



RESEARCH ARTICLE

Relationship Between Perceived Organizational Support with Turnover Intention In Female Employees

Himmatul Islamiyati¹, Alimatus Sahrah²

Published online: 25 December 2022.

Abstract

One way that must be taken in order to survive and compete is to maintain and empower human resources. This study aims to determine the relationship between perceived organizational support and turnover intention of female employees in DKI Jakarta. The research subjects were 118 female employees in DKI Jakarta who work in private companies. The data collection method in this study used was turnover intention scale and perceived organization support scale. The data were analyzed using the product moment correlation test, the results showed the magnitude of the correlation coefficient of $(r_{xy}) = -0.547$ with $p = 0.000$ ($p < 0.050$). This shows that there is a negative relationship between perceived organizational support and turnover intention of female employees in DKI Jakarta, hypothesis in this research was accepted.

Keywords: perceived organizational support, turnover intention, female employees

Abstrak

Salah satu cara yang harus diambil agar perusahaan bisa bertahan dan bersaing adalah dengan mempertahankan dan memberdayakan sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *perceived organizational support* dengan *turnover intention* pada karyawan wanita di DKI Jakarta. Subjek dalam penelitian berjumlah 118 orang dengan karakteristik karyawan wanita yang berlokasi tempat kerja di DKI Jakarta dan bekerja di perusahaan swasta. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala *turnover intention* dan skala *perceived organizational support*. Data dianalisis dengan menggunakan uji korelasi *product moment*, hasilnya menunjukkan besarnya koefisien korelasi sebesar $(r_{xy}) = -0,547$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,050$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara *perceived organizational support* dengan *turnover intention* pada karyawan wanita di DKI Jakarta, sehingga hipotesis diterima.

Keywords: perceived organizational support, turnover intention, karyawan wanita

PENDAHULUAN

Salah satu cara yang harus diambil perusahaan agar perusahaan bisa bertahan dan bersaing adalah dengan mempertahankan dan memberdayakan sumber daya manusia (Wiguna & Supriyatin, 2018). Saat ini sumber daya manusia di perusahaan tidak hanya diisi oleh laki-laki, seiring berjalannya waktu, wanita tidak hanya bekerja di rumah, namun wanita juga memilih untuk bekerja di luar rumah (Husniyati, 2021). Beberapa alasan mengapa wanita

bekerja di luar rumah adalah karena ingin membantu ekonomi keluarga atau karena ingin menggapai cita-cita dan berkarya (Mayangsari & Amalia, 2018). Meskipun begitu, menurut Hom, Roberson, dan Ellis (2008) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa wanita lebih sering melakukan *turnover intention* dibandingkan dengan pria.

Perusahaan tidak terlepas dari isu pergantian karyawan atau *turnover*, namun penting bagi perusahaan untuk mengetahui dan menciptakan strategi yang dapat meminimalisir terjadinya *turnover* karyawan. Menurut Firdaus (2017) fenomena *turnover* sering terjadi terutama di perusahaan swasta. Proses terjadinya *turnover* diawali oleh kondisi yang disebut dengan *turnover intention* (Widjaya et al., 2008). Oleh karena itu, perusahaan perlu mengetahui lebih jauh mengenai penyebab seorang karyawan memiliki *turnover intention*, agar *turnover* dapat ditekan seminimal mungkin dengan mengatasi kendala-kendala yang menyebabkan seorang karyawan memiliki *turnover intention*, terutama yang disebabkan oleh perusahaan (Tanuwijaya & Harjanti, 2016).

^{1,2}Universitas Mercu Buana Yogyakarta

*) *corresponding author*

Himmatul Islamiyati

Email:

Karyawan yang memiliki *turnover intention* akan mengurangi kontribusinya seperti bekerja dengan tidak sepenuh hati, menurunkan kualitas kerja, dan mangkir sebagai akibat dari kekecewaannya (Kurniawan & Tamrin, 2019). *Turnover* karyawan akan berdampak pada serangkaian biaya dan kerugian perusahaan. Dampak dari *turnover* yang tinggi yaitu menyebabkan masalah moral bagi karyawan yang ada dan menambah biaya tambahan mulai dari rekrutmen, proses administrasi karyawan baru, pelatihan, serta hilangnya peluang (Sarjito & Sahrah, 2020). *Turnover* pada karyawan menyebabkan berbagai macam konsekuensi, oleh karena itu perusahaan perlu untuk mendeteksinya lebih awal (Staffelbach, 2008). Selain itu, Wiguna dan Supriyatin (2018) juga mengungkapkan bahwa perusahaan perlu mempertahankan dan mengendalikan tingkat *turnover* pada perusahaannya. Mencegah terjadinya *turnover* dapat dilakukan dengan memahami *turnover intention* pada karyawan, hal ini sesuai dengan pendapat Staffelbach (2008) bahwa mengungkapkan *turnover intention* pada karyawan dapat membantu perusahaan untuk memperkirakan *turnover* yang sebenarnya.

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Bakhtiar (2016) kepada 105 responden dengan kriteria karyawan di DKI Jakarta, hasilnya menunjukkan bahwa 27% responden memiliki keinginan untuk pindah dari perusahaan tempatnya bekerja saat ini. Apabila hasil survei ini diproyeksikan dengan mayoritas jumlah karyawan di DKI Jakarta pada tahun 2016 yang sebanyak 4.57 juta, maka terdapat 54-135 karyawan yang memiliki keinginan untuk pindah dalam satu perusahaan (Bakhtiar, 2016).

Menurut Mobley (2011) *turnover intention* merupakan tendensi atau intensi karyawan untuk mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya atau berpindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain sesuai pilihannya sendiri. *Turnover intention* sebagai kesediaan karyawan atau upaya dalam meninggalkan tempat kerja saat ini secara sukarela (Takase, 2010). *Turnover intention* adalah pemikiran karyawan untuk berhenti dan keinginan untuk mencari pekerjaan lain di luar organisasi (Jaharuddin & Zainol, 2019).

Mobley (1986) mengemukakan tiga aspek dari *turnover intention*, yaitu pertama, aspek pikiran untuk keluar (*thinking of quitting*) merupakan kejadian saat seorang karyawan memiliki pemikiran untuk keluar dari pekerjaannya atau tetap bekerja di perusahaan. Kedua, aspek intensi mencari pekerjaan lain (*intention to search*) merupakan kejadian ketika seorang karyawan memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan di luar perusahaan tempatnya bekerja. Ketiga, aspek niat untuk keluar (*intention to quit*) merupakan kejadian saat seorang karyawan mulai menampakkan perilaku-perilaku tertentu yang menampakkan keinginan untuk keluar dari perusahaan tempatnya bekerja.

Pada tanggal 20 Maret sampai dengan tanggal 30 Maret 2022, peneliti melakukan wawancara secara *online* untuk mengetahui fenomena *turnover intention* pada karyawan wanita yang bekerja di perusahaan swasta dan berlokasi di DKI Jakarta. Wawancara dilakukan terhadap 10 orang karyawan wanita yang terdiri dari 7 orang karyawan yang berusia 18-29 tahun, 2 orang karyawan yang berusia 30-39 tahun, dan 1 orang karyawan berusia 40-49 tahun.

Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa 8 dari 10 subjek memiliki permasalahan *turnover intention*, hal ini dikarenakan subjek memenuhi tiga aspek *turnover intention* yang dikemukakan Mobley (1986). Pada aspek pikiran untuk keluar (*thinking of quitting*), subjek memiliki pikiran untuk keluar dari perusahaan. Pada aspek intensi mencari pekerjaan lain (*intention to search*), subjek

mempunyai keinginan untuk mencari pekerjaan di luar perusahaan tempatnya bekerja. Pada aspek niat untuk keluar (*intention to quit*), subjek memiliki niat untuk mengundurkan diri dari perusahaan tempatnya bekerja.

Menurut Staffelbach (2008) *turnover intention* dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor psikologi, faktor ekonomi, dan faktor demografis. Faktor psikologi terkait dengan proses dan perilaku mental karyawan, seperti harapan, kepuasan kerja, komitmen organisasi, keterlibatan kerja, atau efektifitas. Konseptualisasi psikologis dari *turnover* berkaitan dengan faktor-faktor yang dipengaruhi oleh emosi, sikap atau persepsi karyawan (Mueller & Price, 1990). Penelitian ini berfokus pada persepsi karyawan mengenai dukungan organisasi atau yang dinamakan *perceived organizational support* (POS). *Perceived organizational support* (POS) atau persepsi dukungan organisasi didefinisikan sebagai persepsi seorang karyawan tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli akan kesejahteraannya (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Rhoades dan Eisenberger (2002) mengemukakan tiga aspek dari POS, yaitu pertama, aspek keadilan (*fairness*) merupakan aturan prosedural yang berfokus pada keadilan dan ketidakadilan mengenai distribusi sumber daya pekerjaan yang meliputi gaji, promosi, maupun peraturan-peraturan yang sesuai harapan karyawan. Kedua, aspek dukungan atasan (*supervisor support*), merupakan penilaian umum yang dikembangkan oleh karyawan melalui derajat dukungan atasan yang peduli akan kesejahteraannya. Ketiga, aspek penghargaan organisasi serta kondisi pekerjaan (*organizational rewards and job conditions*) merupakan pengakuan atas hasil kerja yang diberikan kepada karyawan seperti pemberian bonus, jabatan, jaminan kerja, *job security*, dan pelatihan.

Dukungan yang diberikan oleh organisasi dan pemimpin membantu memperkuat ikatan emosional karyawan, yang merupakan penentu penting dari dedikasi dan komitmen organisasi (Tian et al., 2014). Selain itu, dukungan yang diberikan oleh organisasi akan membuat karyawan merasa bahwa dirinya dihargai, sehingga membuat karyawan memiliki keinginan untuk membalas dukungan yang dirasakan dengan berusaha melakukan yang terbaik untuk kesuksesan perusahaan, hal ini sejalan dengan pendapat dari Rhoades dan Eisenberger (2002) yakni ketika karyawan memiliki persepsi bahwa organisasi menghargai kontribusi dan peduli akan kesejahteraannya, maka karyawan akan membalas dukungan yang dirasakan tersebut dengan meningkatkan komitmen, loyalitas, dan kinerjanya. Ketika rasa percaya dan komitmen karyawan terhadap perusahaannya meningkat, maka akan mengurangi kemungkinan kelelahan kerja dan *turnover intention* di antara karyawan (Cuyper et al., 2012). Oleh karena itu, *perceived organizational support* dapat mengurangi atau bahkan mencegah terjadinya *turnover intention* di antara karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian dari Afsar dan Badir (2017) bahwa tingkat POS yang tinggi dapat menurunkan *turnover intention* pada karyawan. Selain itu, penelitian dari Gao et al. (2020) menyatakan bahwa *perceived organizational support* memiliki hubungan negatif dan signifikan dengan *turnover intention*.

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dikemukakan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *perceived organizational support* dengan *turnover intention* pada karyawan wanita di DKI Jakarta.

METODE

Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah *turnover intention* sedangkan variabel bebas pada penelitian ini adalah *perceived organizational support*. Subjek penelitian dipilih dengan pertimbangan atau kriteria yang telah ditentukan. Jumlah subjek penelitian ditetapkan sebanyak 118 subjek. Karakteristik subjek dari penelitian ini yaitu karyawan wanita yang berlokasi tempat kerja di DKI Jakarta dan bekerja di perusahaan swasta. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan alat ukur psikologi berupa skala *Likert*. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *turnover intention* dan skala *perceived organizational support*. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *product moment* dari Pearson. Peneliti menggunakan teknik tersebut karena ingin mengetahui hubungan antara *perceived organizational support* dengan *turnover intention*. Data akan dianalisis dengan menggunakan aplikasi *software* analisis statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Subjek yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan wanita yang berlokasi tempat kerja di DKI

Tabel 1.
Deskripsi Data Penelitian

Variabel	N	Data Hipotetik				Data Empirik			
		Mean	Skor		SD	Mean	Skor		SD
			Min	Max			Min	Max	
Turnover Intention	118	40	16	64	8	46,96	27	64	8,771
Perceived Organizational Support	118	80	32	128	16	85,97	61	115	11,292

Keterangan:

N = Jumlah subjek

Mean = Rerata

Min = Skor minimal atau terendah

Max = Skor maksimal atau tertinggi

SD = Standar deviasi

Setelah dilakukan uji normalitas dan linieritas sehingga semua prasyarat terpenuhi, tahap selanjutnya yaitu melakukan uji hipotesis dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* (pearson *correlation*) yang dikembangkan oleh Karl Pearson (Sugiyono, 2016). Teknik korelasi *product moment* (pearson *correlation*) digunakan untuk menentukan hubungan antara dua variabel yang diteliti yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Pedoman untuk uji korelasi adalah apabila $p < 0,050$ berarti terdapat korelasi antara variabel dan apabila $p \geq 0,050$ berarti tidak ada korelasi antara kedua variabel.

Berdasarkan hasil analisis korelasi *product moment* (pearson *correlation*), didapatkan koefisien korelasi (r_{xy}) = -0,547 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,050$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara *perceived organizational support* dengan *turnover intention* pada karyawan wanita di DKI Jakarta. Semakin tinggi *perceived organizational support* maka semakin rendah *turnover intention*. Sebaliknya, semakin rendah *perceived organizational support* maka semakin tinggi *turnover intention*.

Hipotesis yang diterima dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *perceived organizational support* dapat dianggap sebagai salah satu faktor yang dapat

Jakarta dan bekerja di perusahaan swasta. Dari kriteria subjek tersebut, didapatkan responden sebanyak 118 orang. Usia responden terentang antara 18 hingga 41 tahun, yang terbagi ke dalam empat kelompok, yaitu 18-22 tahun ($n = 18$; 15,3%), 23-27 tahun ($n = 72$; 61%), 28-32 ($n = 25$; 21,2%), dan 33-41 tahun ($n = 3$; 2,5%). Berdasarkan masa kerjanya, terentang mulai kurang dari satu tahun hingga lebih dari 5 tahun, yang terbagi menjadi tiga kelompok, yaitu satu ≤ 1 tahun ($n = 42$; 36%), lebih dari 1 tahun-5 tahun ($n = 64$; 54%), dan lebih dari 5 tahun ($n = 12$; 10%). Berdasarkan status perkawinan, mulai dari belum menikah ($n = 98$; 83%) dan menikah ($n = 20$; 17%). Berdasarkan pendidikan, mulai dari SMA/ sederajat ($n = 19$; 16,1%), D3 ($n = 8$; 6,8%), D4 ($n = 2$; 1,7%), S1 ($n = 86$; 72,9%), dan S2 ($n = 3$; 2,5%).

Deskripsi data yang disajikan dalam penelitian diperoleh dari skala *turnover intention* dan skala *perceived organizational support*, data penelitian ini akan dijadikan sebagai dasar pengujian hipotesis dengan menggunakan skor hipotetik dan skor empirik. Data skor hipotetik dan skor empirik yang dideskripsikan berisikan fungsi-fungsi statistika dasar diantaranya skor minimum, maksimum, rata-rata, jarak sebaran, dan standar deviasi. Data hipotetik didapatkan dengan rumus, sedangkan data empirik diolah dengan menggunakan aplikasi *software* analisis statistik. Berikut ini merupakan tabel deskripsi data penelitian:

mempengaruhi *turnover intention*. Ditinjau dari nilai koefisien determinasi atau (R^2) sebesar 0,299, variabel *perceived organizational support* memberikan kontribusi sebesar 29,9% terhadap *turnover intention* pada subjek, sementara 70,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Dalam penelitian ini, aspek dari variabel *perceived organizational support* yang paling berkorelasi dengan *turnover intention* adalah aspek penghargaan organisasi serta kondisi pekerjaan (*organizational rewards and job conditions*) dengan koefisien korelasi -0,644.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil dari penelitian Wayne dkk. (1997) dan Eisenberger dkk. (2001) yang mendukung adanya hubungan negatif antara *perceived organizational support* dengan *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Meyer dan Tett (1993) juga menunjukkan korelasi negatif yang signifikan antara *perceived organizational support* dan perilaku karyawan dari keterasingan, absensi negatif, dan *turnover*.

Aspek pertama dari *perceived organizational support* adalah keadilan, yaitu suatu penilaian dari karyawan dengan melihat sejauh mana perusahaan memberikan kebijakan yang adil. Persepsi keadilan (*fairness*) membuat karyawan memiliki sikap kerja yang positif, yang meliputi kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan perilaku

kewargaan organisasi (Kaswan, 2017). Sistem penilaian kinerja yang adil dan akurat akan mengurangi niat karyawan untuk keluar dari perusahaan (Cho & Lewis, 2012). Berdasarkan hasil analisis korelasi, aspek keadilan merupakan aspek di urutan ketiga yang berkorelasi dengan variabel *turnover intention*, dengan koefisien korelasi sebesar -0,314.

Aspek kedua dari *perceived organizational support* adalah dukungan atasan, yaitu pandangan karyawan mengenai atasan dalam menghargai kontribusi ataupun peduli dengan kesejahteraan karyawan. Ketika karyawan memiliki persepsi bahwa atasan menilai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraannya, maka karyawan akan memberikan timbal balik berupa dedikasi dan loyalitas. Dedikasi dan loyalitas yang ditawarkan karyawan dilakukan dengan pengurangan ketidakhadiran dan *turnover* serta peningkatan kinerja (Rhoades & Eisenberger, 2002). Hasil penelitian dari Kalidass dan Bahron (2015) dan Maertz et al. (2007) menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan dan negatif antara persepsi dukungan atasan dengan *turnover intention* karyawan, semakin sedikit dukungan dari atasan, maka semakin besar kemungkinan karyawan akan meninggalkan organisasi. Berdasarkan hasil analisis korelasi, aspek dukungan atasan merupakan aspek di urutan kedua yang berkorelasi dengan variabel *turnover intention*, dengan koefisien korelasi sebesar -0,438.

Aspek ketiga dari *perceived organizational support* adalah penghargaan organisasi serta kondisi pekerjaan. Penghargaan merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan atas hasil kerja kerasnya di perusahaan. Menurut Cho dan Lewis (2012) ketika karyawan memiliki persepsi bahwa organisasi memberikan penghargaan yang didasarkan pada prestasi dan penilaian kinerja yang adil dan akurat, maka hal tersebut akan mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Kondisi kerja merupakan keadaan lingkungan kerja yang ada di perusahaan. Menurut penelitian dari Chiang dan Jang (2008) lingkungan tempat kerja dengan stresor kerja yang signifikan menyebabkan tingkat kelelahan karyawan yang tinggi, yang akibatnya meningkatkan *turnover* karyawan. Berdasarkan hasil analisis korelasi, aspek penghargaan organisasi serta kondisi pekerjaan merupakan aspek di urutan pertama yang paling berkorelasi dengan variabel *turnover intention*, dengan koefisien korelasi sebesar -0,644.

Berdasarkan hasil analisis kategorisasi skala *turnover intention* menunjukkan bahwa subjek yang berada dalam kategori tinggi sebanyak 54 orang (45,76%), kategori sedang sebanyak 57 orang (48,31), dan kategori rendah sebanyak 7 orang (5,93%). Dari hasil kategorisasi menunjukkan bahwa sebagian besar subjek memiliki *turnover intention* dalam kategori sedang. Berdasarkan hasil analisis kategorisasi skala *perceived organizational support* menunjukkan bahwa subjek yang memiliki *perceived organizational support* dalam kategori tinggi sebanyak 20 orang (16,95%), kategori sedang sebanyak 93 orang (78,81%), dan kategori rendah sebanyak 5 orang (4,24%). Dari hasil kategorisasi menunjukkan bahwa sebagian besar subjek memiliki *perceived organizational support* dalam kategori sedang. Dapat disimpulkan bahwa subjek penelitian ini sudah merasakan dukungan organisasi dan menunjukkan keinginan untuk keluar dari pekerjaannya saat ini, oleh karena itu subjek perlu meningkatkan persepsi positif mengenai dukungan atasan sehingga lebih nyaman dalam bekerja dan mengurangi keinginan untuk keluar dari pekerjaannya saat ini.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif antara *perceived organizational*

support dengan *turnover intention* pada karyawan wanita di DKI Jakarta. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *perceived organizational support* maka semakin rendah *turnover intention*. Sebaliknya, semakin rendah *perceived organizational support* maka semakin tinggi *turnover intention*. *Turnover intention* tidak hanya dipengaruhi oleh *perceived organizational support* melainkan masih ada variabel lain yang dapat mempengaruhinya.

Hambatan dalam penelitian ini adalah sulitnya mencari dan mendapatkan referensi jurnal maupun buku untuk referensi pustaka. Sehingga untuk peneliti selanjutnya sebaiknya menambahkan referensi pustaka karena penambahan referensi pustaka dapat memperkuat teori-teori yang digunakan dalam penelitian. Selain itu, penelitian ini hanya mengungkap satu variabel yang berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Sehingga bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat mengungkap variabel lain yang mempengaruhi *turnover intention*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif antara *perceived organizational support* dengan *turnover intention* pada karyawan wanita di DKI Jakarta. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *perceived organizational support* maka semakin rendah *turnover intention* pada karyawan wanita di DKI Jakarta. Sebaliknya, semakin rendah *perceived organizational support* maka semakin tinggi *turnover intention* pada karyawan wanita di DKI Jakarta. Dari hasil kategorisasi menunjukkan bahwa sebagian besar subjek memiliki *turnover intention* dan *perceived organizational support* dalam kategori sedang. Selain itu, aspek dari variabel *perceived organizational support* yang paling berkorelasi dengan *turnover intention* adalah aspek penghargaan organisasi serta kondisi pekerjaan (*organizational rewards and job conditions*).

REFERENCES

- Afsar, B., & Badir, Y. (2017). Workplace Spirituality, Perceived Organizational Support and Innovative Work Behavior. *Journal of Workplace Learning, 29*(2), 95–109.
- Bakhtiar, A. S. (2016). *Pengaruh Corporate Ethical Values dan Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention Pegawai di Wilayah DKI Jakarta*.
- Chiang, C. F., & Jang, S. S. (2008). An Expectancy Theory Model for Hotel Employee Motivation. *International Journal of Hospitality Management, 27*(2), 313–322.
- Cho, Y. J., & Lewis, G. B. (2012). Turnover Intention and Turnover Behavior: Implications for Retaining Federal Employees. *Review of Public Personnel Administration, 32*(1).
- Cuyper, N. D., Makikangas, A., Kinnunen, U., & Witte, H. D. (2012). Cross-lagged Associations Between Perceived External Employability, Job Insecurity, and Exhaustion: Testing Gain and Loss Spirals According to The Conservation of Resources Theory. *Journal of Organizational Behavior, 33*(6), 770–788.

- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology, 86*(1), 42–51. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.42>
- Firdaus, A. (2017). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention. *Jurnal of Economics and Business, 1*(1).
- Giao, H. N. K., Vuong, B. N., Huan, D. D., Tushar, H., & Quan, T. N. (2020). The Effect of Emotional Intelligence on Turnover Intention and The Moderating Role of Perceived Organizational Support: Evidence from The Banking Industry of Vietnam. *Sustainability, 12*(5), 1–25.
- Hom, P. W., Roberson, L., & Ellis, A. D. (2008). Challenging Conventional Wisdom About Who Quits: Revelations from Corporate America. *Journal Of Applied Psychology, 93*(1).
- Husniyati, S. (2021). Sistematis Literature Review Tentang Dilematika dan Problematika Wanita Karir : Apakah Mendahulukan Karir atau Rumah Tangga Terlebih Dahulu? *Journal of Contemporary Islamic Counselling, 1*(2), 115–126.
- Jaharuddin, N. S., & Zainol, L. N. (2019). The Impact of Work-Life Balance on Job Engagement and Turnover Intention. *The South East Asian Journal of Management, 13*(1).
- 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).
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi: Mengembangkan Perilaku Produktif dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai di Tempat Kerja*. Alfabeta.
- Kurniawan, I. S., & Tamrin, H. (2019). Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Pramuniaga. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis, 16*(2), 158–167. <https://doi.org/10.31849/jieb.v16i2.2935>
- Maertz, J. C. P., 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 Behaviour, 28*, 1059–1075.
- Mayangsari, M. D., & Amalia, D. (2018). Keseimbangan Kerja-Kehidupan Pada Wanita Karir. *Jurnal Ecopsy, 5*(1), 43. <https://doi.org/10.20527/ecopsy.v5i1.4884>
- Meyer, J. P., & Tett, R. P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-analytical Findings. *Personnel Psychology, 46*, 259–293.
- Mobley, W. H. (1986). *Pergantian Karyawan : Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. PT. Pustaka. Binaman Pressindo.
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab-Akibat dan Pengendaliannya*. Gramedia.
- Mueller, C. W., & Price, J. L. (1990). Economic, psychological, and sociological determinants of voluntary turnover. *The Journal of Behavioral Economics, 19*(3), 321–335. [https://doi.org/10.1016/0090-5720\(90\)90034-5](https://doi.org/10.1016/0090-5720(90)90034-5)
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology, 87*(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Sarjito, S., & Sahrah, A. (2020). *Intensi Turnover Dipengaruhi Oleh Pengembangan Karier Pada Anggota Dewan Pemimpin Cabang, 3*, 369–373.
- Staffelbach, B. (2008). *Turnover Intention*. Zurich Univerity.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Takase, M. (2010). A Concept Analysis of Turnover Intention: Implications for Nursing Management. *Collegian, 17*, 3–12.
- Tanuwijaya, R. M., & Harjanti, D. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan High Point Serviced Apartment Surabaya. *AGORA, 4*(2).
- Tian, Q., Zhang, L., & Zou, W. (2014). Job Insecurity and Counterproductive Behavior of Casino Dealers—The Mediating Role of Affective Commitment and Moderating Role of Supervisor Support. *International Journal of Hospitality Management, 40*, 29–36.
- Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *The academy of management. Academy of Management Journal, 40*(1), 82–111.
- Widjaya, D. C., Margarita, F., & Fenny, K. D. W. (2008). Analisis persepsi employee empowerment terhadap employee turnover intention di Hotel X Kupang Nusa Tenggara. *Jurnal Manajemen Perhotelan, 4*(2), 72–84.
- Wiguna, R. I., & Supriyatin. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja , Komitmen Organisasi , dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen, 7*(9), 1–18.

