



# Leader-Member Exchange dan Perceived Organizational Support sebagai Penentu Turnover Intention pada Perusahaan Surveyor di Indonesia

Christy Ayu Sarah Panjaitan<sup>1</sup>, Chandra Hosen<sup>2</sup>, Margareta<sup>3</sup>, Matthew Gilbert Susanto<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Universitas Bunda Mulia, Indonesia

E-mail: [l2205@lecturer.ubm.ac.id](mailto:l2205@lecturer.ubm.ac.id), [l1965@lecturer.ubm.ac.id](mailto:l1965@lecturer.ubm.ac.id), [l2027@lecturer.ubm.ac.id](mailto:l2027@lecturer.ubm.ac.id),  
[s12230043@student.ubm.ac](mailto:s12230043@student.ubm.ac).

Article Info	Abstract
<b>Article History</b> Received: 2024-12-15 Revised: 2025-01-22 Published: 2025-02-09  <b>Keywords:</b> <i>Leader-Member Exchange;</i> <i>Perceived Organizational Support;</i> <i>Turnover Intention.</i>	One of the established surveying companies in Indonesia is facing the issue of high employee turnover. This study aims to analyze the impact of Leader-Member Exchange (LMX) and Perceived Organizational Support (POS) on Turnover Intention (TI) at a surveying company in Indonesia. Turnover intention refers to employees' intentions to leave the organization, which can affect the stability and performance of the company. This research adopts a quantitative approach using a survey method involving 142 employees who have been working for at least one year at a surveying company in Indonesia as respondents. Data were collected through questionnaires that measured employees' perceptions of the quality of their relationship with their supervisors (LMX), the support they perceive from the organization (POS), and their intention to leave the company (TI). The results of the analysis using SPSS 25 show that both LMX and POS have a significant impact on TI. These findings indicate that a good relationship between supervisors and subordinates, as well as perceived organizational support, can reduce employees' intentions to leave the company. This study suggests that companies need to improve the quality of supervisor-subordinate relationships and provide greater support to reduce turnover rates within the organization.
<b>Artikel Info</b> <b>Sejarah Artikel</b> Diterima: 2024-12-15 Direvisi: 2025-01-22 Dipublikasi: 2025-02-09  <b>Kata kunci:</b> <i>Leader-Member Exchange;</i> <i>Perceived Organizational Support;</i> <i>Turnover Intention.</i>	<b>Abstrak</b> Salah satu perusahaan surveyor yang telah lama berdiri di Indonesia menghadapi permasalahan yakni tingginya tingkat <i>turnover</i> karyawan di perusahaan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh <i>Leader-Member Exchange</i> (LMX) dan <i>Perceived Organizational Support</i> (POS) terhadap <i>Turnover Intention</i> (TI) di salah satu perusahaan surveyor di Indonesia. <i>Turnover intention</i> merujuk pada niat karyawan untuk meninggalkan organisasi, yang dapat mempengaruhi stabilitas dan kinerja perusahaan. Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode survei yang melibatkan 142 karyawan yang telah bekerja minimal 1 tahun di salah satu perusahaan surveyor di Indonesia sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang mengukur persepsi karyawan terhadap kualitas hubungan dengan atasan (LMX), dukungan yang dirasakan dari organisasi (POS), dan niat mereka untuk meninggalkan perusahaan (TI). Hasil uji penelitian menggunakan SPSS 25 menunjukkan bahwa baik LMX maupun POS sama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap TI. Temuan ini mengindikasikan bahwa hubungan yang baik antara atasan dan bawahan serta dukungan yang dirasakan dari organisasi dapat mengurangi niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Penelitian ini menyarankan bahwa perusahaan perlu meningkatkan kualitas hubungan antara atasan dan bawahan serta memberikan dukungan yang lebih besar untuk mengurangi tingkat <i>turnover</i> di perusahaan.

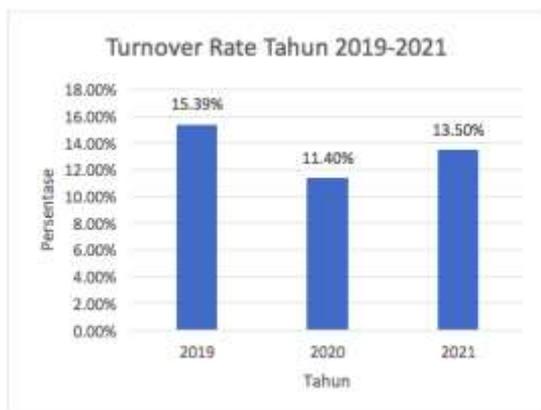
## I. PENDAHULUAN

Saat ini terdapat banyak perusahaan surveyor yang telah beroperasi selama beberapa dekade dan memiliki pengalaman yang mendalam dalam industri surveyor di Indonesia. Perusahaan-perusahaan tersebut sering kali memulai dengan proyek-proyek kecil dan berkembang dengan menawarkan layanan yang lebih luas, berkat kemajuan teknologi dan kebutuhan pasar yang meningkat. Dalam melaksanakan tugasnya,

perusahaan surveyor di Indonesia harus mematuhi berbagai regulasi dan standar yang ditetapkan oleh pemerintah dan lembaga terkait, termasuk standar teknis dan etika dalam pelaksanaan survei. Perusahaan surveyor yang tidak mematuhi regulasi dan standar yang telah ditetapkan dapat menyebabkan kerugian yang besar bagi kliennya. Seperti pada 2020 lalu, terdapat kasus kerugian yang dialami oleh penambang dikarenakan terdapat perusahaan

surveyor yang ternyata belum memenuhi standar pengujian (Katadata, 2020).

Salah satu perusahaan surveyor di Indonesia yang bergerak di bidang Inspeksi dan Sertifikasi, menyediakan solusi serta layanan untuk berbagai macam industri mulai dari pertambangan, kendaraan listrik hingga bahan baku makanan. Perusahaan yang telah berdiri lebih dari 40 tahun ini memiliki sekitar 200 orang karyawan. Perusahaan ini telah dipercaya menangani banyak perusahaan besar khususnya di bidang pertambangan, sehingga perlu terus menjaga profesionalitas kerjanya. Namun menurut data perusahaan (2022), terdapat permasalahan terkait *turnover rate* yang tengah dihadapi perusahaan dimana pada tahun 2019-2021, *turnover rate* di perusahaan tersebut cukup tinggi yakni diatas 10%. Adanya pandemi Covid-19 tidak berpengaruh signifikan terhadap kondisi turnover perusahaan, dimana pada 2019 sebelum datangnya pandemi, perusahaan justru mengalami *turnover rate* yang tinggi mencapai 15.39%. Pada 2020, *turnover rate* di perusahaan tersebut justru mengalami penurunan dari tahun sebelumnya, namun masih tergolong tinggi yakni sebesar 11.40%. Pada 2021, *turnover rate* perusahaan mengalami kenaikan yakni mencapai 13.50%.

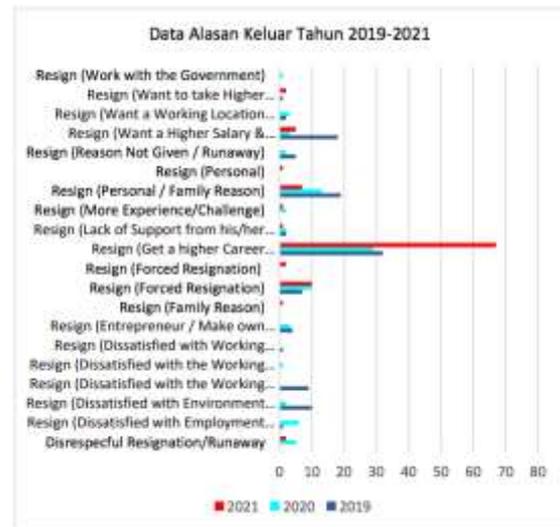


Gambar 1. Turnover Rate Perusahaan Surveyor Tahun 2019-2021

Sumber: Data Perusahaan, 2022

Ditinjau dari alasan pengunduran diri karyawan tahun 2019-2021, dapat dilihat bahwa alasan mayoritas yang didapatkan adalah karyawan menginginkan kesempatan karir yang lebih baik (Gambar 1.2). *Turnover intention* merupakan salah satu isu yang harus diselesaikan dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia karena berdampak signifikan terhadap stabilitas dan kinerja perusahaan. *Turnover intention* mengacu pada niat atau kecenderungan

karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka dalam waktu dekat. Fenomena ini menjadi perhatian utama bagi perusahaan surveyor tersebut karena dapat memengaruhi efisiensi operasional, biaya rekrutmen, serta motivasi bagi karyawan yang tersisa.



Gambar 2. Data Alasan Keluar Tahun 2019-2021

Sumber : Data perusahaan, 2022

## II. METODE PENELITIAN

Dalam menghadapi persaingan yang semakin kompetitif dan dinamis (Maharani et al., 2020), perusahaan menghadapi tantangan besar untuk mempertahankan talenta terbaik mereka. Tingginya *tingkat turnover* dapat mengurangi keunggulan kompetitif perusahaan (Missye & Hosen, 2021). Perusahaan perlu melakukan perubahan internal untuk dapat memenuhi kebutuhan perusahaan dan kebutuhan pelanggan nantinya (Hosen et al., 2021). Terdapat banyak faktor yang dapat memengaruhi *turnover intention*, dimana dua diantaranya ialah *leader-member exchange* dan *perceived organizational support*. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* di lingkungan kerja saat ini. Dengan memahami hubungan antara variabel-variabel tersebut, diharapkan perusahaan dapat mengimplementasikan kebijakan yang lebih efektif untuk mengurangi *turnover intention* di perusahaan.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

LMX merupakan kualitas hubungan yang tercipta antara karyawan dengan atasan mereka, yang diukur dari rasa hormat, kepercayaan, dan kewajiban yang dimiliki kedua belah pihak (Teng et al., 2020). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Dulebohn et al. (2012) dalam Ertürk et al. (2019), dimana LMX digambarkan

sebagai suatu faktor yang sangat menentukan *attitude* karyawan di dalam perusahaan dan memiliki kaitan erat dengan hasil pekerjaan yang dilakukan karyawan. POS merupakan suatu kepercayaan yang dimiliki karyawan, dimana karyawan yakin bahwa organisasi peduli terhadap keterlibatan dan kesejahteraan karyawan (Hsieh et al. 2019). POS dicirikan sebagai suatu organisasi yang menyediakan sumber daya, seperti peluang pengembangan, dan lingkungan kerja yang mendukung yang menumbuhkan rasa memiliki (Wang dan Xu, 2019 dalam Islam et al., 2024), yang membantu manajemen stress karyawan dan membangun hubungan yang kuat antara karyawan dan organisasi (Tetteh et al., 2020). Menurut Ilyas (2023), kepemimpinan etis yang selaras dengan kepemimpinan yang berorientasi pada karyawan (LMX), menciptakan tempat kerja yang suportif, di mana karyawan merasa mendapatkan penghargaan, dukungan, dan motivasi (POS). Pemimpin yang etis menonjolkan nilai-nilai seperti kepercayaan dan keadilan, meningkatkan kesejahteraan karyawan (Huang et al., 2021), menumbuhkan komitmen, produktivitas (Jain dan Sullivan, 2020), dan memperkuat kemampuan mereka untuk memelihara nilai dan kesejahteraan di antara karyawan (Musenze dan Mayende, 2023).

H1 : LMX memiliki pengaruh secara signifikan terhadap POS

Menurut Ghosh et al (2019), *turnover intention* merupakan sebuah keinginan dari dalam diri karyawan untuk meninggalkan organisasi yang dilakukan secara sadar dan sengaja. *Turnover intention* juga dapat diartikan sebagai suatu kecenderungan yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk melepaskan pekerjaan mereka saat ini dan mencari pekerjaan yang baru (Li et al., 2020). Hal ini sejalan dengan definisi *turnover intention* menurut Taheri (2020), dimana *turnover intention* diartikan sebagai suatu pemikiran yang subjektif yang dimiliki karyawan ketika seorang karyawan berniat untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat.

Kim & Yi (2018) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki kualitas hubungan yang baik dengan atasannya cenderung merasa lebih dihargai, lebih memiliki komitmen terhadap organisasi dan cenderung lebih puas dalam melakukan pekerjaannya. Hal tersebut dapat mengurangi kemungkinan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Kim et al (2017) juga memiliki pendapat yang tidak jauh berbeda,

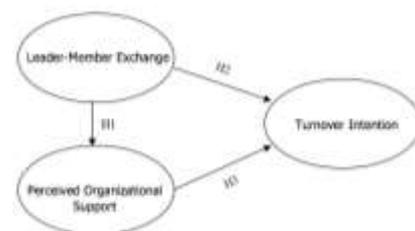
dimana apabila tercipta kualitas hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan, maka niat karyawan niat meninggalkan perusahaan akan menurun. Karyawan yang mampu bekerja sama dengan baik, berkeinginan kuat menjadi bagian dari anggota perusahaan dengan terus bekerja demi kebaikan perusahaan akan mampu menghasilkan kinerja pekerjaan yang berkualitas (Neman & Hosen, 2024).

H2 : LMX memiliki pengaruh secara signifikan terhadap TI

POS merujuk pada pandangan karyawan mengenai sejauh mana perusahaan menghargai kontribusi karyawan dan peduli akan kesejahteraan karyawan (Hsieh et al., 2019). POS merupakan turunan dari teori yang disebut sebagai *Organizational Support Theory* atau OST. Teori tersebut menyatakan bahwa karyawan memiliki keyakinan jika perusahaan tempat mereka bekerja memperhatikan kesejahteraan karyawan, mengapresiasi, serta mendukung pekerjaan yang karyawan lakukan. Eisenberger et al (2002) menjelaskan bahwa POS menciptakan lingkungan yang mendukung, dimana karyawan merasa bahwa mereka dihargai, yang meningkatkan komitmen dan kepuasan kerja, serta mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan.

Perlakuan ini membentuk persepsi karyawan tentang seberapa besar organisasi menghargai kontribusi mereka, yang disebut sebagai POS (Eisenberger et al., 1986), yang pada gilirannya secara signifikan memengaruhi perilaku dan sikap, termasuk peningkatan komitmen, loyalitas, kepuasan kerja, persepsi keadilan, perilaku kewarganegaraan organisasi (To dan Huang, 2022; Quratulain et al., 2021), penurunan perilaku yang menyimpang (Nixon et al., 2022) dan keinginan untuk berpindah kerja (Chambers et al., 2023; Khattak et al., 2021).

H3 : POS memiliki pengaruh secara signifikan terhadap TI



**Gambar 3.** Model Penelitian

Sumber: Adaptasi dari Huang et al. (2020)

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisa data yang didapatkan dengan menggunakan kuesioner.

Responden dalam penelitian ini adalah 142 orang karyawan tetap di salah satu perusahaan surveyor di Indonesia dengan pengalaman kerja minimal 1 tahun. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *judgemental sampling* karena sampel dipilih berdasarkan penilaian tentang karakteristik yang diperlukan dari anggota sampel. Pengumpulan data dilakukan dengan melakukan survei melalui kuesioner dengan skala pengukuran Likert 1-7. Teknik pengolahan analisis data penelitian ini menggunakan SPSS.

Untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependent, maka dilakukan uji koefisien determinasi. Adapun nilai dari koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R2 yang kecil menjelaskan bahwa kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variable dependentnya sangat terbatas.

Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependent. Dalam penelitian ini juga dilakukan uji regresi berganda guna mengukur dan menguji pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

Persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \text{ atau, sama dengan:}$$

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

1. X1 : Variabel Leader-Member Exchange (LMX)
2. X2 : Variabel Perceived Organizational Support (POS)

Uji signifikan parameter individual (uji statistik t) menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Dalam uji ini, peneliti ingin mengetahui pengaruh variabel independen (LMX dan POS) terhadap variabel dependen (TI). Pengujian hipotesis ini menggunakan tingkat signifikan sebesar 0,05 ( $\alpha=5\%$ ) atau tingkat keyakinan sebesar 0,95. Sehingga jika tingkat signifikansi  $\leq 5\%$  maka H0 ditolak dan Ha diterima, begitu juga sebaliknya.

#### 1. Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dilakukan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ini diantara nilai nol sampai dengan satu ( $0 < R^2 < 1$ ). Semakin besar nilai koefisien determinasi maka

kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen semakin kuat. Berikut merupakan hasil pengujian koefisien determinasi menggunakan SPSS:

**Tabel 1.** Uji Model untuk Variabel LMX, POS, dan TI

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	0.568	0.322	0.313	5.433

a. Predictors: (Constant), POS, LMX

Sumber: Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel koefisien determinasi di atas, dapat dilihat bahwa hasil adjusted R2 menunjukkan nilai sebesar .313. Hal ini berarti variabel turnover intention dapat dijelaskan oleh variabel independent dari leader-member exchange dan perceived organizational support sebesar 32.2%. Sisanya ( $100\% - 32.2\% = 67.8\%$ ) dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Secara umum, nilai koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan (Ghozali, 2016)

#### 2. Uji Regresi

Peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini. Berikut merupakan hasil pengujian signifikansi parsial:

**Tabel 2.** Uji Regresi untuk Variabel LMX, POS, dan TI

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.039	2.690		1.130	0.261
LMX	0.062	0.081	0.068	0.770	0.443
POS	0.568	0.095	0.524	5.949	0.000

a. Dependent Variable: TI

Sumber: Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel 4.2, persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 3.039 + 0.062 X_1 + 0.568 X_2 + 2.690$$

Berdasarkan tabel regresi di atas, dapat dilihat bahwa persamaan regresi Y memiliki nilai konstanta 3.039. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel independent LMX yaitu X1 serta variabel independent POS yaitu X2 nilainya adalah 0, maka variabel TI (Y) nilainya sebesar 3.039. Koefisien regresi X1 sebesar 0.062 menunjukkan besarnya pengaruh variabel independent X1 terhadap variabel dependen (TI). Variabel independent menunjukkan adanya pengaruh positif yang mempengaruhi variabel TI, dimana setiap ada

kenaikan 1 poin variabel independent eksogen X1, maka dapat menyebabkan kenaikan sebesar 0.062 poin unit variabel TI (Y). Dan sebaliknya, setiap ada penurunan 1 poin variabel independent X1, maka variabel TI akan turun sebesar 0.062 poin dengan anggapan faktor lain adalah konstan.

Koefisien regresi X2 sebesar 0.568 menunjukkan besarnya pengaruh variabel independent X2 terhadap variabel TI. Variabel independent X2 menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap variabel TI yang memiliki arti bahwa setiap ada kenaikan 1 poin variabel independent eksogen X2, maka dapat menyebabkan kenaikan sebesar 0.568 poin unit variabel TI (Y). Dan sebaliknya, setiap ada penurunan 1 poin variabel independent X2, maka variabel TI akan turun sebesar 0.568 poin dengan anggapan faktor lain adalah konstan.

### 3. Uji Signifikansi Parameter Individual

Berikut ini merupakan hasil pengujian signifikan parameter individual menggunakan SPSS:

**Tabel 3.** Uji Signifikansi Parameter Individual untuk Variabel LMX dan POS

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.196	2.403	7.156	0.000
	Total POS	0.719	0.079	9.101	0.000

a. Dependent Variable: Total LMX

Sumber: Pengolahan Data Primer 2022

Berdasarkan tabel 4.3, dapat dilihat bahwa variabel LMX terhadap variabel POS memiliki tingkat signifikan .000 (di bawah 0.05). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independent LMX memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel POS.

**Tabel 4.** Uji Signifikansi Parameter Individual untuk Variabel LMX dan TI

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.203	1.977	14.775	0.000
	Total POS	0.421	0.085	4.970	0.000

a. Dependent Variable: Total LMX

Berdasarkan tabel 4.4, dapat dilihat bahwa variabel LMX terhadap variabel TI memiliki tingkat signifikan .000 (di bawah 0.05). Hal ini menunjukkan bahwa variabel LMX memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel TI.

**Tabel 5.** Uji Signifikansi Parameter Individual untuk Variabel POS dan TI

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.152	1.500	12.099	0.000
	Total TI	0.522	0.064	8.109	0.000

a. Dependent Variable: Total POS

Berdasarkan tabel 4.5, dapat dilihat bahwa variabel POS terhadap variabel TI memiliki tingkat signifikan .000 (di bawah 0.05). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independent POS memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel TI.

## IV. SIMPULAN DAN SARAN

### A. Simpulan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *Leader-Member Exchange* (LMX) memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (TI). Mengacu pada teori Huang et al (2020), bahwa kepemimpinan yang etis menonjolkan nilai-nilai seperti kepercayaan, keadilan, dan kesejahteraan bagi karyawan, perusahaan sebaiknya hadir sebagai wadah berkarir dan tempat yang nyaman sehingga karyawan secara sadar mau berkontribusi memajukan perusahaan. Oleh karena itu, dalam hal ini perusahaan dapat meningkatkan bentuk-bentuk dukungan dan kualitasnya termasuk dalam hal kesejahteraan karyawan agar dalam diri mereka terbentuk rasa penerimaan atas dukungan dari perusahaan. Dukungan perusahaan dapat berbentuk pemberian motivasi intrinsik bagi karyawan, dukungan emosional, apresiasi ringan untuk pencapaian-pencapaian sederhana sampai apresiasi untuk pencapaian besar seorang karyawan.

Kemudian, hasil uji hipotesis juga menunjukkan bahwa *psychological organizational support* (POS) memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Aktivitas yang dapat dimaksimalkan perusahaan adalah *counseling* yang dapat dilaksanakan setiap bulan atau membuat jadwal tertentu agar rutin sehingga tidak *situasional* saja. Aktivitas *counseling* ini dapat dimanfaatkan oleh karyawan agar dapat berkonsultasi dengan supervisinya terkait beban kerja mereka, bagaimana kondisi emosional mereka sehingga dapat mencari solusi bersama (Sidhu et al., 2020).

## B. Saran

Terdapat beberapa saran yang dapat diterapkan di dalam perusahaan, diantaranya untuk meningkatkan *leader-member exchange* (LMX) dan *psychological organizational support* (POS) di perusahaan, perusahaan dapat mengidentifikasi gaya kepemimpinan yang paling efektif untuk diterapkan di perusahaan, sehingga kualitas hubungan antara karyawan dengan atasannya dapat terjalin lebih baik. Selanjutnya, perusahaan juga dapat menciptakan komunikasi yang terbuka, transparan, dan dua arah antara karyawan dengan atasannya, serta mengkaji kembali bagaimana keadilan (*distributive, procedural, dan interpersonal justice*) dalam proses pengambilan keputusan di perusahaan. Perusahaan dapat melakukan survei dan interview mengenai tingkat keterlibatan karyawan dalam keputusan strategis atau operasional perusahaan, sehingga perusahaan dapat mengukur tingkat LMX yang karyawan miliki.

Berikut adalah saran yang dapat penulis berikan untuk penelitian serupa selanjutnya di masa mendatang, yakni memperhatikan perbedaan kelompok generasi pada responden, sehingga data yang diperoleh dapat lebih valid dan reliable. Kedua, objek penelitian yang dilakukan dapat terfokus pada 1 wilayah atau kantor cabang saja, sehingga cakupannya dapat lebih homogen dan tidak terlalu beragam. Terakhir, penelitian mendatang dapat mengeksplorasi variabel-variabel lain yang mungkin lebih dapat menggali alasan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

## DAFTAR RUJUKAN

- Ertürk, A., & Albayrak, T. (2019). Empowerment and Organizational Identification. *Personnel Review*.
- Ghosh, P., Goel, G., Dutta, T., & Singh, R. (2019). Turnover Intention Among Liquid Knowledge Workers: A Study of Indian Insurance Professionals. *Journal of Global Operations and Strategic Sourcing*.
- Hosen, C., Ekawati, A., & Maharani, A. (2021). Factors affecting Total Quality Management Implementation on Service Industry: A Systematic Literature Review. *Jurnal Teknik Industri UIN Suska Riau*.
- Hsieh, H.-H., Wang, Y.-C., & Huang, J.-T. (2019). Core Self-Evaluations, Perceived Organizational Support, and Work-Related Well-Being. *Personnel Review*.
- Huang, X., Li, Z., & Wan, Q. (2019). From Organizational Justice to Turnover Intention among Community Nurses: A Mediating Model. *Journal of Clinical Nursing*.
- Jain, A. K., Giga, S. I., & Cooper, C. L. (2013). Perceived Organizational Support as a Moderator in the Relationship Between Organisational Stressors and Organizational Citizenship Behaviors. *International Journal of Organizational Analysis*.
- Kim et al (2017). Determinants of Employee Turnover Intention: Understanding The Roles of Organizational Justice, Supervisory Justice, Authoritarian Organizational Culture and Organization Employee Relationship Quality. *Corporate Communications: An International Journal*.
- Kim, M.-H., & Yi, Y.-J. (2018). Impact of Leader-Member-Exchange and Team-Member-Exchange on Nurses' Job Satisfaction and Turnover Intention. *International Nursing Review*.
- Maharani, A., Hosen, C., Lius, W. F., & Dharmawan, D. Relationships between Rewards, Knowledge Sharing, and Creativity and its Effect on Organizational Performance. *International Journal of Management*, 11 (5), 2020, pp. 433-446.
- Missye, M., & Hosen C. (2024). Pengaruh Professional Identity pada Turnover Intention dengan Employee Engagement dan Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi. *Business Management Journal*.
- Neman, E.M.I., & Hosen, C. (2024). The Influence of Transformational Leadership on Affective Organizational Commitment and Job Performance mediated by Employee Engagement at PT. XYZ. *Business Management Journal*.
- Nixon, G., Siscawati, M., Arpa, J.M., & Phuanerys, E.C. (2022). Strategy of Livelihood among Persons Having Social Stigma in Sexual Orientation. *Jurnal Sosiologi Walisongo*.
- Taheri, F. (2020). Family-Supportive Organizational Environment and Turnover

Intention. International Journal of  
Productivity and Performance  
Management.

Teng, C.-C., Lu, A. C., Huang, Z.-Y., & Fang, C.-H.  
(2020). Ethical Work Climate,  
Organizational Identification,  
LeaderMember-Exchange (LMX) and  
Organizational Citizenship Behavior (OCB).  
International Journal of Contemporary  
Hospitality Management.