

PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION, KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Fikran^{1*}, Zaitul², Listiana Sri Mulatsih³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta, Padang, Indonesia

Email: ^{1*}fikranmzxxvi@gmail.com, ²zaitul@bunghatta.ac.id, ³listiana@bunghatta.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada pegawai non ASN Dinas Pemadam Kebakaran (Damkar) dan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Pasaman Barat. Jumlah responden sebanyak 136 orang pegawai non ASN Damkar dan BPBD. Model penelitian ini diuji kesesuaiannya melalui software Smart-PLS 3. Hasil penelitian membuktikan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi, Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, Persepsi dukungan organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*, Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, Komitmen Organisasi tidak memediasi persepsi dukungan organisasi dengan *Turnover Intention*, Komitmen Organisasi memediasi kepuasan kerja dengan *turnover intention* pada pegawai non ASN Dinas Damkar dan BPBD Kabupaten Pasaman Barat.

Kata Kunci: Turnover Intention, Persepsi dukungan organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi.

Abstract

The purpose of the study was to determine the effect of perceived organizational support and job satisfaction on the turnover intention with organizational commitment as a mediating variable in non-ASN employees of the Fire Department (Damkar) and the Regional Disaster Management Agency (BPBD) of West Pasaman Regency. The number of respondents was 136 non-ASN employees of Damkar and BPBD. The results of the study prove that perceived organizational support has a negative and insignificant effect on organizational commitment, Job satisfaction has a positive and significant effect on organizational commitment,

How to cite:	Fikran, Zaitul, Listiana Sri Mulatsih (2022) Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention, Komitmen Organisasi sebagai variabel mediasi, (8) 12. Doi: https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v8i12
E-ISSN:	2548-1398
Published by:	Ridwan Institute

Organisational commitment has a positive and significant effect on turnover intention, Perceived organizational support has a negative and insignificant effect on turnover intention, Job satisfaction has a positive and significant effect on turnover intention, Organisational Commitment negatively and insignificantly mediates perceived organizational support with Turnover Intention, Organisational Commitment positively and significantly mediates job satisfaction with turnover intention in non-ASN employees of the Fire Department and BPBD of West Pasaman Regency.

Keywords: *Turnover Intention, Perceived organizational support, Job Satisfaction, and Organisational Commitment.*

Pendahuluan

Gerakan Nasional Revolusi Mental (GNRM) merupakan salah satu agenda prioritas pembangunan nasional pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2020-2024. GNRM terdiri dari lima Gerakan, yaitu Gerakan Indonesia Bersih, Gerakan Indonesia Melayani, Gerakan Indonesia Tertib, Gerakan Indonesia Mandiri, dan Gerakan Indonesia Bersatu. Salah satu fokus GNRM adalah peningkatan kualitas pelayanan publik. Dalam konteks Kabupaten Pasaman Barat, komitmen untuk mewujudkan pelayanan publik yang berkualitas terdapat dalam Visi dan Misi kepala daerah serta RPJMD 2021-2026. Di samping itu, upaya pemerintah daerah dalam meningkatkan pelayanan publik melalui perekrutan tenaga kerja non-ASN. Namun, tingginya turnover intention, yaitu keinginan pegawai untuk pindah dari organisasi, terjadi di Dinas Damkardam BPBD Kabupaten Pasaman Barat. Faktor-faktor seperti perbedaan pendapatan antarpegawai non-ASN dan ASN, serta ketidakjelasan aturan pengangkatan pegawai non-ASN menjadi ASN, berkontribusi terhadap fenomena ini. Tingkat turnover yang tinggi berdampak negatif pada kinerja, perilaku, dan biaya organisasi.

Dampak dari turnover intention mencakup penurunan kinerja, perilaku negatif, dan biaya organisasi yang lebih tinggi. Untuk mengatasi masalah ini, penting bagi organisasi, terutama di sektor pemerintahan, untuk memahami dan mengatasi permasalahan yang mendasari turnover intention. Hal ini penting agar pegawai tetap berkomitmen dan berkinerja baik, serta organisasi dapat beroperasi dengan efisien dan efektif. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan faktor-faktor seperti dukungan organisasional, komitmen organisasional, dan kepuasan kerja dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor publik. Selain itu, ketidakpastian hukum dan perbedaan pendapatan antara pegawai non-ASN dan ASN juga harus diatasi agar pegawai merasa puas dan terdorong untuk tetap berkontribusi pada organisasi.

Persepsi dukungan organisasi dapat mempengaruhi *turnover intention*. Menurut Danurwinda (2021) Apabila seorang karyawan merasa bahwa organisasi tempat bekerjanya selalu memberikan dukungan yang dibutuhkan, tentunya akan berdampak baik pada semangat kerja karyawan perusahaan, jika sebaliknya karyawan yang merasa

tidak mendapat dukungan dari organisasi dapat dengan mudah untuk merasakan keinginan *turnover* dari tempat kerjanya.

Kepuasan kerja mempengaruhi *turnover intention* sebagai mana hasil penelitian yang dilakukan Putranti *et al* (2021) menjelaskan bahwa semakin tinggi *job satisfaction*, maka semakin rendah *turnover intention*. Menurut Derrick (2022) Jika kepuasan kerja yang karyawan rasakan rendah maka akan timbul niat untuk berhenti dari pekerjaannya dan keluar mencari pekerjaan baru karena merasa tidak puas dalam bekerja sehingga pada akhirnya akan meningkatkannya.

Komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* sebagai mana penelitian yang telah dilakukan Prasetyani *et al* (2021) komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan maka *turnover intention* akan menurunkan. Menurut Pratiwi and Wulansari (2022) sebab terjadinya *turnover intention* dimana kondisi kerja yang diinginkan tidak sesuai dengan yang kenyataan oleh karyawan, dengan begitu dapat menyebabkan tingkat komitmen terhadap organisasi dan kepuasan kerja karyawan akan menurun.

Komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja. Menurut Song and Ke (2022) dan Seema, *et al* (2021) kepuasan kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional. Semakin baik kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi komitmen organisasional. Komitmen organisasi dipengaruhi oleh persepsi dukungan organisasi, menurut Ayu *et al* (2022) dan Yılmaz *et al*. (2022) *Perceived organizational support* mampu meningkatkan komitmen organisasional. Semakin tinggi *perceived organizational support* maka karyawan juga semakin mudah meningkatkan perilaku komitmen organisasional.

Komitmen organisasi juga dapat memediasi hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan *turnover intention*. Hasil penelitian Yılmaz *et al* (2022) komitmen organisasi memediasi persepsi dukungan organisasi dengan *Turnover intention*, Semakin tinggi persepsi dukungan organisasi yang dirasakan akan meningkatkan komitmen organisasi, yang pada akhirnya akan menurunkan tingkat *turnover intentions* pada karyawan. Komitmen organisasi memediasi hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan *turnover intention*. Hasil penelitian Suwistingtyas *et al*. (2022) komitmen organisasi mampu memediasi kepuasan kerja terhadap *turnover intentions*. Karyawan yang merasa kepuasan kerjanya baik akan secara nyata atau signifikan meningkatkan komitmen organisasi, yang pada akhirnya akan menurunkan tingkat *turnover intentions* pada karyawan.

Kesenjangan penelitian (*research gap*) yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah Mayoritas riset terdahulu meneliti pada organisasi non- publik selaku objek penelitiannya seperti riset tentang *turnover intention* yang dilakukan Y. Yılmaz *et al*. (2022) pada karyawan hotel bintang lima di Alanya Turki dengan analisi data menggunakan SPSS 25.0 dan AMOS 24.0. Masih terbatasnya riset pada organisasi pemerintah khususnya pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pasaman Barat.

Kesenjangan hasil penelitian yang dilakukan Ardianto & Bukhori (2021) dengan hasil penelitian Yılmaz et al. (2022) terhadap pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* yang mana pada hasil penelitian Ardianto & Bukhori (2021) mengatakan kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Pegawai yang puas justru memiliki keinginan pindah yang tinggi. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang puas justru memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan dan berusaha mencari pekerjaan atau profesi baru. Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Ada tidaknya atau tinggi rendahnya komitmen organisasi karyawan bukan yang menyebabkan ada tidaknya keinginan karyawan meninggalkan atau pindah tempat kerja.

Penelitian yang akan dilakukan ini merupakan hasil modifikasi dari Yılmaz et al. (2022) dan Song and Ke (2022). Yılmaz et al. (2022) dengan variabel *Turnover Intention* sebagai variabel dependennya, *Perceived Organizational Support* variabel independen, variabel mediasinya *Organizational Commitment*, dan dua buah variabel moderasi *job insecurity* dan *infection status*. Song and Ke (2022) dengan variabel *Turnover intention* sebagai variabel dependen, Kepuasan kerja sebagai variabel independen dan variabel komitmen organisasi sebagai variabel mediasinya.

Modifikasi pada penelitian Yılmaz et al. (2022) dengan menghilangkan dua buah variabel moderasinya *job insecurity* dan *infection status* dikarenakan tidak relevan dengan kondisi ditempat penelitian sekarang yang mana telah dilengkapi dengan alat keselamatan kerja. Menambahkan variabel kepuasan kerja dari penelitian Song and Ke (2022) sebagai variabel independennya. sehingga penelitian yang akan dilakukan yaitu Variabel *Turnover Intention* sebagai variabel dependen, dua buah variabel independen yaitu persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja dan variabel mediasinya komitmen organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk 1) menguji pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi, 2) menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, 3) menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap turnover intention, 4) menguji pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap turnover intention, 5) menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention, 6) mengevaluasi peran mediasi komitmen organisasi antara persepsi dukungan organisasi dan turnover intention, dan 7) mengevaluasi peran mediasi komitmen organisasi antara kepuasan kerja dan turnover intention pada pegawai Non ASN Dinas Damkar dan BPBD Kabupaten Pasaman Barat. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi pada teori pertukaran sosial, meningkatkan pemahaman tentang turnover intention, serta memberikan wawasan dan rekomendasi kepada instansi terkait dalam mengatasi turnover intention pada pegawai Dinas Damkar dan BPBD Kabupaten Pasaman Barat.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan hubungan kausal atau sebab-akibat. Objek penelitian adalah pegawai Non ASN di Dinas Damkar dan BPBD Kabupaten Pasaman Barat sebanyak 136 orang. Pengumpulan data dilakukan

melalui pembagian kuesioner yang mengukur variabel seperti turnover intention, persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Skala pengukuran menggunakan skala Likert-5 dengan kategori dari Sangat Setuju hingga Sangat Tidak Setuju. Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode SmartPLS 3.2.8, termasuk pengujian validitas, reliabilitas, convergent validity, discriminant validity, R Square, Q Square, uji signifikansi dengan bootstrapping, serta pengujian efek mediasi dengan metode yang dikembangkan oleh Zhao, Lynch, & Chen, (2010).

Hasil dan Pembahasan

A. Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini menguraikan tentang *response rate*, karakteristik responden, *Measurement Model Assesment* (MMA), analisis deskripsi masing-masing variabel, *R Square* dan *Q Square* serta *Structural Model Assessment* (SMA). Hasil penelitian ini dimulai dari hasil *response rete* sebagai berikut.

1. Response Rate

Response rate merupakan tingkat tanggapan responden atas kuesioner yang telah disebarkan sebanyak 136 kuesioner kepada pegawai Non ASN terdiri dari 77 di Dinas Damkar dan 59 di BPBD Kabupaten Pasaman Barat. *Response rate* dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 1
Distribusi Kuesioner Penelitian

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Kuesioner yang disebar	136	100
Kuesioner yang tidak kembali	0	0
Kuesioner yang rusak	0	0
Kuesioner yang kembali	136	100

Sumber: Data Primer, Lampiran II (Hal 102)

Berdasarkan Tabel 1 terlihat bahwa kuesioner yang dibagikan berjumlah 136 lembar. Seluruh kuesioner berhasil dikumpulkan kembali dan tidak ditemukan kerusakan sehingga semua kuesioner dapat digunakan untuk pengolahan data.

2. Demografi Responden

Hasil demografi responden pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 2
Demografi Responden

Demografi	Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	123	90,44
	Perempuan	13	9,56
	Total	136	100

Umur	17 – 27 Tahun	55	40,44
	28 – 38 tahun	35	25,74
	39 – 49 tahun	32	23,53
	diatas 49 Tahun	14	10,29
	Total	136	100
Status	Belum Menikah	19	13,97
	Menikah	110	80,88
	Duda/ Janda	7	5,15
	Total	136	100
Tanggungannya	Belum Ada	18	13,24
	1 – 3 Orang	88	64,71
	4 – 6 Orang	30	22,06
	Total	136	100
Pendidikan	SMA	89	65,44
	D3	38	27,94
	S1	9	6,62
	Total	136	100
Lama Bekerja	1 – 3 Tahun	61	44,85
	4 – 6 Tahun	32	23,53
	7 – 9 Tahun	22	16,18
	diatas 10 Tahun	21	15,44
	Total	136	100

Sumber: Data Primer, Lampiran II (Hal 102)

Berdasarkan Tabel 2, mayoritas pegawai non-ASN Dinas Damkar dan Badan BPBD Kabupaten Pasaman Barat adalah laki-laki (90,44%), dengan hanya 9,56% perempuan. Dalam hal kelompok usia, mayoritas berusia 17-27 tahun (40,44%), diikuti oleh kelompok usia 28-38 tahun (25,74%), usia 39-49 tahun (23,53%), dan usia di atas 49 tahun (10,29%). Sebagian besar dari mereka sudah menikah (80,88%) dan memiliki 1-3 tanggungan (64,71%). Mayoritas pegawai memiliki latar belakang pendidikan SLTA / SMA (65,44%), diikuti oleh D3 (27,94%) dan S1 (6,62%). Dalam hal masa kerja, mayoritas telah bekerja selama 1-3 tahun (44,85%), diikuti oleh 4-6 tahun (23,53%), 7-9 tahun (16,18%), dan lebih dari 10 tahun (15,44%). Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suárez-albanchez et al. pada tahun 2022.

3. Measurement Model Assessment

Penelitian ini menggunakan uji instrument *Measurement model assessment* atau evaluasi model pengukuran digunakan untuk mengevaluasi hubungan antara konstruk dengan indikator atau itemnya. Evaluasi model pengukuran dibagi menjadi dua (2) bagian yaitu *convergent validity* dan *discriminant validity*. *Convergent validity* dapat dievaluasi melalui empat (4) bagian, yaitu *outer loading* > 0,7 ; cronbach's alpha

$> 0,7$; *composite reliability* $> 0,7$; *average variance extracted (AVE)* $> 0,5$. Sedangkan *discriminant validity* menggunakan metode *Fornell-Larcker criterion*, *cross loading*, dan *HTMT*.

4. Analisis Deskripsi Variabel

Sebelum dilakukan *tahapan* pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan analisis deskripsi masing-masing variabel dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 3
Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel	Rata-Rata	TCR (%)	Keterangan
<i>Turnover Intention</i>	3,03	60,60	Rendah
Presepsi Dukungan Organisasi	3,57	71,40	Sedang
Komitmen Organisasi	3,19	63,80	Rendah
Kepuasan Kerja	3,31	66,20	Sedang

Sumber: Data Primer, Lampiran IV (Hal 110)

Dari Tabel 3 dapat dilihat bahwa variabel *Turnover Intention* memiliki skor rata-rata sebesar 3,03 dan nilai TCR sebesar 60,60% dan termasuk ke dalam kategori rendah. Penelitian sebelumnya yang dilakukan Suárez-albanchez et al (2022) ditemukan nilai rata-rata 3,33 dan tergolong kedalam kategori sedang karena karyawan merasa frustrasi ketika perusahaan tidak memberikan kesempatan untuk mencapai tujuan yang berhubungan dengan pekerjaan pribadi.

Variabel Persepsi dukungan organisasi memiliki skor rata-rata sebesar 3,57 dan mempunyai TCR sebesar 71,40% dan termasuk kedalam kategori sedang. Penelitian sebelumnya yang dilakukan Suárez-albanchez et al (2022) ditemukan nilai rata-rata 3,30. Tergolong kedalam kategori sedang karna perusahaan sangat peduli dengan kesejahteraan karyawan, mempertimbangkan tujuan dan nilai-nilai karyawan serta tersedianya bantuan dari perusahaan saat karyawan mengalami masalah.

Variabel komitmen organisasi memiliki skor rata-rata sebesar 3,19 dan nilai TCR 63,80% dan termasuk kedalam kategori rendah. Penelitian sebelumnya yang dilakukan Suárez-albanchez et al (2022) ditemukan nilai rata-rata komitmen organisasi 3,58 kategori sedang karena perusahaan berhasil dalam meningkatkan komitmen karyawannya terbukti karyawan tidak terasa waktu berlalu ketika bekerja dan sangat antusias dengan pekerjaannya.

Variabel kepuasan kerja memiliki skor rata-rata sebesar 3,31 dan mempunyai TCR sebesar 66,20% dan termasuk ke dalam kategori sedang. Penelitian sebelumnya yang dilakukan Song & Ke (2022) ditemukan nilai rata-rata kepuasan kerja 3,72 termasuk kedalam kategori sedang karena perusahaan berhasil dalam hal memberikan kepuasan kepada karyawannya. Hal tersebut dapat berupa hak dan kewajiban karyawan, seperti kebijakan organisasi, infrastruktur kerja, karier, pelatihan dan pengembangan, penghargaan dan remunerasi, iklim kerja, kepemimpinan, penilaian kinerja dan *work life balance*.

5. R square dan Q square

R Square (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen yang dinyatakan dalam persensate. Sedangkan Q square (Q^2) digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel eksogen memprediksi variabel endogen (*predictive relevant*). Nilai Q-square harus lebih besar dari 0 (nol) sehingga model dikatakan memiliki nilai prediktif yang relevan. Hasil analisis R square dan Q square adalah sebagai berikut.

Tabel 4
R Square dan Q Square

Variabel Endogen	R Square	Keterangan	Q Square	Keterangan
Komitmen Organisasi	0.610	Sedang	0.460	Kuat
Turnover Intention	0.615	Sedang	0.421	Kuat

Sumber: Data Primer, Lampiran V (Hal 111)

Dari tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai R square variabel komitmen organisasi 0,610 yang bermakna bahwa besarnya pengaruh persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi adalah 61,00% atau tergolong kedalam kategori sedang (Hair dkk, 2014). Selanjutnya, R square turnover intention diperoleh sebesar 0,622 yang bermakna besarnya pengaruh persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention adalah 62,20% dan tergolong kedalam kategori Sedang (Hair dkk, 2014).

Disamping itu, variabel komitmen organisasi memiliki Q square 0,460 dan tergolong kedalam kategori kuat (Hair dkk, 2014), yang dapat diartikan bahwa kemampuan variabel persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja dalam memprediksi variabel komitmen organisasi masuk kedalam kategori kuat. Variabel turnover intention memiliki Q square 0,421 artinya kemampuan variabel persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi dalam memprediksi variabel turnover intention tergolong dalam kategori kuat.

6. Structural Model Assessment

Kegunaan *Structural Model Assessment* (SMA) adalah untuk melakukan pengujian hipotesis penelitian. Hasil analisis SMA dengan menggunakan metode *bootstrapping* dapat dilihat sebagai berikut ini.

Tabel 5
Pengujian Hipotesis H1-H7

	Original Sample	T Statistics	P Values	Hipotesis
Persepsi Dukungan Organisasi -> Komitmen Organisasi	-0.050	0.647	0.518	H1 ditolak

Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention, Komitmen Organisasi sebagai variabel mediasi

Kepuasan Kerja -> Komitmen Organisasi	0.819	12.790	0.000	H2 diterima
Komitmen Organisasi -> Turnover Intention	0.513	5.252	0.000	H3 ditolak
Persepsi Dukungan Organisasi -> Turnover Intention	-0.069	0.710	0.478	H4 ditolak
Kepuasan Kerja -> Turnover Intention	0.366	2.988	0.003	H5 ditolak
Persepsi Dukungan Organisasi -> Komitmen Organisasi -> Turnover Intention	-0.026	0.645	0.519	H6 ditolak
Kepuasan Kerja -> Komitmen Organisasi -> Turnover Intention	0.421	5.357	0.000	H7 diterima

Sumber: Data Primer, Lampiran VI (Hal 113)

Hasil temuan pertama pengujian pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi dengan nilai *original sample* -0,050, *T-statistics* 0,647 (kecil dari 1,96) dan *P-Value* 0,518 (besar dari 0,05) yang berarti Persepsi dukungan organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi di Dinas Damkar dan BPBD Kabupaten Pasaman Barat.

Hasil temuan kedua pengujian pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dengan nilai *original sample* 8,19, *T-statistics* 12,790 (besar dari 1,96) dan *P-value* 0,00 (kecil dari 0,05), yang berarti kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hasil temuan ketiga pengujian pengaruh komitmen organisasi terhadap turnover intention dengan nilai *original sample* 0,513, *T-statistics* 5,252 (besar dari 1,96) dan *P-value* 0,000 (kecil dari 0,05), yang berarti komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention di Dinas Damkar dan BPBD Kabupaten Pasaman Barat.

Hasil temuan keempat pengujian pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap turnover intention dengan nilai *original sample* -0,69, *T-statistics* 0,710 (kecil dari 1,96) dan *P-value* 0,478 (besar dari 0,05), dapat diartikan persepsi dukungan organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap turnover intention di Dinas Damkar dan BPBD Kabupaten Pasaman Barat.

Hasil temuan kelima pengujian pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention memiliki nilai *original sample* 0,366, *T-statistics* 2,988 (besar dari 1,96) dan *P-value* 0,003 (kecil 0,05), yang berarti kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Dapat diartikan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention di Dinas Damkar dan BPBD Kabupaten Pasaman Barat.

Hasil temuan keenam pada pengujian mediasi yaitu pengaruh komitmen organisasi sebagai mediasi antara persepsi dukungan organisasi dan turnover intention memiliki nilai original sample $-0,026$, T-statistics $0,645$ (kecil dari $1,96$) dan P-value $0,519$ (besar dari $0,05$), dapat diartikan komitmen organisasi tidak memediasi persepsi dukungan organisasi dengan turnover intention di Dinas Damkar dan BPBD Kabupaten Pasaman Barat.

Hasil temuan ketujuh pada penelitian ini adalah pengaruh komitmen organisasi sebagai mediasi antara kepuasan kerja dan turnover intention memiliki nilai original sample $0,421$, T-statistics $5,357$ (besar dari $1,96$) dan P-value $0,000$ (kecil dari $0,05$), yang berarti komitmen organisasi memediasi kepuasan kerja dengan *turnover intention* di Dinas Damkar dan BPBD Kabupaten Pasaman Barat.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata skor persepsi dukungan organisasi adalah $3,57$, yang termasuk dalam kriteria sedang, sementara komitmen organisasi memiliki rata-rata skor $3,19$, yang termasuk dalam kriteria rendah di Dinas Damkar dan BPBD Kabupaten Pasaman Barat.

Pengujian hipotesis 1 (H1) menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya, semakin tinggi tingkat persepsi dukungan organisasi, semakin rendah komitmen organisasi. Namun, karena tidak signifikan, peningkatan persepsi dukungan organisasi tidak berdampak signifikan pada komitmen organisasi.

Hasil ini sejalan dengan penelitian lain yang juga menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat persepsi dukungan organisasi tidak secara signifikan memengaruhi komitmen organisasi pegawai. Ada faktor lain yang mungkin memengaruhi hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi, seperti jumlah partisipan atau masa kerja pegawai yang mayoritas kurang dari lima tahun.

Penelitian ini mendukung Teori Pertukaran Sosial (Social Exchange Theory), di mana pegawai merespons apa yang mereka terima dari organisasi dengan tingkat komitmen yang rendah jika mereka merasa bahwa organisasi tidak cukup mendukung. Temuan ini sejalan dengan hasil deskripsi variabel, di mana banyak pegawai non ASN merasakan bahwa organisasi mengabaikan keluhan mereka, yang mungkin menjadi faktor rendahnya komitmen organisasi di Dinas Damkar dan BPBD Kabupaten Pasaman Barat.

Dalam kesimpulan, hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan positif dan signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi. Tingkat persepsi dukungan organisasi tidak signifikan memengaruhi komitmen organisasi pegawai, dan hal ini mendukung Teori Pertukaran Sosial (Social Exchange Theory).

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata kepuasan kerja pegawai adalah 3,31, yang termasuk dalam kategori sedang, sementara komitmen organisasi memiliki rata-rata 3,19, yang termasuk dalam kategori rendah di Dinas Damkar dan BPBD Kabupaten Pasaman Barat.

Pengujian hipotesis 2 (H2) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai non ASN di Dinas Damkar dan BPBD Kabupaten Pasaman Barat. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin tinggi juga tingkat komitmen pegawai terhadap organisasi. Temuan ini mendukung Hipotesis 2 (H2).

Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi memotivasi karyawan untuk lebih berkomitmen pada organisasi. Namun, dalam konteks penelitian ini, kepuasan kerja pegawai cenderung rendah, dan hal ini dapat menyebabkan rendahnya komitmen organisasi. Ini juga mendukung Teori Pertukaran Sosial (Social Exchange Theory), di mana pegawai merespons imbalan yang mereka terima dari organisasi dengan komitmen yang lebih rendah jika mereka merasa kurang puas dengan pekerjaan mereka.

Secara keseluruhan, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dalam konteks penelitian ini, artinya semakin rendah kepuasan kerja, semakin rendah komitmen terhadap organisasi.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian hipotesis 3 (H3) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada pegawai non ASN Dinas Damkar dan BPBD Kabupaten Pasaman Barat. Ini berarti semakin tinggi tingkat komitmen organisasi pegawai non ASN, semakin tinggi pula tingkat turnover intention mereka. Hasil ini bertentangan dengan Hipotesis 1 (H1) yang sebelumnya mengklaim bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap turnover intention, sehingga Hipotesis 3 (H3) ditolak.

Temuan ini mendukung beberapa penelitian sebelumnya yang juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Dalam konteks ini, pegawai yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi cenderung memiliki tingkat niat berpindah pekerjaan yang lebih tinggi. Faktor-faktor seperti kurangnya komitmen organisasi dan harapan untuk mencari kesempatan yang lebih baik mungkin menjadi penyebabnya. Penemuan ini juga mendukung Teori Pertukaran Sosial (Social Exchange Theory), yang menyatakan bahwa pertukaran terjadi ketika karyawan merasa bahwa organisasi tidak memenuhi kebutuhan atau ekspektasi mereka, sehingga mereka cenderung mencari peluang lain.

Dalam kesimpulan, temuan ini menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi, semakin tinggi tingkat niat pegawai non ASN untuk pindah atau keluar dari organisasi.

4. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

Hasil deskripsi variabel menunjukkan bahwa skor rata-rata persepsi dukungan organisasi adalah 3,57, dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 71,40%, yang mengindikasikan persepsi dukungan organisasi berada dalam kriteria sedang. Sementara itu, turnover intention memiliki nilai rata-rata sebesar 3,03, dengan TCR sebesar 60,60%, yang menunjukkan bahwa turnover intention termasuk dalam kategori rendah di Dinas Damkar dan BPBD Kabupaten Pasaman Barat.

Pengujian hipotesis keempat (H4) secara statistik mengungkapkan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap turnover intention pada pegawai non ASN Dinas Damkar dan BPBD Kabupaten Pasaman Barat. Nilai original sample adalah -0,069, nilai T-statistics adalah $0,710 < 1,96$, dan P-value adalah $0,478 > 0,05$. Dengan demikian, temuan ini menolak Hipotesis 4 (H4), yang sebelumnya menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.

Hasil analisis tersebut menyimpulkan bahwa, meskipun ada pengaruh negatif, namun tidak signifikan, antara persepsi dukungan organisasi dan turnover intention. Artinya, tingkat atau eksistensi persepsi dukungan organisasi oleh pegawai non ASN tidak menjadi faktor dominan yang mempengaruhi niat mereka untuk pindah kerja. Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa perceived organizational support tidak signifikan mempengaruhi turnover intention, sesuai dengan teori Pertukaran Sosial.

Dalam teori Pertukaran Sosial, ketika karyawan merasa bahwa organisasi tidak memenuhi kebutuhan dan mendukung mereka, itu bisa mendorong niat mereka untuk meninggalkan organisasi. Oleh karena itu, kesimpulan dari hasil analisis adalah bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh negatif, namun tidak signifikan, terhadap turnover intention, dan temuan ini mendukung Teori Pertukaran Sosial.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil deskripsi variabel menunjukkan bahwa skor rata-rata kepuasan kerja adalah 3,31, dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 66,20%, yang mengindikasikan bahwa kepuasan kerja termasuk dalam kriteria sedang. Sementara itu, turnover intention memiliki nilai rata-rata sebesar 3,03, dengan TCR sebesar 60,60%, yang menunjukkan bahwa turnover intention termasuk dalam kategori rendah di Dinas Damkar dan BPBD Kabupaten Pasaman Barat.

Pengujian hipotesis kelima (H5) secara statistik mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap turnover intention pada pegawai non ASN Dinas Damkar dan BPBD Kabupaten Pasaman Barat. Nilai original sample adalah 0,366, nilai T-statistics adalah $2,988 > 1,96$, dan P-value adalah $0,003 < 0,05$. Oleh karena itu, temuan ini menolak Hipotesis 5 (H5) yang sebelumnya menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.

Temuan ini mengindikasikan bahwa, dalam konteks Dinas Damkar dan BPBD Kabupaten Pasaman Barat, kepuasan kerja yang tinggi justru berhubungan dengan niat pegawai untuk pindah atau mencari pekerjaan baru. Hasil ini mendukung penelitian

sebelumnya yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Para pegawai yang puas dengan berbagai aspek pekerjaan, seperti gaji, penempatan kerja, dan kemudahan dalam pekerjaan, lebih cenderung memiliki niat untuk keluar dan mencari pekerjaan atau profesi yang baru.

Selain itu, hasil temuan ini sesuai dengan teori social exchange Blau (1964) yang mengemukakan bahwa karyawan merespons apa yang mereka terima dari organisasi. Banyak pegawai non ASN di Damkar dan BPBD merasa kurang puas dengan kenaikan gaji yang terlalu sedikit dan jarang terjadi, sehingga mereka mempertimbangkan untuk meninggalkan organisasi ini suatu hari nanti.

Kesimpulan dari analisis ini adalah bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang diperoleh pegawai, semakin tinggi tingkat turnover intention mereka.

6. Pengaruh Komitmen Organisasi Memediasi Antara Persepsi Dukungan Organisasi dan Turnover Intention

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efek mediasi dalam penelitian ini adalah "No-effect non-mediation" atau tidak ada efek mediasi. Ini didukung oleh temuan bahwa ketika melihat pengaruh langsung, hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan turnover intention tidak signifikan. Ketika melihat pengaruh tidak langsung melalui komitmen organisasi, hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan turnover intention juga tidak signifikan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan metode bootstrapping, ditemukan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh mediasi yang signifikan terhadap hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan turnover intention. Nilai original sample sebesar -0,026, namun tidak signifikan karena nilai T-statistics adalah $0,904 < 1,96$ dan P-value adalah $0,366 > 0,05$. Dengan demikian, Hipotesis 6 (H6) yang sebelumnya menyatakan bahwa komitmen organisasi memediasi hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan turnover intention ditolak.

Hasil ini mendukung temuan penelitian sebelumnya yang juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berperan sebagai mediator dalam hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan turnover intention. Sejalan dengan teori social exchange Blau (1964), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi Damkar dan BPBD gagal menghargai usaha ekstra yang dilakukan oleh pegawai sehingga komitmen organisasi menjadi rendah. Hal ini membuat pegawai mempertimbangkan untuk meninggalkan organisasi ini suatu hari nanti.

Kesimpulan dari analisis ini adalah bahwa komitmen organisasi tidak memediasi hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan turnover intention. Dalam konteks ini, komitmen organisasi tidak berperan sebagai faktor penghubung yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dan niat pegawai untuk pindah atau keluar dari organisasi.

7. Pengaruh Komitmen Organisasi Memediasi Antara Kepuasan Kerja dan Turnover Intention

Efek mediasi dalam penelitian ini adalah "Complementary mediation" Zhao dkk (2010). Hal ini berarti bahwa ketika melihat pengaruh langsung, kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention. Ketika melihat pengaruh tidak langsung melalui komitmen organisasi, kepuasan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan metode bootstrapping, ditemukan bahwa komitmen organisasi memediasi hubungan antara kepuasan kerja dan turnover intention. Hasil pengujian menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh mediasi yang signifikan dengan nilai original sample sebesar 0,421, T-statistics sebesar $5,357 > 1,96$, dan P-value sebesar $0,00 < 0,05$. Dengan demikian, Hipotesis 7 (H7) yang sebelumnya menyatakan bahwa komitmen organisasi memediasi hubungan antara kepuasan kerja dan turnover intention diterima.

Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi berperan sebagai mediator antara kepuasan kerja dan turnover intention. Ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi, yang pada gilirannya dapat mengurangi niat untuk pindah atau keluar dari organisasi.

Kesimpulan dari analisis ini adalah bahwa komitmen organisasi memediasi hubungan antara kepuasan kerja dan turnover intention. Dalam konteks ini, komitmen organisasi berperan sebagai faktor penghubung yang signifikan antara kepuasan kerja dan niat pegawai untuk pindah atau keluar dari organisasi.

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, sementara kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai non ASN Dinas Damkar dan BPBD Kabupaten Pasaman Barat. Selain itu, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, sementara persepsi dukungan organisasi berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap turnover intention. Selanjutnya, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Dalam konteks mediasi, komitmen organisasi tidak memediasi hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan turnover intention, tetapi memediasi hubungan antara kepuasan kerja dan turnover intention pada pegawai non ASN Dinas Damkar dan BPBD Kabupaten Pasaman Barat.

BIBLIOGRAFI

- Akla, S., & Indradewa, R. (2022). *The Effect of Soft Skill , Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance through Organizational Commitment*. *March*, 6070–6083. <https://doi.org/10.33258/birci.v5i1.4320>
- Amin, M. S. (2022). Organizational Commitment, Competence on Job Satisfaction and Lecturer Performance: Social Learning Theory Approach. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 40–56. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i1.156>
- Ardianto, R., & Bukhori, M. (2021). Turnover Intentions: Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(01), 89–98. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v2i01.71>
- Ayu, D., Survival, S., & Hastuti, T. (2022). Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*, 3(1), 21–29. <https://doi.org/10.52300/jms0.v3i1.4221>
- Cao, Y., Liu, J., Liu, K., Yang, M., & Liu, Y. (2019). The mediating role of organizational commitment between calling and work engagement of nurses: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Sciences*, 6(3), 309–314. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2019.05.004>
- Chen, Z. X., & Francesco, A. M. (2000). Employee demography, organizational commitment, and turnover intentions in China: Do cultural differences matter? *Human Relations*, 53(6), 869–887. <https://doi.org/10.1177/0018726700536005>
- Dawud, J., Pradesa, H. A., & Afandi, M. N. (2018). Distributive and Procedural Justice, Perceived Organizational Support, and Its Effect on Organizational Commitment in Public Organization. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(12), 1675–1188. <https://doi.org/10.30741/wiga.v8i1.231%0D>
- Derrick, D. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(1), 29. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v6i1.16350>
- Firmansyah, A., Junaedi, I. W. R., Kistyanto, A., & Azzuhri, M. (2022). The effect of perceived organizational support on organizational citizenship behavior and organizational commitment in public health center during COVID-19 pandemic. *Frontiers in Psychology*, 13(May 2020). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.938815>
- Iskandar, Y. C., & Rahadi, D. R. (2021). Strategi Organisasi Penanganan Turnover Melalui Pemberdayaan Karyawan. *Solusi*, 19(1), 102–116. <https://doi.org/10.26623/slsi.v19i1.3003>
- Jing, J., & Yan, J. (2022). Study on the Effect of Employees' Perceived Organizational Support, Psychological Ownership, and Turnover Intention: A Case of China's

- Employee. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(10). <https://doi.org/10.3390/ijerph19106016>
- Jolly, P. M., Mcdowell, C., & Dawson, M. (2021). *International Journal of Hospitality Management Pay and benefit satisfaction , perceived organizational support , and turnover intentions: The moderating role of job variety*. 95(January), 1–5. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102921>
- Lai, H., Hossin, M. A., Li, J., Wang, R., & Hosain, M. S. (2022). Examining the Relationship between COVID-19 Related Job Stress and Employees' Turnover Intention with the Moderating Role of Perceived Organizational Support: Evidence from SMEs in China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(6). <https://doi.org/10.3390/ijerph19063719>
- Lestari, G. F., & Primadineska, R. W. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Pemoderasi pada Pekerja Milenial. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*. <https://journal.stimykpn.ac.id/index.php/cb/article/view/231/113>.
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408–414. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.408>
- Mulyaningsih, S. A., & Tanuwijaya, J. (2023). Pengaruh Job Stress, Perceived Organizational Support, Work Family Conflict Terhadap Turnover Intention Pada Pt Xyz. *Jesya*, 6(2), 1546–1561. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1066>
- Nurfauzan, M. I., & Halilah, M. I. (2017). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*. <https://jurnal.polban.ac.id/ojs-3.1.2/an/article/view/550/1083>.
- Nurhayati, A. E. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, Dan Persepsi Atas Dukungan Organisasional Terhadap Komitmen Organisasi Guru Taman Kanak-kanak Di Kecamatan Sanden, Kabupaten Bantul, Yogyakarta. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 1–7. <https://doi.org/10.26460/jm.v5i1.179>
- Nursyah, R., & Lukiastuti, F. (2022). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Peran Persepsi Dukungan Organisasi Pada Pegawai Dalam Kondisi Pandemi (Studi Pada Puskesmas Se-Kabupaten Tegal)*. 12(02), 139–163. <https://doi.org/10.37478/als.v12i2.2029>
- Orpina, S., Abdul Jalil, N. I., & T'ng, S. T. (2022). Job Satisfaction and Turnover Intention among Malaysian Private University Academics: Perceived Organisational Support as a Moderator. *The South East Asian Journal of Management*, 16(1), 26–50. <https://doi.org/10.21002/seam.v16i1.1002>
- Paula, J., & Kwatampora, M. (2022). Job Satisfaction and Turnover Intentions in Faith-Based Hospitals in Uganda: The Mediation Role of Organizational Commitment.

Journal of Organizational Psychology, 22(2).
<https://doi.org/10.33423/jop.v22i2.5248>

- Pelealu, D. R. (2022). The Effect of Perceived Organizational Support, Psychological Well-Being, and Person Job Fit on Organizational Commitment through Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Variable Intervening in Automotif Companies. *Scholars Journal of Economics, Business and Management*, 9(4), 81–94. <https://doi.org/10.36347/sjebm.2022.v09i04.003>
- Prasetyani, D., Hindriari, R., & Maulana, S. R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Apotek Kimia Farma Tangerang. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(2), 193. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i2.11034>
- Pratiwi, I. D., & Wulansari, P. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Wilayah 16 Papua*. 9(4), 1844–1850.
- Putranti, H. R. D., Suparmi, S., & Suprapti, S. (2021). Analisis Perceived Organizational Support, Quality Culture, dan Kepuasan Kerja sebagai Second-Order Factor terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Y di ATC (Air Traffic Control). *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 10(2), 258. <https://doi.org/10.30588/jmp.v10i2.765>
- Rawashdeh, A. M., Elayan, M. B., Shamout, M. D., & Hamouche, S. (2022). Human resource development and turnover intention: organizational commitment's role as a mediating variable. *European Journal of Management and Business Economics*, 31(4), 469–484. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-12-2021-0343>
- Sadaf, M., Mukhtar, U., Nemati, A. R., Yousaf, R., & Javed, W. (2022). Impact of Organizational Value System, Perceived Organizational Support, and Job Satisfaction on Organizational Commitment. *Journal of Entrepreneurship, Management, and Innovation*, 4(1), 71–99. <https://doi.org/10.52633/jemi.v4i1.151>
- Salvador, M., Moreira, A., & Pitacho, L. (2022). Perceived Organizational Culture and Turnover Intentions: The Serial Mediating Effect of Perceived Organizational Support and Job Insecurity. *Social Sciences*, 11(8). <https://doi.org/10.3390/socsci11080363>
- Seema, Choudhary, V., & Saini, G. (2021). Effect of Job Satisfaction on Moonlighting Intentions: Mediating Effect of Organizational Commitment. *European Research on Management and Business Economics*, 27(1), 100137. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2020.100137>
- Septyani, N. M. S. D., & Sukmarani, S. (2022). Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi dengan Komitmen terhadap Organisasi Pada Pelaut di PT.X. *Manasa*, 11(1), 75–85. <https://doi.org/10.25170/manasa.v11i1.3346>

- Serhan, C., Nehmeh, N., & Sioufi, I. (2022). Assessing the effect of organisational commitment on turnover intentions amongst Islamic bank employees. *ISRA International Journal of Islamic Finance*, 14(2), 141–156. <https://doi.org/10.1108/IJIF-01-2021-0008>
- Setyaningrum, N. A., & Cahyono, E. (2021). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Turnover Intention : Studi pada Pegawai Honorer di Kabupaten Grobogan. *JURNAL EKOMAKS Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 10(1), 1–5. <https://doi.org/10.33319/jeko.v10i1.81>
- Shaikh, E., Brahmi, M., Thang, P. C., Watto, W. A., Trang, T. T. N., & Loan, N. T. (2022). Should I Stay or Should I Go? Explaining the Turnover Intentions with Corporate Social Responsibility (CSR), Organizational Identification and Organizational Commitment. *Sustainability (Switzerland)*, 14(10). <https://doi.org/10.3390/su14106030>
- Silva, R., Dias, Á., Pereira, L., da Costa, R. L., & Gonçalves, R. (2022). Exploring the Direct and Indirect Influence of Perceived Organizational Support on Affective Organizational Commitment. *Social Sciences*, 11(9). <https://doi.org/10.3390/socsci11090406>
- Song, X., & Ke, jiajia. (2022). Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention of University Teachers in China's Pearl River Delta. *Proceedings of the 2022 8th International Conference on Humanities and Social Science Research (ICHSSR 2022)*, 664(Ichssr), 1628–1639. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.220504.297>
- Suhakim, A. I., & Badrianto, Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 137–146. <https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.995>
- Teng, T. Y., Wu, J. H., & Lee, C. Y. (2022). Acceptance and experience of digital dental technology, burnout, job satisfaction, and turnover intention for Taiwanese dental technicians. *BMC Oral Health*, 22(1), 1–11. <https://doi.org/10.1186/s12903-022-02359-z>
- Wahyono, I., & Riyanto, S. (2020). Effect of Organizational Commitment, Job Stress, And Job Satisfaction on Turnover Intention. *International Journal for Innovation Education and Research*, 8(10), 286–316. <https://doi.org/10.31686/ijer.vol8.iss10.2682>
- Wang, G. X., & Rashid, A. M. (2022). Job Satisfaction as the Mediator between a Learning Organization and Organizational Commitment among Lecturers. *European Journal of Educational Research*, 11(2), 847–858. <https://doi.org/10.12973/eu-jer.11.2.847>
- Yılmaz, G., Kıran, Ş., & Bulut, H. K. (2021). The mediating role of nurse–physician

collaboration in the effect of organizational commitment on turnover intention. *Journal of Interprofessional Care*, 00(00), 1–7. <https://doi.org/10.1080/13561820.2021.2004099>

Yılmaz, Y., Üngüren, E., Tekin, Ö. A., & Kaçmaz, Y. Y. (2022). Living with Infection Risk and Job Insecurity during COVID-19: The Relationship of Organizational Support, Organizational Commitment, and Turnover Intention. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(14). <https://doi.org/10.3390/ijerph19148516>

Yousuf, M., & Saqib, M. (2021). Impact of Job Satisfaction on Employee Turnover Intention at Bank Al-Habib. *Journal of Entrepreneurship, Management, and Innovation*, 3(1), 1–26. <https://doi.org/10.52633/jemi.v3i1.49>

Zhang, T., Feng, J., Jiang, H., Shen, X., Pu, B., & Gan, Y. (2021). Association of professional identity, job satisfaction and burnout with turnover intention among general practitioners in China: evidence from a national survey. *BMC Health Services Research*, 21(1), 1–11. <https://doi.org/10.1186/s12913-021-06322-6>

Zhao, X., Lynch, J. G., & Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and Truths about Mediation Analysis. *Journal of Consumer Research*, 37(2), 197–206. <https://doi.org/10.1086/651257>

Copyright holder:

Fikran, Zaitul, Listiana Sri Mulatsih (2022)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

