Mobley (1977)</p> <p><i>Job Satisfaction</i> Odon <i>et al.</i>, (1990)</p>	<p>Hasil studi menunjukkan bahwa komitmen organisasional merupakan mediator antara POS dan <i>turnover intention</i> dan hubungannya menjadi tidak kuat ketika kepuasan kerja karyawan tinggi. Kepuasan kerja telah terbukti meningkatkan komitmen organisasi dan menurunkan niat keluar. POS dapat meningkatkan komitmen organisasi dan selanjutnya mengurangi niat keluar masuk.</p>

6	<p>Wong, Y.W., & Wong, Y.W. (2017) <i>The effects of perceived organisational support and affective commitment on turnover intention : A test of two competing models Model.</i></p> <p>Publisher : <i>Journal of Chinese Human Resource Management</i>, 8(1), 2-21.</p> <p>Metode : Kuantitatif Sample : 410 karyawan</p>	<p><i>Perceived Organisational Support</i> Eisenberger <i>et al.</i>, (1997 and 1990)</p> <p><i>Affective Commitment</i> Allen and Meyer (1990)</p> <p><i>Turnover Intention</i> Camman <i>et al.</i>, (1979)</p>	<p>Penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen afektif memediasi hubungan antara POS dan <i>turnover intention</i> karyawan. Komitmen afektif berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi turnover dan POS berpengaruh positif secara signifikan dengan komitmen afektif.</p>
---	--	---	---

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Kesepian Ditempat Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan penelitian yang berjudul *The Effect Of Loneliness In The Workplace On Organizational Commitment* yang dilakukan oleh Ayazlar & Güzel (2013) dengan menggunakan metode kuantitatif *correlation regression* yang bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh *loneliness* dalam kaitannya dengan *organizational commitment*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi negatif antara *loneliness* dan *organizational commitment*.

Hasil penelitian Chan & Qiu (2011) menunjukkan bahwa terdapat korelasi negative yang signifikan antara *loneliness* dan *organizational commitment*. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Ozcelik dan Barsade (2018) mengungkapkan bahwa *workplace loneliness* memiliki efek negatif terhadap *organizational commitment*. Dalam penelitian yang dilakukan Tabancalı & Korumaz (2017) penelitian ini menunjukkan bahwa kesepian supervisor di tempat kerja sangat memprediksi komitmen mereka pada organisasi. Disisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Promsri (2018) menunjukkan bahwa komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kesepian di tempat kerja sedangkan komitmen afektif memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kesepian di tempat kerja.

Kurangnya interaksi sosial bagi seorang manusia dapat menimbulkan perasaan kesepian. Kesepian adalah konsep yang bertentangan dengan kodratnya karena manusia selalu membutuhkan komunikasi sosial dan interaksi sosial (Cacioppo & Patrick, 2008). Kesepian karyawan dalam organisasi dapat secara negatif mempengaruhi komitmen mereka terhadap organisasi, dimana semakin kesepian seseorang maka akan semakin rendah komitmennya meskipun pada tingkat yang rendah.. Berdasarkan hubungan dua variabel tersebut, berikut ini merupakan hipotesis yang diajukan:

H1 : Terdapat pengaruh negative dan signifikan antara kesepian ditempat kerja terhadap komitmen organisasional.

2.3.2 Hubungan Kesepian Ditempat Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Kerja

Dalam penelitian yang berjudul *The Effects of Loneliness on Employees' Commitment and Intention to Leave* yang dilakukan oleh Ertosun dan Erdil (2012) dengan menggunakan metode kuantitatif yang bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh *loneliness* dalam kaitannya dengan *Intention to Leave*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif dan signifikan antara *loneliness* dan *Intention to Leave*.

Aytac (2015) menemukan bahwa situasi ini pada akhirnya dapat mempengaruhi kehidupan sosial, psikologis, dan fisik karyawan yang mendorong

intention to leave. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Aytac dan Basol (2018) hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *loneliness* dan *Turnover Intention*. Kaymaz *et al*, (2014) menunjukkan bahwa hasil dari penelitian ini yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *loneliness* dan *Intention to Leave*. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Ghadi (2017) menyatakan bahwa kesepian dalam bekerja berdampak positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Penelitian Gozukara *et al.*, (2017) menunjukkan bahwa *turnover intention* berpengaruh terhadap kesepian dan pengaruh *turnover intention* terhadap kesepian ini sepenuhnya dimediasi oleh keterasingan kerja.

Ertosun & Erdil (2012) menyatakan bahwa *loneliness* dapat bersumber dari rendahnya dukungan sosial. Apabila seorang karyawan memiliki hubungan sosial yang rendah di tempat kerja, maka cenderung ia mempunyai niat yang lebih besar untuk melakukan *intention to quit*. *Loneliness* banyak dikaitkan dengan berbagai perbedaan individu yang mencakup diantaranya depresi, permusuhan, pesimisme, perasaan diasingkan dari interaksi sosial, rasa malu, dan rendahnya keterlibatan positif.

Dimana jika seorang karyawan merasa kesepian di tempat kerja, baik secara emosional atau pun sosial, maka mereka cenderung secara psikologis menarik diri dari lingkungan organisasi atau lingkungan tempat bekerja. Kesepian di tempat kerja memiliki efek negatif pada sikap karyawan, yang dapat memicu

komitmen organisasi yang rendah dan memiliki keinginan untuk keluar dari organisasi. Lam & Lau (2012) menjelaskan bahwa karyawan yang mempunyai hubungan sosial dan kepercayaan yang kurang cenderung tidak diprioritaskan dan tampil untuk organisasi. Hal tersebut membuat mereka merasa bahwa tujuannya tidak sejalan dengan tujuan organisasi, sehingga mendorong ia untuk mencari alternatif bantuan dari organisasi lainnya. Berdasarkan hubungan dua variabel tersebut, berikut ini merupakan hipotesis yang diajukan:

H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kesepian ditempat kerja terhadap keinginan berpindah kerja

2.3.3 Hubungan Dukungan Organisasional Yang Dipersepsikan Terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan penelitian yang berjudul *The Effects Of Perceived Organisational Support And Affective Commitment On Turnover Intention A Test Of Two Competing Models* yang dilakukan oleh Wong & Wong (2017) dengan menggunakan metode kuantitatif yang bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh *Perceived Organisational Support* dalam kaitannya dengan *Organizational Commitment*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa POS berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Battistelli *et al.*, (2015) menemukan hasil bahwa POS berpengaruh positif dengan kompetensi diri melalui komitmen afektif. Sebaliknya, komitmen

berkelanjutan dan komitmen normatif tidak memediasi hubungan ini. Wong & Wong, (2017) juga menunjukkan bahwa POS berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Kim *et al.*, (2016) menunjukkan bahwa POS berpengaruh positif terhadap *Affective Commitment*. Teori dukungan organisasional yang dipersepsikan berpendapat bahwa POS memenuhi kebutuhan sosial-emosional seperti penghargaan, afiliasi, dan dukungan emosional, yang mengarah ke identifikasi organisasi yang lebih besar, yang pada gilirannya akan meningkatkan AC.

Selain itu Brown & Roloff (2015) menunjukkan bahwa dukungan organisasional yang dipersepsikan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Nazir dan Islam (2017) menemukan adanya pengaruh positif dari persepsi dukungan organisasional terhadap komitmen organisasional karyawan. Islam *et al.*, (2015) juga menunjukkan bahwa penelitian yang dilakukan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *perceived organizational support* dan *affective commitment* yang dirasakan oleh karyawan di sektor perbankan. POS diyakini dapat meningkatkan komitmen afektif karyawan.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eisenberger *et al.*, (1986) yang menyatakan bahwa dukungan organisasional yang dipersepsikan dapat meningkatkan komitmen afektif karyawan terhadap organisasi. Dukungan organisasional yang dipersepsikan juga merupakan faktor penting dalam

mendukung fungsi organisasi dan karyawan. Dukungan dapat berupa pujian yang diberikan kepada karyawan tanpa pandang bulu. Ketika karyawan merasa bahwa organisasi mereka menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka, mereka akan mengekspresikan komitmen organisasi afektif, normatif dan kontinuitas yang lebih tinggi. Berdasarkan hubungan dua variabel tersebut, berikut ini merupakan hipotesis yang diajukan:

H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara dukungan organisasional yang dipersepsikan terhadap komitmen organisasional.

2.3.4 Hubungan Dukungan Organisasional Yang Dipersepsikan Terhadap Keinginan Berpindah Kerja

Berdasarkan penelitian yang berjudul *The Effect Of Employee Advocacy And Perceived Organizational Support On Job Embeddedness And Turnover Intention In Hotels* yang dilakukan oleh Akgunduz dan Sanli (2017) dengan menggunakan analisis kuantitatif yang bertujuan untuk menyelidiki pengaruh *Perceived Organizational Support* dalam kaitannya dengan *Turnover Intention*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa POS berpengaruh *negative* terhadap *Turnover Intention*.

Penelitian Madden *et al.*, (2015) menunjukkan hasil yang sama bahwa POS berpengaruh *negative* terhadap *Turnover Intention*. Sedangkan Ghozali *et al.*, (2018) menunjukkan bahwa POS berpengaruh secara *negative* dan *significant*

terhadap keinginan untuk meninggalkan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya POS, karyawan akan memiliki niat keluar yang lebih rendah sehingga niat tersebut akan meningkat seiring dengan peningkatan POS. Barzoki dan Rezai (2017) menemukan bahwa POS berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hubungan antara POS dan *turnover intention*, memberikan kesempatan bagi manajer untuk mempertahankan karyawan yang berharga bagi perusahaan. Sementara itu James & Azungah (2019) dari hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan langsung antara Dukungan Organisasional dan niat untuk pergi tanpa mediator adalah negatif dan signifikan. Guchait *et al.*, (2015) dari hasil penelitiannya menemukan bahwa POS berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *intention to leave*, dimana semakin tinggi dukungan organisasional yang dipersepsikan yang tinggi maka akan semakin rendah pula keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Karyawan dengan persepsi dukungan organisasional yang tinggi memiliki sikap positif yang lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka sehingga niat untuk keluar mereka akan berkurang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan organisasional dapat mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Selain itu karyawan yang merasa bahwa organisasi telah menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka akan membalas perasaan itu kepada organisasi dengan menetap pada organisasi tersebut. Berdasarkan hubungan dua variabel tersebut, berikut ini merupakan hipotesis yang diajukan:

H4 : Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara dukungan organisasional yang dipersepsikan terhadap keinginan berpindah kerja

2.3.5 Hubungan Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Berpindah Kerja

Berdasarkan penelitian yang berjudul *Effects of ideal image congruence and organizational commitment on employee intention to leave* yang dilakukan oleh Yurichisin *et al.*, (2010) dengan menggunakan metode kuantitatif yang bertujuan untuk menyelidiki pengaruh *organizational commitment* dalam kaitannya dengan *intentions to leave*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *organizational commitment* berpengaruh negatif terhadap *intentions to leave*.

Penelitian yang dilakukan oleh Rawashdeh dan Tamimi (2019) menunjukkan bahwa *organizational commitment* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Selain itu Jehanzeb *et al.*, (2013) juga menyatakan bahwa *organizational commitment* berpengaruh negatif terhadap *turnover intentions*. Dimana rendahnya tingkat program pelatihan dalam organisasi dapat menyebabkan kinerja karyawan yang buruk dan tingkat keluar masuk karyawan yang lebih tinggi. Sedangkan Omar (2012) menemukan bahwa hanya satu dimensi komitmen organisasional yang memiliki hubungan negatif signifikan dengan keinginan meninggalkan organisasi yaitu komitmen afektif.

Sementara itu Islam *et al.*, (2015) dari hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang *negative* dan *signifikan* antara *Affective Commitment* dalam kaitannya dengan *Turnover Intention* yang dirasakan oleh karyawan di sektor perbankan. Namun Ertosun dan Erdil (2012) menyimpulkan bahwa komitmen afektif tidak memiliki efek mediasi pada hubungan antara *deprivasi emosional* dan keinginan untuk pergi. Sedangkan komitmen afektif memiliki efek mediasi pada hubungan antara persahabatan sosial dan keinginan untuk pergi. Hubungan negatif juga ditemukan antara *organizational commitment* dan *intentions to leave* dari penelitian yang dilakukan oleh (Ghozali *et al.*, 2018). Hasil penelitian menunjukkan]]]]] bahwa karyawan dengan *organizational commitment* yang lebih baik cenderung tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat ini.

Keinginan untuk pergi adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi. Dimana karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan memiliki niat untuk keluar yang rendah. Semakin tinggi kepuasan kerja dan komitmen organisasional diharapkan akan menurunkan maksud atau tujuan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Mowday (1987) menyimpulkan bahwa individu yang memenuhi komitmen organisasional akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan intensi keluar yang semakin rendah. Berdasarkan hubungan dua variabel tersebut, berikut ini merupakan hipotesis yang diajukan:

H5 : Terdapat pengaruh negative dan signifikan antara komitmen organisasional terhadap keinginan berpindah kerja

2.3.6 Hubungan Kesepian Ditempat Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Kerja Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional

Berdasarkan penelitian yang berjudul *The Effects of Loneliness on Employees' Commitment and Intention to Leave* yang dilakukan oleh Ertosun dan Erdil (2012) dengan menggunakan analisis kuantitatif yang bertujuan untuk menyelidiki pengaruh *Organizational Commitment* sebagai *variable mediasi* dalam kaitannya dengan *Loneliness* dan *Intention To Leave*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Affective Commitment* memiliki efek mediasi terhadap *Loneliness* dan *Intention to leave*. Diketahui bahwa dalam penelitian ini terdapat 2 dimensi yaitu *deprivasi emosional* dan kehilangan sosial berhubungan positif dengan *turnover intention*. Keduanya secara positif dapat memprediksi niat *turnover*; deprivasi emosional dan kekurangan sosial berhubungan negatif dengan komitmen emosional dan kurangnya sosial.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wright (2005) menemukan kesepian di tempat kerja berkorelasi negatif dengan komitmen organisasi dan berhubungan positif dengan niat berpindah. Jika organisasi tidak dapat memenuhi staf, seperti untuk kebutuhan keintiman dan hubungan sosial, komitmen organisasi karyawan akan berkurang, yang mengarah pada peningkatan kemungkinan keluar dari organisasi sekarang untuk menemukan hubungan interpersonal yang lebih

memuaskan. Dari hasil penelitian yang dilakukan Kaymaz *et al.*, (2014) mengemukakan bahwa kesepian dapat menimbulkan stres, lemahnya komitmen organisasional dan masalah dalam hubungan sosial, yang pada akhirnya dapat memicu keinginan untuk keluar dari organisasi. Berdasarkan hubungan ketiga variabel tersebut, berikut ini merupakan hipotesis yang diajukan:

H6 : Terdapat efek pengaruh antara kesepian ditempat kerja terhadap keinginan berpindah kerja yang dimediasi oleh komitmen organisasional

2.3.7 Hubungan Dukungan Organisasional Yang Dipersepsikan Terhadap Keinginan Berpindah Kerja Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional

Berdasarkan penelitian yang berjudul *Examining The Relationship Between Procedural Justice, Perceived Organizational Support, Organizational Trust, Organizational Commitment, And Intent To Leave Among Temporary Employees* yang dilakukan oleh Waddell (2016) dengan menggunakan analisis kuantitatif yang bertujuan untuk menyelidiki pengaruh dukungan organisasional yang dipersepsikan terhadap keinginan berpindah kerja yang dimediasi oleh komitmen organisasional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan negatif antara dukungan organisasional yang dirasakan dan niat untuk pergi yang dimediasi oleh komitmen organisasi pada karyawan.

Maertz *et al.*, (2007) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa Komitmen normatif dan afektif dapat memediasi hubungan antara POS dan keinginan berpindah pekerjaan. Seseorang yang memiliki dukungan organisasional yang besar dan memiliki dorongan yang kuat untuk meningkatkan komitmen organisasionalnya sehingga mood positifnya di tempat kerja, akan dapat menyebabkan asosiasi emosional yang positif dengan organisasi itu sendiri, sehingga meningkatkan komitmen afektif dan menurunkan tingkat *turnover*.

Hasil penelitian Wong & Wong (2017) menunjukkan bahwa komitmen afektif memediasi hubungan antara POS dan *turnover intention* karyawan. Komitmen afektif berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dan POS berpengaruh positif secara signifikan dengan komitmen afektif. Albalawi *et al.*, (2019) dari hasil studinya menunjukkan bahwa komitmen organisasional merupakan mediator antara POS dan *turnover intention* dan hubungannya menjadi tidak kuat ketika kepuasan kerja karyawan tinggi. Kepuasan kerja telah terbukti meningkatkan komitmen organisasi dan menurunkan niat keluar. Sehingga dapat disimpulkan bahwa POS dapat meningkatkan komitmen organisasi dan selanjutnya dapat mengurangi niat keluar masuk organisasi.

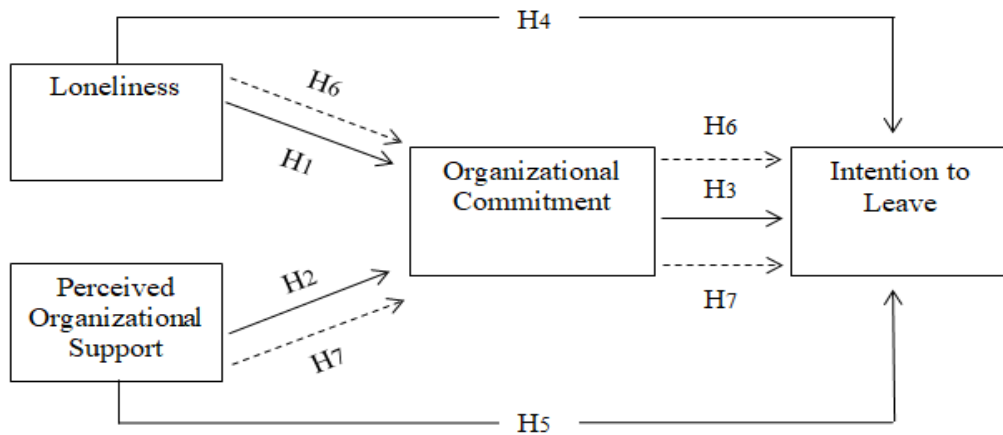
Sedangkan Kalidass dan Bahron (2015) dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi dukungan organisasional dan komitmen organisasi terhadap intensi turnover karyawan. Selain itu Tao (2019) juga menemukan bahwa POS mempengaruhi *turnover intention* melalui variable

affective commitment. Berdasarkan hubungan ketiga variabel tersebut, berikut ini merupakan hipotesis yang diajukan:

H7 : Terdapat efek pengaruh dukungan organisasional yang dipersepsikan terhadap keinginan berpindah kerja yang dimediasi oleh komitmen organisasional.

2.4 Kerangka Pikir Penelitian

Berdasarkan teori yang ada dan penelitian-penelitian terdahulu, maka terdapat beberapa hubungan antar variabel diantaranya seperti kesepian, dukungan organisasional yang dipersepsikan, komitmen organisasional dan keinginan berpindah kerja. Dari beberapa penelitian terdahulu tersebut maka peneliti membangun model penelitian sebagai berikut.



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif ini merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Hal ini dilakukan karena peneliti ingin melakukan pengujian teori dengan menggunakan hipotesis dan pengumpulan data untuk mendukung atau menolak hipotesis. Sugiyono (2017) mengatakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan filsafat positivisme dengan merujuk pada populasi atau sampel tertentu dengan diolah menggunakan data statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini terkait responden karyawan perusahaan sekuritas anggota Bursa Efek Indonesia kantor perwakilan wilayah D.I.Yogyakarta dan Jawa Tengah di tempat responden masing-masing karena pengambilan data dilakukan secara online dengan menggunakan kuesioner google form.

3.3 Populasi dan Sample

Menurut Sugiyono (2017) populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin diinvestigasi. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan sekuritas anggota Bursa Efek Indonesia kantor perwakilan wilayah D.I.Yogyakarta dan Jawa Tengah yang berjumlah 200 karyawan.

Sample adalah bagian dari jumlah populasi yang ingin diteliti. Adapun Teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data guna menunjang penelitian ini adalah *nonprobability sampling*. *Nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sedangkan metode yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu *purposive sampling*. Dalam teknik penentuan sampel ini dengan melakukan pertimbangan tertentu yang dilakukan oleh peneliti. Tujuan dilakukannya pengambilan sampel secara sengaja pada sebuah populasi yaitu untuk mewakili karakteristik populasi yang akan digunakan peneliti nantinya (Sugiyono, 2015).

Partial Least Square (PLS) adalah salah satu metode alternatif *Structural Equation Modeling (SEM)*. Jumlah sampel yang dapat digunakan dalam PLS-SEM

minimal 30 – 100 sampel. Semakin besar sampel model yang digunakan akan semakin baik pula. Dalam penelitian ini digunakan perhitungan sampel menurut Rumus Solvin (Sugiyono, 2011) :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Kelonggaran ketidak telitian atau derajat toleransi

Jumlah populasi ini merupakan ukuran populasi (N) dalam rumus Solvin. Derajat toleransi yang ditentukan sebesar 0,05% didapatkan berdasarkan akurasi sebesar 95% dikurangi dengan 100%, sehingga memberikan jumlah sampel penelitian minimal 133,33 atau 133 sampel . Berikut adalah perhitungan sampel dengan rumus Solvin.

Sehingga :

$$n = 200 / (1 + (200 \times 0,05^2))$$

$$n = 200 / (1 + 0,5)$$

$$n = 200 / 1,5$$

$$n = 133,33$$

Berdasarkan rumus diatas, maka peneliti mengambil sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 133. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang bekerja di perusahaan sekuritas anggota Bursa Efek Indonesia (FAC Sekuritas Indonesia, MNC Sekuritas, Mandiri sekuritas, BNI Sekuritas, Philip Sekuritas, UOB Sekuritas, dll). Jumlah seluruh karyawan sekuritas wilayah D.I.Yogyakarta dan Jawa Tengah sejumlah 200. Meskipun populasi dalam penelitian ini adalah 200 orang, namun tidak semua populasi dapat dijadikan sampel.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel berdasarkan pada kriteria tertentu yang didasarkan pada kriteria tertentu yang disesuaikan dengan tujuan atau masalah penelitian. Alasan menggunakan teknik *Purposive Sampling* adalah karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan fenomena yang diteliti. Oleh karena itu, penulis memilih teknik Purposive Sampling yang menetapkan pertimbangan-pertimbangan atau kriteria-kriteria tertentu yang harus dipenuhi oleh sampel-sampel yang digunakan dalam penelitian ini.

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang bekerja di perusahaan sekuritas anggota Bursa Efek Indonesia (FAC Sekuritas Indonesia, MNC Sekuritas, Mandiri sekuritas, BNI Sekuritas, Philip Sekuritas, UOB Sekuritas, dll). Untuk kriteria sampel pada penelitian ini adalah :

1. Perusahaan sekuritas merupakan anggota Bursa Efek Indonesia KP D.I.Yogyakarta dan Jawa Tengah. Hal ini dikarenakan peneliti ingin meneliti hanya perusahaan yang resmi terdaftar sebagai anggota BEI.
2. Merupakan karyawan tetap atau sudah bekerja minimal 1 tahun. Dengan adanya minimal bekerja 1 tahun diharapkan karyawan sudah merasakan pengalaman bekerja yang cukup dan dapat mengenal baik kondisi dan suasana kerja di perusahaan sekuritas.
3. Karyawan berusia minimal 20 tahun. Hal ini supaya karyawan dapat memahami dengan baik permasalahan dan memahami isi kuesioner yang akan dijawab karena dianggap sudah dewasa dalam pemikiran.
4. Pendidikan minimal SMA atau sederajat. Pendidikan SMA merupakan syarat minimal untuk bekerja di perusahaan sekuritas.

3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan. Variabel dalam penelitian ini adalah :

a. Variabel *eksogen*

Variabel *eksogen* adalah variabel yang merupakan penyebab atau yang mempengaruhi variabel *endogen* atau yang menyebabkan terjadinya variasi bagi variabel *eksogen*. Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Kesepian ditempat kerja (X1)
2. Dukungan organisasional yang dipersepsikan (X2)

b. Variabel *endogen*

Variabel *endogen* merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang mendapat pengaruh dari variable *eksogen*. Variabel *endogen* dalam penelitian ini adalah keinginan berpindah kerja (Y).

c. Variabel mediasi atau *intervening*

Variabel mediasi secara teoritis merupakan variabel yang mempengaruhi hubungan tetapi tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini terletak diantara variabel *eksogen* dan *endogen*. Variabel mediasi yang digunakan adalah komitmen organisasional (M).

3.4.1 Kesepian di tempat kerja

Loneliness in the workplace merupakan perasaan yang berkaitan dengan pekerjaan dimana seseorang merasa terasing dan tidak diinginkan oleh orang lain yang mengakibatkan interaksi sosial antara karyawan dalam pekerjaan semakin menurun. Dimana kurangnya interaksi sosial bagi seorang manusia dapat menimbulkan perasaan hampa dan terasing. Hal ini menyebabkan terjadinya perbedaan kualitas hubungan sosial yang diinginkan dan dalam pengembangan hubungan berbasis kerja. Dengan cara ini, kesepian di tempat kerja memanifestasikan dirinya sebagai kesedihan akibat kurangnya komunikasi

interpersonal yang berkualitas di antara karyawan di lingkungan kerja (Wright, 2005).

Pengukuran Kesepian ditempat kerja dalam penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Wright *et al.*, (2006) dengan menggunakan *7-item* survey. Skala yang digunakan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert yaitu pada skala mulai dari (1) Sangat Tidak Setuju (STS) sampai (7) Sangat Setuju (SS), yaitu sebagai berikut :

1. Saya sering merasa diabaikan oleh rekan kerja ketika berada dibawah tekanan kerja
2. Saya sering merasa terasingkan oleh rekan kerja
3. Saya mengalami perasaan hampa saat sedang bekerja
4. Saya merasa puas dengan hubungan yang saya miliki di tempat kerja
5. Saya memiliki hubungan sosial persahabatan di tempat kerja saya
6. Saya memiliki seorang rekan kerja yang dapat dipercaya untuk membantu masalah dipekerjaan jika sedang membutuhkan
7. Saya merasa menjadi bagian dari sekelompok teman di tempat kerja

3.4.2 Dukungan Organisasional Yang Dipersepsikan

Perceived Organizational Support (POS) merupakan suatu dukungan yang ditunjukkan oleh suatu organisasi terhadap hal positif yang dikerjakan oleh karyawan dengan menghargai kontribusi pekerjaan karyawan yang diberikan oleh

karyawan dan memperhatikan kesejahteraan mereka secara keseluruhan. POS memberikan karyawan cara sederhana untuk memahami penilaian mereka terhadap organisasi dan meningkatkan harapan karyawan bahwa organisasi akan menghargai upaya yang lebih besar untuk mencapai tujuan organisasi (Eisenberger *et al.*, 1986).

Pengukuran dukungan organisasional yang dipersepsikan dalam penelitian ini mengacu pada Eisenberger *et al.*, (1986) dengan menggunakan *36-item survey* untuk *Perceived Organizational Support*, namun Eisenberger juga memberikan versi yang lebih pendek dengan meringkasnya menjadi *8-item survey*. Skala yang digunakan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert yaitu pada skala mulai dari (1) Sangat Tidak Setuju (STS) sampai (7) Sangat Setuju (SS), yaitu sebagai berikut :

1. Organisasi menghargai kontribusi saya terhadap kesejahteraannya
2. Organisasi bangga dengan prestasi saya di tempat kerja
3. Organisasi gagal menghargai usaha ekstra yang saya berikan
4. Organisasi akan mengabaikan keluhan apa pun dari saya.
5. Organisasi peduli tentang kepuasan saya di tempat kerja
6. Organisasi mengabaikan kepentingan saya saat membuat keputusan yang dapat berpengaruh kepada saya
7. Organisasi tidak terlalu peduli terhadap saya

8. Bahkan jika saya melakukan pekerjaan sebaik mungkin, organisasi tidak memperhatikannya

3.4.3 Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional adalah sikap atau bentuk perilaku seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan dukungan dalam pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi. Seseorang dapat dikatakan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, dapat dikenali dengan ciri-ciri antara lain kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasional sangat penting bagi perusahaan untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang berbakat, karena hanya orang yang berkomitmen yang akan bersedia mempertahankan hubungan mereka dengan perusahaan dan mengerahkan usaha yang besar untuk mencapai tujuannya (Nagar, 2012).

Pengukuran komitmen organisasional dalam penelitian ini mengacu pada Mayer & Allen (1990) dengan menggunakan 24-item survey untuk *organizational commitment*, namun Mayer & Allen juga memberikan versi yang lebih pendek dengan meringkasnya menjadi 13-item survey. Skala yang digunakan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert yaitu pada skala mulai dari (1) Sangat Tidak Setuju (STS) sampai (7) Sangat Setuju (SS), yaitu sebagai berikut:

1. Saya akan sangat senang jika dapat menghabiskan sisa karir di organisasi ini
2. Saya merasa apabila terdapat masalah dalam organisasi, maka masalah tersebut merupakan masalah saya juga
3. Saya merasa dapat dengan mudah menjadi terikat pada organisasi lain
4. Saya tidak merasa seperti “bagian dari keluarga” di organisasi saya
5. Organisasi ini memiliki makna pribadi bagi saya
6. Saya tidak takut dengan apapun yang terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan ini
7. Akan sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan organisasi ini
8. Jika saya meninggalkan organisasi maka akan ada banyak hal yang bermasalah
9. Untuk saat ini, tetap tinggal di organisasi merupakan suatu kebutuhan
10. Saya tidak percaya bahwa seseorang harus selalu setia kepada organisasinya
11. Berpindah dari satu organisasi ke organisasi lain merupakan hal yang tidak etis
12. Salah satu alasan utama saya tetap bekerja untuk organisasi ini karena saya percaya bahwa kesetiaan itu penting dan oleh karena itu saya merasa memiliki kewajiban moral untuk tetap tinggal
13. Akan lebih baik jika karyawan tetap tinggal dengan satu organisasi untuk sebagian besar karirnya

3.4.4 Keinginan Untuk Berpindah Kerja

Intention to leave merupakan keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya dalam waktu dekat dan meninggalkan organisasi secara sukarela karena adanya ketidakpuasan dengan pekerjaan dan organisasi saat ini. Faktor niat individu untuk pergi dapat dipecah menjadi faktor pendorong dan penarik (Kim, Wolf-Wendel & Twombly, 2013). Faktor pendorong terkait dengan variabel demografis pribadi, seperti situasi keluarga, ketidakpuasan dengan pekerjaan saat ini, dan lokasi pekerjaan, untuk beberapa nama. Faktor penarik adalah faktor-faktor dari pekerjaan lain yang membuatnya diinginkan untuk pergi, seperti gaji yang lebih tinggi dan tunjangan yang lebih baik (Matier, 1990).

Pengukuran *Intention to leave* dalam penelitian ini mengacu pada penelitian Brown (2003) dengan menggunakan *4-item survey* untuk *Intention to leave*. Skala yang digunakan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert yaitu pada skala mulai dari (1) Sangat Tidak Setuju (STS) sampai (7) Sangat Setuju (SS), yaitu sebagai berikut :

1. Saya sering berpikir untuk meninggalkan pekerjaan saya
2. Saya tidak merasa berkewajiban untuk tetap bersama organisasi saya saat ini
3. Saya akan meninggalkan organisasi saya jika saya dapat menemukan pekerjaan serupa di organisasi lain
4. Saya mungkin akan segera mencari pekerjaan lain

Tabel 3. 1 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator dan Item	Skala
1	<i>Loneliness in the workplace</i> Wright (2006)	Kesepian ditempat kerja merupakan perasaan yang berkaitan dengan pekerjaan dimana seseorang merasa terasing dan tidak diinginkan oleh orang lain yang mengakibatkan interaksi sosial antara karyawan dalam pekerjaan semakin menurun.	<p><i>Emotional Deprivation</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Saya sering merasa diabaikan oleh rekan kerja ketika berada dibawah tekanan kerja 2. Saya sering merasa terasingkan oleh rekan kerja 3. Saya mengalami perasaan hampa saat sedang bekerja 4. Saya merasa puas dengan hubungan yang saya miliki di tempat kerja <p><i>Social Companionship</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Saya memiliki hubungan sosial persahabatan di tempat kerja saya 6. Saya memiliki seorang rekan kerja yang dapat dipercaya untuk membantu masalah dipekerjaan jika sedang membutuhkan 7. Saya merasa menjadi bagian dari sekelompok teman di tempat kerja 	7 item survey dan dengan Skala <i>likert</i> Dari (1) Sangat Tidak Setuju (STS) sampai (7) Sangat Setuju (SS)

2	<p><i>Perceived Organizational Support (POS)</i> Eisenberger <i>et al.</i>, (1986)</p>	<p>Dukungan Organisasional yang dipersepsikan merupakan suatu dukungan yang ditunjukkan oleh suatu organisasi terhadap hal positif yang dikerjakan oleh karyawan dengan menghargai kontribusi pekerjaan karyawan yang diberikan oleh karyawan dan memperhatikan kesejahteraan mereka secara keseluruhan.</p>	<p><i>Employee performance</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Organisasi menghargai kontribusi saya terhadap kesejahteraannya 2. Organisasi bangga dengan prestasi saya di tempat kerja <p><i>Appreciation for the extra efforts of employees</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Organisasi gagal menghargai usaha ekstra yang saya berikan 4. Organisasi akan mengabaikan keluhan apa pun dari saya. <p><i>Employee satisfaction at work</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Organisasi peduli tentang kepuasan saya di tempat kerja <p><i>Employee wellbeing</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 6. Organisasi mengabaikan kepentingan saya saat membuat keputusan yang dapat berpengaruh kepada saya 7. Organisasi tidak terlalu peduli terhadap saya <p><i>Improved performance</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 8. Bahkan jika saya melakukan pekerjaan sebaik mungkin, organisasi tidak 	<p>8 item survey dan dengan Skala <i>likert</i> Dari (1) Sangat Tidak Setuju (STS) sampai (7) Sangat Setuju (SS)</p>
---	--	--	---	--

			memperhatikannya	
3	<i>Organizational Commitment</i> Mayer & Allen (1990)	Komitmen organisasional adalah sikap atau bentuk perilaku seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan dukungan dalam pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi.	<p><i>Affective Commitment</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Saya akan sangat senang jika dapat menghabiskan sisa karir di organisasi ini 2. Saya merasa apabila terdapat masalah dalam organisasi, maka masalah tersebut merupakan masalah saya juga 3. Saya merasa dapat dengan mudah menjadi terikat pada organisasi lain 4. Saya tidak merasa seperti “bagian dari keluarga” di organisasi saya 5. Organisasi ini memiliki makna pribadi bagi saya <p><i>Continuance Commitment</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 6. Saya tidak takut dengan apapun yang terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan ini 7. Akan sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan organisasi ini 8. Jika saya meninggalkan organisasi maka akan ada banyak hal yang bermasalah 9. Untuk saat ini, tetap 	13 <i>item survey</i> dan dengan Skala <i>likert</i> Dari (1) Sangat Tidak Setuju (STS) sampai (7) Sangat Setuju (SS)

			<p>tinggal di organisasi merupakan suatu kebutuhan</p> <p>Normative Commitment</p> <p>10. Saya tidak percaya bahwa seseorang harus selalu setia kepada organisasinya</p> <p>11. Berpindah dari satu organisasi ke organisasi lain merupakan hal yang tidak etis</p> <p>12. Salah satu alasan utama saya tetap bekerja untuk organisasi ini karena saya percaya bahwa kesetiaan itu penting dan oleh karena itu saya merasa memiliki kewajiban moral untuk tetap tinggal</p> <p>13. Akan lebih baik jika karyawan tetap tinggal dengan satu organisasi untuk sebagian besar karirnya</p>	
4	<p><i>Intention to leave</i> Brown (2003)</p>	<p>Niat untuk meninggalkan organisasi merupakan keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya dalam waktu dekat</p>	<p>Intention to Quit</p> <p>1. Saya sering berpikir untuk meninggalkan pekerjaan saya</p> <p>2. Saya tidak merasa berkewajiban untuk tetap bersama organisasi saya saat ini</p>	<p>4 item survey dan dengan Skala <i>likert</i> Dari (1) Sangat Tidak Setuju (STS) sampai (7) Sangat Setuju (SS)</p>

		dan meninggalkan organisasi secara sukarela karna adanya ketidakpuasan dengan pekerjaan dan organisasi saat ini.	<p><i>Intention to Search for Alternative</i></p> <p>3. Saya akan meninggalkan organisasi saya jika saya dapat menemukan pekerjaan serupa di organisasi lain</p> <p><i>Thinking of Quitting</i></p> <p>4. Saya mungkin akan segera mencari pekerjaan lain</p>	
--	--	--	---	--

3.5 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Jenis Data

Data merupakan bahan baku dari informasi. Data bisa saja berbentuk angka, huruf, gambar, suara, suatu keadaan, bentuk simbol dan lainnya. Dalam sebuah penelitian, data biasanya diolah sedemikian rupa sehingga dapat menjawab hipotesis dan pertanyaan-pertanyaan penelitian. Pada intinya data adalah suatu fakta-fakta tertentu sehingga menghasilkan suatu kesimpulan dalam menarik suatu keputusan.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang secara langsung diambil dari objek penelitian oleh peneliti perorangan atau organisasi. Pengumpulan data dapat berupa wawancara, observasi, dan melalui kuesioner. Sedangkan menurut sifatnya data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang disajikan dalam bentuk bilangan angka, sehingga data kualitatif diolah secara statistik.

3.5.2 Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner. Namun, digunakan juga teknik pengumpulan data melalui wawancara tidak terstruktur untuk mendukung proses pengumpulan informasi yang dibutuhkan secara lebih mendalam.

Menurut Sugiyono (2017) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dengan demikian angket/kuesioner adalah daftar pertanyaan yang disiapkan oleh peneliti dimana tiap pertanyaannya berkaitan dengan masalah penelitian. Angket tersebut pada akhirnya diberikan kepada responden untuk dimintakan jawaban.

Tujuan pokok pembuatan kuesioner adalah untuk memperoleh informasi yang relevan dengan masalah dan tujuan penelitian dan untuk memperoleh informasi dengan reliable dan validitas yang tinggi. Hal yang perlu diperhatikan oleh peneliti dalam menyusun kuesioner, pertanyaan-pertanyaan yang disusun harus sesuai dengan hipotesis dan tujuan penelitian (Basuki & Prawoto, 2020).

Data yang dikumpulkan bersumber dari data kuesioner karyawan perusahaan sekuritas anggota Bursa Efek Indonesia. Jawaban yang disediakan dalam setiap pertanyaan dan pernyataan ini menggunakan skala *likert*. Skala *likert* ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang

tentang fenomena sosial. Untuk setiap pertanyaan dalam penelitian ini terdiri dari 7 (tujuh) *alternative* jawaban dengan skor sebagai berikut :

1. Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 7
2. Jawaban Setuju (S) diberi skor 6
3. Jawaban Agak Setuju (S) diberi skor 5
4. Jawaban Netral (N) diberi skor 4
5. Jawaban Agak Tidak Setuju (ATS) diberi skor 3
6. Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
7. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Maka validitas dapat mengukur apakah dalam pertanyaan kuesioner yang sudah dibuat betul – betul dapat mengukur apa yang hendak kita ukur (Ghozali, 2018).

Pernyataan dalam kuisisioner dinyatakan valid atau sah jika pernyataan kuisisioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Pengujian validitas juga dilakukan untuk memberikan gambaran yang jelas untuk menunjukkan subyek yang diukur, oleh karena itu kuisisioner yang

digunakan dapat berfungsi sebagai alat pengumpul data yang akurat dan dapat dipercaya.

Dalam melakukan uji validitas, teknik yang digunakan adalah teknik *korelasi product moment* dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Jika r hitung $> r$ table dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau *indicator* tersebut dinyatakan valid atau $\text{sig} < 0.05$.
2. Jika r hitung $< r$ table maka butir atau pertanyaan atau *indicator* tersebut dinyatakan tidak valid atau $\text{sig} > 0.05$.

3.6.2 Uji Reabilitas

Ghozali (2018) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dapat dikatakan *reliabel* atau handal apabila jawaban responden terhadap pertanyaan dalam kuesioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini dengan cara yaitu *One Slot* atau pengukuran sekali saja yang merupakan pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan.

Dalam pengujian ini, ujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan SPSS yang digunakan adalah *Cronbach Alpha*, dimana penilaiannya (Ghozali, 2018) :

1. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60 maka variabel dinyatakan *reliable* atau konsisten
2. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* < 0.60 maka variabel dinyatakan tidak *reliable* atau tidak konsisten

3.7 Metode Analisis Data

Metode analisis data merupakan bagian dari proses analisis dimana data yang dikumpulkan lalu diproses untuk menghasilkan kesimpulan dalam pengambilan keputusan. Metode ini dibagi menjadi dua bagian besar, kualitatif dan kuantitatif. Analisis data dengan menggunakan teknik statistik adalah istilah untuk metode analisis kuantitatif, dan analisis data menggunakan analisis tematik dengan pengkodean dan berupa teks merupakan metode analisis kualitatif.

Metode analisis data kuantitatif adalah metode yang bergantung kepada kemampuan untuk menghitung data secara akurat. Selain itu, metode ini juga memerlukan kemampuan untuk menginterpretasikan data yang kompleks. Beberapa contoh metode analisis kuantitatif, seperti analisis deskriptif, regresi, dan faktor. Metode analisis data kuantitatif mempunyai berbagai macam jenis analisis seperti teknik korelasional, regresi, komparasi, deskriptif dan sejenisnya. Metode ini merupakan pendekatan pengolahan data melalui metode statistik atau matematik yang terkumpul dari data sekunder. Kelebihan dari metode ini adalah kesimpulan yang lebih terukur dan komprehensif.

3.7.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017) metode penelitian deskriptif dapat dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri atau variabel bebas) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain. Secara definitif, statistik deskriptif dalam penelitian pada dasarnya merupakan proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan. Tabulasi tersebut menyajikan ringkasan, pengaturan, atau penyusunan data dalam bentuk tabel numerik dan grafik. Metode deskriptif merupakan metode yang bertujuan untuk mengetahui sifat serta hubungan yang lebih mendalam antara dua variabel dengan cara mengamati aspek-aspek tertentu secara lebih spesifik untuk memperoleh data yang sesuai dengan masalah yang ada dengan tujuan penelitian, dimana data tersebut diolah, dianalisis, dan diproses lebih lanjut dengan dasar teori-teori yang telah di pelajari sehingga data tersebut dapat ditarik sebuah kesimpulan.

3.7.2 Analisis SEM (*Structural Equation Model*)

Ghozali (2008) menjelaskan model SEM (*Structural Equation Modeling*) adalah generasi kedua teknik analisis multivariat yang memungkinkan peneliti menguji hubungan antar variabel yang kompleks baik recursive maupun non-

recursive untuk memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai keseluruhan model.

SEM dapat menguji secara bersama-sama : (1) Model struktural : hubungan antara konstruk independen dengan dependen dan (2) Model measurement : hubungan (nilai loading) antara indikator dengan konstruk (laten).

Model persamaan struktural atau SEM merupakan model yang menjelaskan hubungan antara variabel laten sehingga model SEM sering disebut sebagai analisis variabel laten (*latent analysis*) atau hubungan struktural linear (*linear structural relationship*). Hubungan antara variabel dalam SEM sama dengan hubungan di dalam analisis jalur. Namun demikian, dalam menjelaskan hubungan antara variabel laten, model SEM berbeda dengan analisis jalur dimana analisis jalur menggunakan variabel yang terukur (*observable*) sedangkan SEM menggunakan variabel yang tidak terukur (*unobservable*).

Metode pengolahan data dalam penelitian ini adalah dengan persamaan permodelan *Structural Equation Modeling* (SEM). SEM adalah teknik yang lebih kuat daripada regresi dan memberikan hasil yang lebih dapat diandalkan dan valid untuk model yang kompleks.

3.7.3 Partial Least Square (PLS)

Secara umum, PLS-SEM bertujuan untuk menguji hubungan prediktif antar konstruk dengan melihat apakah ada hubungan atau pengaruh antar konstruk

tersebut. PLS selain dapat digunakan sebagai konfirmasi teori juga dapat digunakan untuk membangun hubungan yang belum ada landasan teorinya atau untuk pengujian proposisi. Konsekuensi logis penggunaan PLS-SEM adalah pengujian dapat dilakukan tanpa dasar teori yang kuat, mengabaikan beberapa asumsi (non-parametrik) dan parameter ketepatan model prediksi dilihat dari nilai koefisien determinasi (R^2). PLS-SEM sangat tepat digunakan pada penelitian yang bertujuan mengembangkan teori.

Metode PLS sendiri memiliki keunggulan, yaitu:

1. Data tidak harus multivariat
2. Ukuran sampel tidak harus besar (30 – 100 sampel), semakin besar jumlah sampel model semakin baik
3. PLS tidak saja bisa digunakan untuk mengkonfirmasi teori, tetapi juga dapat digunakan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten.
4. PLS dapat menganalisis sekaligus konstruk yang dibentuk dengan indikator reflektif dan indikator formatif, dan hal ini tidak mungkin digunakan dalam SEM karena akan terjadi *unirentifiede model*.

Menurut Haryono (2016) Evaluasi *Outer Model* (Model Pengukuran) mengatakan bahwa PLS mempunyai dua indikator dalam penggambarannya, yaitu:

1. Evaluasi Model Pengukuran Reflektif

Model indikator reflektif dikembangkan berdasarkan *pada classical test theory* yang mengasumsikan bahwa variasi skor pengukuran konstruk merupakan fungsi dari *true score* ditambah error. Ciri-ciri model indikator reflektif adalah:

- ✓ Arah hubungan kausalitas seolah-olah dari konstruk ke indikator
- ✓ Antar indikator diarpakan saling berkorelasi (memiliki internal *consistency reliability*)
- ✓ Menghilangkan satu indikator dari model pengukuran tidak akan merubah makna dan arti konstruk
- ✓ Menghitung adanya kesalahan pengukuran (error) pada tingkat indikator

Nilai loading factor ≥ 0.7 dikatakan ideal, artinya indikator tersebut valid mengukur konstruk yang dibentuknya. Dalam pengalaman empiris penelitian, nilai loading factor ≥ 0.5 masih dapat diterima. Bahkan sebagian ahli mentolerir angka 0,4. Dengan demikian, nilai loading factor ≤ 0.4 harus dikeluarkan dari model (di-drop). Nilai kuadrat dari nilai *loading factor* disebut *communalities*. Nilai ini menunjukkan persentasi konstruk mampu menerangkan variasi yang ada dalam indikator.

2. Evaluasi Model Pengukuran Formatif

Pengujian validitas yang biasa dipakai dalam metode klasik tidak bisa dipakai untuk model pengukuran formatif, sehingga konsep reliabilitas

(*internal consistency*) dan *construct validity* (seperti *convergent validity* dan *discriminant validity*) tidak memiliki arti ketika model pengukuran bersifat formatif. Dalam hubungan model pengukuran yang bersifat formatif, reliabilitas konstruk menjadi tidak relevan lagi dalam menguji kualitas pengukuran. Hal yang perlu dilakukan adalah menggunakan dasar teoritik yang rasional dan pendapat para ahli.

Pemilihan penggunaan PLS maupun SEM tergantung pada beberapa kriteria, diantaranya jumlah sampel (data), hubungan indikator dengan konstruk, kekuatan teori dan tujuan analisis. Ciri-ciri model indikator formatif adalah:

- ✓ Arah hubungan kausalitas seolah-olah dari indikator ke konstruk
- ✓ Antar indikator diasumsikan tidak berkorelasi (tidak diperlukan uji konsistensi internal atau *Alpha Cronbach*)
- ✓ Menghilangkan satu indikator berakibat merubah makna dari konstruk
- ✓ Kesalahan pengukuran diletakkan pada tingkat konstruk (zeta)

Dalam analisis PLS-SEM biasanya terdiri dari dua sub model yaitu model pengukuran yang sering disebut outer model dan model struktural atau sering disebut dengan *inner model*.

1. Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran merupakan model yang menunjukkan hubungan antara variabel laten dengan indikatornya. Uji perhitungan dengan menggunakan PLS yaitu dengan *outer model*. *Outer model* ini dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Ghazali (2009) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Pengujian *convergent validity* dapat dilihat dari nilai loading factor untuk tiap indikator konstruk. *Rule of thumb* yang biasa digunakan untuk menilai *convergent validity* yaitu nilai loading factor harus $> 0,7$. Untuk menguji *discriminant validity* dengan melihat nilai cross loading untuk setiap variabel. Cara lain yang dapat digunakan yaitu dengan membandingkan nilai akar kuadrat dari *average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam model.

Sedangkan penggunaan *cronbach alpha* untuk menguji reliabilitas konstruk akan memberikan nilai yang lebih rendah (*underestimate*) sehingga lebih baik menggunakan composite reliability. *Rule of Thumb* yang biasanya digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu nilai

composite reliability harus $> 0,7$ (Ghozali & Latan, 2015), nilai $0,6 - 0,7$ masih dapat diterima (Hair *et al.*, 2011 dalam Ghozali & Latan, 2015).

2. Model Pengukuran (*Inner Model*)

Evaluasi model struktural atau inner model memiliki tujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten. Inner model dievaluasi dengan melihat besarnya presentase variance yang dijelaskan dengan melihat nilai R-Square untuk konstruk laten endogen. Ukuran-ukuran yang dapat digunakan untuk mengevaluasi model struktural (*inner model*) adalah R-square, *Q Square Predictive Relevance* dan GoF Index. Nilai R-square (R^2) adalah koefisien determinasi pada konstruk endogen dan koefisien parameter jalur. Sedangkan nilai *Q-Square Predictive Relevance* (Q^2) dapat digunakan untuk validasi kemampuan prediksi model. Ketentuannya yaitu apabila nilai Q^2 semakin mendekati nilai 1, maka dapat dikatakan bahwa model struktural fit dengan data atau memiliki prediksi yang relevansi. Nilai GoF Index digunakan untuk evaluasi model dan mengukur secara sederhana keseluruhan prediksi model.

3.8 Uji Hipotesis

Hipotesis-hipotesis akan diuji dengan melihat hasil analisis tanda dan besaran dan signifikan valuenya sesuai dengan yang telah dikemukakan, bila tanda sesuai teori dan signifikan $< 0,05$ dinyatakan terbukti/diterima, sedangkan bila tanda tidak

sesuai teori dan signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak. Dalam metode PLS, pengambilan keputusan untuk menerima atau menolak hipotesis adalah dengan melihat nilai P-Values (Hair *et al.*, 2017). Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

Ho diterima dan Ha ditolak apabila: P-Values $> 0,05$

Ho ditolak dan Ha diterima apabila: P-Values $< 0,05$

3.9 Pengujian Efek Mediasi

Ghozali, (2015) mengatakan bahwa suatu variabel disebut variabel *intervening* jika variabel tersebut mempengaruhi hubungan antara variabel endogen dan variabel eksogen. Pengujian dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan Sobel. Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung maka menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus:

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

Keterangan :

ab = perkalian jalur $X \rightarrow Z$ dengan jalur $Z \rightarrow Y$

sab = standar error pengaruh tidak langsung

$$sab = \sqrt{b^2 sa^2 + a^2 sb^2 + sa^2 sb^2}$$

Keterangan :

a: jalur $X \rightarrow Z$

b: jalur $Z \rightarrow Y$

sa: standar error koefisien a

sb: standar error koefisien b

Dimana jika pengaruh variabel eksogen terhadap endogen tidak signifikan sedangkan pengaruh variabel mediasi terhadap variabel endogen signifikan pada t-statistik $> 1,96$, maka variabel mediasi terbukti memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Kriteria untuk penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

Ho diterima dan Ha ditolak apabila : $t_{hitung} \geq t_{tabel}$

Ho ditolak dan Ha diterima apabila : $t_{hitung} < t_{tabel}$

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1. Pengumpulan Data

Proses distribusi kuesioner dilakukan pada tanggal 10 Maret sampai 21 Maret 2021. Dalam proses pengumpulan sampel dilakukan secara online menggunakan google formulir. Waktu yang digunakan selama 10 hari dirasa cukup oleh peneliti karena sampai hari terakhir sudah tidak ada lagi penambahan dari pengembalian kuesioner dari para responden. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang bekerja di perusahaan sekuritas anggota Bursa Efek Indonesia (FAC Sekuritas Indonesia, MNC Sekuritas, Mandiri sekuritas, BNI Sekuritas, Philip Sekuritas, UOB Sekuritas, dll) yang berjumlah 133 orang. Jumlah kuisisioner yang disebar adalah 133, kembali 101 dan kemudian diuji serta dianalisis lebih lanjut. Tingkat pengembalian kuesioner adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 1 Hasil Pengembalian Kuesioner

Kriteria	Jumlah	Persentase
Jumlah kuesioner yang disebar	133	100%
Jumlah kuesioner yang kembali	101	75,9%
Jumlah kuesioner yang dapat diolah	101	75,9%

Sumber : Data Primer diolah, 2021

4.2. Analisis Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil jawaban responden tentang jenis kelamin, usia, pendidikan, penghasilan per bulan, lama bekerja dan lokasi tempat kerja dapat disajikan Tabel 4.2 berikut :

Tabel 4. 2 Data Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki - laki	50	49.5%
2	Perempuan	51	50.5%
Total		101	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Hasil deskriptif berdasarkan latar belakang responden menunjukkan bahwa karyawan Bursa Efek Indonesia kantor perwakilan wilayah DIY dan Jawa Tengah mayoritas perempuan sebanyak 51 orang atau sebesar 50,5%, sedangkan karyawan laki – laki sebanyak 50 orang atau 49,5%. Hal ini menunjukkan komposisi jumlah karyawan laki – laki dan perempuan hampir sama jumlahnya, artinya peran dan kontribusi pegawai laki – laki dan perempuan sama dalam mengerjakan tugas – tugas dan memiliki proporsi yang sama dalam di Perusahaan Sekuritas. Menurut Robbins (2006), konotasi pria lebih dekat pada sifat ambisius dan kompetitif sehingga memiliki motivasi yang besar dalam meraih target pekerjaan, sedangkan wanita lebih bersifat diferensial dan emosional sehingga merupakan pendengar yang baik dan suportif terhadap yang lain. Sehingga pada umumnya yang mudah merasakan kesepian dalam bekerja mayoritas adalah perempuan.

Tabel 4. 3 Data Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	21 - 26 tahun	43	42.6%
2	27 - 32 tahun	21	20.8%
3	33 - 42 tahun	29	28.7%
4	> 45 tahun	8	7.9%
	Total	101	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Hasil distribusi usia responden antara 21 - 26 tahun yaitu sebesar 42,6%, antara 27 – 32 tahun sebesar 20,8%, antara 33 – 42 tahun sebesar 28,7% dan lebih dari 45 tahun sebanyak 8 orang atau 7,9%. Karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan mayoritas masih berusia muda yaitu antara 21 – 26 tahun, karyawan yang berusia muda cenderung memiliki impian dan idealisme yang besar, sehingga kemungkinan untuk pindah tempat kerja masih tinggi. Mereka cenderung mencari pengalaman kerja, promosi karir dan kompensasi yang sesuai keinginan. Mengacu pada hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Mobley (1986) menunjukkan bahwa karyawan yang berusia muda lebih memiliki kemungkinan untuk berpindah kerja daripada karyawan yang berusia lebih tua.

Dikaitkan dengan teori Generasi menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan termasuk generasi X atau GenXers yang cenderung mulai mempertimbangkan apa yang dinamakan *work life balance* sebagai dampak mereka menyaksikan cara bekerja senior sebelumnya. Pegawai tua yang terkadang sulit menerima teknologi baru, namun memiliki kualitas yang positif yaitu dari segi pengalaman, komitmen kerja

yang tinggi, serta etika kerja yang baik. Sehingga, pegawai tua lebih menguasai, memahami dan mampu mengerjakan tugas secara cepat (Robbins dan Judge, 2015).

Tabel 4. 4 Data Tingkat Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA	6	5.9%
2	D3/D4	5	5.0%
3	S1	75	74.3%
4	S2	15	14.9%
	Total	101	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Tabel 4.4 diketahui tingkat pendidikan mayoritas lulus S1 yaitu sebesar 74,3%, dan tamat SMA sebesar 5,9%, D3/D4 sebesar 5%, dan S2 sebesar 14,9%. Pendidikan merupakan indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan, dengan latar belakang pendidikan seseorang dianggap mampu menduduki suatu jabatan tertentu. Semakin tinggi pendidikan seseorang maka diasumsikan akan semakin mudah beradaptasi dan semakin kecil kemungkinan untuk melakukan pindah bekerja. Pendidikan dalam penelitian ini adalah latar belakang pendidikan formal karyawan. Pendidikan adalah suatu deskripsi dari pengetahuan, sikap, tindakan, penampilan yang diharapkan akan dimiliki sasaran pendidik pada periode tertentu. Tingkat pendidikan karyawan akan mempengaruhi tingkah laku serta pola pikir seseorang (Patiran, 2010). Semakin tinggi tingkat pendidikan yang diperoleh maka diharapkan akan mendapatkan ilmu pengetahuan yang dapat diterapkan di tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penerapan pengetahuan berguna untuk pengambilan keputusan

organisasional yang mempunyai pengaruh cukup besar, serta strategi untuk mencapai tujuan organisasional.

Tabel 4. 5 Data Penghasilan Responden

No	Penghasilan	Jumlah	Persentase
1	2 juta - 3,5 juta	28	27.7%
2	3,6 juta - 4,5 juta	22	21.8%
3	4,6 juta - 5,5 juta	17	16.8%
4	> 6 juta	34	33.7%
	Total	101	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Penghasilan per bulan karyawan mayoritas lebih dari 6 juta yaitu sebesar 33,7%, sedangkan penghasilan antara 2 – 3,5 juta sebesar 27,7%, antara 3,6 – 4,5 juta sebesar 21,8%, dan antara 4,6 – 5,5 juta sebesar 16,8%. Hal ini menunjukkan gaji atau penghasilan karyawan per bulan sudah cukup besar, sehingga diharapkan tidak ada keinginan untuk pindah kerja karena faktor gaji atau kompensasi. Seperti juga dikemukakan Handoko (2012) bahwa bila tingkat kompensasi tidak kompetitif, niscaya banyak karyawan yang baik akan keluar. Untuk mencegah *turnover* karyawan, pengupahan harus dijaga agar tetap kompetitif dengan perusahaan lain.

Tabel 4. 6 Data Masa Kerja Responden

No	Lama Kerja	Jumlah	Persentase
1	1 - 3 tahun	46	45.5%
2	4 - 6 tahun	19	18.8%
3	7 - 9 tahun	8	7.9%
4	> 9 tahun	28	27.7%
	Total	101	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Lama kerja karyawan mayoritas 1 – 3 tahun yaitu sebesar 45,5%, sedangkan lama kerja antara 4 – 6 tahun sebesar 18,8%, antara 7- 9 tahun sebesar 7,9% dan lebih dari 9 tahun sebesar 27,7%. Hal ini menunjukkan karyawan belum cukup lama bekerja di perusahaan sekuritas anggota Bursa Efek Indonesia (FAC Sekuritas Indonesia, MNC Sekuritas, Mandiri sekuritas, BNI Sekuritas, Philip Sekuritas, UOB Sekuritas, dll), karena dilihat dari usia karyawan rata – rata masih berusia muda.

Hal ini mencerminkan bahwa selain dipandang memiliki pengetahuan yang kurang luas tentang operasi organisasional, serta mempunyai komitmen dan loyalitas yang belum kuat terhadap organisasional. Lama kerja/ masa kerja adalah lama waktu karyawan bekerja dalam organisasional. Karyawan yang belum lama bekerja, akan mendapatkan pengalaman yang kurang mengenai bidang pekerjaannya dan juga hubungan antar karyawan yang masih belum menyatu. Pengetahuan yang dimiliki juga masih kurang berkembang, dimana jika tingkat pengalaman seseorang masih kurang, yang selanjutnya dapat berpengaruh terhadap keinginan berpindah karyawan karena ingin mendapatkan pengalaman kerja baru di tempat lain.

4.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif variabel penelitian dapat ditunjukkan dengan nilai rata-rata variabel. Berpedoman pada nilai minimum dan nilai maksimum maka dapat ditentukan interval penilaian sebagai berikut:

$$interval = \frac{Nilai\ maksimal - Nilai\ minimal}{Jumlah\ kelas}$$

$$interval = \frac{7-1}{7} = 0,86$$

Skor minimum = 1

Skor maksimum = 7

Sehingga diperoleh batasan persepsi adalah sebagai berikut:

1,00 – 1,86	=	Sangat Tidak Setuju
1,87 – 2,70	=	Tidak Setuju
2,73 – 3,58	=	Agak tidak setuju
3,59 – 4,44	=	Netral
4,45 – 5,30	=	Agak Setuju
5,31 – 6,16	=	Setuju
6,17 – 7,00	=	Sangat Setuju

a. Variabel Kesenian ditempat kerja

Hasil jawaban 101 responden pada variabel kesepian ditempat kerja.

Tabel 4. 7 Variabel kesepian ditempat kerja (X1)

Kode	Pertanyaan variabel kesepian di tempat kerja	Rata – rata	Kategori
LiW1	Sering merasa diabaikan oleh rekan kerja ketika berada dibawah tekanan kerja	3.45	Agak rendah
LiW2	Sering merasa terasingkan oleh rekan kerja	3.36	Agak rendah
LiW3	Mengalami perasaan hampa saat sedang bekerja	3.55	Netral
LiW4	Merasa puas dengan hubungan yang miliki di tempat kerja	5.01	Agak tinggi
LiW5	Memiliki hubungan sosial persahabatan di tempat kerja	5.39	Tinggi
LiW6	Memiliki seorang rekan kerja yang dapat dipercaya	5.47	Tinggi
LiW7	Merasa menjadi bagian dari sekelompok	5.28	Agak tinggi

	teman di tempat kerja		
	Rata - rata total	4.50	Agak tinggi

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Hasil deskriptif variabel kesepian ditempat kerja Tabel 4.7 diatas menunjukkan mayoritas memberikan penilaian agak tinggi dengan rata-rata sebesar 4,50 yang berada pada interval antara 4,45 – 5,30. Penilaian tertinggi terjadi pada item memiliki seorang rekan kerja yang dapat dipercaya dengan rata – rata skor sebesar 5,47 (tinggi) dan karyawan memberikan penilaian terendah indikator sering merasa terasingkan oleh rekan kerja dengan rata-rata sebesar 3,36 (agak rendah). Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan tidak diabaikan oleh rekan kerja ketika berada dibawah tekanan kerja, dan tidak terasingkan oleh rekan kerja, sehingga tidak mengalami perasaan hampa saat sedang bekerja. Hal ini terjadi karena terjalin hubungan sosial yang baik ditempat kerja dan antar karyawan ada rasa percaya, saling membantu menyelesaikan pekerjaan.

Analisis deskriptif berdasarkan persentase variabel kesepian ditempat kerja adalah seperti pada tabel 4.8:

Tabel 4. 8 Deskriptif Variabel Kesepian ditempat kerja (X1)

Interval	Kategori	Jumlah	%
1,00 sd 1,86	Sangat rendah	7	6.9%
1,87 sd 2,72	Rendah	7	6.9%
2,73 sd 3,58	Agak rendah	2	2.0%
3,59 sd 4,44	Netral	28	27.7%
4,45 s/d 5,30	Agak tinggi	36	35.6%

5,31 s/d 6,16	Tinggi	12	11.9%
6,17 s/d 7,00	Sangat Tinggi	9	8.9%
Jumlah		101	100.0%

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa dari 101 responden yang menjawab sangat rendah sebanyak 7 orang atau 6,9%, rendah sebanyak 7 orang atau 6,9%, sebanyak 2 orang atau 2% menyatakan agak rendah, sebanyak 28 orang atau 27,7% menyatakan agak tinggi, sebanyak 12 orang atau 11,9% menyatakan tinggi, dan sebanyak 9 orang atau 8,9% menyatakan sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di Perusahaan Sekuritas Bursa Efek Indonesia kantor perwakilan wilayah D.I.Yogyakarta dan Jawa Tengah memberikan penilaian yang agak tinggi pada variabel kesepian ditempat kerja.

b. Variabel Dukungan organisasional

Hasil jawaban 101 responden pada variabel dukungan organisasional.

Tabel 4. 9 Variabel dukungan organisasional (X2)

Kode	Pertanyaan variabel dukungan organisasional	Rata - rata	Kategori
POS1	Organisasi menghargai kontribusi terhadap kesejahteraannya	5.00	Agak tinggi
POS2	Organisasi bangga dengan prestasi di tempat kerja	5.08	Agak tinggi
POS3	Organisasi gagal menghargai usaha ekstra yang berikan	3.80	Netral
POS4	Organisasi akan mengabaikan keluhan apa pun dari	3.50	Agak rendah
POS5	Organisasi peduli tentang kepuasan di tempat kerja	4.77	Agak tinggi

POS6	Organisasi mengabaikan kepentingan saat membuat keputusan yang dapat berpengaruh kepada	3.85	Netral
POS7	Organisasi tidak terlalu peduli terhadap	3.51	Agak rendah
POS8	Bahkan jika melakukan pekerjaan sebaik mungkin, organisasi tidak memperhatikannya	3.46	Agak rendah
	Rata - rata total	4.12	Netral

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Hasil deskriptif variabel dukungan organisasional Tabel 4.9 diatas menunjukkan mayoritas memberikan penilaian netral dengan rata-rata sebesar 4,12 yang berada pada interval antara 3,59 – 4,44. Penilaian tertinggi terjadi pada item organisasi bangga dengan prestasi di tempat kerja dengan rata – rata skor sebesar 5,08 (agak tinggi) dan karyawan memberikan penilaian terendah indikator bahkan jika melakukan pekerjaan sebaik mungkin, organisasi tidak memperhatikannya dengan rata-rata sebesar 3,46 (agak rendah). Hasil ini menunjukkan bahwa organisasi menghargai kontribusi karyawan untuk kemajuan perusahaan, bangga terhadap prestasi kerja karyawan, tidak mengabaikan keluhan, dan tidak mengabaikan pendapat yang disampaikan oleh bawahan. Perusahaan selalu peduli dengan pekerjaan karyawan dan memberikan perhatian, jika ada kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Analisis deskriptif berdasarkan persentase variabel dukungan organisasional adalah seperti pada tabel 4.10:

Tabel 4. 10 Deskriptif Variabel Dukungan organisasional (X2)

Interval	Kategori	Jumlah	%
1,00 sd 1,86	Sangat rendah	3	3.0%
1,87 sd 2,72	Rendah	9	8.9%
2,73 sd 3,58	Agak rendah	16	15.8%
3,59 sd 4,44	Netral	43	42.6%
4,45 s/d 5,30	Agak tinggi	10	9.9%
5,31 s/d 6,16	Tinggi	8	7.9%
6,17 s/d 7,00	Sangat Tinggi	12	11.9%
Jumlah		101	100.0%

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa dari 101 responden yang menjawab sangat rendah sebanyak 3 orang atau 3%, rendah sebanyak 9 orang atau 8,9%, sebanyak 16 orang atau 15,8% menyatakan agak rendah, sebanyak 43 orang atau 42,6% menyatakan netral, sebanyak 10 orang atau 9,9% menyatakan agak tinggi, sebanyak 8 orang atau 7,9% menyatakan tinggi, dan sebanyak 12 orang atau 11,9% menyatakan sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di Bursa Efek Indonesia kantor perwakilan wilayah D.I.Yogyakarta dan Jawa Tengah memberikan penilaian netral pada variabel dukungan organisasional.

c. Variabel Komitmen organisasional

Hasil jawaban 101 responden pada variabel komitmen organisasional.

Tabel 4. 11 Variabel komitmen organisasional (Z)

Kode	Pertanyaan variabel Komitmen organisasi	Rata - rata	Kategori
KO1	Akan sangat senang jika dapat menghabiskan sisa karir di organisasi ini	4.36	Netral
KO10	Merasa apabila terdapat masalah dalam organisasi, maka masalah tersebut merupakan masalah juga	4.84	Agak tinggi
KO11	Merasa dapat dengan mudah menjadi terikat pada organisasi lain	4.05	Netral
KO12	Tidak merasa seperti “bagian dari keluarga” di organisasi	3.32	Agak rendah
KO13	Organisasi ini memiliki makna pribadi bagi karyawan	4.86	Agak tinggi
KO2	Tidak takut dengan apapun yang terjadi jika berhenti dari pekerjaan ini	4.26	Netral
KO3	Akan sangat sulit untuk meninggalkan organisasi ini	4.23	Netral
KO4	Jika meninggalkan organisasi maka akan ada banyak hal yang bermasalah	3.82	Netral
KO5	Untuk saat ini, tetap tinggal di organisasi merupakan suatu kebutuhan	4.91	Agak tinggi
KO6	Tidak percaya bahwa seseorang harus selalu setia kepada organisasinya	4.30	Netral
KO7	Berpindah dari satu organisasi ke organisasi lain merupakan hal yang tidak etis	3.68	Netral
KO8	Salah satu alasan utama tetap bekerja untuk organisasi ini karena percaya bahwa kesetiaan itu penting dan oleh karena itu merasa memiliki kewajiban moral untuk tetap tinggal	4.65	Agak tinggi
KO9	Akan lebih baik jika karyawan tetap tinggal dengan satu organisasi untuk sebagian besar karirnya	4.41	Netral
	Rata - rata total	4.28	Netral

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Hasil deskriptif variabel komitmen organisasional Tabel 4.11 diatas menunjukkan mayoritas memberikan penilaian netral dengan rata-rata sebesar 4,28 yang berada pada interval antara 3,59 – 4,44. Penilaian tertinggi terjadi pada item organisasi ini memiliki makna pribadi bagi karyawan dengan rata – rata skor sebesar 4,86 (agak tinggi) dan karyawan memberikan penilaian terendah indikator tidak merasa seperti “bagian dari keluarga” di organisasi dengan rata-rata sebesar 3,32 (agak rendah).

Hasil ini menunjukkan bahwa senang jika dapat menghabiskan sisa karir di organisasi ini, merasa apabila terdapat masalah dalam organisasi, maka masalah tersebut merupakan masalah pribadi, merasa terikat dengan organisasi, sulit meninggalkan organisasi, dan tetap ingin bekerja atau tinggal di perusahaan ini, karena jika mengambil keputusan untuk pindah kerja maka banyak masalah yang akan dihadapi. Salah satu alasan utama tetap bekerja untuk organisasi ini adalah karena percaya bahwa kesetiaan itu penting dan oleh karena itu karyawan merasa memiliki kewajiban moral untuk tetap tinggal.

Analisis deskriptif berdasarkan persentase variabel komitmen organisasional adalah seperti pada tabel 4.12:

Tabel 4. 12 Deskriptif Variabel Komitmen organisasional (Z)

Interval	Kategori	Jumlah	%
1,00 sd 1,86	Sangat rendah	3	3.0%
1,87 sd 2,72	Rendah	7	6.9%
2,73 sd 3,58	Agak rendah	13	12.9%
3,59 sd 4,44	Netral	36	35.6%
4,45 s/d 5,30	Agak tinggi	28	27.7%
5,31 s/d 6,16	Tinggi	5	5.0%
6,17 s/d 7,00	Sangat Tinggi	9	8.9%
Jumlah		101	100.0%

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa dari 101 responden yang menjawab sangat rendah sebanyak 3 orang atau 3%, rendah sebanyak 7 orang atau 6,9%, sebanyak 13 orang atau 12,9% menyatakan agak rendah, sebanyak 36 orang atau 35,6% menyatakan netral, sebanyak 28 orang atau 27,7% menyatakan agak tinggi, sebanyak 5 orang atau 5% menyatakan tinggi, dan sebanyak 9 orang atau 8,9% menyatakan sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di Bursa Efek Indonesia kantor perwakilan wilayah D.I.Yogyakarta dan Jawa Tengah memberikan penilaian netral pada variabel komitmen organisasional.

d. Variabel Keinginan berpindah kerja

Hasil jawaban 101 responden pada variabel keinginan berpindah kerja.

Tabel 4. 13 Variabel keinginan berpindah kerja (Y)

Kode	Pertanyaan variabel keinginan pindah kerja	Rata - rata	Kategori
ITL1	Sering berpikir untuk meninggalkan pekerjaan	3.90	Netral
ITL2	Tidak merasa berkewajiban untuk tetap bersama organisasi saat ini	3.67	Netral
ITL3	Akan meninggalkan organisasi jika dapat menemukan pekerjaan serupa di organisasi lain	4.20	Netral
ITL4	Mungkin akan segera mencari pekerjaan lain	3.98	Netral
	Rata - rata total	3.94	Netral

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Hasil deskriptif variabel keinginan berpindah kerja Tabel 4.13 diatas menunjukkan mayoritas memberikan penilaian netral dengan rata-rata sebesar 3,94 yang berada pada interval antara 3,59– 4,44. Penilaian tertinggi terjadi pada item akan meninggalkan organisasi jika dapat menemukan pekerjaan serupa di organisasi lain dengan rata – rata skor sebesar 4,20 (netral) dan karyawan memberikan penilaian terendah indikator tidak merasa berkewajiban untuk tetap bersama organisasi saat ini dengan rata-rata sebesar 3,90 (netral). Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan kadang memikirkan untuk pindah kerja, tidak merasa berkewajiban untuk tetap bersama organisasi saat ini, akan meninggalkan organisasi jika dapat menemukan pekerjaan serupa di organisasi lain, dan kemungkinan akan segera mencari pekerjaan lain.

Analisis deskriptif berdasarkan persentase variabel keinginan berpindah kerja adalah seperti pada tabel 4.14:

Tabel 4. 14 Deskriptif Variabel Keinginan berpindah kerja (Y)

Interval	Kategori	Jumlah	%
1,00 sd 1,86	Sangat rendah	8	7.9%
1,87 sd 2,72	Rendah	18	17.8%
2,73 sd 3,58	Agak rendah	20	19.8%
3,59 sd 4,44	Netral	16	15.8%
4,45 s/d 5,30	Agak tinggi	15	14.9%
5,31 s/d 6,16	Tinggi	15	14.9%
6,17 s/d 7,00	Sangat Tinggi	9	8.9%
Jumlah		101	100.0%

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Tabel 4.14 menunjukkan bahwa dari 101 responden yang menjawab sangat rendah sebanyak 8 orang atau 7,9%, rendah sebanyak 18 orang atau 17,8%, sebanyak 20 orang atau 19,8% menyatakan agak rendah, sebanyak 16 orang atau 15,8% menyatakan netral, sebanyak 15 orang atau 14,9% menyatakan agak tinggi, sebanyak 15 orang atau 14,9% menyatakan tinggi, dan sebanyak 9 orang atau 8,9% menyatakan sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di Bursa Efek Indonesia kantor perwakilan wilayah D.I.Yogyakarta dan Jawa Tengah memberikan penilaian agak rendah pada variabel keinginan berpindah kerja.

Tabel 4. 15 Kesimpulan Hasil Uji Deskriptif Dari Setiap Variabel

No.	Variabel	Rata-rata	Kriteria
1	Kesepian Ditempat Kerja	4.50	Agak Tinggi
2	Dukungan Organisasional	4,12	Cukup
3	Komitmen Organisasional	4,28	Cukup
4	Keinginan Berpindah Kerja	3.94	Cukup

Berdasarkan perbandingan deskriptif antar variabel menunjukkan bahwa kesepian di tempat kerja merupakan variabel yang dinilai paling tinggi dibandingkan dengan variabel lainnya. Kondisi ini menunjukkan bahwa bekerja di Bursa Efek Indonesia kantor perwakilan wilayah D.I.Yogyakarta dan Jawa Tengah, menimbulkan perasaan dalam suasana yang sepi di tempat kerja, karena terabaikan dan terasingkan oleh rekan kerja yang cenderung bekerja lebih individual. Dari tingkat analisis ini, tampaknya kesepian lebih dipengaruhi oleh situasi, seperti apakah individu tersebut bekerja sendiri atau tidak, daripada ditentukan oleh keadaan umum seseorang yaitu organisasi tempat mereka bekerja. Hasil ini juga dapat menunjukkan bahwa konstruk yang diukur dalam skala kesepian di tempat kerja cenderung lebih terkait dengan faktor-faktor terkait pekerjaan daripada karakteristik pribadi atau demografis. Ini memberikan bukti parsial untuk validitas konstruk dari sifat yang berhubungan dengan pekerjaan dari skala kesepian.

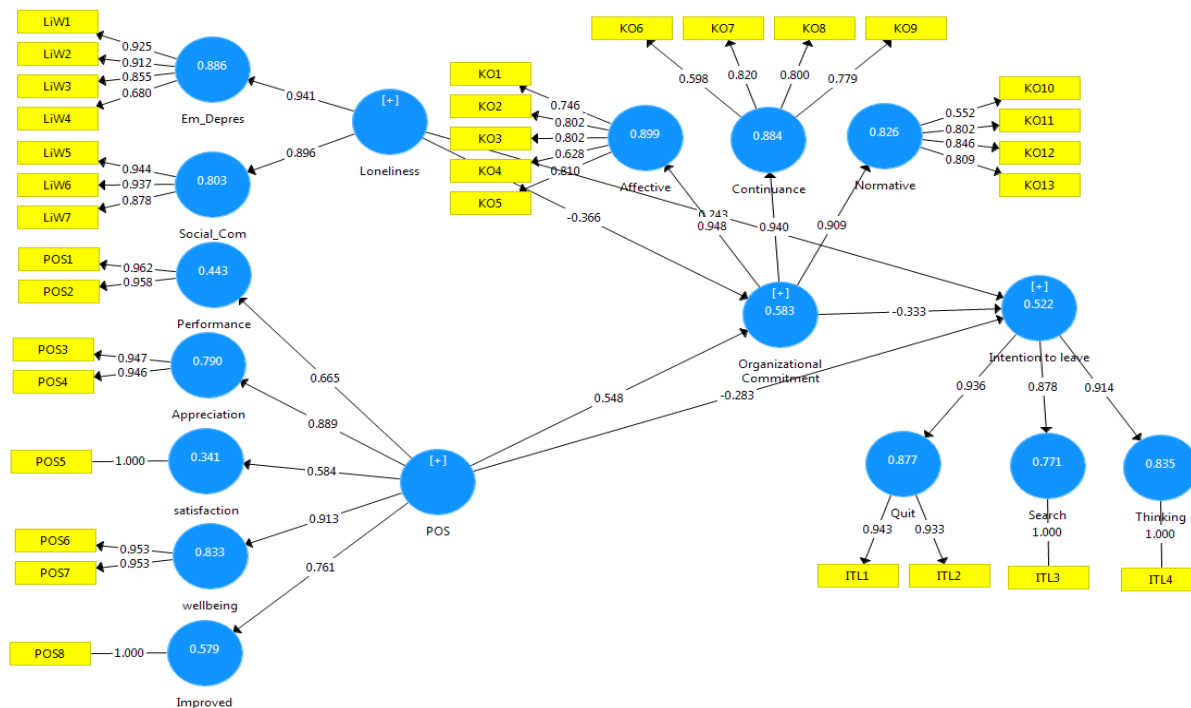
4.4. Analisis Structural Equation Model dengan SMARTPLS

4.4.1. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pengujian model pengukuran akan dilakukan untuk menunjukkan hasil uji validitas dan reliabilitas. Pada penelitian ini, uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah konstruk sudah memenuhi syarat untuk dilanjutkan sebagai penelitian atau tidak. Pada uji validitas ini, ada dua macam evaluasi yang akan dilakukan, yaitu:

1. Convergent Validity (*Outer Loading*)

Convergent validity dimaksudkan untuk menguji masing-masing konstruk dari model unidimensionalitas dengan melihat *convergent validity* (*Outer Loading*) dari masing-masing indikator konstruk. Suatu indikator dikatakan mempunyai reliabilitas yang baik jika nilainya lebih besar dari 0,70. Sedangkan *loading factor* 0,50 sampai 0,60 masih dapat dipertahankan untuk model yang masih dalam tahap pengembangan. Berdasarkan kriteria-kriteria ini indikator-indikator yang nilai *loading factor*-nya kurang dari 0,50 dikeluarkan dari analisis. Hasil analisis *Covergent Validity* dapat digambarkan seperti pada Gambar 4.1.



Gambar 4. 1 Hasil Analisa Validitas Konstruk

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan gambar 4.1 di atas terlihat bahwa semua *loading factor* nilainya di atas 0,5. Hasil selengkapnya dapat ditunjukkan pada Tabel 4.15 sampai dengan Tabel 4.18.

Tabel 4. 16 Nilai *Loading Factor* Konstruk Eksogen Kesepian di tempat kerja (*Loneliness in the workplace*)

Indikator	Item	Faktor Loading	Keterangan
<i>Emotional Deprivation</i>	LiW1	0.925	Valid
	LiW2	0.912	Valid
	LiW3	0.855	Valid
	LiW4	0.680	Valid
<i>Social Companionship</i>	LiW5	0.944	Valid
	LiW6	0.937	Valid

	LiW7	0.878	Valid
--	------	-------	-------

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.15 bahwa terdapat tidak ada variabel manifest yang nilainya < 0.5 , sehingga seluruh item pada variabel kesepian di tempat kerja. Untuk nilai *loading factor* konstruk eksogen *Perceived Organizational Support* dapat dilihat pada Tabel. 4.16.

Tabel 4. 17 Nilai Loading Factor Konstruk Eksogen *Perceived organizational support*

Indikator	Item	Faktor Loading	Keterangan
<i>Employee performance</i>	POS1	0.962	Valid
	POS2	0.958	Valid
<i>Appreciation for the extra efforts of employees</i>	POS3	0.947	Valid
	POS4	0.946	Valid
<i>Employee satisfaction at work</i>	POS5	1.000	Valid
<i>Employee wellbeing</i>	POS6	0.953	Valid
	POS7	0.953	Valid
<i>Improved performance</i>	POS8	1.000	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.16 bahwa tidak terdapat variabel manifest yang nilainya < 0.5 , sehingga tidak ada variabel manifest tersebut harus dikeluarkan dari model. Untuk nilai *loading factor* konstruk endogen Komitmen organisasional dapat dilihat pada Tabel. 4.17.

Tabel 4. 18 Nilai *Loading Factor* Konstruk Endogen Komitmen organisasional

Indikator	Item	Faktor Loading	Keterangan
<i>Affective Commitment</i>	KO1	0.746	Valid
	KO2	0.802	Valid
	KO3	0.802	Valid
	KO4	0.628	Valid
	KO5	0.810	Valid
<i>Continuance Commitment</i>	KO6	0.598	Valid
	KO7	0.820	Valid
	KO8	0.800	Valid
	KO9	0.779	Valid
<i>Normative Commitment</i>	KO10	0.552	Valid
	KO11	0.802	Valid
	KO12	0.846	Valid
	KO13	0.809	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.18 bahwa nilai *loading factor* semua variabel diatas 0,5, maka tidak ada yang di keluarkan. Untuk nilai *loading factor* konstruk endogen Keinginan berpindah kerja dapat dilihat pada Tabel. 4.18.

Tabel 4. 19 Nilai *Loading Factor* Konstruk Endogen Keinginan berpindah kerja

Indikator	Item	Faktor Loading	Keterangan
<i>Intention to Quit</i>	ITL1	0.943	Valid
	ITL2	0.933	Valid
<i>Intention to Search for Alternative</i>	ITL3	1.000	Valid
<i>Thinking of Quitting</i>	ITL4	1.000	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.18 bahwa nilai *loading factor* semua variabel diatas 0,5, maka tidak ada yang di keluarkan.

Menurut Chin (1998) suatu indikator dinyatakan memiliki validitas yang baik jika nilai *loading factor* nya $\geq 0,70$, sedangkan nilai 0,5 sampai 0,6 dapat dipertahankan untuk model yang masih dalam tahap pengembangan. Hasil ini dapat diartikan bahwa kesepian di tempat kerja, *Perceived organizational support*, komitmen organisasional, dan Keinginan berpindah kerja telah memenuhi nilai standar *convergent validity* karena semua faktor bernilai lebih dari 0.5. dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk adalah valid.

2. *Discriminant Validity (Cross Loading)*

Pengujian validitas kedua menggunakan *Discriminant Validity* yaitu analisis untuk mengetahui validitas konstruk dengan cara menilai Akar AVE (*Average Variance Extracted*), dengan membandingkan korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya. Model mempunyai *discriminant validity* yang cukup jika akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk dan konstruk lainnya dalam model pada output PLS dapat ditunjukkan pada Tabel 4.19:

Tabel 4. 20 Diskriminan Validity

	Intention to leave	Loneliness	Organizational Commitment	POS
Intention to leave	0.887*			
Loneliness	0.538	0.807*		

	Intention to leave	Loneliness	Organizational Commitment	POS
Organizational Commitment	-0.665	-0.570	0.708*	
POS	-0.601	-0.371	0.684	0.764*

Keterangan : * nilai AKAR AVE

Sumber: Data Primer yang Diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa akar AVE pada seluruh Konstruk lebih tinggi daripada korelasi antara variabel tersebut dengan variabel lainnya seperti pada tabel 4.19. Sebagai contoh pada variabel *Intention to leave* memiliki koefisien AVE sebesar 0,787 dan akar AVE sebesar 0,887. Nilai Akar AVE ini lebih tinggi dibandingkan dengan koefisien korelasi pada variabel *Intention to leave* dengan konstruk yang lain (*Loneliness, Organizational Commitment, dan POS*) yang memiliki koefisien korelasi dengan rentang antara -0,665 sampai dengan 0,538. Dengan demikian, konstruk *Intention to leave* dapat dinyatakan valid karena akar AVE > koefisien korelasinya. Demikian juga untuk variabel yang lain dapat dilihat dengan cara yang sama, sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel ini telah memiliki *discriminant validity* yang tinggi.

Pengujian validitas kedua menggunakan *Discriminant Validity* yaitu dari nilai *cross loading* yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai yang lain. Dengan standar nilai untuk setiap konstruk harus lebih besar dari 0.5.

Tabel 4. 21 Hasil *Cross Loading*

	<i>Intention to leave</i>	<i>Loneliness</i>	<i>Organizational Commitment</i>	POS
ITL1	0.909	0.426	-0.604	-0.543
ITL2	0.846	0.461	-0.617	-0.566
ITL3	0.878	0.501	-0.587	-0.528
ITL4	0.914	0.517	-0.556	-0.500
KO1	-0.653	-0.461	0.690	0.427
KO2	-0.638	-0.457	0.775	0.517
KO3	-0.363	-0.430	0.743	0.470
KO4	-0.210	-0.483	0.606	0.487
KO5	-0.605	-0.357	0.777	0.575
KO6	-0.254	-0.334	0.546	0.219
KO7	-0.690	-0.467	0.855	0.613
KO8	-0.350	-0.417	0.711	0.534
KO9	-0.349	-0.351	0.683	0.418
KO10	-0.150	-0.290	0.534	0.370
KO11	-0.444	-0.367	0.690	0.499
KO12	-0.654	-0.410	0.795	0.574
KO13	-0.502	-0.413	0.720	0.488
LiW1	0.558	0.810	-0.552	-0.380
LiW2	0.602	0.834	-0.558	-0.423
LiW3	0.580	0.744	-0.528	-0.323
LiW4	0.227	0.785	-0.388	-0.194
LiW5	0.404	0.888	-0.426	-0.289
LiW6	0.365	0.850	-0.414	-0.283
LiW7	0.248	0.724	-0.325	-0.165
POS1	-0.576	-0.229	0.573	0.653
POS2	-0.556	-0.280	0.552	0.624
POS3	-0.434	-0.272	0.516	0.844
POS4	-0.401	-0.306	0.490	0.839
POS5	-0.560	-0.231	0.553	0.584
POS6	-0.407	-0.330	0.485	0.867
POS7	-0.479	-0.361	0.565	0.873
POS8	-0.318	-0.240	0.471	0.761

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil *cross loading* pada Tabel 4.20 menunjukkan bahwa setiap indikator berkorelasi lebih tinggi dengan konstraknya masing-masing dibandingkan dengan konstruk lainnya, sehingga dikatakan memiliki validitas diskriminan yang baik.

3. Uji Reliabilitas Konstruk (*Composite Reliability*)

Di samping validitas konstruk, dilakukan uji reliabilitas konstruk yang diukur dengan *Composite reliability* dari blok indikator yang mengukur konstruk. Konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *composite reliability* di atas 0,70 (Ghozali, 2015).

Tabel 4. 22 Hasil Pengujian Reliabilitas Konstruk

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Keinginan berpindah kerja	0.909	0.937	0.787
Kesepian ditempat kerja	0.910	0.929	0.651
Komitmen organisasional	0.915	0.928	0.501
Dukungan organisasional	0.894	0.916	0.583

Sumber : Data primer diolah, 2021

Dari Tabel 4.21 dapat dilihat bahwa nilai semua variabel dalam pengujian reliabilitas menggunakan pengujian validitas menggunakan AVE dengan nilai lebih dari 0,5 ataupun *Composite Reliability* nilainya lebih dari 0,7. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang diujikan

valid dan juga reliabel, sehingga dapat dilanjutkan untuk menguji model struktural.

4.4.2. Evaluasi Model Pengukuran (*Inner Model*)

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian *Inner Model* adalah untuk mengevaluasi hubungan konstruk laten atau variabel yang telah dihipotesiskan (Ghozali, 2011). Pengujian *Inner Model* dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk dan nilai signifikansinya serta nilai *R-square*. Nilai *R-square* digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif. Sedangkan *Q-square* berfungsi untuk mengukur relevansi prediksi dalam model penelitian. Berikut ini adalah perhitungan *Inner Model* dari data yang didapatkan dan digunakan oleh peneliti dengan menggunakan *Partial Least Square*.

Tabel 4. 23 Hasil Uji R-Square

Variabel Independen	Dependen	R Square
Kesepian Di Tempat Kerja <i>Perceived Organizational Support</i>	Komitmen Organisasional	0,522
Kesepian Di Tempat Kerja <i>Perceived Organizational Support</i> Komitmen Organisasional	Keinginan Berpindah Kerja	0.583

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Model memberikan nilai *R-square* sebesar 0,522 pada variabel komitmen organisasional, berarti bahwa kemampuan model pada variabel

keseharian di tempat kerja dan *Perceived Organizational Support* dalam menjelaskan variabel komitmen organisasional adalah sebesar 52,2% dan sisanya 47,8% dijelaskan oleh variabel lainnya.

Sedangkan nilai *R-square* sebesar 0,583 pada variabel keinginan berpindah kerja yang berarti bahwa kemampuan model pada variabel keseharian di tempat kerja, *Perceived Organizational Support* dan komitmen organisasional dalam menjelaskan variabel keinginan berpindah kerja sebesar 58,3% dan sisanya 41,7% dijelaskan oleh variabel lainnya.

2. *Q² Predictive Relevance*

Di samping melihat nilai *R-square*, model PLS juga dievaluasi dengan melihat *Q-square* prediktif relevansi oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-square* > 0 menunjukkan model memiliki *predictive relevance*, sebaliknya jika nilai *Q-square* ≤ 0 menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevance* (Chin, 1998). Perhitungan *Q-square* dilakukan dengan rumus:

$$Q^2 = 1 - \{(1-R_1^2) \times (1-R_2^2)\}$$

Dimana R_1^2 , R_2^2 adalah R square variabel endogen.

Besaran Q^2 memiliki nilai dengan rentang $0 < Q^2 < 1$, dimana semakin mendekati 1 berarti semakin baik. Besaran Q^2 ini setara dengan koefisien determinasi total pada analisis jalur (*path analysis*).

Berdasarkan hasil koefisien determinasi diatas maka dapat dihitung nilai Q Square sebagai berikut :

$$Q^2 = 1 - \{(1-0,522) \times (1-0,583)\}$$

$$Q^2 = 1 - 0,199$$

$$Q^2 = 0,801$$

Koefisien Q^2 sebesar 0,801 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh total dari variabel kesepian di tempat kerja dan *Perceived organizational support* terhadap keinginan berpindah kerja melalui komitmen organisasional adalah sebesar 80,1%. Sedangkan sisanya sebesar 19,9% dijelaskan oleh variabel lainnya. Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan model memiliki *predictive relevance*.

3. Uji Struktural (Uji Pengaruh / Uji Hipotesis)

Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan memperhatikan tingkat signifikansinya dan parameter *path* antara variabel laten. Hipotesis yang diajukan untuk mengetahui hubungan masing-masing konstruk yang dihipotesiskan. Pengambilan keputusan didasarkan pada arah hubungan dan signifikansi dari model pengujian antar konstruk yang ditunjukkan pada Tabel 4.23 yang merupakan output hasil dari *inner weight* dengan bantuan *software* PLS 3.0.

a. Pengaruh Langsung Antar Konstruk

Dari pengujian analisa jalur didapatkan hubungan antar konstruk sebagai berikut :

Tabel 4. 24 Hasil Pengujian Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Kesepian ditempat kerja -> <i>Organizational Commitment</i>	-0.366	3.999	0.000	H1 diterima
Kesepian ditempat kerja -> <i>Intention to leave</i>	0.243	1.982	0.024	H2 diterima
POS -> <i>Organizational Commitment</i>	0.548	6.656	0.000	H3 diterima
POS -> <i>Intention to leave</i>	-0.283	3.066	0.001	H4 diterima
<i>Organizational Commitment</i> -> <i>Intention to leave</i>	-0.333	2.672	0.004	H5 diterima

Ket *= Sig PValues < 0,05

Tabel 4.23 di atas menunjukkan hubungan antar konstruk :

- a. Pengaruh kesepian di tempat kerja (X1) terhadap Komitmen organisasional (Z) didapatkan nilai koefisien estimasi sebesar -0,366 dan t hitung sebesar 3,999 dan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara kesepian di tempat kerja (X1) dengan komitmen organisasional (Z). Semakin besar persepsi karyawan akan kesepian di tempat kerja maka semakin rendah komitmen organisasionalnya dan begitu juga sebaliknya. Dengan demikian maka hipotesis (H1) yang mengatakan " H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kesepian ditempat kerja terhadap komitmen organisasional " terbukti dan diterima.

- b. Antara kesepian di tempat kerja (X1) dengan keinginan berpindah kerja (Y) didapatkan nilai koefisien estimasi sebesar 0,243 dan t hitung sebesar 1,982 dan probabilitas sebesar $0,024 < 0,05$, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kesepian di tempat kerja (X1) dengan keinginan berpindah kerja (Y). Koefisien path positif, menunjukkan bahwa semakin besar persepsi karyawan akan kesepian di tempat kerja maka semakin tinggi pula keinginan berpindah kerja, begitu juga sebaliknya. Dengan demikian maka hipotesis (H2) yang mengatakan " H2 : Terdapat pengaruh negative dan signifikan antara kesepian ditempat kerja terhadap keinginan berpindah kerja" terbukti dan diterima.
- c. Pengaruh *Perceived organizational support* (X2) dengan Komitmen organisasional (Z) didapatkan nilai koefisien estimasi sebesar 0,548, t hitung sebesar 6,656 dan probabilitas sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 (taraf signifikansi 5%), maka dapat disimpulkan ada pengaruh positif yang signifikan antara *Perceived organizational support* (X2) dengan Komitmen organisasional (Z). Koefisien positif menunjukkan bahwa semakin baik *Perceived organizational support* yang diberikan kepada karyawan maka semakin tinggi pula komitmen organisasional yang dimiliki dan sebaliknya. Dengan demikian maka hipotesis (H3) yang mengatakan " H3 : Terdapat pengaruh positif dan

signifikan antara dukungan organisasional yang dipersepsikan terhadap komitmen organisasional” terbukti dan diterima.

- d. Pengaruh *Perceived organizational support* (X2) dengan keinginan berpindah kerja (Y) didapatkan nilai koefisien estimasi sebesar -0,283, dengan t hitung sebesar 3,066 dan probabilitas sebesar 0,001 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 (taraf signifikansi 5%), maka dapat disimpulkan ada pengaruh negatif yang signifikan antara *Perceived organizational support* (X2) dengan keinginan berpindah kerja (Y). Koefisien negatif menunjukkan bahwa semakin besar dukungan organisasi yang diberikan kepada karyawan maka semakin kecil pula keinginan berpindah kerja dan begitu juga sebaliknya. Dengan demikian maka hipotesis (H4) yang mengatakan ”H4 : Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara dukungan organisasional yang dipersepsikan terhadap keinginan berpindah kerja” terbukti dan diterima.
- e. Pengaruh Komitmen organisasional (Z) dengan keinginan berpindah kerja (Y) didapatkan nilai koefisien estimasi sebesar -0,333, t hitung sebesar 2,672 dan probabilitas sebesar 0,004 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 (taraf signifikansi 5%), maka dapat disimpulkan ada pengaruh negatif yang signifikan antara komitmen organisasional (Z) dengan keinginan berpindah kerja (Y). Koefisien negatif menunjukkan bahwa semakin besar komitmen organisasional yang dirasakan karyawan maka semakin rendah pula keinginan berpindah kerja dan sebaliknya. Dengan demikian maka

hipotesis (H5) yang mengatakan "H5 : Terdapat pengaruh negative dan signifikan antara komitmen organisasional terhadap keinginan berpindah kerja" terbukti dan diterima.

b. Pengaruh Tidak Langsung Antar Konstruk

Untuk menguji pengaruh mediasi (pengaruh tidak langsung) digunakan uji Sobel. Hasil pengujian pengaruh tidak langsung antar konstruk dapat ditunjukkan pada Tabel 4.24.

Tabel 4. 25 Pengaruh Tidak Langsung

Pola Hubungan Variabel	<i>Indirect Effects</i>			
	Koefisien	T hitung	P Values	Keterangan
Kesepian di tempat kerja -> Komitmen organisasional-> Keinginan berpindah kerja	0.122	1.999	0.022	H6 diterima
<i>Perceived organizational support</i> -> Komitmen organisasional-> Keinginan berpindah kerja	-0.182	2.753	0.003	H7 diterima

Ket *= Sig PValues < 0,05

- f. Berdasarkan tabel 4.24 pengujian *Indirect Effect Test* di atas dapat diketahui bahwa koefisien pengaruh tidak langsung kesepian di tempat kerja (X1) terhadap Keinginan berpindah kerja (Y) melalui komitmen organisasional (Z) adalah sebesar 0,122 dengan uji signifikansi diperoleh nilai t hitung sebesar 1,999 dan probabilitas sebesar 0,022 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 (pada taraf signifikan 5%), maka dapat

disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara kesepian di tempat kerja (X1) terhadap Keinginan berpindah kerja (Y) melalui komitmen organisasional (Z). Demikian komitmen organisasional merupakan variabel yang memediasi hubungan antara kesepian di tempat kerja dengan keinginan berpindah kerja. Hasil ini sekaligus mendukung hipotesis keenam (H6) yaitu "H6 : Terdapat efek pengaruh antara kesepian ditempat kerja terhadap keinginan berpindah kerja yang dimediasi oleh komitmen organisasional".

- g. Berdasarkan tabel 4.24 di atas dapat diketahui bahwa koefisien pengaruh tidak langsung *Perceived organizational support* (X2) terhadap Keinginan berpindah kerja (Y) melalui komitmen organisasional (Z) adalah sebesar -0,182 dengan uji signifikansi diperoleh nilai t hitung sebesar 2,753 dan probabilitas sebesar 0,003, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 (pada taraf signifikan 5%), maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara signifikan antara *Perceived organizational support* (X2) terhadap Keinginan berpindah kerja (Y) melalui komitmen organisasional (Z). Demikian komitmen organisasional merupakan variabel yang memediasi hubungan antara *Perceived organizational support* dengan keinginan berpindah kerja. Hasil ini sekaligus mendukung hipotesis ketujuh (H7) yang menyatakan "H7 : Terdapat efek pengaruh dukungan organisasional yang dipersepsikan terhadap keinginan berpindah kerja yang dimediasi oleh komitmen organisasional".

4.5. Pembahasan dan Implikasi

4.5.1. Pengaruh Kesepian di tempat kerja terhadap Komitmen organisasional

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesepian di tempat kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan perusahaan sekuritas anggota Bursa Efek Indonesia kantor perwakilan wilayah D.I.Yogyakarta dan Jawa Tengah, terbukti nilai *p value* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya kesepian di tempat kerja secara parsial mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap komitmen organisasional. Adanya pengaruh negatif menunjukkan tingginya persepsi akan kesepian di tempat kerja akan menurunkan komitmen organisasional, dan sebaliknya rendahnya persepsi akan kesepian di tempat kerja maka semakin tinggi komitmen organisasional.

Kesepian di tempat kerja memanifestasikan dirinya sebagai kesedihan akibat kurangnya komunikasi interpersonal yang berkualitas antara karyawan di lingkungan kerja (Wright, 2005). Secara perspektif, kesepian diartikan sebagai refleksi emosional yang kompleks akibat kegagalan atas hubungan untuk bertemu dengan orang yang terdekat dan kebutuhan sosial (Ernst & Cacioppo, 1999), beberapa pengalaman yang tidak menyenangkan akibat kurangnya hubungan sosial individu (Shaver dan Brennan, 1991) atau beberapa pengalaman subjektif yang dipengaruhi oleh variabel situasional dan ciri-ciri kepribadian (Rokach & Neto, 2005). Özçelik & Barsade (2011) menyatakan bahwa kesepian karyawan di tempat kerja memicu perbedaan emosional mereka dari kemapanan sebagai cerminan dari penurunan komitmen organisasional, sehingga mempengaruhi kinerja mereka.

Kesepian ditempat kerja akan dialami oleh seluruh pekerja dari segala usia, karena perasaan kesepian ini tidak hanya dipengaruhi oleh diri mereka sendiri, tetapi juga oleh sikap dan perilaku orang lain terhadap mereka. Seorang karyawan tidak harus sendirian untuk merasakan kesepian, bahkan karyawan yang sering berinteraksi dengan banyak orang akan mengalami kesepian ketika interaksi yang dilakukan tidak memberikan manfaat atau tidak sesuai dengan kebutuhan sosial mereka. Di dalam manajemen, karyawan bekerja tidak hanya didorong oleh kebutuhan ekonomi saja, tetapi juga didorong oleh keinginan untuk membangun hubungan atau keterikatan sosial dengan manusia lain (Ozcelik & Barsade, 2011) . Keinginan untuk membangun hubungan dan keterikatan sosial dengan manusia lain akan terwujud jika seseorang mampu berafiliasi secara baik dan mampu menciptakan hubungan interpersonal yang baik dan sesuai dengan teman kerja, sehingga tercipta hubungan yang harmonis dan timbul perasaan untuk saling terikat dan saling memiliki. Jika seorang karyawan memiliki pandangan yang kuat akan pentingnya kebutuhan berafiliasi maka karyawan itu memiliki hubungan yang sehat dan juga baik dengan karyawan lain sehingga menciptakan suasana kerja yang aman dan nyaman. Hal tersebut juga dapat menciptakan kepuasan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut memutuskan untuk tetap bertahan dan berkomitmen dalam suatu organisasi.

Hasil penelitian mendukung penelitian Ayazlar & Güzel (2013) yang menemukan bahwa terdapat korelasi negatif antara *loneliness* dan *organizational commitment*. Hasil penelitian Chan & Qiu (2011) menunjukkan bahwa terdapat

korelasi negative yang signifikan antara *loneliness* dan *organizational commitment*. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Ozcelik & Barsade (2018) mengungkapkan bahwa *workplace loneliness* memiliki efek negatif terhadap *organizational commitment*. Dalam penelitian yang dilakukan Tabancalı & Korumaz (2017) penelitian ini menunjukkan bahwa kesepian supervisor di tempat kerja sangat memprediksi komitmen mereka pada organisasi.

4.5.2. Pengaruh Kesepian di tempat kerja terhadap Keinginan berpindah kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesepian di tempat kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan berpindah kerja pada karyawan perusahaan sekuritas anggota Bursa Efek Indonesia kantor perwakilan wilayah D.I.Yogyakarta dan Jawa Tengah, terbukti nilai *p value* sebesar 0,024 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya kesepian di tempat kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keinginan berpindah kerja. Adanya pengaruh positif kesepian di tempat kerja terhadap keinginan berpindah kerja, menunjukkan bahwa semakin besar rasa kesepian di tempat kerja maka semakin tinggi keinginan berpindah kerja.

Dalam konteks ini, kegagalan untuk memenuhi harapan emosional dan dialog sosial yang tidak memadai di dalam tempat kerja menuntun individu untuk mengalami perasaan kesepian yang mungkin mengakibatkan niat individu untuk pergi. Dengan demikian, disimpulkan bahwa kesepian bisa berdampak negatif

mempengaruhi komitmen terhadap organisasi, yang pada gilirannya, mungkin berpengaruh pada niat untuk pergi (Ertosun & Erdil, 2012)

Dimana jika seorang karyawan merasa kesepian di tempat kerja, baik secara emosional atau pun sosial, maka mereka cenderung secara psikologis menarik diri dari lingkungan organisasi atau lingkungan tempat bekerja. Kesepian di tempat kerja memiliki efek negatif pada sikap karyawan, yang dapat memicu komitmen organisasi yang rendah dan memiliki keinginan untuk keluar dari organisasi. Lam & Lau (2012) menjelaskan bahwa karyawan yang mempunyai hubungan sosial dan kepercayaan yang kurang cenderung tidak diprioritaskan dan tampil untuk organisasi. Hal tersebut membuat mereka merasa bahwa tujuannya tidak sejalan dengan tujuan organisasi, sehingga mendorong ia untuk mencari alternatif bantuan dari organisasi lainnya.

Komitmen mudah sekali untuk diucapkan, tetapi pada kenyataannya sangat sulit untuk dilakukan, karena sebuah komitmen berasal dari dalam diri seorang karyawan. Jika seorang karyawan telah merasa nyaman dan aman berada di dalam organisasi maka sikap komitmen dan rasa memiliki organisasi akan muncul. Sebaliknya jika seorang karyawan merasa kesepian, tertekan, dan tidak dianggap di dalam organisasi, maka karyawan itu pasti merasa tidak nyaman dalam bekerja di organisasi tersebut sehingga karyawan tersebut memilih untuk meninggalkan dan tidak berkomitmen terhadap organisasi. Mengingat perasaan kesepian memiliki dampak yang sangat buruk terhadap tingkat emosional, sikap, dan perilaku dari seorang karyawan sehingga dapat mempengaruhi hubungan sosial diantara karyawan dan mengingat juga berapa banyak waktu yang dihabiskan karyawan untuk bekerja

bersama ditempat kerja, maka penelitian tentang kesepian ditempat kerja ini sangatlah penting.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Aytac dan Basol (2018) hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *loneliness* dan *Turnover Intention*. Kaymaz *et al*, (2014) menunjukkan bahwa hasil dari penelitian ini yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *loneliness* dan *Intention to Leave*. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Ghadi (2017) menyatakan bahwa kesepian dalam bekerja berdampak positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Penelitian Gozukara *et al.*, (2017) menunjukkan bahwa *turnover intention* berpengaruh terhadap kesepian dan pengaruh *turnover intention* terhadap kesepian ini sepenuhnya dimediasi oleh keterasingan kerja.

4.5.3. Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Komitmen organisasional

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *perceived organizational support* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan perusahaan sekuritas anggota Bursa Efek Indonesia kantor perwakilan wilayah D.I.Yogyakarta dan Jawa Tengah, terbukti nilai *p value* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya *perceived organizational support* secara parsial mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen organisasional. Adanya pengaruh positif *perceived organizational support*

terhadap komitmen organisasional, menunjukkan bahwa semakin baik *perceived organizational support* maka semakin tinggi komitmen organisasional.

Penelitian Eisenberger *et al.* (1990) yang menyatakan bahwa karyawan yang mendapatkan dukungan dari organisasinya, cenderung tidak akan mencari pekerjaan lain atau tidak akan menerima tawaran pekerjaan dari perusahaan lain. Pekerja akan merasakan mendapat dukungan dari organisasinya saat imbalan yang diberikan dirasakan adil, mereka memiliki suara dalam keputusan dan saat mereka melihat atasannya bersifat suportif. Dukungan organisasi dipandang sangat penting bagi perilaku pekerjanya, dukungan itu bisa berupa bentuk perhatian dari pimpinan kepada bawahannya dan juga bisa berupa sarana dan prasarana yang memadai di dalam menunjang kinerja pegawainya, dan hal ini memperkuat komitmen organisasi pegawai..

Adanya hubungan yang positif signifikan antara dukungan organisasi terhadap komitmen organisasional menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan yang dirasakan karyawan maka komitmen karyawan terhadap organisasinya akan semakin kuat. Karyawan menginterpretasikan dukungan dari organisasi di mana mereka bekerja sebagai perwujudan komitmen dari organisasi tersebut terhadap mereka dan akan mengembalikannya dengan meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi. Dukungan organisasi dicerminkan pada kepedulian organisasi terhadap kepuasan pegawai melalui penghargaan organisasi pada kontribusi yang diberikan pegawai, kepedulian terhadap pendapat melalui rasa peduli organisasi terhadap segala aspirasi yang diberikan oleh pegawai, kepedulian terhadap masalah yang dihadapi

melalui kesediaan untuk membantu dalam menempatkan pegawai pada pekerjaan yang tepat sesuai dengan kemampuannya dan memberi bantuan ketika mendapat masalah, kepedulian terhadap peningkatan kinerja melalui penghargaan atas kontribusi yang diberikan. Hal tersebut selanjutnya berdampak pada komitmen organisasional yang ditunjukkan pada *continuance commitment*, *affective commitment* dan *Normative Commitment* yang ditemukan memiliki nilai di atas rata-rata variabel komitmen organisasional. Ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional yang dicerminkan melalui *affective commitment* melalui perasaan bahwa masalah organisasi merupakan masalah mereka juga. Selanjutnya, komitmen organisasional dicerminkan melalui *continuance commitment* melalui perasaan sulit untuk meninggalkan organisasi, perasaan ketergantungan dan membutuhkan organisasi sebagai tempat untuk bekerja, serta keinginan untuk bertahan di organisasi. Sedangkan *normative commitment* ditunjukkan dengan alasan utama tetap bekerja untuk organisasi karena percaya bahwa kesetiaan itu penting dan oleh karena itu merasa memiliki kewajiban moral untuk tetap tinggal.

Hasil penelitian mendukung penelitian Battistelli *et al.*, (2015) menemukan hasil bahwa POS berpengaruh positif dengan kompetensi diri melalui komitmen afektif. Sebaliknya, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif tidak memediasi hubungan ini. Wong & Wong, (2017) juga menunjukkan bahwa POS berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Kim *et al.*, (2016) menunjukkan bahwa POS berpengaruh positif terhadap *Affective Commitment*. Teori dukungan organisasional yang dipersepsikan

berpendapat bahwa POS memenuhi kebutuhan sosial-emosional seperti penghargaan, afiliasi, dan dukungan emosional, yang mengarah ke identifikasi organisasi yang lebih besar, yang pada gilirannya akan meningkatkan AC.

Selain itu Brown & Roloff (2015) menunjukkan bahwa dukungan organisasional yang dipersepsikan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Nazir dan Islam (2017) menemukan adanya pengaruh positif dari persepsi dukungan organisasional terhadap komitmen organisasional karyawan. Islam *et al.*, (2015) juga menunjukkan bahwa penelitian yang dilakukan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *perceived organizational support* dan *affective commitment* yang dirasakan oleh karyawan di sektor perbankan. POS diyakini dapat meningkatkan komitmen afektif karyawan.

4.5.4. Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Keinginan berpindah kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *perceived organizational support* mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah kerja pada karyawan perusahaan sekuritas anggota Bursa Efek Indonesia kantor perwakilan wilayah D.I.Yogyakarta dan Jawa Tengah, terbukti nilai *p value* sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya *perceived organizational support* secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan negatif terhadap keinginan berpindah kerja. Adanya pengaruh negatif *perceived organizational*

support terhadap keinginan berpindah kerja, menunjukkan bahwa semakin baik *perceived organizational support* maka semakin rendah keinginan berpindah kerja.

Dukungan organisasi didefinisikan sebagai keyakinan umum karyawan tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli tentang kesejahteraan mereka (Eisenberger *et al.*, 1986). *Perceived organizational support* yang meningkat dapat membuat karyawan merasa memiliki kewajiban untuk berkontribusi dan peduli akan kesejahteraan organisasi serta membantu organisasi dalam pencapaian tujuannya (Eisenberger *et al.*, 2001). Pengalaman kerja yang positif dapat menciptakan karyawan dengan tingkat *Perceived organizational support* yang baik pula (Gupta *et al.*, 2010). Tidak semua organisasi bisa dan mampu memberikan dukungan kepada karyawan secara penuh, maka dari itu muncullah solusi salah satunya dengan peningkatan kemampuan kerja dimana dapat meminimalisir timbulnya POS yang rendah dari karyawan, yang berdampak pada keinginan karyawan untuk meninggalkan (Yahya *et al.*, 2012). Penyediaan dukungan organisasi kepada karyawan cenderung menghasilkan perasaan bertanggung jawab terhadap organisasi, memperkuat ikatan antara atasan dan karyawan, yang pada gilirannya, meningkatkan perasaan kewajiban untuk berkontribusi lebih terhadap organisasi (Newman *et al.*, 2015).

Membangun komitmen pegawai dengan meningkatkan moral dan loyalitas pegawai yang didasarkan pada perasaan wajib dan tanggungjawab pada instansi yang mempekerjakannya. Rendahnya komitmen organisasional ditunjukkan pada rendahnya Affective Commitment terutama pada perasaan kurangnya merasakan

menjadi bagian dari keluarga perusahaan ini. Hal yang dapat disarankan untuk organisasi adalah dengan meningkatkan loyalitas pegawai terhadap organisasi dengan cara memberikan reward atau penghargaan yang sesuai dengan hasil kerjanya. Selanjutnya, menekan keinginan pegawai untuk berpindah dari satu organisasi ke organisasi lain dan meningkatkan keyakinan mereka untuk berkarir lebih lama di organisasi. Ini dapat dilakukan dengan menyadarkan pegawai akan keuntungan bekerja di Perusahaan sekuritas merupakan anggota Bursa Efek Indonesia KP D.I.Yogyakarta dan Jawa Tengah.

Hasil penelitian mendukung penelitian Penelitian Madden *et al.*, (2015) menunjukkan hasil yang sama bahwa POS berpengaruh *negative* terhadap *Turnover Intention*. Sedangkan Ghozali *et al.*, (2018) menunjukkan bahwa POS berpengaruh secara *negative* dan *significant* terhadap keinginan untuk meninggalkan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya POS, karyawan akan memiliki niat keluar yang lebih rendah sehingga niat tersebut akan meningkat seiring dengan peningkatan POS. Barzoki & Rezai (2017) menemukan bahwa POS berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hubungan antara POS dan *turnover intention*. memberikan kesempatan bagi manajer untuk mempertahankan karyawan yang berharga bagi perusahaan. Sementara itu James & Azungah (2019) dari hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan langsung antara Dukungan Organisasional dan niat untuk pergi tanpa mediator adalah negatif dan signifikan. Guchait *et al.*, (2015) dari hasil penelitiannya menemukan bahwa POS berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *intention to leave*, dimana semakin tinggi dukungan

organisasional yang dipersepsikan yang tinggi maka akan semakin rendah pula keinginan untuk meninggalkan organisasi.

4.5.5. Pengaruh Komitmen organisasional terhadap Keinginan berpindah kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah kerja pada karyawan perusahaan sekuritas anggota Bursa Efek Indonesia kantor perwakilan wilayah D.I.Yogyakarta dan Jawa Tengah, terbukti nilai *p value* sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Adanya pengaruh negatif komitmen organisasional terhadap keinginan berpindah kerja, menunjukkan bahwa semakin baik komitmen organisasional maka semakin rendah keinginan berpindah kerja.

Komitmen organisasi pada perusahaan mencegah terjadinya *turnover intention* yang tidak diinginkan (Handaru, 2012). Artinya semakin besar komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan maka semakin rendah intensitas *turnover* dari karyawan. Studi ini juga menegaskan bahwa komitmen organisasi berhubungan negatif dengan keinginan berpindah kerja. Premis di balik hasil ini, ketika melihat profil responden yang menunjukkan bahwa mayoritas dari mereka (42 persen responden) berusia antara 21-26 tahun. Sementara pada usia ini, mereka masih dalam tahap eksplorasi karir mereka dan masuk akal bagi mereka untuk memiliki kecenderungan untuk pergi. Ini terutama ketika mereka menganggap diri mereka memiliki potensi untuk dapat bekerja diluar organisasi lain. Komitmen organisasi yang tinggi cenderung menurunkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Keinginan untuk pergi adalah kecenderungan atau tingkat dimana

seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan memiliki niat untuk keluar yang rendah. Semakin tinggi kepuasan kerja dan komitmen organisasional diharapkan akan menurunkan maksud atau tujuan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Mowday (1987) menyimpulkan bahwa individu yang memenuhi komitmen organisasional akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan intensi keluar yang semakin rendah.

Hasil penelitian mendukung penelitian Rawashdeh & Tamimi (2019) menunjukkan bahwa *organizational commitment* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Selain itu Jehanzeb *et al.*, (2013) juga menyatakan bahwa *organizational commitment* berpengaruh negatif terhadap *turnover intentions*. Dimana rendahnya tingkat program pelatihan dalam organisasi dapat menyebabkan kinerja karyawan yang buruk dan tingkat keluar masuk karyawan yang lebih tinggi. Sedangkan Omar (2012) menemukan bahwa hanya satu dimensi komitmen organisasional yang memiliki hubungan negatif signifikan dengan keinginan meninggalkan organisasi yaitu komitmen afektif. Sementara itu Islam *et al.*, (2015) dari hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang *negative* dan *signifikan* antara *Affective Commitment* dalam kaitannya dengan *Turnover Intention* yang dirasakan oleh karyawan di sektor perbankan.

4.5.6. Pengaruh Kesenian di tempat kerja terhadap keinginan berpindah kerja yang dimediasi oleh Komitmen organisasional

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesepian di tempat kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan berpindah kerja yang dimediasi variabel komitmen organisasional pada karyawan perusahaan sekuritas anggota Bursa Efek Indonesia kantor perwakilan wilayah D.I.Yogyakarta dan Jawa Tengah, terbukti nilai *p value* sebesar 0,022 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya kesepian di tempat kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keinginan berpindah kerja melalui komitmen organisasional, artinya semakin besar persepsi karyawan akan kesepian di tempat kerja maka semakin rendah komitmen organisasional dan pada akhirnya akan meningkatkan turnover-nya.

Menurut Ertosun & Erdil (2012) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki kesepian di tempat kerja baik yang disebabkan karena karyawan merasa tidak puas akan cenderung menarik diri dari organisasi mereka, baik melalui pemutusan psikologis atau pemberhentian pekerjaan yang sebenarnya. Intinya, jika seorang karyawan merasa kesepian di tempat kerja, baik melalui pelepasan emosional atau sosial, maka mereka cenderung menarik diri secara psikologis dari lingkungannya. Hal ini tentunya menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara kesepian ditempat kerja dan komitmen organisasi, terutama pada komponen afektif sebagai dasar yang mendasarinya. Selain itu, hubungan yang buruk dengan rekan kerja muncul sebagai alasan paling menonjol untuk menarik diri dari organisasi setelah buruknya komitmen organisasional mereka. Dengan demikian kesepian di tempat kerja berpengaruh

negatif terhadap sikap karyawan yang akan menurunkan komitmen organisasi dan keinginan untuk menarik diri dari organisasi.

Hasil penelitian mendukung penelitian Wright (2005) dan Ertosun & Erdil (2012) dengan menggunakan analisis kuantitatif yang bertujuan untuk menyelidiki pengaruh *Organizational Commitment sebagai variable mediasi* dalam kaitannya dengan *Loneliness* dan *Intention To Leave*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Affective Commitment* memiliki efek mediasi terhadap *Loneliness* dan *Intention to leave*. Diketahui bahwa dalam penelitian ini terdapat 2 dimensi yaitu *deprivasi emosional* dan kehilangan sosial berhubungan positif dengan *turnover intention*. Keduanya secara positif dapat memprediksi niat *turnover*; deprivasi emosional dan kekurangan sosial berhubungan negatif dengan komitmen emosional dan kurangnya sosial. Hasil juga sesuai dengan penelitian Kaymaz *et al.*, (2014) mengemukakan bahwa kesepian dapat menimbulkan stres, lemahnya komitmen organisasional dan masalah dalam hubungan sosial, yang pada akhirnya dapat memicu keinginan untuk keluar dari organisasi.

4.5.7. Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Keinginan berpindah kerja yang dimediasi oleh Komitmen organisasional

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *perceived organizational support* mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah kerja yang dimediasi variabel komitmen organisasional pada karyawan perusahaan sekuritas anggota Bursa Efek Indonesia kantor perwakilan wilayah D.I.Yogyakarta dan Jawa

Tengah, terbukti nilai *p value* sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya semakin baik *perceived organizational support* maka semakin tinggi komitmen organisasional dan pada akhirnya akan menurunkan keinginannya untuk berpindah kerja.

Hasil penelitian mendukung penelitian Maertz *et al.*, (2007) yang menemukan bahwa Komitmen normatif dan afektif dapat memediasi hubungan antara POS dan keinginan berpindah pekerjaan. Seseorang yang memiliki dukungan organisasional yang besar dan memiliki dorongan yang kuat untuk meningkatkan komitmen organisasionalnya sehingga mood positifnya di tempat kerja, akan dapat menyebabkan asosiasi emosional yang positif dengan organisasi itu sendiri, sehingga meningkatkan komitmen afektif dan menurunkan tingkat *turnover*.

Persepsi dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli pada kesejahteraan mereka. Dukungan organisasi dipandang sangat penting bagi perilaku. Dukungan positif pimpinan dan segenap pegawai akan menciptakan situasi kerja yang kondusif. Dengan mendapatkan dukungan tersebut kinerja anggota akan terpacu untuk lebih baik. Selain itu dukungan juga memunculkan semangat para tim pekerja sehingga mereka dapat saling mempercayai dan saling membantu serta adanya hubungan baik antar pekerja di dalam lingkungan kerja. Organisasi perlu memperlakukan karyawannya secara manusiawi, karena karyawan bukanlah alat yang hanya dituntut untuk bekerja secara optimal saja, tetapi karyawan juga harus

diperhatikan kebutuhan – kebutuhannya, seperti kesejahteraan, penghargaan, pengakuan dan kesempatan untuk berkembang. Karyawan akan mempunyai persepsi negatif ketika apa yang mereka berikan tidak sebanding dengan apa yang diterima, akibatnya karyawan akan menjadi malas dan sering absen dan akhirnya akan keluar dari organisasi. Sebaliknya karyawan yang merasa bahwa organisasi ditempatnya bekerja memberikan dukungan, menghargai hasil kerja dan peduli akan kesejahteraan karyawan, maka karyawan akan cenderung lebih berkomitmen terhadap organisasinya sehingga akan menurunkan niat keluar dari organisasi ini.

Hasil penelitian Wong & Wong (2017) dan Zhang (2019) menunjukkan bahwa komitmen afektif memediasi hubungan antara POS dan *turnover intention* karyawan. Komitmen afektif berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dan POS berpengaruh positif secara signifikan dengan komitmen afektif. Albalawi *et al.*, (2019) dari hasil studinya menunjukkan bahwa komitmen organisasional merupakan mediator antara POS dan *turnover intention* dan hubungannya menjadi tidak kuat ketika kepuasan kerja karyawan tinggi. Kepuasan kerja telah terbukti meningkatkan komitmen organisasi dan menurunkan niat keluar. Sehingga dapat disimpulkan bahwa POS dapat meningkatkan komitmen organisasional.

Dari beberapa literatur yang terdapat pada penelitian Waddell (2016) menunjukkan bahwa karyawan sementara memiliki tingkat komitmen organisasi yang jauh lebih rendah jika dibandingkan dengan rekan kerja berstatus karyawan tetap

mereka. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan sosial-ekonomi yang dirasakan berhubungan positif dengan komitmen organisasional.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh negatif kesepian di tempat kerja terhadap komitmen organisasional. Hal ini dibuktikan dengan koefisien jalur negatif sebesar -0,366 dan t hitung sebesar 3,999 dan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya semakin besar persepsi karyawan akan kesepian di tempat kerja maka semakin rendah komitmen organisasionalnya dan begitu juga sebaliknya.
2. Terdapat pengaruh positif kesepian di tempat kerja terhadap keinginan berpindah kerja. Hal ini dibuktikan dengan koefisien jalur positif sebesar 0,243 dan t hitung sebesar 1,982 dan probabilitas sebesar $0,024 < 0,05$. Artinya bahwa semakin besar persepsi karyawan akan kesepian di tempat kerja maka semakin tinggi pula keinginan berpindah kerja, begitu juga sebaliknya.
3. Terdapat pengaruh positif *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasional. Hal ini dibuktikan dengan koefisien jalur positif sebesar 0,548, t hitung sebesar 6,656 dan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya bahwa semakin baik *Perceived organizational support* yang diberikan

kepada karyawan maka semakin tinggi pula komitmen organisasional yang dimiliki dan sebaliknya.

4. Terdapat pengaruh negatif *perceived organizational support* terhadap keinginan berpindah kerja. Hal ini dibuktikan dengan koefisien jalur negatif sebesar 0,283, dengan t hitung sebesar 3,066 dan probabilitas sebesar $0,001 < 0,05$. Artinya bahwa semakin besar dukungan organisasi yang diberikan kepada karyawan maka semakin kecil pula keinginan berpindah kerja dan begitu juga sebaliknya.
5. Terdapat pengaruh negatif komitmen organisasional terhadap keinginan berpindah kerja. Hal ini dibuktikan dengan koefisien jalur negatif sebesar 0,333, t hitung sebesar 2,672 dan probabilitas sebesar $0,004 < 0,05$. Artinya bahwa semakin baik komitmen organisasional semakin besar komitmen organisasional yang dirasakan karyawan maka semakin rendah pula keinginan berpindah kerja dan sebaliknya.
6. Komitmen organisasional memediasi hubungan antara kesepian di tempat kerja terhadap keinginan berpindah kerja. Hal ini dibuktikan dengan koefisien indirect effect sebesar 0,122 dengan uji signifikansi diperoleh nilai t hitung sebesar 1,999 dan probabilitas sebesar $0,022 < 0,05$. Artinya semakin besar kesepian di tempat kerja, maka komitmen organisasional akan semakin menurun sehingga mendorong pada peningkatan keinginan berpindah kerja pegawai.

7. Komitmen organisasional memediasi hubungan antara *perceived organizational support* terhadap keinginan berpindah kerja. Hal ini dibuktikan dengan koefisien indirect effect sebesar -0,182 dengan uji signifikansi diperoleh nilai t hitung sebesar 2,753 dan probabilitas sebesar $0,003 < 0,05$. Artinya semakin baik *perceived organizational support*, maka komitmen organisasional akan semakin meningkat sehingga dapat menurunkan keinginan berpindah kerja karyawan.

5.2. Saran

Melihat analisis dan kesimpulan yang didapat ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan sekuritas anggota Bursa Efek Indonesia kantor perwakilan wilayah D.I.Yogyakarta dan Jawa Tengah sebagai bahan pertimbangan yang menentukan kebijaksanaan sebagai berikut:

1. Perusahaan perlu menurunkan tingkat kesepian ditempat kerja terutama pada dimensi depresi emosional yaitu pada item sering merasa diabaikan oleh rekan kerja ketika berada dibawah tekanan kerja. Karyawan cenderung merasa sangat tertekan saat mereka diabaikan oleh rekan kerja atau atasan di kantor. Untuk itu ide-ide setiap karyawan walaupun sekecil apapun hendaknya tetap dihargai, sehingga karyawan tidak mudah merasa stres akibat diabaikan di tempat kerja.
2. Peningkatan variabel *perceived organizational support* terutama pada dimensi *Improved performance* yang dinilai paling rendah oleh pegawai. Pendekatan

bawahan melalui *coaching* juga dirasa tepats upaya bawahan memiliki pengetahuan memadai tentang konsep pekerjaan yang harus diselesaikan. Hal lain yang bisa dilakukan juga seperti diskusi personal, akan semakin memberikan dukungan organisasi yang baik. Faktanya, tidak semua masalah karyawan bisa langsung diselesaikan dalam tim. Kadang kala, ada masalah-masalah pribadi bawahan yang mengganggu produktivitasnya. Jadi, sebagai pimpinan dapat menunjukkan tindakan bijaksana dengan melakukan diskusi secara personal. Bertanya tentang kesulitan-kesulitan yang dialami adalah cara memberi perhatian kepada bawahan yang tepat. Maka karyawan tak akan ragu menceritakan kesulitannya.

3. Peningkatan variabel komitmen organisasional, terutama indikator *Affective Commitment* yaitu pada item tidak merasa seperti “bagian dari keluarga” di organisasi. Misalnya dengan melakukan komunikasi terbuka dengan karyawan. Komunikasi terbuka dengan karyawan membuat mereka merasa diakui dan dihargai sebagai bagian dari tim dan perusahaan. Untuk itu sangat penting untuk berkomunikasi secara teratur dengan karyawan untuk membagikan berita baik maupun buruk. Ketika masa buruk datang, luangkan waktu yang cukup untuk menampung pertanyaan dan kekhawatiran mereka. Sementara ketika masa baik datang, dapat berbagi kegembiraan dengan mereka, dengan memberikan pujian atas kerja keras karyawan dan luangkan waktu untuk merayakan keberhasilan sebagai sebuah tim kerja.

5.3. Keterbatasan penelitian dan penelitian yang akan datang.

Peneliti menyadari bahwa hasil penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan diantaranya:

1. Kondisi pandemi *Covid-19* yang mengharuskan peneliti melakukan penyebaran kuesioner melalui online, sehingga peneliti tidak dapat bertemu langsung dengan responden, dan tidak bisa memberikan kontrol dan pendampingan kepada responden jika ada pernyataan yang dirasa kurang jelas oleh responden, sehingga tidak dapat dikontrol atas jawaban responden yang asal.
2. Pembagian kuesioner dilakukan masih dalam masa sibuk sehingga sedikit karyawan yang mau menerima dan mengisi kuesioner. Dari 201 karyawan Bursa Efek Indonesia kantor perwakilan wilayah D.I.Yogyakarta dan Jawa Tengah, hanya 101 karyawan yang memberikan respon, atau sebesar 50%.

DAFTAR PUSTAKA

- Akgunduz, Y., & Sanli, S.C. (2017). The Effect Of Employee Advocacy and Perceived Organizational Support on Job Embeddedness and Turnover Intention in Hotels. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 31(2017), 118-125.
- Albalawi, A.S., Naughton, S., Elayan, M. B., & Sleimi, M. T. (2019). Perceived Organizational Support, Alternative Job Opportunity, Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Intention: A Moderated-mediated Model. *Organizacija*, 52(4), 310–324.
- Allen, D.G., Shore, L. M., & Griffeth, R. W. (2003). Role Of Perceived Organizational Support and Supportive Human Resource Practices in The Turnover Process. *Journal of Management*, 29(1), 99-118.
- Ayazlar, G., & Güzel, B. (2014). The Effect of Loneliness in the Workplace on Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 131, 319–325.
- Aytac, S. (2015). Loneliness as Mediator between Job Satisfaction and Intention to Leave: A Study on Prison Staff in Turkey. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 5(6), 1-4.
- Aytac, S., & Basol, O. (2018). Mediating Role of Loneliness and Organizational Conflict Between Work Overload and Turnover Intention. *Proceedings of the 20th Congress of the International Ergonomics Association (IEA 2018)*, 291–301.
- Barzoki A.S., & Rezaei, A. (2017). Relationship Between Perceived Organisational Support, Organisational Citizenship Behaviour, Organisational Trust and

Turnover Intentions: an Empirical Case Study. *International Journal Productivity and Quality Management*, 21(3), 273-298.

- Battistelli, A., Galletta, M., Vandenberghe, C., & Odoardi, C. (2015). Perceived Organisational Support, Organisational Commitment And Self-Competence Among Nurses: A Study In Two Italian Hospitals. *Journal of Nursing Management*, 24(1), 1- 10.
- Bhatti, M.H., Bhatti, H.M., Akram¹, U. & Bilal, M. (2016), “Impact of Organization Commitment on Turnover Intention: Mediating Role of Job Contentment”, *European Journal of Business and Management*, 8(13), 24-39.
- Boswell, W. R., Watkins, M. B., Triana, M. del C., Zardkoohi, A., Ren, R., & Umphress, E. E. (2012). Second-Class Citizen? Contract Workers’ Perceived Status, Dual Commitment and Intent to Quit. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 454–463.
- Brown, B. (2003). “Employees’ Organizational Commitment and Their Perception of Supervisors’ Relations Oriented and Task-Oriented Leadership Behaviors”, Ph.D. Thesis, Virginia Polytechnic Institute and State University.
- Brown, L. A., & Roloff, M. E. (2015). *Perceived Organizational Support. The International Encyclopedia of Interpersonal Communication*, 1, 1–10.
- Cacioppo, J.T. & Patrick, W. (2008). *Loneliness: Human Nature and The Need for Social Connection*. New York, NY: W.W.Norton & Company.
- Chan, S.H., & Qiu, H.H. (2011). Loneliness, Job Satisfaction, and Organizational Commitment of Migrant Workers: Empirical Evidence From China. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(5), 1109–1127.

- Chen, Y., Wen, Z., Peng, J., & Liu, X. (2016). Leader-Follower Congruence in Loneliness, LMX and Turnover Intention. *Journal of Managerial Psychology*, 31(4), 864–879.
- Cook, J.D., Hepworth, S. J., Wall, T.D., Warr, P. B., (1981). ‘The Experience of Work A Compendium and Review of 249 Measures and Their Use’. Academic Pres, 68-69.
- Deniz, S. (2019). Effect Of Loneliness In The Workplace On Employees’ Job Performance: A Study For Hospital Employees. *International Journal of Health Services Research and Policy*. 4(3), 214-224.
- Dinç, E. (2015). Perceived Organizational Support as a Mediator of the Relationship between Effort-Reward Fairness, Affective Commitment, and Intention to Leave. *International Business Research*, 8(4), 259-269.
- Eisenberger, R., & Stinglhamber, F. (2011). Perceived Organizational Support: Fostering Enthusiastic and Productive Employees. Washington, DC: American Psychological Association.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.
- Eisenberger, R., Malone, G.P., & Presson, W. D. (2016). Optimizing Perceived Organizational Support to Enhance Employee Engagement. SHRM-SIOP Science of HR series, 1-22.
- Ellingwood, S. (2001). The Collective Advantage, Contrary to Popular Belief, Workplace Friendships Boost Profit. *Gallup Management Journal*.
- Ernst, J.M. & Cacioppo, J.T. (1999). *Lonely Hearts: Psychological Perspectives on Loneliness*. Applied & Preventive Psychology, 8(1), 1-22.

- Ertosun, Ö.G., & Erdil, O. (2012). The Effects of Loneliness on Employees' Commitment and Intention to Leave. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 41, 469–476.
- Ford, T.G., Olsen, J., Khojasteh, J., Ware, J., & Urick, A. (2019), "The Effects Of Leader Support For Teacher Psychological Needs On Teacher Burnout, Commitment, And Intent To Leave", *Journal of Educational Administration*, 57(6), 615-634.
- Garg, N., & Anand, P. (2020). Knowledge Hiding, Conscientiousness, Loneliness and Affective Commitment: A Moderated Mediation Model. *International Journal of Educational Management*, 34(9), 1-21.
- Ghadi, M.Y. (2017), "The Impact Of Workplace Spirituality on Voluntary Turnover Intentions Through Loneliness in Work". *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 33(1), 81-110.
- Ghazali, H., Nashuki, N.M., & Othman, M. (2018). The Influence of Perceived Organizational Support (POS), Perceived Supervisory Support (PSS) and Organizational Commitment (OC) towards Intention to Leave or Intention to Stay: A case of Casual Dining Restaurants in Klang Valley, Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(9), 1884–1902.
- Ghozali, I. (2014). *Partial Least Squares, Konsep, Metode dan Aplikasi Menggunakan Program WarpPLS 4.0*, Semarang, Badan Penerbit – Undip.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Square Konsep Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 (2nd Edition)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Kesembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gozukara, I., Mercanlı, A., Çapuk, S & Yıldırım, O. (2017). Impact of Turnover Intention on Loneliness and the Mediating Effect of Work Alienation. *Business Management and Strategy*, 8 (1), 18-38.
- Guchait, P., Cho, S., & Meurs, J. A. (2015). Psychological Contracts, Perceived Organizational and Supervisor Support: Investigating the Impact on Intent to Leave Among Hospitality Employees in India. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 14(3), 290–315.
- Haryono, S. (2016). *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen dengan AMOS 22.00, LISREL 8.80 dan Smart PLS 3.0*. Jakarta : Badan Penerbit PT. Intermedia Personalia Utama.
- Hawkley, L.C., & Cacioppo, J.T. (2010), “Loneliness Matters: A Theoretical And Empirical Review Of Consequences And Mechanisms”, *Annals of Behavioral Medicine*, 40(2), 218-227.
- Hashish, E.A.A. (2015). Relationship Between Ethical Work Climate and Nurses’ Perception of Organizational Support, Commitment, Job Satisfaction and Turnover Intent. *Nursing Ethics*, 24(2), 151–166.
- Hom, P.W., & Griffeth, R.W. (1991). Structural Equations Modeling Test of A Turnover Theory: Cross-Sectional and Longitudinal Analyses. *Journal of Applied Psychology*, 76(3), 350–366.
- Irfanto, R., & Pandowo, M. (2015). The Effect Of Perceived Organizational Support and Job Satisfaction Toward Intention to Leave of Plaza Bangunan & Electronic Calaca, Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* , 3(3), 788-797.

- Islam, T., Ahmed, I. & Ahmad, U.N.B.U. (2015), "The Influence of Organizational Learning Culture and Perceived Organizational Support on Employees' Affective Commitment and Turnover Intention", *Nankai Business Review International*, 6(4), 417-431.
- James, R., & Azungah, T. (2019), "Repatriation of Academics: Organizational Support, Adjustment and Intention To Leave", *Management Research Review*, 43(2), 150-165.
- Jehanzeb, K., Rasheed, A. & Rasheed, M. (2013), Organizational Commitment and Turnover Intentions: Impact of Employee's Training in Private Sector of Saudi Arabia, *International Journal of Business and Management*, 8(8), 79-90.
- Jung, H.S., Song, M.K., Yoon, H.H. (2021) The Effects of Workplace Loneliness on Work Engagement and Organizational Commitment: Moderating Roles of Leader-Member Exchange and Coworker Exchange. *Sustainability*. 3(2). 948.
- Jawahar, M., & Hemmasi, P. (2006), "Perceived Organizational Support For Women's Advancement And turnover Intentions", *Women in Management Review*, 21(8), 643 - 661
- Kalidass, A., & Bahron, A. (2015). The Relationship between Perceived Supervisor Support, Perceived Organizational Support, Organizational Commitment and Employee Turnover Intention. *International Journal of Business Administration*, 6(5), 82-89.
- Kaymaz, K., Eroğlu, U., & Sayılar Y. (2014). Effect of Loneliness at Work on The Employees' Intention to Leave. *Industrial Relations and Human Resources Journal*, 16(1), 38-53.

- Kim, D., Wolf-Wendel, L., & Twombly, S. B. (2013). The role of citizenship status in intent to leave for pre-tenure faculty. *Journal of Diversity in Higher Education*, 6(4), 245–260.
- Kim, K.Y., Eisenberger, R., & Baik, K. (2016). Perceived organizational support and affective organizational commitment: Moderating influence of perceived organizational competence. *Journal of Organizational Behavior*, 37(4), 558–583.
- Kraus, L.A., Davis, M.H., Bazzini, D., Church, M. & Kirchman, C.M. (1993). Personal and Social Influences on Loneliness: The Mediating Effect of Social Provisions. *Social Psychology Quarterly*, 56(1), 37-53.
- Lam, L.W., & Lau, D.C. (2012). Feeling Lonely at Work: Investigating The Consequences of Unsatisfactory Workplace Relationships. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(20), 4265–4282.
- Lee, O.C., Yusof, A., Geok. S.K., & Omar, Z. (2017). Examine The Relationship Between Organisational Justice And Organizational Commitment With Perceived Organisational Support of The Malaysian High Performance School Sports Developmental Programme (SPTS) Volunteer Coaches. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(4), 588-613.
- Lee, T.L., Chen, S.Y., Wang, S.H., & Dadura, A. (2010), “The Relationship Between Spiritual Management And Determinants Of Turnover Intention”, *European Business Review*, 22(1), 102-116.
- Loi, R., Hang-Yue, N., & Foley, S. (2006). Linking Employees’ Justice Perceptions To Organizational Commitment and Intention to Leave: The Mediating Role Of Perceived Organizational Support. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 79(1), 101–120.

- 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.
- Maertz Jr, C., Griffeth, R.W., Campbell, N.S., & Allen, D.G. (2007). The Effects of Perceived Organizational Support and Perceived Supervisor Support on Employee Turnover. *Journal of Organizational Behavior*, 28(8), 1059–1075.
- Matier, M.W. (1990). Retaining faculty: A tale of two campuses. *Research in Higher Education*, 31(1), 39–60.
- Meyer J.P. & Allen N.J. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to Organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1–18.
- Meyer J.P. & Allen N.J. (1991) A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitch, L. & Topolnytsky, L. (2002), “Affective, Continuance, and Normative Commitment to The Organization: A Meta-Analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences”, *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52.
- Mobley, W.H. (1982). *Employee Turnover: Causes, Consequences and Control*, MA, Addison-Wesley.
- Mobley, W.H., Hollingsworth, A.T. & Horner,S.A. (1978). An Evaluation Of Precursors Of Hospital Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408-414.

- Morrison, R. (2004). Informal Relationships in the Workplace: Associations with Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intentions. *New Zealand Journal of Psychology*, 33(3), 114-128.
- Mowday, R., Porter, L. and Steers, R. (1982) Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover. Academic Press, New York.
- Nagar, K. (2012). "Organizational Commitment and Job Satisfaction Among Teachers During Times Of Burnout", *Vikalpa: The Journal for Decision Makers*, 37(2), 43-60.
- Nazir, O., & Islam, J.U. (2017), Enhancing Organizational Commitment and Employee Performance Through Employee Engagement (An empirical check). *South Asian Journal of Business Studies*. 6(1), 98-114.
- Omar, K., Anuar, M.M., Majid, A.H.A., & Johari, H. (2012). Organizational Commitment and Intention To Leave Among Nurses: The Mediating Role Of Moral Obligation. *IJMS* 19(2), 31-46.
- Othman, S.Z., & Shkuri, N. S.M. (2015). Predicting Turnover Intention Through Organizational Support and Organizational Commitment: The Case Of A Manufacturing Company. *International Journal Of Management Studies*, 2(1), 33-45.
- Ozcelik, H., & Barsade, S. (2011). Work Loneliness And Employee Performanc. *Academy Of Management Academy of management proceedings*. 2011 (1), 1-6.
- Ozcelik, H., & Barsade, S. (2018). No Employee An Island: Workplace Loneliness and Job Performance. *Academy Of Management Journal*. 61(6), 2343-2366.

- Park, J.H., Newman, A., Zhang, L., Wu, C., & Hooke, A. (2015). Mentoring Functions and Turnover Intention: The Mediating Role of Perceived Organizational Support. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(11), 1173–1191.
- Peplau, A., & Perlman, D. (1982). *Loneliness : A Sourcebook Of Current Theory, Research, and Therapy*. New York : Wiley Interscience.
- Perlman, D., & Joshi, P. (1989). *The revelation of loneliness*. In M. Hojat & R. Crandall (Eds.), *Loneliness: Theory, Research and Application*: 63-76. Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Perryer, C., Jordan, C., Firms, I., & Travaglione, A. (2010). Predicting Turnover Intentions. *Management Research Review*, 33(9), 911–923.
- Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T. & Boulian, P.V. (1974), “Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians”, *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Promsri, C. (2018). The Influence of Employees’ Organizational Commitment on Workplace Loneliness. *Social Science and Humanities Journal*, 8(2), 432-437.
- Rawashdeh, A.M. & Tamimi, S.A. (2019). The Impact Of Employee Perceptions of Training On Organizational Commitment and Turnover Intention: An Empirical Study of Nurses in Jordanian Hospitals. *European Journal of Training and Development*, 44(2/3), 191-207.
- Rhoades, L & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*. 87(4), 698–714.
- Sekaran, U. & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business: A Skill– Building Approach*. New York: John Wiley & Sons, 6th Edition.

- Sekaran, U. (2007). *Research Methods for Business: Methodologi Penelitian untuk Bisnis*. Salemba Empat.
- Simon, M., Müller, B.H. & Hasselborn, H.M. (2009). Leaving the Organization or the Profession-a Multilevel Analysis of Nurses' Intentions. *Journal of Advanced Nursing*. 66(3), 616-626.
- Steers, R. M., & Mowday, R. T. (1981). Employee Turnover and Post-Decision Justification. In L. L. Cummings & B. M. Staw (Eds.), *Research in organizational behavior*, 3, 235-282. Greenwich, CT: JAI Press.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Tabancalı, E & Korumaz, M. (2017). Relationship between Supervisors' Loneliness at Work and Their Organizational Commitment. *International Online Journal of Educational Sciences*, 7(1), 172-189.
- Tornstam, L. (1992). Loneliness in Marriage. *Journal of Social and Personal Relationships*, 9, 197-217.
- Tuzun, I.K., & Kalemci, R.A. (2012), "Organizational And Supervisory Support In Relation To Employee Turnover Intentions", *Journal of Managerial Psychology*, 27(5), 518-534.
- Waddell, K. (2016). "Examining The Relationship Between Procedural Justice, Perceived Organizational Support, Organizational Trust, Organizational Commitment, and Intent To Leave Among Temporary Employees". Human Resource Development Theses and Dissertations.

- Wong, Y.W., & Wong, Y.W (2017). The Effects of Perceived Organisational Support and Affective Commitment on Turnover Intention. *Journal of Chinese Human Resources Management*, 8(1), 2–21.
- Worku, S.A. (2015). Investigating The Relationship Among Employees Perceived Organizational Support, Perceived Supervisors Support, Job Satisfaction And Turnover Intention. *Journal Of Marketing And Consumer Research*, 13(2), 1- 8.
- Wright, S. L., Burt, C. D. B. & Strongman, K. T. (2006). Loneliness in the Workplace: Construct Definition and Scale Development. *New Zealand Journal of Psychology*, 35(2), 59-68.
- Wright, S.L. (2005). Loneliness in the Workplace. Doctor of Philosophy in Psychology. University of Canterbury.
- Yilmaz, E. (2008). Organizational Commitment And Loneliness And Life Satisfaction Levels Of School Principals. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 36(8), 1085–1096.
- Yilmaz, E., & Ceylin, S.C. (2017). The Effect Of Employee Advocacy And Perceived Organizational Support On Job Embeddedness And Turnover Intention In Hotels. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 31(2017), 118–125.
- Yoshimura, K.E. (2003). Employee Traits, Perceived Organizational Support, Supervisory Communication, Affective Commitment, And Intent To Leave: Group Differences. Theses Of Psychology.
- Yurchisin, J., Park, J., & O'Brien, M. (2010). Effects Of Ideal Image Congruence and Organizational Commitment on Employee Intention To Leave. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 17(5), 406–414.

Zhang, C. (2012). An Empirical Study Of Effect Of POS Of Knowledge Employees On Turnover Intention. *Periodical of SMEs management and technology*, 2012(6), 41-42.

Zhang, T. (2019). The Relationship of Perceived Organizational Support to Affective Commitment, Emotional Exhaustion and Turnover Intention - A Study of General Practitioners in Shanghai Community Health Centers in China. Dissertation of Doctor of Management. ISCTE University Institute of Lisbon.





LAMPIRAN

SURAT PENGANTAR KUESIONER

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Saudara/Saudari

Di tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Perkenalkan, saya Desi Wahyuni merupakan mahasiswa Program Pascasarjana Fakultas Bisnis dan Ekonomi Universitas Islam Indonesia Program Studi Magister Manajemen.. Saat ini saya sedang melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Kesenian Di Tempat Kerja Dan Dukungan Organisasional Yang Dipersepsikan Terhadap Keinginan Untuk Berpindah Kerja Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Survei Pada Karyawan Perusahaan Sekuritas Anggota Bursa Efek Indonesia”**.

Berdasarkan kepentingan tersebut, saya memohon kepada Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk dapat berpartisipasi dalam mengisi dan menjawab seluruh pertanyaan yang ada dalam kuesioner ini. Saya berharap agar Bapak/Ibu/Saudara/Saudari dapat memberikan jawaban yang sebenar-benarnya demi mendukung hasil penelitian ini. Perlu peneliti sampaikan bahwa data identitas individu dan jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/Saudari berikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian.

Atas kesediannya saya ucapkan terimakasih atas bantuan yang diberikan dan penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi kita semua.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Hormat Saya,

Desi Wahyuni

PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER

Dibawah ini terdapat sejumlah pernyataan. Baca dan pahamiilah setiap pernyataan dengan teliti, kemudian berikan jawaban anda dengan memberikan tanda checkmark (✓) pada kolom yang telah tersedia dengan satu pilihan jawaban.

Keterangan pilihan jawaban yang tersedia :

Kategori Skala Likert	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Agak Tidak Setuju (ATS)	3
Netral (N)	4
Agak Setuju (AS)	5
Setuju (S)	6
Sangat Setuju (SS)	7

Identitas Responden:

Berilah tanda checkmark (✓) pada kotak yang tersedia di setiap pilihan jawaban sesuai dengan pilihan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari

1. Nama Lengkap :

2. Jenis Kelamin :

Laki-laki

Perempuan

3. Usia :

21 – 26 tahun

27 – 32 tahun

- 33 – 42 tahun
>45 tahun

4. Tingkat pendidikan :

- SMA
D3/D4
SI
S2

5. Nama Perusahaan Sekuritas :

- PT. BNI Sekuritas
PT. CIMB Sekuritas
PT. Danareksa Sekuritas
PT. Erdhikha Sekuritas
PT. FAC Sekuritas Indonesia
PT. Jasa Utama Capital Sekuritas
PT. Kresna Sekuritas
PT. Mandiri Sekuritas
PT. Mega Capital Sekuritas
PT. Minna Padi Sekuritas
PT. Mirae Aset Sekuritas
PT. MNC Sekuritas
PT. NH Korindo Sekuritas
PT. OSO Sekuritas
PT. Panin Sekuritas
PT. Philip Sekuritas
PT. Phintraco Sekuritas
PT. Reliance Sekuritas
PT. RHB Sekuritas

- PT. Sinarmas Sekuritas
- PT. Trimegah Sekuritas
- PT. UOB Kay Hian Sekuritas
- PT. Valburi Asia Sekuritas
- PT. Waterfront Sekuritas

6. Penghasilan rata-rata perbulan :

- 2 juta – 3,5 juta
- 3,6 juta – 4,5 juta
- 4,6 juta – 5,5 juta
- >6 juta

7. Lama bekerja

- 1 – 3 tahun
- 4 – 6 tahun
- 7 – 9 tahun
- >10 tahun

الجمعة المباركة
الاستاذة
التي
التي
التي

PERTANYAAN PENELITIAN

No	Pernyataan Loneliness In The Workplace	STS	TS	ATS	N	AS	S	SSS
1	Saya sering merasa diabaikan oleh rekan kerja ketika berada dibawah tekanan kerja							
2	Saya sering merasa terasingkan oleh rekan kerja							
3	Saya mengalami perasaan hampa saat sedang bekerja							
4	Saya merasa puas dengan hubungan yang saya miliki di tempat kerja							
5	Saya memiliki hubungan sosial persahabatan di tempat kerja saya							
6	Saya memiliki seorang rekan kerja yang dapat dipercaya untuk membantu masalah dipekerjaan jika sedang membutuhkan							
7	Saya merasa menjadi bagian dari sekelompok teman di tempat kerja							

No	Pernyataan Perceived Organizational Support	STS	TS	ATS	N	AS	S	SSS
1	Organisasi menghargai kontribusi saya terhadap kesejahteraannya							
2	Organisasi bangga dengan prestasi saya di tempat kerja							
3	Organisasi gagal menghargai usaha ekstra yang saya berikan							
4	Organisasi peduli tentang kepuasan saya di tempat kerja							
5	Organisasi mengabaikan kepentingan saya saat membuat keputusan yang dapat berpengaruh kepada saya							
6	Organisasi tidak terlalu peduli terhadap saya							
7	Organisasi bangga dengan prestasi							

	saya di tempat kerja							
8	Bahkan jika saya melakukan pekerjaan sebaik mungkin, organisasi tidak memperhatikannya							

No	Pernyataan Organizational Commitment	STS	TS	ATS	N	AS	S	SSS
1	Saya akan sangat senang jika dapat menghabiskan sisa karir di organisasi ini							
2	Saya merasa apabila terdapat masalah dalam organisasi, maka masalah tersebut merupakan masalah saya juga							
3	Saya merasa dapat dengan mudah menjadi terikat pada organisasi lain							
4	Saya tidak merasa seperti “bagian dari keluarga” di organisasi saya							
5	Organisasi ini memiliki makna pribadi bagi saya							
6	Saya tidak takut dengan apapun yang terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan ini							
7	Akan sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan organisasi ini							
8	Jika saya meninggalkan organisasi maka akan ada banyak hal yang bermasalah							
9	Untuk saat ini, tetap tinggal di organisasi merupakan suatu kebutuhan							
10	Saya tidak percaya bahwa seseorang harus selalu setia kepada organisasinya							
11	Berpindah dari satu organisasi ke organisasi lain merupakan hal yang tidak etis							
12	Salah satu alasan utama saya tetap bekerja untuk organisasi ini karena saya percaya bahwa kesetiaan itu							

	penting dan oleh karena itu saya merasa memiliki kewajiban moral untuk tetap tinggal							
13	Akan lebih baik jika karyawan tetap tinggal dengan satu organisasi untuk sebagian besar karirnya							

No	Pernyataan Intention To Leave	STS	TS	ATS	N	AS	S	SSS
1	Saya sering berpikir untuk meninggalkan pekerjaan saya							
2	Saya tidak merasa berkewajiban untuk tetap bersama organisasi saya saat ini							
3	Saya akan meninggalkan organisasi saya jika saya dapat menemukan pekerjaan serupa di organisasi lain							
4	Saya mungkin akan segera mencari pekerjaan lain							

Frequencies

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	50	49.5	49.5	49.5
	Perempuan	51	50.5	50.5	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 45 tahun	8	7.9	7.9	7.9
	21 - 26 tahun	43	42.6	42.6	50.5
	27 - 32 tahun	21	20.8	20.8	71.3
	33 - 42 tahun	29	28.7	28.7	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3/D4	5	5.0	5.0	5.0
	S1	75	74.3	74.3	79.2
	S2	15	14.9	14.9	94.1
	SMA	6	5.9	5.9	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

Penghasilan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 6 juta	34	33.7	33.7	33.7
	2 juta - 3,5 juta	28	27.7	27.7	61.4
	3,6 juta - 4,5 juta	22	21.8	21.8	83.2
	4,6 juta - 5,5 juta	17	16.8	16.8	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
> 9 tahun	28	27.7	27.7	27.7
1 - 3 tahun	46	45.5	45.5	73.3
Valid 4 - 6 tahun	19	18.8	18.8	92.1
7 - 9 tahun	8	7.9	7.9	100.0
Total	101	100.0	100.0	

Descriptives**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
LiW1	101	1.000	7.000	3.44554	1.646057
LiW2	101	1.000	7.000	3.35644	1.682761
LiW3	101	1.000	7.000	3.55446	1.670181
LiW4	101	1.000	7.000	5.00990	1.711695
LiW5	101	1.000	7.000	5.38614	1.574613
LiW6	101	1.000	7.000	5.46535	1.533391
LiW7	101	1.000	7.000	5.27723	1.656012
X1	101	1.000	7.000	4.49941	1.318224
Valid N (listwise)	101				

Descriptives**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
POS1	101	1.000	7.000	5.00000	1.568439
POS2	101	1.000	7.000	5.07921	1.572788
POS3	101	1.000	7.000	3.80198	1.783366
POS4	101	1.000	7.000	3.50495	1.735648
POS5	101	1.000	7.000	4.77228	1.495869
POS6	101	1.000	7.000	3.85149	1.740035
POS7	101	1.000	7.000	3.51485	1.764165
POS8	101	1.000	7.000	3.45545	1.813972
X2	101	1.630	6.880	4.12495	1.283681
Valid N (listwise)	101				

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KO1	101	1.000	7.000	4.35644	1.622246
KO2	101	1.000	7.000	4.84158	1.527957
KO3	101	1.000	7.000	4.04950	1.519054
KO4	101	1.000	7.000	3.31683	1.799615
KO5	101	1.000	7.000	4.86139	1.510164
KO6	101	1.000	7.000	4.25743	1.572600
KO7	101	1.000	7.000	4.22772	1.586702
KO8	101	1.000	7.000	3.82178	1.716951
KO9	101	1.000	7.000	4.91089	1.606854
KO10	101	1.000	7.000	4.29703	1.735192
KO11	101	1.000	7.000	3.68317	1.720062
KO12	101	1.000	7.000	4.65347	1.571214
KO13	101	1.000	7.000	4.40594	1.511147
Z	101	1.690	7.000	4.28327	1.132228
Valid N (listwise)	101				

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ITL1	101	1.000	7.000	3.90099	1.824856
ITL2	101	1.000	7.000	3.67327	1.655952
ITL3	101	1.000	7.000	4.19802	1.732165
ITL4	101	1.000	7.000	3.98020	1.794325
Y	101	1.000	7.000	3.93812	1.554994
Valid N (listwise)	101				

Frequencies

X1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	7	6.9	6.9	6.9
TS	7	6.9	6.9	13.9
ATS	2	2.0	2.0	15.8
N	28	27.7	27.7	43.6
AS	36	35.6	35.6	79.2
S	12	11.9	11.9	91.1
SS	9	8.9	8.9	100.0
Total	101	100.0	100.0	

X2

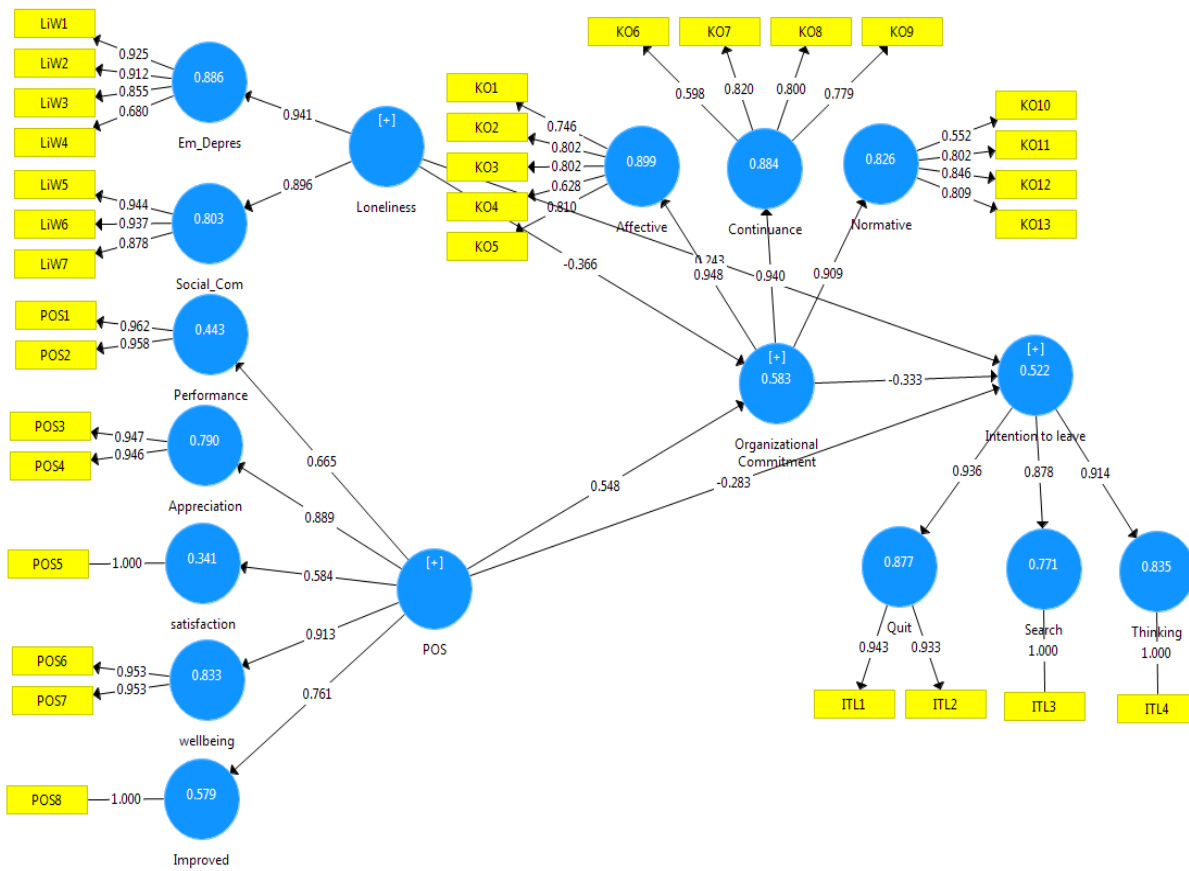
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	3	3.0	3.0	3.0
TS	9	8.9	8.9	11.9
ATS	16	15.8	15.8	27.7
N	43	42.6	42.6	70.3
AS	10	9.9	9.9	80.2
S	8	7.9	7.9	88.1
SS	12	11.9	11.9	100.0
Total	101	100.0	100.0	

Z

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	3	3.0	3.0	3.0
TS	7	6.9	6.9	9.9
ATS	13	12.9	12.9	22.8
N	36	35.6	35.6	58.4
AS	28	27.7	27.7	86.1
S	5	5.0	5.0	91.1
SS	9	8.9	8.9	100.0
Total	101	100.0	100.0	

Y

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	8	7.9	7.9	7.9
TS	18	17.8	17.8	25.7
ATS	20	19.8	19.8	45.5
N	16	15.8	15.8	61.4
AS	15	14.9	14.9	76.2
S	15	14.9	14.9	91.1
SS	9	8.9	8.9	100.0
Total	101	100.0	100.0	



Outer Loadings

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
ITL1 <- Quit	0.943	0.943	0.011	83.420	0.000
ITL1 <- Intention to leave	0.909	0.908	0.017	53.897	0.000
ITL2 <- Quit	0.933	0.933	0.018	53.324	0.000
ITL2 <- Intention to leave	0.846	0.845	0.033	25.702	0.000
ITL3 <- Search	1.000	1.000	0.000		
ITL3 <- Intention to leave	0.878	0.878	0.026	33.564	0.000
ITL4 <- Thinking	1.000	1.000	0.000		
ITL4 <- Intention to leave	0.914	0.913	0.013	72.050	0.000
KO1 <- Affective	0.746	0.746	0.050	15.002	0.000
KO1 <- Organizational Commitment	0.690	0.692	0.056	12.381	0.000
KO10 <- Normative	0.552	0.542	0.102	5.401	0.000
KO10 <- Organizational Commitment	0.534	0.526	0.084	6.367	0.000
KO11 <- Normative	0.802	0.802	0.038	21.139	0.000
KO11 <- Organizational Commitment	0.690	0.692	0.052	13.216	0.000
KO12 <- Normative	0.846	0.848	0.031	26.960	0.000
KO12 <- Organizational Commitment	0.795	0.797	0.041	19.200	0.000
KO13 <- Normative	0.809	0.807	0.043	18.992	0.000
KO13 <- Organizational Commitment	0.720	0.718	0.047	15.171	0.000
KO2 <- Affective	0.802	0.804	0.035	22.811	0.000
KO2 <- Organizational Commitment	0.775	0.777	0.041	19.050	0.000
KO3 <- Affective	0.802	0.798	0.051	15.683	0.000
KO3 <- Organizational Commitment	0.743	0.739	0.064	11.618	0.000
KO4 <- Affective	0.628	0.620	0.085	7.375	0.000
KO4 <- Organizational Commitment	0.606	0.599	0.083	7.318	0.000
KO5 <- Affective	0.810	0.813	0.032	25.018	0.000
KO5 <- Organizational Commitment	0.777	0.780	0.040	19.223	0.000
KO6 <- Continuance	0.598	0.598	0.095	6.276	0.000
KO6 <- Organizational Commitment	0.546	0.549	0.093	5.847	0.000

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
KO7 <- Continuance	0.820	0.825	0.038	21.455	0.000
KO7 <- Organizational Commitment	0.855	0.857	0.025	34.595	0.000
KO8 <- Continuance	0.800	0.799	0.046	17.393	0.000
KO8 <- Organizational Commitment	0.711	0.712	0.056	12.632	0.000
KO9 <- Continuance	0.779	0.774	0.055	14.215	0.000
KO9 <- Organizational Commitment	0.683	0.679	0.064	10.705	0.000
LiW1 <- Em_Depres	0.925	0.925	0.018	51.504	0.000
LiW1 <- Loneliness	0.810	0.813	0.034	24.088	0.000
LiW2 <- Em_Depres	0.912	0.912	0.016	57.570	0.000
LiW2 <- Loneliness	0.834	0.836	0.024	34.824	0.000
LiW3 <- Em_Depres	0.855	0.854	0.036	23.693	0.000
LiW3 <- Loneliness	0.744	0.745	0.044	16.722	0.000
LiW4 <- Em_Depres	0.680	0.680	0.063	10.802	0.000
LiW4 <- Loneliness	0.785	0.784	0.049	16.154	0.000
LiW5 <- Social_Com	0.944	0.944	0.012	77.068	0.000
LiW5 <- Loneliness	0.888	0.886	0.028	31.260	0.000
LiW6 <- Social_Com	0.937	0.938	0.014	67.338	0.000
LiW6 <- Loneliness	0.850	0.849	0.037	22.770	0.000
LiW7 <- Social_Com	0.878	0.873	0.053	16.660	0.000
LiW7 <- Loneliness	0.724	0.721	0.090	8.017	0.000
POS1 <- Performance	0.962	0.962	0.008	122.936	0.000
POS1 <- POS	0.653	0.643	0.070	9.349	0.000
POS2 <- Performance	0.958	0.958	0.011	88.516	0.000
POS2 <- POS	0.624	0.615	0.079	7.946	0.000
POS3 <- Appreciation	0.947	0.946	0.012	76.671	0.000
POS3 <- POS	0.844	0.843	0.031	27.327	0.000
POS4 <- Appreciation	0.946	0.945	0.015	65.178	0.000
POS4 <- POS	0.839	0.836	0.040	21.217	0.000
POS5 <- satisfaction	1.000	1.000	0.000		

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
POS5 <- POS	0.584	0.569	0.087	6.684	0.000
POS6 <- wellbeing	0.953	0.951	0.013	76.057	0.000
POS6 <- POS	0.867	0.868	0.024	36.009	0.000
POS7 <- wellbeing	0.953	0.952	0.012	77.358	0.000
POS7 <- POS	0.873	0.873	0.021	40.642	0.000
POS8 <- Improved	1.000	1.000	0.000		
POS8 <- POS	0.761	0.760	0.060	12.659	0.000

Discriminant Validity

	Intention to leave	Loneliness	Organizational Commitment	POS
Intention to leave	0.887			
Loneliness	0.538	0.807		
Organizational Commitment	-0.665	-0.570	0.708	
POS	-0.601	-0.371	0.684	0.764

Discriminant Validity

	Intention to leave	Loneliness	Organizational Commitment	POS
ITL1	0.909	0.426	-0.604	-0.543
ITL2	0.846	0.461	-0.617	-0.566
ITL3	0.878	0.501	-0.587	-0.528
ITL4	0.914	0.517	-0.556	-0.500
KO1	-0.653	-0.461	0.690	0.427

	Intention to leave	Loneliness	Organizational Commitment	POS
KO2	-0.638	-0.457	0.775	0.517
KO3	-0.363	-0.430	0.743	0.470
KO4	-0.210	-0.483	0.606	0.487
KO5	-0.605	-0.357	0.777	0.575
KO6	-0.254	-0.334	0.546	0.219
KO7	-0.690	-0.467	0.855	0.613
KO8	-0.350	-0.417	0.711	0.534
KO9	-0.349	-0.351	0.683	0.418
KO10	-0.150	-0.290	0.534	0.370
KO11	-0.444	-0.367	0.690	0.499
KO12	-0.654	-0.410	0.795	0.574
KO13	-0.502	-0.413	0.720	0.488
LiW1	0.558	0.810	-0.552	-0.380
LiW2	0.602	0.834	-0.558	-0.423
LiW3	0.580	0.744	-0.528	-0.323
LiW4	0.227	0.785	-0.388	-0.194
LiW5	0.404	0.888	-0.426	-0.289
LiW6	0.365	0.850	-0.414	-0.283

	Intention to leave	Loneliness	Organizational Commitment	POS
LiW7	0.248	0.724	-0.325	-0.165
POS1	-0.576	-0.229	0.573	0.653
POS2	-0.556	-0.280	0.552	0.624
POS3	-0.434	-0.272	0.516	0.844
POS4	-0.401	-0.306	0.490	0.839
POS5	-0.560	-0.231	0.553	0.584
POS6	-0.407	-0.330	0.485	0.867
POS7	-0.479	-0.361	0.565	0.873
POS8	-0.318	-0.240	0.471	0.761

Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Intention to leave	0.909	0.911	0.937	0.787
Loneliness	0.910	0.914	0.929	0.651
Organizational Commitment	0.915	0.923	0.928	0.501
POS	0.894	0.902	0.916	0.583

KOEFISIEN DETERMINASI

R Square

	R Square	R Square Adjusted
Intention to leave	0.522	0.507
Organizational Commitment	0.583	0.575

PENGARUH LANGSUNG / DIRECT EFFECT

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Loneliness -> Intention to leave	0.243	0.228	0.123	1.982	0.024
Loneliness -> Organizational Commitment	-0.366	-0.369	0.092	3.999	0.000
Organizational Commitment -> Intention to leave	-0.333	-0.362	0.124	2.672	0.004
POS -> Intention to leave	-0.283	-0.266	0.092	3.066	0.001
POS -> Organizational Commitment	0.548	0.543	0.082	6.656	0.000

PENGARUH TIDAK LANGSUNG / INDIRECT EFFECT

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Loneliness -> Organizational Commitment -> Intention to leave	0.122	0.138	0.066	1.999	0.022
POS -> Organizational Commitment -> Intention to leave	-0.182	-0.193	0.066	2.753	0.003

Tabulasi Data Demografis Responden

No	Nama Lengkap	Jenis Kelamin	Usia	Tingkat Pendidikan	Nama Perusahaan Sekuritas	Penghasilan Rata-rata Per Bulan	Lama Bekerja
1	DW	Perempuan	27 - 32 tahun	S1	PT. FAC Sekuritas Indonesia	2 juta - 3,5 juta	4 - 6 tahun
2	AS	Perempuan	21 - 26 tahun	S1	PT. FAC Sekuritas Indonesia	2 juta - 3,5 juta	1 - 3 tahun
3	NAL	Perempuan	21 - 26 tahun	S1	PT. FAC Sekuritas Indonesia	2 juta - 3,5 juta	1 - 3 tahun
4	AS	Laki-laki	33 - 42 tahun	S2	PT. FAC Sekuritas Indonesia	3,6 juta - 4,5 juta	7 - 9 tahun
5	IP	Perempuan	21 - 26 tahun	S2	PT. FAC Sekuritas Indonesia	2 juta - 3,5 juta	4 - 6 tahun
6	HGM	Laki-laki	> 45 tahun	S2	PT. FAC Sekuritas Indonesia	> 6 juta	> 9 tahun
7	ALM	Laki-laki	21 - 26 tahun	S1	PT. FAC Sekuritas Indonesia	2 juta - 3,5 juta	1 - 3 tahun
8	FP	Laki-laki	21 - 26 tahun	S1	PT. BNI Sekuritas	2 juta - 3,5 juta	1 - 3 tahun
9	ZH	Laki-laki	21 - 26 tahun	S1	PT. Danareksa Sekuritas	3,6 juta - 4,5 juta	1 - 3 tahun
10	DS	Perempuan	21 - 26 tahun	S1	PT. Philip Sekuritas	2 juta - 3,5 juta	1 - 3 tahun
11	DIM	Laki-laki	33 - 42 tahun	S1	PT. Mandiri Sekuritas	3,6 juta - 4,5 juta	7 - 9 tahun
12	RM	Perempuan	> 45 tahun	S1	PT. Mega Capital Sekuritas	> 6 juta	> 9 tahun
13	HA	Laki-laki	> 45 tahun	S1	PT. BNI Sekuritas	3,6 juta - 4,5 juta	> 9 tahun
14	HP	Laki-laki	> 45 tahun	D3/D4	PT. Phintraco Sekuritas	> 6 juta	> 9 tahun
15	E	Perempuan	33 - 42 tahun	S1	PT. Mirae Aset Sekuritas	2 juta - 3,5 juta	> 9 tahun

16	SR	Perempuan	> 45 tahun	S1	PT. CIMB Sekuritas	> 6 juta	> 9 tahun
17	YMS	Laki-laki	33 - 42 tahun	S1	PT. Minna Padi Sekuritas	2 juta - 3,5 juta	> 9 tahun
18	EU	Perempuan	21 - 26 tahun	S1	PT. Erdhikha Sekuritas	2 juta - 3,5 juta	1 - 3 tahun
19	IAP	Laki-laki	21 - 26 tahun	S1	PT. Mandiri Sekuritas	3,6 juta - 4,5 juta	1 - 3 tahun
20	EK	Laki-laki	21 - 26 tahun	S1	PT. RHB Sekuritas	2 juta - 3,5 juta	1 - 3 tahun
21	RS	Laki-laki	27 - 32 tahun	SMA	PT. OSO Sekuritas	2 juta - 3,5 juta	1 - 3 tahun
22	NS	Laki-laki	33 - 42 tahun	S1	PT. Minna Padi Sekuritas	3,6 juta - 4,5 juta	> 9 tahun
23	DIW	Perempuan	33 - 42 tahun	S1	PT. Indopremier sekuritas	4,6 juta - 5,5 juta	> 9 tahun
24	TW	Laki-laki	33 - 42 tahun	SMA	PT. Mirae Aset Sekuritas	3,6 juta - 4,5 juta	> 9 tahun
25	Y	Laki-laki	33 - 42 tahun	S2	PT. Mandiri Sekuritas	3,6 juta - 4,5 juta	1 - 3 tahun
26	YRW	Laki-laki	27 - 32 tahun	S1	PT. RHB Sekuritas	> 6 juta	4 - 6 tahun
27	NA	Laki-laki	21 - 26 tahun	S1	PT. FAC Sekuritas Indonesia	2 juta - 3,5 juta	1 - 3 tahun
28	WA	Perempuan	33 - 42 tahun	D3/D4	PT. Minna Padi Sekuritas	2 juta - 3,5 juta	> 9 tahun
29	O	Laki-laki	27 - 32 tahun	S1	PT. Sinarmas Sekuritas	3,6 juta - 4,5 juta	4 - 6 tahun
30	UR	Perempuan	21 - 26 tahun	S2	PT. Mirae Aset Sekuritas	2 juta - 3,5 juta	1 - 3 tahun
31	RUH	Laki-laki	21 - 26 tahun	S1	PT. FAC Sekuritas Indonesia	4,6 juta - 5,5 juta	1 - 3 tahun
32	DW	Perempuan	27 - 32 tahun	S1	PT. FAC Sekuritas Indonesia	2 juta - 3,5 juta	4 - 6 tahun
33	KP	Laki-laki	27 - 32 tahun	S2	PT. FAC Sekuritas Indonesia	4,6 juta - 5,5 juta	7 - 9 tahun

34	N	Perempuan	21 - 26 tahun	S1	PT. FAC Sekuritas Indonesia	2 juta - 3,5 juta	1 - 3 tahun
35	AR	Laki-laki	27 - 32 tahun	S1	PT. FAC Sekuritas Indonesia	> 6 juta	4 - 6 tahun
36	I	Laki-laki	21 - 26 tahun	S1	PT. FAC Sekuritas Indonesia	4,6 juta - 5,5 juta	4 - 6 tahun
37	RR	Laki-laki	27 - 32 tahun	SMA	PT. FAC Sekuritas Indonesia	> 6 juta	7 - 9 tahun
38	AT	Laki-laki	33 - 42 tahun	S2	PT. FAC Sekuritas Indonesia	> 6 juta	> 9 tahun
39	T	Laki-laki	33 - 42 tahun	S1	PT. FAC Sekuritas Indonesia	> 6 juta	> 9 tahun
40	K	Perempuan	33 - 42 tahun	S1	PT. FAC Sekuritas Indonesia	> 6 juta	> 9 tahun
41	KY	Laki-laki	> 45 tahun	S1	PT. FAC Sekuritas Indonesia	> 6 juta	> 9 tahun
42	AA	Perempuan	27 - 32 tahun	S2	PT. FAC Sekuritas Indonesia	> 6 juta	> 9 tahun
43	FA	Laki-laki	21 - 26 tahun	S1	PT. FAC Sekuritas Indonesia	2 juta - 3,5 juta	1 - 3 tahun
44	DM	Perempuan	21 - 26 tahun	D3/D4	PT. FAC Sekuritas Indonesia	3,6 juta - 4,5 juta	1 - 3 tahun
45	AC	Perempuan	27 - 32 tahun	S1	PT. FAC Sekuritas Indonesia	4,6 juta - 5,5 juta	7 - 9 tahun
46	YCV	Perempuan	27 - 32 tahun	S1	PT. FAC Sekuritas Indonesia	4,6 juta - 5,5 juta	7 - 9 tahun
47	PDS	Perempuan	27 - 32 tahun	S1	Lainnya	3,6 juta - 4,5 juta	4 - 6 tahun
48	MN	Laki-laki	33 - 42 tahun	S1	PT. FAC Sekuritas Indonesia	3,6 juta - 4,5 juta	1 - 3 tahun
49	RH	Laki-laki	27 - 32 tahun	S1	PT. FAC Sekuritas Indonesia	2 juta - 3,5 juta	4 - 6 tahun
50	NT	Perempuan	21 - 26 tahun	S1	Lainnya	4,6 juta - 5,5 juta	1 - 3 tahun
51	A	Perempuan	33 - 42 tahun	S1	Lainnya	> 6 juta	7 - 9 tahun

52	AG	Laki-laki	27 - 32 tahun	S1	PT. FAC Sekuritas Indonesia	2 juta - 3,5 juta	4 - 6 tahun
53	MIS	Perempuan	21 - 26 tahun	SMA	PT. FAC Sekuritas Indonesia	2 juta - 3,5 juta	1 - 3 tahun
54	F	Laki-laki	33 - 42 tahun	S2	PT. FAC Sekuritas Indonesia	> 6 juta	> 9 tahun
55	Y	Perempuan	33 - 42 tahun	S2	Lainnya	> 6 juta	7 - 9 tahun
56	AI	Perempuan	21 - 26 tahun	S1	PT. BNI Sekuritas	2 juta - 3,5 juta	1 - 3 tahun
57	RLH	Perempuan	21 - 26 tahun	S1	PT. FAC Sekuritas Indonesia	4,6 juta - 5,5 juta	1 - 3 tahun
58	YS	Perempuan	21 - 26 tahun	S1	PT. FAC Sekuritas Indonesia	2 juta - 3,5 juta	1 - 3 tahun
59	FL	Perempuan	21 - 26 tahun	SMA	PT. FAC Sekuritas Indonesia	3,6 juta - 4,5 juta	1 - 3 tahun
60	DMM	Perempuan	21 - 26 tahun	S1	PT. FAC Sekuritas Indonesia	3,6 juta - 4,5 juta	1 - 3 tahun
61	AE	Laki-laki	33 - 42 tahun	S2	PT. FAC Sekuritas Indonesia	> 6 juta	> 9 tahun
62	AC	Laki-laki	33 - 42 tahun	S1	PT. FAC Sekuritas Indonesia	4,6 juta - 5,5 juta	4 - 6 tahun
63	T	Laki-laki	21 - 26 tahun	S1	PT. FAC Sekuritas Indonesia	> 6 juta	1 - 3 tahun
64	OJ	Perempuan	21 - 26 tahun	SMA	PT. FAC Sekuritas Indonesia	3,6 juta - 4,5 juta	1 - 3 tahun
65	HUS	Perempuan	27 - 32 tahun	S1	PT. FAC Sekuritas Indonesia	4,6 juta - 5,5 juta	4 - 6 tahun
66	MY	Perempuan	21 - 26 tahun	S1	PT. MNC Sekuritas	2 juta - 3,5 juta	1 - 3 tahun
67	K	Laki-laki	21 - 26 tahun	S1	PT. MNC Sekuritas	2 juta - 3,5 juta	1 - 3 tahun
68	NN	Perempuan	> 45 tahun	S1	Lainnya	> 6 juta	1 - 3 tahun
69	RVN	Perempuan	33 - 42 tahun	S1	PT. FAC Sekuritas Indonesia	> 6 juta	> 9 tahun

70	K	Perempuan	33 - 42 tahun	S1	PT. FAC Sekuritas Indonesia	> 6 juta	> 9 tahun
71	EKS	Perempuan	21 - 26 tahun	S1	PT. FAC Sekuritas Indonesia	3,6 juta - 4,5 juta	1 - 3 tahun
72	AZ	Laki-laki	21 - 26 tahun	S2	PT. Philip Sekuritas	> 6 juta	4 - 6 tahun
73	S	Perempuan	33 - 42 tahun	S1	PT. FAC Sekuritas Indonesia	3,6 juta - 4,5 juta	> 9 tahun
74	MIS	Perempuan	27 - 32 tahun	S1	PT. Erdhikha Sekuritas	> 6 juta	4 - 6 tahun
75	TW	Laki-laki	27 - 32 tahun	S1	PT. FAC Sekuritas Indonesia	4,6 juta - 5,5 juta	1 - 3 tahun
76	R	Laki-laki	27 - 32 tahun	S1	PT. FAC Sekuritas Indonesia	4,6 juta - 5,5 juta	> 9 tahun
77	A	Laki-laki	33 - 42 tahun	S2	PT. MNC Sekuritas	> 6 juta	> 9 tahun
78	SS	Perempuan	> 45 tahun	S1	PT. FAC Sekuritas Indonesia	> 6 juta	4 - 6 tahun
79	AR	Laki-laki	33 - 42 tahun	S1	PT. FAC Sekuritas Indonesia	2 juta - 3,5 juta	4 - 6 tahun
80	NKA	Perempuan	21 - 26 tahun	S1	PT. RHB Sekuritas	> 6 juta	1 - 3 tahun
81	RY	Perempuan	21 - 26 tahun	S1	PT. MNC Sekuritas	2 juta - 3,5 juta	1 - 3 tahun
82	RW	Perempuan	33 - 42 tahun	S1	Lainnya	> 6 juta	> 9 tahun
83	Y	Perempuan	21 - 26 tahun	S1	PT. FAC Sekuritas Indonesia	> 6 juta	4 - 6 tahun
84	HS	Laki-laki	33 - 42 tahun	S1	PT. FAC Sekuritas Indonesia	4,6 juta - 5,5 juta	> 9 tahun
85	IY	Perempuan	21 - 26 tahun	S2	PT. Valburi Asia Sekuritas	4,6 juta - 5,5 juta	1 - 3 tahun
86	JA	Perempuan	21 - 26 tahun	S1	PT. Mandiri Sekuritas	3,6 juta - 4,5 juta	1 - 3 tahun
87	AF	Perempuan	27 - 32 tahun	S2	Lainnya	3,6 juta - 4,5 juta	1 - 3 tahun

88	C	Perempuan	21 - 26 tahun	S1	PT. FAC Sekuritas Indonesia	> 6 juta	1 - 3 tahun
89	RAO	Laki-laki	33 - 42 tahun	D3/D4	PT. FAC Sekuritas Indonesia	> 6 juta	> 9 tahun
90	SN	Perempuan	21 - 26 tahun	S1	PT. Ekuator Swarna Sekuritas	> 6 juta	1 - 3 tahun
91	AH	Laki-laki	27 - 32 tahun	S1	PT. Sinarmas Sekuritas	3,6 juta - 4,5 juta	1 - 3 tahun
92	FI	Laki-laki	33 - 42 tahun	S1	PT. Phintraco Sekuritas	4,6 juta - 5,5 juta	> 9 tahun
93	JA	Perempuan	21 - 26 tahun	S1	PT. Mandiri Sekuritas	3,6 juta - 4,5 juta	1 - 3 tahun
94	ZN	Laki-laki	21 - 26 tahun	S1	PT. Trimegah Sekuritas	> 6 juta	4 - 6 tahun
95	WD	Perempuan	21 - 26 tahun	S1	PT. Trimegah Sekuritas	> 6 juta	4 - 6 tahun
96	RM	Perempuan	33 - 42 tahun	S1	PT. RHB Sekuritas	2 juta - 3,5 juta	1 - 3 tahun
97	JP	Laki-laki	21 - 26 tahun	S1	PT. Mirae Aset Sekuritas	4,6 juta - 5,5 juta	1 - 3 tahun
98	YS	Laki-laki	27 - 32 tahun	S1	Lainnya	> 6 juta	1 - 3 tahun
99	AM	Laki-laki	21 - 26 tahun	S1	Lainnya	4,6 juta - 5,5 juta	1 - 3 tahun
100	AD	Laki-laki	21 - 26 tahun	D3/D4	Lainnya	3,6 juta - 4,5 juta	1 - 3 tahun
101	DW	Laki-laki	33 - 42 tahun	S1	PT. FAC Sekuritas Indonesia	> 6 juta	> 9 tahun

Sumber : Data primer diolah, 2021

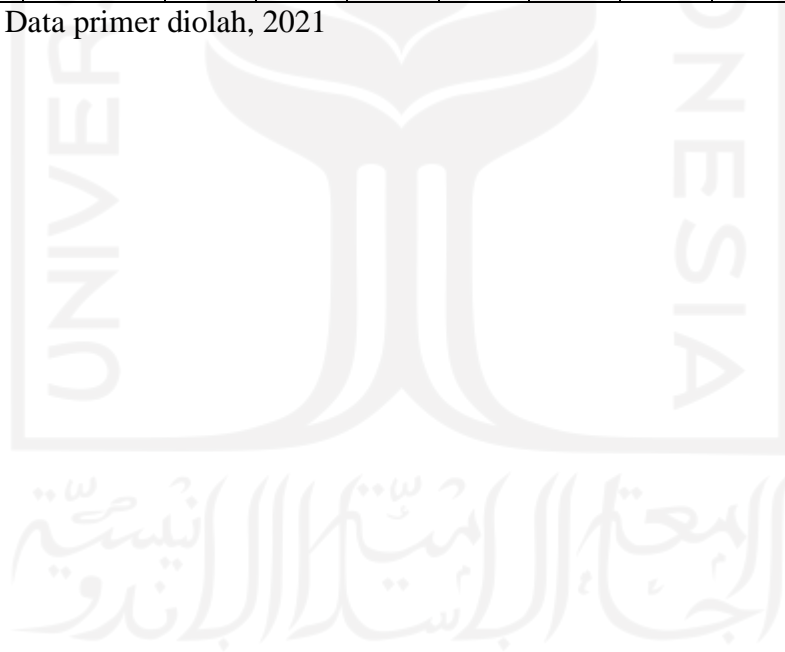
Tabulasi Pendapat Responden Terhadap *Loneliness in the Workplace*

No	Loneliness In The Workplace							X1
	LiW1	LiW2	LiW3	LiW4	LiW5	LiW6	LiW7	
1	5	3	6	6	6	6	3	5,00
2	4	4	4	6	7	6	5	5,14
3	3	7	5	6	7	7	7	6,00
4	6	6	5	3	4	6	3	4,71
5	4	4	3	5	5	5	5	4,43
6	2	2	2	6	6	6	4	4,00
7	1	1	1	3	3	3	3	2,14
8	3	3	4	6	6	6	7	5,00
9	4	4	4	6	6	6	6	5,14
10	5	4	5	4	5	4	5	4,57
11	2	1	2	1	1	1	1	1,29
12	1	1	1	3	3	4	4	2,43
13	2	2	2	6	6	6	7	4,43
14	3	2	2	6	4	5	4	3,71
15	7	6	6	7	7	6	7	6,57
16	1	1	1	4	3	3	4	2,43
17	2	2	2	6	6	5	6	4,14
18	3	3	3	5	7	5	7	4,71
19	4	6	4	6	6	6	6	5,43
20	2	2	6	2	5	5	6	4,00
21	7	7	7	7	7	7	7	7,00
22	7	7	7	7	7	7	5	6,71
23	4	3	1	5	5	5	5	4,00
24	6	6	6	7	7	7	7	6,57
25	1	2	1	5	5	7	7	4,00
26	5	7	5	5	6	7	7	6,00
27	5	4	5	3	5	5	5	4,57
28	1	1	1	3	3	3	3	2,14
29	4	3	3	6	6	5	5	4,57
30	4	4	5	5	5	5	5	4,71
31	6	5	5	7	7	7	7	6,29
32	5	6	6	3	5	6	6	5,29
33	3	2	2	6	6	6	6	4,43
34	1	1	3	3	3	3	3	2,43
35	3	2	2	4	6	7	6	4,29
36	4	4	4	6	6	6	5	5,00
37	3	3	2	5	5	7	7	4,57
38	3	3	3	4	4	4	4	3,57
39	4	4	4	7	6	7	7	5,57
40	2	2	2	6	6	6	6	4,29

41	2	2	4	4	6	5	4	3,86
42	5	4	5	5	6	5	6	5,14
43	4	4	4	6	6	6	6	5,14
44	3	3	3	6	6	7	6	4,86
45	2	2	2	6	6	6	6	4,29
46	5	3	3	6	6	6	6	5,00
47	5	5	4	7	7	7	7	6,00
48	1	1	1	1	1	1	1	1,00
49	4	5	4	3	7	7	7	5,29
50	5	5	5	6	5	3	5	4,86
51	2	2	3	2	2	3	2	2,29
52	1	3	2	1	5	7	4	3,29
53	6	2	7	1	4	5	1	3,71
54	2	2	1	6	7	6	7	4,43
55	1	1	1	1	2	1	2	1,29
56	4	3	4	5	5	5	5	4,43
57	3	3	6	4	6	6	6	4,86
58	6	6	6	7	7	7	7	6,57
59	5	7	7	7	7	7	5	6,43
60	4	4	4	6	7	7	6	5,43
61	3	4	3	6	6	7	6	5,00
62	4	3	4	6	6	6	7	5,14
63	1	1	1	2	2	2	2	1,57
64	6	6	5	3	4	5	6	5,00
65	1	1	1	2	2	2	2	1,57
66	4	5	4	6	6	6	6	5,29
67	3	3	3	5	5	5	5	4,14
68	3	2	3	5	5	6	6	4,29
69	3	4	4	6	6	6	7	5,14
70	2	2	2	4	4	4	4	3,14
71	2	2	2	6	6	5	5	4,00
72	4	4	4	6	7	6	5	5,14
73	4	4	4	7	6	6	6	5,29
74	3	3	3	6	6	6	6	4,71
75	2	2	2	6	6	6	4	4,00
76	4	5	4	7	7	7	7	5,86
77	3	3	3	6	6	6	7	4,86
78	3	2	4	3	4	6	4	3,71
79	3	3	2	5	6	6	6	4,43
80	4	5	5	5	3	5	5	4,57
81	5	5	5	7	7	7	7	6,14
82	1	1	1	2	2	3	2	1,71
83	1	2	2	1	2	2	2	1,71
84	4	4	4	6	6	6	6	5,14

85	2	1	4	6	6	7	7	4,71
86	3	3	3	4	7	5	5	4,29
87	4	4	5	6	6	7	7	5,57
88	4	3	3	7	7	6	7	5,29
89	4	4	3	6	7	7	7	5,43
90	2	2	2	6	6	7	6	4,43
91	1	1	1	4	2	2	5	2,29
92	6	6	6	7	7	7	7	6,57
93	7	3	7	4	7	5	5	5,43
94	4	4	4	6	6	6	6	5,14
95	3	4	3	5	5	6	6	4,57
96	4	4	4	6	7	6	6	5,29
97	3	3	3	5	5	6	5	4,29
98	1	1	4	5	5	6	6	4,00
99	5	5	5	7	7	6	6	5,86
100	7	6	6	7	7	7	1	5,86
101	3	2	3	6	6	5	6	4,43
Rata-rata	3,45	3,36	3,55	5,01	5,39	5,47	5,28	4,50

Sumber : Data primer diolah, 2021



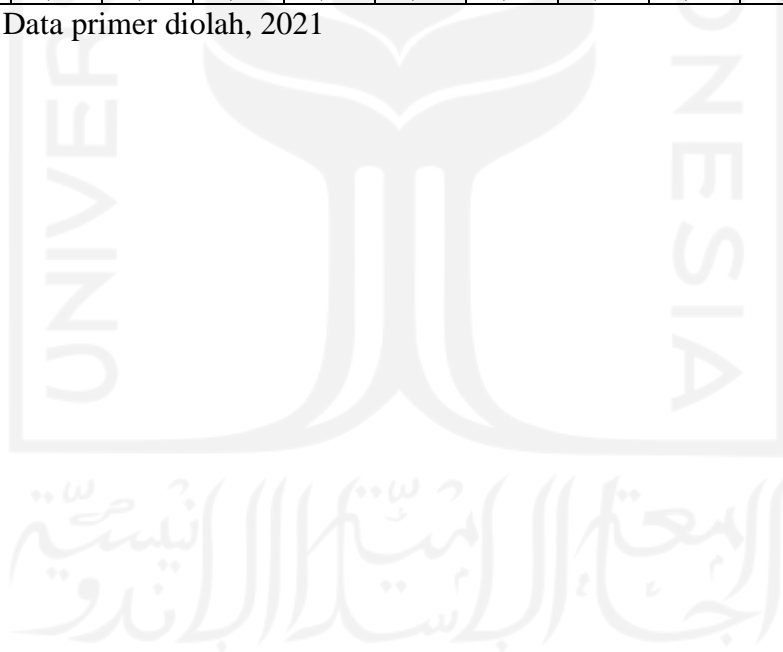
Tabulasi Pendapat Responden Terhadap *Perceived Organizational Support*

No	Perceived Organizational Support								X2
	POS1	POS2	POS3	POS4	POS5	POS6	POS7	POS8	
1	6	6	6	6	6	6	6	2	5,50
2	5	4	3	2	5	2	1	3	3,13
3	1	2	2	1	2	2	1	2	1,63
4	5	4	4	4	3	3	4	4	3,88
5	5	4	4	3	5	3	3	2	3,63
6	6	7	7	6	6	7	7	7	6,63
7	7	7	6	6	6	6	6	6	6,25
8	6	6	5	2	6	5	2	2	4,25
9	6	6	2	2	6	6	2	2	4,00
10	4	6	5	4	4	5	4	4	4,50
11	6	6	2	2	6	2	2	3	3,63
12	7	7	5	7	7	7	7	7	6,75
13	6	6	3	3	6	3	3	2	4,00
14	4	5	4	3	5	4	2	2	3,63
15	2	2	3	1	4	1	1	1	1,88
16	5	4	4	4	4	4	4	4	4,13
17	6	5	4	3	4	4	3	3	4,00
18	6	7	1	1	7	1	1	3	3,38
19	2	3	3	3	2	2	3	3	2,63
20	6	6	6	6	6	6	6	6	6,00
21	3	4	4	4	4	4	4	4	3,88
22	3	3	2	1	2	3	3	3	2,50
23	5	4	3	4	3	4	3	4	3,75
24	3	3	1	1	3	1	1	1	1,75
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
26	5	6	5	4	6	4	3	3	4,50
27	4	4	4	4	4	3	4	4	3,88
28	6	7	7	6	6	6	6	7	6,38
29	5	3	4	5	5	5	3	5	4,38
30	5	6	4	4	5	4	3	4	4,38
31	4	2	1	1	2	1	2	2	1,88
32	3	3	6	2	5	2	5	5	3,88
33	6	6	5	6	5	6	6	6	5,75
34	7	6	7	7	7	7	7	7	6,88
35	6	6	2	2	5	2	2	2	3,38
36	1	2	2	2	3	2	2	2	2,00
37	7	7	6	6	5	6	6	6	6,13
38	7	7	7	3	6	6	7	7	6,25
39	6	7	7	5	6	5	5	5	5,75
40	6	6	4	4	4	3	3	1	3,88

41	4	4	4	3	4	4	4	4	3,88
42	4	4	5	4	4	4	3	4	4,00
43	6	5	7	7	6	7	7	7	6,50
44	7	7	2	2	6	2	2	2	3,75
45	5	5	2	4	4	4	3	2	3,63
46	6	5	4	3	5	2	2	2	3,63
47	7	7	5	4	7	7	3	2	5,25
48	6	6	6	6	7	7	7	1	5,75
49	1	1	7	4	1	4	4	7	3,63
50	5	5	4	4	6	5	3	4	4,50
51	2	3	3	3	4	3	4	4	3,25
52	2	3	1	2	1	1	2	1	1,63
53	1	3	2	2	1	4	2	3	2,25
54	7	7	7	6	5	7	6	6	6,38
55	6	7	6	7	5	6	6	6	6,13
56	5	5	4	4	5	4	4	4	4,38
57	4	4	6	6	2	5	5	6	4,75
58	3	3	3	5	3	3	3	3	3,25
59	4	4	3	3	3	4	3	3	3,38
60	4	2	4	4	4	4	4	4	3,75
61	5	5	3	5	5	3	2	3	3,88
62	6	6	3	2	6	2	2	2	3,63
63	2	2	3	1	2	3	3	2	2,25
64	2	2	2	2	2	4	2	2	2,25
65	6	7	5	5	7	5	5	5	5,63
66	6	6	2	2	5	2	2	3	3,50
67	5	5	1	2	5	2	1	1	2,75
68	4	5	4	3	5	2	2	2	3,38
69	7	7	1	1	6	1	1	1	3,13
70	6	6	4	4	4	3	3	1	3,88
71	6	5	2	2	7	2	3	4	3,88
72	6	6	4	3	5	3	2	2	3,88
73	6	6	7	7	6	7	7	7	6,63
74	6	5	7	7	5	7	7	6	6,25
75	5	5	2	2	5	4	5	2	3,75
76	3	3	3	3	6	4	3	4	3,63
77	5	6	3	2	6	3	3	2	3,75
78	6	7	7	7	7	7	7	5	6,63
79	6	5	5	5	6	5	5	5	5,25
80	6	6	2	3	4	4	3	2	3,75
81	7	4	5	5	4	5	5	5	5,00
82	7	7	7	3	7	7	6	7	6,38
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
84	6	6	4	4	4	4	4	4	4,50

85	5	7	3	4	7	2	2	2	4,00
86	6	6	2	2	4	4	4	4	4,00
87	6	5	4	4	5	4	4	4	4,50
88	5	4	2	1	5	2	2	2	2,88
89	6	6	3	2	6	3	2	2	3,75
90	6	6	4	3	5	2	2	1	3,63
91	6	5	2	4	5	4	1	1	3,50
92	7	7	1	1	7	1	1	1	3,25
93	6	6	2	2	4	4	4	4	4,00
94	6	6	2	2	6	2	2	2	3,50
95	5	6	2	2	5	2	2	3	3,38
96	4	6	2	2	6	2	4	2	3,50
97	4	5	5	4	5	3	3	1	3,75
98	6	7	3	1	5	5	2	4	4,13
99	5	6	2	4	4	4	3	4	4,00
100	3	3	2	1	3	3	1	1	2,13
101	5	7	4	4	4	5	5	5	4,88
Rata-rata	5,00	5,08	3,80	3,50	4,77	3,85	3,51	3,46	4,12

Sumber : Data primer diolah, 2021



Tabulasi Pendapat Responden Terhadap *Organizational Commitment*

No	Organizational Commitment													Z
	KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KO6	KO7	KO8	KO9	KO10	KO11	KO12	KO13	
1	3	5	6	5	6	3	6	6	7	3	6	6	6	5,23
2	4	5	3	1	4	3	4	2	4	3	3	6	5	3,62
3	2	5	2	3	4	6	3	4	7	6	5	5	4	4,31
4	4	6	4	5	5	5	4	4	5	7	5	5	5	4,92
5	1	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	5	3,54
6	6	6	7	7	6	6	7	4	6	7	4	7	5	6,00
7	7	7	7	7	6	7	6	6	6	6	6	7	7	6,54
8	4	6	2	1	5	7	2	6	7	7	2	6	2	4,38
9	5	4	3	3	4	3	3	3	6	6	2	5	5	4,00
10	3	4	4	3	4	3	4	5	4	4	6	5	5	4,15
11	6	6	3	2	7	4	6	5	5	5	3	6	6	4,92
12	7	6	7	6	6	7	7	7	7	7	6	7	7	6,69
13	6	6	6	3	6	5	6	3	5	3	3	5	6	4,85
14	4	6	2	2	6	4	5	2	4	4	4	4	3	3,85
15	4	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2,69
16	6	5	4	4	6	3	6	6	7	3	4	4	3	4,69
17	4	5	4	2	6	5	5	5	5	4	4	6	4	4,54
18	1	2	6	2	5	7	1	4	5	1	1	2	5	3,23
19	1	2	3	3	2	2	1	1	1	3	1	3	3	2,00
20	1	5	5	5	6	3	6	7	3	7	5	5	5	4,85
21	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1,77
22	2	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	5	3	2,46
23	2	3	3	3	4	6	2	1	4	3	4	4	4	3,31
24	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	3	2	3	1,69
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
26	2	4	4	2	4	2	2	3	2	2	3	3	3	2,77
27	3	6	5	4	5	6	5	6	4	4	3	4	5	4,62
28	7	7	6	5	6	5	6	6	7	7	7	7	7	6,38
29	4	5	4	5	5	3	5	4	5	5	3	5	5	4,46
30	6	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4,31
31	4	3	3	5	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3,31
32	4	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
33	6	6	4	4	6	6	6	6	6	5	5	6	5	5,46
34	7	7	7	7	7	4	6	7	7	7	7	6	5	6,46
35	5	5	4	3	4	5	3	2	4	4	2	5	5	3,92
36	3	4	4	3	3	3	3	3	7	3	3	3	3	3,46
37	6	4	7	7	6	6	6	7	7	6	5	7	5	6,08
38	3	6	1	2	7	5	5	3	7	4	2	7	7	4,54
39	7	6	4	1	6	2	6	4	7	6	3	6	5	4,85
40	4	4	4	2	4	2	6	4	6	4	4	5	4	4,08

85	5	3	3	2	7	4	3	3	3	3	3	3	4	3,54
86	4	4	4	6	6	6	4	1	7	7	1	1	7	4,46
87	4	4	4	4	5	5	4	5	6	6	7	6	6	5,08
88	4	6	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
89	4	6	3	1	7	4	5	4	6	2	4	5	4	4,23
90	4	5	4	2	5	5	2	4	5	6	2	4	4	4,00
91	4	5	2	2	4	3	3	3	6	4	1	5	3	3,46
92	4	7	4	1	7	7	1	4	7	1	1	4	1	3,77
93	4	4	4	6	6	6	4	1	7	7	1	1	7	4,46
94	6	6	4	2	6	4	6	2	5	2	4	4	6	4,38
95	5	2	3	2	5	5	3	3	3	5	3	3	5	3,62
96	4	5	3	1	6	7	5	2	5	4	6	7	6	4,69
97	5	5	5	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	4,38
98	6	6	4	3	6	6	3	2	3	4	3	3	6	4,23
99	1	4	4	2	4	2	4	7	6	6	2	4	4	3,85
100	3	3	2	1	2	2	3	1	3	4	3	3	5	2,69
101	4	6	4	3	5	1	4	2	6	5	6	6	4	4,31
Rata-rata	4,36	4,84	4,05	3,32	4,86	4,26	4,23	3,82	4,91	4,30	3,68	4,65	4,41	4,28

Sumber : Data primer diolah, 2021

Tabulasi Pendapat Responden Terhadap *Intention to Leave*

No	Intention To Leave				Y
	ITL1	ITL2	ITL3	ITL4	
1	3	3	3	3	3,00
2	4	4	4	4	4,00
3	6	7	7	7	6,75
4	6	5	6	4	5,25
5	5	5	5	4	4,75
6	2	1	2	2	1,75
7	3	1	2	3	2,25
8	7	6	2	4	4,75
9	4	4	4	3	3,75
10	4	4	5	4	4,25
11	2	2	2	2	2,00
12	2	2	1	3	2,00
13	2	2	3	4	2,75
14	2	4	4	2	3,00
15	6	6	6	6	6,00
16	6	5	6	5	5,50
17	3	3	4	2	3,00
18	6	5	7	5	5,75
19	7	7	7	7	7,00
20	4	4	4	4	4,00
21	6	5	6	5	5,50
22	5	7	5	7	6,00
23	7	7	5	6	6,25
24	7	6	6	6	6,25
25	4	4	4	4	4,00
26	7	6	5	6	6,00
27	6	5	4	5	5,00
28	1	2	1	1	1,25
29	4	3	5	4	4,00
30	4	4	4	4	4,00
31	6	4	6	7	5,75
32	6	2	5	5	4,50
33	2	2	2	3	2,25
34	4	3	4	3	3,50
35	3	3	3	2	2,75
36	6	6	7	6	6,25
37	1	1	3	3	2,00
38	1	2	2	1	1,50
39	2	2	2	1	1,75
40	3	3	4	2	3,00

41	4	4	5	5	4,50
42	6	4	6	7	5,75
43	1	2	2	2	1,75
44	5	4	4	6	4,75
45	4	4	5	4	4,25
46	3	3	4	5	3,75
47	4	4	7	7	5,50
48	1	3	1	1	1,50
49	7	7	5	5	6,00
50	5	5	5	6	5,25
51	4	4	5	4	4,25
52	6	5	5	5	5,25
53	7	4	7	6	6,00
54	1	1	4	2	2,00
55	1	1	1	1	1,00
56	2	2	2	4	2,50
57	5	4	6	6	5,25
58	7	7	7	7	7,00
59	6	7	7	5	6,25
60	5	5	5	5	5,00
61	2	4	4	4	3,50
62	2	2	2	1	1,75
63	2	2	2	2	2,00
64	7	5	7	7	6,50
65	3	2	2	2	2,25
66	3	3	2	3	2,75
67	2	5	4	2	3,25
68	2	2	2	3	2,25
69	2	1	4	4	2,75
70	3	3	4	2	3,00
71	5	2	3	4	3,50
72	5	2	5	4	4,00
73	3	3	2	2	2,50
74	2	2	4	2	2,50
75	2	2	4	1	2,25
76	4	4	4	4	4,00
77	4	4	5	4	4,25
78	2	2	3	2	2,25
79	2	2	2	2	2,00
80	6	6	4	5	5,25
81	1	1	4	4	2,50
82	3	3	3	3	3,00
83	2	2	3	2	2,25
84	4	2	4	4	3,50

85	6	3	4	6	4,75
86	4	4	7	7	5,50
87	5	4	6	6	5,25
88	4	4	4	4	4,00
89	4	3	1	1	2,25
90	5	6	6	6	5,75
91	4	2	4	4	3,50
92	4	4	7	4	4,75
93	4	4	7	7	5,50
94	2	6	2	2	3,00
95	3	3	3	3	3,00
96	2	5	4	4	3,75
97	3	4	3	4	3,50
98	2	2	6	2	3,00
99	4	4	7	7	5,50
100	7	6	6	6	6,25
101	5	4	4	4	4,25
Rata-rata	3,90	3,67	4,20	3,98	3,94

Sumber : Data primer diolah, 2021