

**PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN
PERSEPSI DUKUNGAN ATASAN TERHADAP
KEINGINANBERPINDAH DENGAN JOB EMBEDDEDNESS
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

(Studi pada BANK Bri Katamso Yogyakarta)

Ita Nopitasari

itanopitasari97@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Jl. Lingkar Selatan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta

55183 Telp: (0274) 387656 fax: (0274) 387646

Email: bhp@umy.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the effect of perceived organizational support and perceived supervisor support to turnover intention with job embeddedness as mediation variables. In this study a sample of 120 respondents was selected using the purposive sampling method is the selection of non-random samples based on several criteria. The population in this study were employee Bank Bri Katamso Yogyakarta. This study processed using Structural Equation Modeling (SEM) data analysis with AMOS program as its analytical tool. The data is obtained directly by distributing questionnaires.

The result of this study that perceived organizational support has a negative effect on turnover intention. Perceived supervisor support has a negative effect on turnover intention. Perceived organizational support has a negative effect on job embeddedness. Perceived supervisor support has a negative effect on job embeddedness. Job embeddedness has a negative effect on turnover intention. Perceived organizational support has a affect on turnover intention mediate by job embeddedness. Perceived supervisor support has a affect on turnover intention mediate by job embeddedness.

**Keywords: Perceived organizational support, Perceived supervisor support,
Turnover intention, Job embeddedness**

PENDAHULUAN

Bank Rakyat Indonesia (BRI) sebagai salah satu bank terbesar di Indonesia yang umumnya didirikan di Indonesia dengan tujuan untuk menghimpun dana masyarakat, dalam berbagai macam bentuk, salah satunya yaitu dalam bentuk simpanan berupa giro, deposito berjangka serta tabungan dengan imbalan bunga bank. Dan serta memberikan bentuk kredit atau pinjaman kepada nasabahnya baik secara perorangan ataupun perusahaan, dengan perjanjian kedua belah pihak yang bersangkutan. Pada saat ini Bank Rakyat Indonesia, berusaha mempertahankan citranya, namun hal ini tidak semudah itu karena setiap promosi dan ataupun program baru tujuan diadakan untuk meningkatkan pelayanan bagi nasabah.

Dalam hal ini Sumber Daya Manusia adalah salah satu fungsi yang akan sangat bermanfaat bagi suatu organisasi pada bank. Dengan adanya suatu organisasi dalam bentuk apapun akan membantu bank tersebut dalam melakukan pekerjaan, dan melakukan usaha upaya untuk mempertahankan karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

POS (PERCEIVED ORGANIZATION SUPPORT)

Menurut (Eisenberger, Huntington, Hutchison dan Sowa, 1986) persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) adalah keyakinan karyawan mengenai sejauhmana organisasi menghargai kontribusi karyawan dan sangat peduli dengan kesejahteraan hidup mereka.

PSS (PERCEIVED SUPERVISOR SUPPORT)

Persepsi dukungan atasan adalah sebagai pemimpin yang artinya sejauh mana seorang atasan menilai dan menghargai kontribusi karyawan mereka dan kepedulian kesejahteraan karyawan (Eisenberger, Stinglhamber, Vanderberge, Sucharski and Rhoades,(2002), Eisenberger, Hunting, Hutchison, and Sowa,(1986), Bhat, 2013). Hal ini menguatkan suatu teori-teori dari Eisenberger et al (1986) yang menyatakan bahwa seorang karyawan menciptakan sudut pandang terhadap supervisor mengenai sejauhmana supervisor mengakui suatu dedikasi dan menunjukkan suatu simpati terhadap kesejahteraan karyawan. Berdasarkan kesimpulan dari tokoh-tokoh tersebut dapat disimpulkan bahwa persepsi supervisor memegang peran yang penting dalam menciptakan suatu persepsi karyawan yang mana supervisor menunjukkan rasa simpatik, peduli akan menghasilkan antusias karyawan.

Turnover Intention

Menurut Mobley, dkk. (1978 dalam Tika dkk.2016) keinginan pindah kerja (*intention turnover*) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Mobley, dkk. (1978) menyatakan bahwa keinginan untuk pindah dapat dijadikan gejala awal terjadinya *turnover* dalam sebuah perusahaan.. Sementara itu Harnoto (2002 dalam Tika, dkk. 2016) menyatakan *turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Job Embeddedness

Menuru (Mitchel, Holtom, Lee, Sablynski, dan Erez 2001) *job embeddedness* merupakan suatu jaringan yang mendorong karyawan untuk tetap tinggal didalam suatu organisasi, dan dalam jaringan tersebut terbagi menjadi organisasi itu sendiri dan komunitas didalamnya. mengungkapkan bahwa *job embeddedness* menggambarkan bagaimana seorang karyawan terikat dengan pekerjaan serta organisasi dimana dia bekerja karena akumulasi pengaruh aspek yang berasal dari dalam pekerjaan (*on-the-job*) maupun dari luar pekerjaan (*off-the-job*).

Mitchel, Holtom, Lee, Sablynski, dan Erez (2001), Kelekatan Kerja membahas seberapa baik orang menyesuaikan diri dalam pekerjaan mereka (misalnya, keterampilan pribadi sangat cocok untuk pekerjaan yang ditugaskan) dan masyarakat (misalnya, mereka seperti fasilitas yang disediakan oleh suatu komunitas), hubungan antar pribadi yang mereka miliki didalam dan diluar pekerjaan (misalnya, jumlah hubungan mereka dengan orang dan kelompok), dan apa yang mereka harus menyerahkan atau berkorban dalam meninggalkan tempat kerja atau komunitas mereka (misalnya, peluang apa yang mereka lepaskan).

Pengaruh Persepsi Dukungan organisasi (*Perceived Organizational Support*) terhadap *Turnover Intention*

Karyawan dengan adanya persepsi dukungan organisasi akan memberikan suatu dukungan yang akan menghargainya dalam kerja, serta memberikan saran atau hal yang baik dalam suatu pekerjaannya, serta kualitas dalam kerja, dan karyawan akan merasa senang bekerja jika karyawan lain atau suatu organisasi yang dibentuk. Namun jika dukungan dari organisasi bisa memberikan atau mempunyai hal yang baru dalam suatu bekerja dengan karyawan, maka karyawan sangat senang dan betah, nyaman. Namun jika dukungan organisasi tidak memberikan dukungan dalam bekerja dan serta tidak mempunyai hubungan yang baik, yang akan saling berinteraksi dalam membahas suatu pekerjaan. Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu dalam jurnal menurut (Allen, Shore dan Griffeth, 2003), Sundera & Jaya Wardana (2017), Fany Silvia & Ade Suryani (2017), Ivan L, Susharski & Linda Rhoades (2002). Hal ini yaitu,

H1 : persepsi dukungan organisasi berpengaruh negatif terhadap turnover intention

Pengaruh persepsi Dukungan Atasan (*Perceived Organizational Support*) terhadap *Turnover Intention* (Kainginan Berpindah)

Apabila dengan adanya tingkat dukungan atasan, maka karyawan akan merasakan kenyamanan karena ada dukungan atasan yang memperhatikan atau mengevaluasi pekerjaan dan merasa sangat dihormati oleh atasan, dan terasa memiliki perasaan senang terhadap pekerjaannya, jika karyawan mendapat dukungan dari seorang atasan dalam suatu pekerjaan maka karyawan akan semangat dalam memberikan yang terbaik untuk perusahaan, dan bisa membuat seorang atasan terkesan dengan suatu pekerjaan yang dilakukan karyawan, dan karyawan bisa berkonsul jika mengalami kesulitan dalam suatu pekerjaannya, begitupun dengan seorang atasan jika memberikan fasilitas untuk karyawan, maka karyawan akan senang dan bangga, semangat dalam pekerjaan. Dan jika karyawan sering mengembangkan impresinya terhadap atasan, dan hal ini membuat atasan semakin memberikan dorongan yang baik bagi karyawan terhadap organisasinya. Hipotesis 2: persepsi dukungan atasan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention

Pengaruh Dukungan Organisasi (*Perceived Organizational Support*) terhadap *Job Embeddedness* (Kelekatan Kerja)

Keberhasilan karyawan sangat ditentukan oleh *job embeddedness* dari para karyawan. *Job embeddedness* adalah kelekatan kerja karyawan lebih lekat pada pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja dan akan cenderung menampilkan tingkah laku positif Mitchel et al (2001). Untuk itu karyawan harus meningkatkan rasa *embed* terhadap pekerjaannya dengan hal ini akan tercapainya tujuan perusahaan dan sesuai dengan diharapkan. *Job embed* ini sangat penting karena timbul sebagai respon karyawan yang lekat dengan pekerjaannya atau cocok dengan organisasi, dan lingkungan kerjanya. Dengan hal ini dengan dorongan dari dukungan organisasi karyawan akan semakin bertahan dengan pekerjaan, dan karyawan sangat senang jika dukungan organisasi memberikan semangat dan saling membantu dalam suatu bentuk kerjasama. Sesuai dengan penelitian terdahulu menurut James C & Gianluca Carnabuci (2011), penelitian ini yaitu, Hipotesis 3: berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan bahwa ada hubungan positif signifikan persepsi dukungan organisasi dengan job embeddedness.

Pengaruh Dukungan Atasan (*Perceived Organizational Support*) terhadap *Job Embeddedness*

Keberhasilan karyawan sangat ditentukan dari para karyawan. *Job embeddedness* adalah kelekatan *job embeddedness* kerja karyawan lebih lekat pada pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja dan akan cenderung menampilkan tingkah laku positif Mitchel et al (2001). Untuk itu karyawan harus meningkatkan rasa *embed* terhadap pekerjaannya dengan hal ini akan tercapainya tujuan perusahaan dan sesuai dengan diharapkan. *Job embed* ini sangat penting karena timbul sebagai respon karyawan yang lekat dengan pekerjaannya atau cocok dengan organisasi, dan lingkungan kerjanya. Adapun penelitian menurut

Fany Silvia & Ade Suryani (2017), Thomas W.H Ng & Daniel C Felman (2013), Sumit Kumar & Ghosh (2015), Graen, (1975). Hasil penelitian ini Hipotesis4: berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan bahwa hubungan persepsi dukungan atasan berpengaruh positif dan signifikan dengan job embeddedness.

Pengaruh *Job Embeddedness* (Kelekatan Kerja) terhadap *Turnover Intention*

Konflik yang terjadi di dunia kerja yang membuat sebuah perusahaan mengalami dampak yang kurang baik, tetapi juga mempengaruhi karyawan dalam perusahaan akan mengakibatkan perusahaan rugi, karyawan yang sudah merasakan nyaman dan senang terhadap pekerjaannya dan mengorbankan apa yang dia miliki, seperti pengorbanan pengetahuan, tenaga dan lainnya. Namun jika karyawan diberikan pekerjaan, karyawan pun ada yang merasakan jika pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Namun juga ada karyawan yang sebaliknya yang mampu dengan semua pekerjaan yang diberikan oleh atasannya, karyawan melakukannya dengan semaksimal mungkin untuk membantu sebuah tujuan atau pencapaian terhadap perusahaan. Tetapi sebagian karyawan merasa pekerjaan yang diberikan tidak mampu untuk mengerjakannya, jika sudah tidak mampu karyawan menimbulkan permasalahan yang terjadi melalui sikap dan perilakunya. Sehingga dampak yang sering ditimbulkan karyawan akan meninggalkan pekerjaannya, dan hal ini jelas mempengaruhi *job embeddedness*. Penelitian menurut Siti Nurqalbi, Muhammad Jufri & Nur Afini Indahari (2016), Made Ayu Garnita & I Wayan Suasana (2014), Ida Ayu Rarasanti & I Wayan Suasana (2016), Damas Aunul Kholiq & Miftahuddin (2017), Hipotesis 5: job embeddedness berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention.

Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi (*Perceived Organizational Support*) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* berpindah melalui mediasi *Job Embeddedness*

Karyawan dengan adanya tingkat dukungan organisasi, maka karyawan akan merasakan kenyamanan, dan senang terhadap pekerjaannya, jika karyawan mendapat dukungan organisasi dalam suatu bekerja maka karyawan akan semangat dalam memberikan yang terbaik untuk perusahaan, dan bisa membuat karyawan sejauh mana pekerjaannya dihargai terkesan. Namun jika dukungan organisasi tidak menghargai suatu pekerjaan karyawan maka hal ini akan berdampak buruk. Tidak memberikan segala fasilitas dan hal yang berkaitan dengan suatu pekerjaan, maka karyawan akan merasa kurang baik dalam bekerja, dan tidak nyaman terhadap pekerjaan dan ruang tempat bekerja. Menurut yang memperoleh persepsi dukungan organisasi mengacu pada sejauh mana karyawan merasa bahwa kontribusi mereka dihargai oleh organisasi tentang kesejahteraan mereka (Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986; Stamper & Johlke, 2003). Menurut Laura Maden & Timothy (2014) menemukan dalam penelitiannya memiliki hubungan persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap keinginan berpindah dengan dimediasi oleh *job embeddedness*. Osman M. Karatpe (2011)

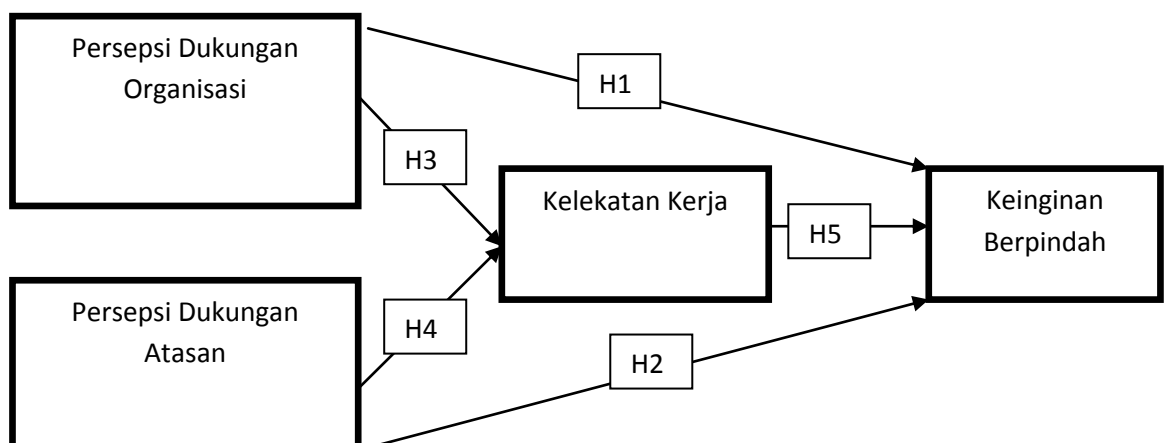
mengemukakan bahwa dalam penelitiannya memiliki hubungan persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap keinginan berpindah dengan dimediasi oleh *job embeddedness*. beberapa penelitian terdahulu, Einsenberger & hucharski (2002), David Dawley, Jeffery D, & Neil S. Buklew (2010), Hipotesis6: Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan bahwa job embeddedness mediasi pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap keinginan berpindah.

Persepsi Dukungan Atasan (*Perceived Organizational Support*) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* melalui mediasi *Job Embeddedness*

karyawan akan merasa senang, bangga, dan apalagi hal ini membuat seorang karyawan akan lekat dengan pekerjaannya. Dengan ini seorang karyawan dapat dipercayai oleh dukungan atasan jika selama bekerja bisa memberikan yang terbaik untuk perusahaannya dan selaku atasannya sendiri, dengan memberikan yang terbaik untuk karyawan, maka karyawan akan memberikan juga yang terbaik, maupun itu dalam bekerja atau diluar kerja.

Dukungan atasan terhadap karyawan sangat penting, karena jika karyawan dalam bekerja ada sesuatu pekerjaan yang tidak karyawan mengerti, maka dukungan atasan yang memberitahukan kepada karyawanapa yang sulit dalam suatu pekerjaanya, dan akan dibantu oleh atasan. Karyawan akan memiliki tingkat kinerja yang baik untuk perusahaan dan, karyawan akan merasa bahwa kontribusi mereka dihargai oleh dukungan organisasi, dukungan atasan peduli tentang kesejahteraan karyawan. Adapun penelitian menurut David & Jeffery (2010) menemukan dalam penelitiannya memiliki hubungan persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap keinginan berpindah dengan dimediasi oleh *job embeddedness*. Hipotesis7: job embeddedness mediasi pengaruh Persepsi Dukungan Atasan terhadap keinginan berpindah

MODEL PENELITIAN



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

METODE PENELITIAN

Objek dan Subjek Penelitian

Obyek penelitian ini adalah PT BANK BRI Katamso yang berlokasi di Jl. Brigjen Katamso, Prawirodirjan, Gondomanan, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewah Yogyakarta 55121. Peneliti mengambil subyek penelitian adalah seluruh karyawan yang berjumlah 120 karyawan tetap

Data dan Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian menggunakan survey dengan metode kuesioner. Untuk memperoleh data primer yakni data yang bersumber dari objek penelitian atau perusahaan yang akan diteliti, dengan cara memberikan kuesioner kepada responden mengenai masalah persepsi dukungan organisasi, persepsi dukungan atasan, *turnover intention*, *job embeddedness*.

Analisa Data

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan analisis regresi untuk mengetahui pengaruh hubungan antar variabel dan menggunakan model persamaan *structural equation modeling* (SEM) digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan variabel independen (POS), (PSS), terhadap variabel dependen (*turnover intention*) dengan variabel mediasi (*job embeddedness*). SEM merupakan suatu teknik modeling statistika yang telah digunakan secara luas dalam ilmu perilaku (*behavior science*) yang memungkinkan pengujian suatu rangkaian hubungan yang relative kompleks. Untuk pengolahan data, peneliti menggunakan perangkat lunak AMOS (*Program Analysis Moment of Structural*).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Validitas & Uji Reliabilitas

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas& Reliabilitas

Variabel	Butir	FactorLoading	Component Reliability
Persepsi Dukungan Organisasi	PDO1	0,775	0,9274
	PDO2	0,818	
	PDO3	0,777	
	PDO4	0,692	
	PDO5	0,763	
	PDO6	0,778	
	PDO7	0,850	
	PDO8	0,768	
Persepsi Dukungan Atasan	PDA1	0,716	0,7483
	PDA2	0,672	
	PDA3	0,728	
Job Embeddedness	JE1	0,853	0,9651
	JE2	0,825	
	JE3	0,815	

	JE4	0,821	
	JE5	0,859	
	JE6	0,809	
	JE7	0,824	
	JE8	0,831	
	JE9	0,785	
	JE10	0,849	
	JE11	0,842	
	JE12	0,844	
	JE13	0,765	
Turnover Intention	TI1	0,798	0,8740
	TI2	0,831	
	TI3	0,728	
	TI4	0,826	

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2019

Untuk uji validitas data formal yang menggunakan AMOS versi 22 dari seluruh daftar pertanyaan yang mewakili setiap variabel yang diujikan. Menurut Ghozali (2011), data dikatakan valid apabila nilai *factor loading* > 0,5. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh indikator pertanyaan yang mewakili 4 variabel dinyatakan valid dengan nilai > 0,5. Ghozali (2011) menyatakan bahwa hasil pengujian dikatakan reliabel jika memiliki nilai *construct reliability* > 0,7. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa nilai *C.R* pada 4 variabel penelitian yang nilai masing-masing variabel lebih besar dari 0,7. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan instrumen penelitian tersebut reliabel sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

2. Hasil Analisis Deskriptif

Tabel 4.7
Statistik Deskriptif Variabel Persepsi Dukungan Organisasi

	N	Minimum	Maximum	Mean
PDO1	120	2	5	4.04
PDO2	120	2	5	3.94
PDO3	120	2	5	3.94
PDO4	120	2	5	3.87
PDO5	120	2	5	3.93
PDO6	120	2	5	3.94
PDO7	120	2	5	3.96
PDO8	120	2	5	3.97
Rata-rata				3.95

Sumber: data primer yang Diolah, 2019

Pada table 4.7 diatas dapat diketahui bahwa statistic deskriptif responden dalam memberikan penilaian setiap item variabel-variabel menunjukkan tingkat

penilaian responden terhadap variable persepsi dukungan organisasi. Rata-rata penelitian responden dalam penilaian ini ialah 3.95 dengan skor maksimal 5 dan minimum 2. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel persepsi dukungan organisasi kategori ini adalah tinggi.

Tabel 4.8
 Statistik Deskriptif Variabel Persepsi Dukungan Atasan

	N	Minimum	Maximum	Mean
PDA1	120	2	5	3.79
PDA2	120	2	5	3.70
PDA3	120	2	5	3.92
Rata-rata				3.80

Sumber: data primer yang Diolah, 2019

Pada table 4.8 diatas dapat diketahui bahwa statistic deskriptif responden dalam memberikan penilaian setiap item variabel-variabel menunjukkan tingkat penilaian responden terhadap variable persepsi dukungan atasan. Rata-rata penelitian responden dalam penilaian ini ialah 3.80 dengan skor maksimal 5 dan minimum 2. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel persepsi dukungan atasan kategori ini adalah tinggi.

Tabel 4.9
 Statistik Deskriptif Variabel *Job Embeddedness*

	N	Minimum	Maximum	Mean
JE1	120	2	5	4.03
JE2	120	2	5	4.13
JE3	120	2	5	4.04
JE4	120	2	5	4.00
JE5	120	2	5	4.01
JE6	120	2	5	4.03
JE7	120	2	5	4.01
JE8	120	2	5	3.99
JE9	120	2	5	4.03
JE10	120	2	5	4.09
JE11	120	2	5	4.04
JE12	120	2	5	3.98
JE13	120	2	5	3.93
Rata-rata				4.02

Sumber: data primer yang Diolah, 2019

Pada table 4.9 diatas dapat diketahui bahwa statistic deskriptif responden dalam memberikan penilaian setiap item variabel-variabel menunjukkan tingkat penilaian responden terhadap variable *job embeddedness*. Rata-rata penelitian responden dalam penilaian ini ialah 4.02 dengan skor maksimal 5 dan minimum 2. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel *job embeddedness* kategori ini adalah tinggi.

Tabel 4.10
 Statistik Deskriptif Variabel *Turnover Intention*

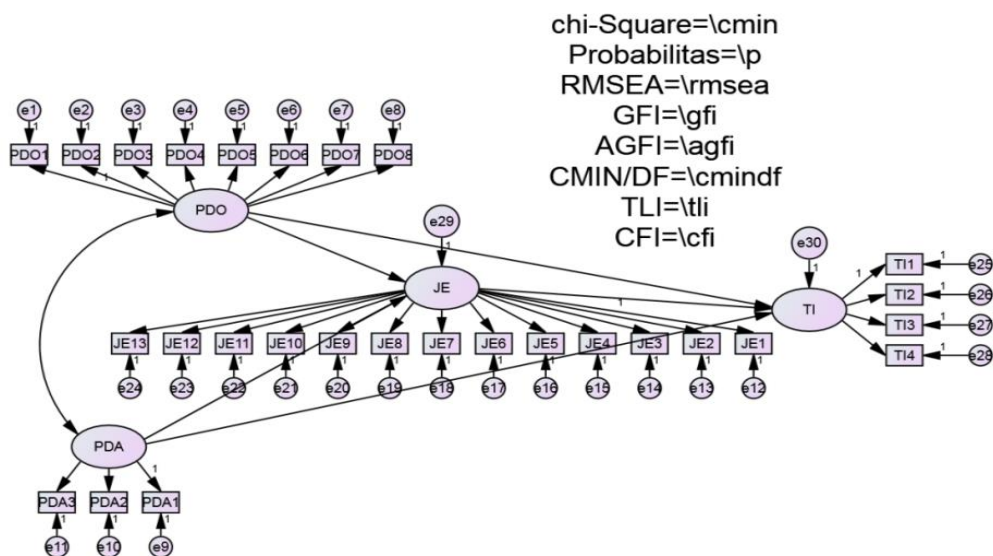
	N	Minimum	Maximum	Mean
TI1	120	1	4	2.08
TI2	120	1	4	2.04
TI3	120	1	4	2.04
TI4	120	1	4	1.94
Rata-rata				2,03

Sumber: data primer yang Diolah, 2019

Pada table 4.10 diatas dapat diketahui bahwa statistic deskriptif responden dalam memberikan penilaian setiap item variabel-variabel menunjukkan tingkat penilaian responden terhadap variable *turnover intention*. Rata-rata penelitian responden dalam penilaian ini ialah 3.94 dengan skor maksimal 4 dan minimum 1. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel *turnover intention* kategori ini adalah rendah.

Hasil Uji Penelitian (Uji Hipotesis)

1. Pengembangan model dalam penelitian ini didasarkan atas konsep analisis data yang telah di jelaskan pada Bab II. Secara umum model tersebut terdiri dari dua variabel independen (eksogen) yaitu persepsi dukungan organisasi dan persepsi dukungan atasan, satu variabel dependen (endogen) yaitu *turnover intention* dan variabel mediasi yaitu *job embeddedness*.
2. Menyusun Diagram Jalur (Path Diagram)
Langkah kedua adalah menggambarkan kerangka penelitian dalam sebuah diagram alur (path diagram). Kesepakatan yang ada dalam penggambaran diagram alur telah dikembangkan oleh AMOS, sehingga tinggal menggunakannya saja.
3. Konversi diagram ke dalam persamaan struktural



4. Matriks input dan estimasi model

a. Ukuran sampel

Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 120 responden. Jika mengacu pada ketentuan yang berpendapat bahwa jumlah sampel yang representatif adalah sekitar 100-200 (Ghozali, 2017). Maka, ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi yang di perlukan uji SEM.

b. Uji normalitas data

Secara univariate mayoritas berdistribusi normal karena nilai critical ratio (c.r) untuk kurtosis (keruncingan) maupun skewness (kemencengan), berada dalam rentang -2,58 sampai +2,58. Sedangkan secara multivariate data memenuhi asumsi normal karena nilai -1,429 berada di dalam rentang $\pm 2,58$.

c. Uji outlier

Perhitungan batas akhir outlier menggunakan CHIINV dengan memasukkan probabilitas 0,001 dan degree of freedom sejumlah variabel yang terukur adalah 28 item. Dan dari hasil perhitungan batas akhir outlier, tidak ada data yang menunjukkan outlier.

5. Identifikasi model struktural

Tabel 4.13 Notes For Model

Number of distinct sample moments:	406
Number of distinct parameters to be estimated:	62
Degrees of freedom (406- 62):	344

Hasil output AMOS diatas menunjukkan nilai *df* model sebesar 344. Hal ini mengindikasikan bahwa model termasuk kategori *over-identified* ($df > 0$), karena memiliki nilai *df* positif. Oleh karena itu analisa data bisa di lanjutkan ke tahap selanjutnya.

6. Menilai kriteria *goodness of fit*

Tabel 4.14 Menilai Goodness Of Fit

<i>Goodness Of Fit Index</i>	<i>Cut-off Value</i>	Model Penelitian	Model
<i>Significant probability</i>	≥ 0.05	0,002	Marginal
RMSEA	≤ 0.08	0,044	Fit
GFI	≥ 0.90	0,806	Marginal
AGFI	≥ 0.80	0,770	Marginal
CMIN / DF	≤ 2.0	1,229	Fit
TLI	≥ 0.90	0,967	Fit
CFI	≥ 0.90	0,970	Fit

Berdasarkan Hasil pada Tabel 4.14, dapat dilihat bahwa model penelitian mendekati sebagai model good fit.

CMIN/DF merupakan indeks kesesuaian parsimonious yang mengukur goodness of fit model dengan jumlah koefisien-koefisien estimasi yang diharapkan untuk mencapai kesesuaian. Hasil CMIN/DF pada penelitian ini 1,229 menunjukkan bahwa model penelitian fit.

Goodnes of Fit Indeks (GFI) menunjukkan tingkat kesesuaian mdel secara keseluruhan yang dihitung dari residual kuadrat dari model yang diprediksi dibandingkan data sebenarnya. Nilai GFI pada model ini adalah 0,806. Nilai mendekati dengan tingkat yang direkomendasikan $\geq 0,90$ menunjukkan model penelitian marginal fit.

RMSEA adalah indeks yang digunakan untuk mengkompensasi nilai chi-square dalam sampel yang besar. Nilai RMSEA penelitian ini adalah 0,044 dengan nilai yang direkomendasikan yaitu $\leq 0,08$ hal inimenunjukkan model penelitian fit.

AGFI adalah GFI yang disesuaikan dengan rasio antara degree of freesom yang diusulkan dan degree of freedom dari null model. Nilai AGFI pada model ini adalah 0,770. Nilai mendekati dengan tingkat yang direkomendasikan $\geq 0,80$ menunjukkan model penelitian fit.

TLI merupakan imdeks kesesuaian yang kurang dipengarui ukuran sampel. Nilai TLI pada penelitian ini adalah 0,967 dengan nilai yang direkomendasikan yaitu $\geq 0,90$ hal inimenunjukkan model penelitian fit.

CFI merupakan indeks yang relative tidak sensitive terhadap besarnya sampel dan kerumitan model. Nilai CFI pada penelitian ini adalah 0,970 dengan nilai yang direkomendasikan yaitu $\geq 0,90$ hal inimenunjukkan model penelitian fit. Berdasarkan keseluruhan pengukuran goodness of fit diatas mengindikasi bahwa model yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Pengujian Hipotesis

Tabel 4.1 5 Hubungan antar variabel

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Hipotesis
<i>Turnover Intention</i>	<---	Persepsi Dukungan Organisasi	-0,163	.077	-2.118	0,034	Negatif Signifikan
<i>Turnover Intention</i>	<---	Persepsi Dukungan Atasan	-0,244	.110	-2.216	0,027	Negatif Signifikan
<i>Job Embeddedness</i>	<---	Persepsi Dukungan Organisasi	0,447	.106	4.231	0,000	Positif Signifikan
<i>Job Embeddedness</i>	<---	Persepsi Dukungan Atasan	0,569	.136	4.189	0,000	Positif Signifikan
<i>Turnover Intention</i>	<---	<i>Job Embeddedness</i>	-0,609	.102	-5.996	0,000	Negatif Signifikan

Berdasarkan tabel 4.15 dapat dijelaskan hubungan antar variabel.

1. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Keinginan Berpindah

Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* diperoleh sebesar -0,163 dan nilai *C.R* -2,118 hal ini menunjukkan bahwa hubungan persepsi dukungan organisasi dengan keinginan berpindah negatif. Artinya semakin baik persepsi dukungan organisasi maka akan menurunkan keinginan berpindah. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,034 ($p < 0,05$), sehingga (H1) yang berbunyi “**persepsi dukungan organisasi berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah**” H2 : **Pengaruh *Job Involvement* terhadap *Turnover Intention***. terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara persepsi dukungan atasan dengan keinginan berpindah.

2. Pengaruh Persepsi Dukungan Atasan terhadap keinginan berpindah

Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* diperoleh sebesar -0,244 dan nilai *C.R* -2,216 hal ini menunjukkan bahwa hubungan persepsi dukungan atasan dengan keinginan berpindah negatif. Artinya semakin baik persepsi dukungan atasan maka akan menurunkan keinginan berpindah. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,027 ($p < 0,05$), sehingga (H2) yang berbunyi “**persepsi dukungan atasan berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah**” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara persepsi dukungan atasan dengan keinginan berpindah.

3. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap *Job Embeddedness*

Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* diperoleh sebesar 0,447 dan nilai *C.R* 2,231 hal ini menunjukkan bahwa hubungan persepsi dukungan organisasi dengan *job embeddedness* positif. Artinya semakin baik persepsi dukungan organisasi maka akan meningkatkan *job embeddedness*. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$), sehingga (H3) yang berbunyi “**persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap *job embeddedness***” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara persepsi dukungan organisasi dengan *job embeddedness*.

4. Pengaruh Persepsi Dukungan Atasan terhadap *Job Embeddedness*

Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* diperoleh sebesar 0,569 dan nilai *C.R* 4,189 hal ini menunjukkan bahwa hubungan persepsi dukungan atasan dengan *job embeddedness* positif. Artinya semakin baik persepsi dukungan atasan maka akan meningkatkan *job embeddedness*. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$), sehingga (H4) yang berbunyi “**persepsi dukungan atasan berpengaruh positif terhadap *job embeddedness***” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara persepsi dukungan atasan dengan *job embeddedness*.

5. Pengaruh *Job Embeddedness* terhadap Keinginan Berpindah

Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* diperoleh sebesar -0,609 dan nilai *C.R* -5,996 hal ini menunjukkan bahwa hubungan *job embeddedness* dengan keinginan berpindah negatif. Artinya semakin baik *job embeddedness* maka akan menurunkan keinginan berpindah. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$), sehingga (H_5) yang berbunyi “***job embeddedness* berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah**” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara *job embeddedness* dengan keinginan berpindah.

6. Pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap keinginan berpindah melalui *job embeddedness* sebagai variabel mediasi

keinginan berpindah dimediasi oleh *job embeddedness* membandingkan antara nilai *direct effect* lebih kecil jika dibandingkan dengan nilai *indirect effect*, pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai $(-0,164 < -0,273)$ hal ini menunjukkan bahwa *job embeddedness* memediasi pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap keinginan berpindah. Artinya semakin baik persepsi dukungan organisasi maka akan meningkatkan *job embeddedness*, dan berdampak pada mengurangi keinginan berpindah. Sehingga (H_6) yang berbunyi “**persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap keinginan berpindah dengan dimediasi oleh *job embeddedness***” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara tidak langsung antara persepsi dukungan organisasi dengan keinginan berpindah

7. Pengaruh persepsi dukungan atasan terhadap keinginan berpindah melalui *job embeddedness* sebagai variabel mediasi

Pengaruh antara persepsi dukungan atasan terhadap keinginan berpindah dimediasi oleh *job embeddedness* dapat dilihat bahwa nilai *standardized direct effect* jika dibandingkan dengan nilai *standardized indirect effect* pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai $(-0,215 < -0,305)$ hal ini menunjukkan bahwa *job embeddedness* memediasi pengaruh persepsi dukungan atasan terhadap keinginan berpindah. Artinya semakin baik persepsi dukungan atasan maka akan meningkatkan *job embeddedness*, dan berdampak pada mengurangi keinginan berpindah. Sehingga (H_7) yang berbunyi “**persepsi dukungan atasan berpengaruh terhadap keinginan berpindah dengan dimediasi oleh *job embeddedness***” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara tidak langsung antara persepsi dukungan atasan dengan keinginan berpindah.

Tabel 4.16

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	Persepsi Dukungan Atasan	Persepsi Dukungan Organisasi	Job Embeddedness	Turnover Intention
Job Embeddedness	.467	.418	.000	.000
Turnover Intention	-.215	-.164	-.653	.000

Tabel 4.17

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	Persepsi Dukungan Atasan	Persepsi Dukungan Organisasi	Job Embeddedness	Turnover Intention
Job Embeddedness	.000	.000	.000	.000
Turnover Intention	-.305	-.273	.000	.000

Sumber: data primer yang Diolah, 2019

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis (H1) Persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap keinginan berpindah.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis (H2) Persepsi dukungan atasan berpengaruh terhadap keinginan berpindah.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis (H3) Persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap job embeddedness.
4. Berdasarkan hasil uji hipotesis (H4) Persepsi dukungan atasan berpengaruh terhadap job embeddedness.
5. Berdasarkan hasil uji hipotesis (H5) Job embeddedness berpengaruh terhadap keinginan berpindah.
6. Berdasarkan hasil uji hipotesis (H6) Persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap keinginan berpindah dengan dimediasi oleh *job embeddedness*.
7. Berdasarkan hasil uji hipotesis (H7) Persepsi dukungan atasan berpengaruh terhadap keinginan berpindah dengan dimediasi oleh *job embeddedness*

Berdasarkan hasil uji hipotesis (H7) Persepsi dukungan atasan berpengaruh terhadap keinginan berpindah dengan dimediasi oleh *job embeddedness*.

Saran penelitian

1. Bagi Perusahaan

Bagi pihak manajemen perusahaan hendaknya mampu memperhatikan dukungan organisasi yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan, agar karyawan merasa diperhatikan, kepedulian, oleh perusahaan sehingga dapat menurunkan niat mereka untuk meninggalkan perusahaan dan dapat meningkatkan profitabilitas perusahaan seiring dengan meningkatnya pemeliharaan karyawan yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan.

2. Bagi peneliti yang akan datang

- a. Diharapkan bagi peneliti yang akan datang sebelum menyebarkan kuesioner menjelaskan terlebih dahulu secara singkat terkait variabel yang akan diteliti sehingga responden paham dengan item pertanyaan dalam kuesioner yang akan diisi.
- b. Sebaiknya bagi peneliti yang akan datang ketika menyebar kuesioner, meminta izin untuk tetap mengontrol secara langsung perkembangan kuesioner atau menyebar sendiri kepada para responden agar ketika responden menjawab sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Keterbatasan penelitian

Peneliti menyadari dalam penelitian ini menemui beberapa keterbatasan antara lain:

1. Kalimat pertanyaan dalam kuesioner yang sulit dimengerti sehingga memungkinkan adanya perbedaan pemahaman antara peneliti dengan responden yang akan mempengaruhi jawaban dari responden sehingga hasil yang didapatkan kurang maksimal.
2. Ketika menyebar kuesioner, peneliti hanya menitipkan kepada bagian Sekretariat SDM, sehingga peneliti tidak dapat memastikan apakah semua responden mengisi kuesioner sesuai dengan yang dialami masing-masing atau tidak.
3. Kurangnya jurnal pendukung mediasi pada hipotesis 6 & 7

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, D. S. (2003). The Role Of Perceived Organizational Support And Supportive Human Resource Practices In The Turnover Process. *Journal Of Management*, vol. 29,99-118.
- Allen, N., & Meyer, J. (1990). The Measurement and Antecedent of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. . Jakarta: Rineka Cipta .
- Bhate, Rucha. (2013). *Supervisor Supportiveness: Global Perspectives*. Quick Insights 3. Sloan Center On Aging & Work At Boston College.
- Eisenberger, R. C. (1987). *Reciprocation ideology*. *Journal of personality and social psychology*, vol. 53,743-750.
- Eisenberger, R., Armeli S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L (2001). Reciprocation of Perceived Organizational Support. . *Journal of Applied Psychology*, vol. 86, 42-51 .
- Erickson, R. d. (2007).Reducing Attrition After Downsizing, Analyzing The Effect Organizational Support, Perceived Supervisor Support And Gender On Organizational Commitment. *Internasioanl Journal of Organizational Analysis*, vol. 151,35-55.
- Eisenberger, P. N. (2014).Perceived Organizational Support and Risk Taking. *Journal of Managerial Psychology*, Vol.29 Iss 2 pp .
- Eisenberger,&Huntington.(1986).Perceived Organizational Support. *Journal of applied psychology* | Vol.71 No.3 .
- Fany Silvia & Ade Irma Suryani. (2017).Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Persepsi Dukungan Atasan Terhadap Keinginan Berpindah Dengan *Job Embeddedness* Sebagai Variabel Mediasi. *Journal indigenous* vol.19 No 2.2017.
- Felps. (2009).The Effect of Job Embeddedness on Organizational Cynicism and Employee Performance: A study on Sadat City University.*Internasional JournalJournal of Business Administration*, vol 6 1.

- Ghozali, I. (2005). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. (2008). *Structural Equation Modeling, Teori, konsep dan Aplikasi dengan program LISREL 8.80*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. (2011). *Model Persamaan Struktural Konsep dan aplikasidengan Program AMOS 22.0*. Semarang : Undip.
- Graen. (1975). Perceived Supervisor Support: Contributions to Perceived Organizational Support and Employee Retention. *Journal of Applied Psychology*. vol 87 3, 565-573.
- Hartiningih, P. T. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasi Konflik Peran Terhadap Keinginan Berpindah dengan Kepuasan Kerja, Akuntabilitas.
- Ida Ayu Putri Rarasanti, Wayan Suasana. (2016). Pengaruh Job Embeddedness, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, vol 5, no. 7, 4690-4718.
- Levinson. (2002). Perceived Organizational Support and Turnover Intention: The Mediating Effect of Personal Sacrifice and Job fit. *Psychology*, vol. 150 3, 238-257.
- Mobley. (1978). *Journal of Applied Psychology. An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover*.
- Mobley, W.H. (2000). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Meyer, J. P. (2002). Affective, Continuance, And Normative Commitment To The Organization: A Meta-Analysis Of Antecedents, Correlates, And Consequences. *Journal of Vocational Behavior*.
- Mitchell. (2009). Turnover Intention: How Coworkers Job Embeddedness and Search behavior influence quitting. *Academy of Management Journal*, vol. 52, 545-561.
- Mitchell, L. d. (2004). The Effect of Job Embeddedness on Organizational Cynicism and Employee Performance: A study on Sadar City University. *Internasioanl Journal of Business Administration*. vol 6.
- Mitchell. T. R., Holtom, B. C., Lee T., Sablinski, C.J., & Erez, M (2001). Why People Stay: Using Job Embeddedness To Predict Voluntary Turnover. *Academy Of Management Journal*, vol. 44, 1102-1121.

- Meyer, J. P. (2002). Affective, Continuance, And Normative Commitment To The Organization: A Meta-Analysis Of Antecedents, Correlates, And Consequences. *Journal of Vocational Behavior*.
- Poweli, D. M. (2003). Side-bet theory and the three component model of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*.
- Rhoades, & Eisenberger. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology, Vol.87 No.4*.
- Richard Gunawan Putra, Maria Valentina Bastari, Endowijaya Kartika. (2015) Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator Di Restoran X Surabaya. *Journal Article*.
- Ramesh and Gelfand, T. L. (2010). Effect Of Job Embeddedness, Job Satisfaction, And Organizational Commitment On Employee Turnover Intention. *Tazkiya Journal of Psychology*.
- Siti Nur Qalbi, Muhammad Jufri, Nur Afni Indahari. (2016). The Effect Of Job Embeddedness To Turnover Intention Of Caroline Officers Employee In Pt. Infomedia Nusantara. *Jurnal Psikologi Jambi, Vol 1, No 1, 48-58*.