



Pandangan Karyawan tentang Dukungan Organisasi: Penguatan Komitmen Organisasi atau Turnover Intention?

Rahayu Mardikaningsih

Fakultas Ekonomi, Manajemen, Universitas Sunan Giri Surabaya, Sidoarjo
Jl. Brigjen Katamso II, Bandilan, Kedungrejo, Kec. Waru, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur, Indonesia

Email: rahayumardikaningsih@gmail.com

Email Penulis Korespondensi: rahayumardikaningsih@gmail.com

Submitted: 31/01/2023; Accepted: 26/02/2023; Published: 27/02/2023

Abstrak—Organisasi perlu mempertahankan karyawan yang memiliki hasil kerja dan produktivitas yang tinggi dalam bekerja karena upaya tersebut akan mempengaruhi efisiensi operasional organisasi. Komitmen karyawan perlu pengamatan yang seksama agar program pengembangan sumber daya memiliki nilai ekuitas yang tinggi di masa depan. Meski demikian, banyak organisasi memiliki masalah niat berpindah. Adanya turnover intention dianggap memiliki kualitas buruk pada hubungan antar pihak. Pekerja yang tidak puas adalah salah satu penyebab dan mungkin karyawan mempunyai kesan tiada dukungan organisasi agar kepentingan pekerja terpenuhi terkait penyelesaian tugas. Studi ini dilakukan dengan maksud menganalisis dan menentukan hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen dan niat berpindah. Dengan menggunakan metode survei pendekatan korelasional, survei ini terdiri dari 72 karyawan sebagai sampel survei. Temuan studi menyebut ada korelasi positif yang cukup kuat antara dukungan organisasi dan komitmen namun dengan niat berpindah, hubungan negative tersebut cukup lemah. Hal ini telah dibuktikan dengan uji korelasi. Semakin baik kesan karyawan terhadap dukungan organisasi, semakin meningkat komitmen dan semakin kecil kemungkinan mereka berpindah. Sebaliknya, semakin rendah kesan dukungan organisasi bagi karyawan, semakin menurun komitmen dan semakin besar niat berpindah.

Kata Kunci: Dukungan Organisasi; Turnover Intention; Efisiensi Organisasi; Analisis Korelasi.

Abstract—Organizations need to retain employees who have high work results and productivity at work because these efforts will affect the operational efficiency of the organization. Employee commitment needs careful scrutiny for resource development programs to have high equity value in the future. However, many organizations have turnover intention problems. The existence of turnover intention is considered to have a bad quality on the relationship between parties. Dissatisfied workers are one of the causes and employees may have the impression that there is no organizational support so that workers' interests are met regarding task completion. This study was conducted with the intention of analysing and determining the relationship between perceived organizational support with commitment and turnover intention. Using a correlational approach survey method, the survey consisted of 72 employees as the survey sample. The findings of the study suggest that there is a strong positive correlation between organizational support and commitment but with turnover intention, the negative relationship is quite weak. This has been proven by the correlation test. The better the employees' impression of organizational support, the more their commitment increases and the less likely they are to move. Conversely, the lower the impression of organizational support for employees, the lower the commitment and the greater the turnover intention.

Keywords: Organizational Support; Turnover Intention; Organizational Efficiency; Correlation Analysis.

1. PENDAHULUAN

Karyawan sebagai unsur organisasi yang berperan juga sebagai faktor produksi merupakan sumber daya manusia yang perlu dikembangkan kualitas kompetensinya. Hal ini karena manusia adalah perencana, pelaku, dan penentu untuk mencapai kebutuhan dan harapan organisasi. Setiap organisasi seharusnya memerlukan pekerja berkualitas, terampil dengan antusiasme bekerja sesuai kompetensi yang diperlukan organisasi. Organisasi memiliki kewajiban untuk memberdayakan kemampuan dan memaksimalkan potensi pekerja terpilih yang berkualitas. Mereka harus berusaha untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas untuk menjaga profitabilitas dan keberlanjutan dalam kaitannya dengan globalisasi dan meningkatnya persaingan.

Komitmen organisasi telah menjadi subyek dari banyak penelitian dan didefinisikan sebagai keyakinan yang kuat dari karyawan dan pemenuhan harapan organisasi, upaya untuk mempertahankan keanggotaan organisasi mereka, dan komitmen psikologis untuk organisasi (Allen & Meyer, 1990). Komitmen berkaitan dengan sikap pekerja dan perilaku terhadap pekerjaan serta kelangsungan organisasi (Andayani & Darmawan, 2011). Banyak faktor yang menentukan sikap dan perilaku pekerja seperti kepuasan kerja (Hariani dan Irfan, 2019); kompensasi (Mardikaningsih & Darmawan, 2012; Munir, 2022); keadilan organisasi (Ramadhan *et al.*, 2013); kepemimpinan (Santosa, 2002; Ernawati *et al.*, 2020); kedisiplinan (Sinambela *et al.*, 2019); budaya organisasi (Ishak *et al.*, 2016; Jahroni *et al.*, 2021); pengalaman kerja (Hariani *et al.*, 2019); kualitas kehidupan kerja (Naufalia *et al.*, 2022); pengembangan karir (Mardikaningsih & Darmawan, 2021; Putra, 2022); pengawasan (Sinambela *et al.*, 2020). Tingkat komitmen yang tinggi secara alami mencerminkan sikap dan perilaku positif terhadap organisasi mereka, oleh karena itu istilah ini bersinggungan dengan variabel yang terkait dengan penurunan kemungkinan karyawan berhenti dari pekerjaannya.

Semua perusahaan ingin karyawan mereka menjadi sangat produktif di tempat kerja. Ini merupakan persyaratan ideal ketika sebuah perusahaan memiliki karyawan yang sangat produktif dan kompeten (Werdati *et al.*, 2020). Perusahaan perlu untuk mempertahankan karyawan dalam kriteria tersebut. Meski demikian, banyak perusahaan yang memiliki masalah turnover intention atau keinginan keluar kerja.

Perputaran karyawan atau turnover dari organisasi merupakan fenomena penting. Sebelum karyawan berkeinginan untuk meninggalkan pekerjaan, mereka memiliki harapan atau niat untuk meninggalkan perusahaan. Niat



ingin pindah dapat langsung diikuti dengan Tindakan nyata. Menurut Darmawan (2021), turnover intention adalah indikasi dari keinginan pekerja yang bermaksud pindah ke perusahaan lain karena alasan tertentu seperti berusaha memperoleh kondisi kerja yang lebih baik. Bagi organisasi, jika seorang karyawan merasa bahwa mereka tidak lagi memenuhi harapan mereka di tempat kerja, perubahan atau pergantian atau perubahan pekerjaan adalah sebuah pilihan.

Menurut Gunawan (2015), untuk mengetahui intensi pekerja yang ingin meninggalkan organisasi perlu pengamatan keinginan dan harapan mereka yang tidak terpenuhi atau mengganggu, seperti akibat ketidakpuasan kerja, konflik di tempat kerja atau konflik keluarga-pekerjaan, dan alasan pribadi lainnya. Meski demikian tidaklah mudah untuk memperoleh pekerjaan baru atau memperoleh hal yang ideal setelah karyawan meninggalkan perusahaan. Pendapat lain Andayani (2019) adalah mungkin ada pekerja yang berniat keluar dari organisasi dan tidak aktif berpartisipasi di kegiatan di tempat kerja karena keengganan dan sifat optimisme yang terlihat dalam tindakan tertentu merupakan indikasi dari keinginan untuk meninggalkan organisasi. Ada beberapa alasan mengapa karyawan ingin meninggalkan pekerjaan. Alasan positif adalah sebagai upaya untuk mendapatkan gaji yang semakin membaik dan menuju pencapaian imbalan yang lebih tinggi. Selain itu juga adanya keinginan untuk memiliki kesempatan mempelajari hal dan tantangan baru dan ingin memiliki keterampilan tertentu dan upaya membangun karier (Purnamasari *et al.*, 2021). Alasan negatif terkait dengan faktor organisasi seperti kompensasi, perencanaan karir, dan peluang pertumbuhan diabaikan oleh perusahaan dan merasa tidak memadai di tempat kerja atau di tempat kerja. Semakin besar perasaan negatif seorang karyawan, semakin tidak puas mereka dengan pekerjaan, semakin mereka mencari peluang kerja lain dan keinginan untuk tinggal, yang dicapai dengan berhenti dari pekerjaan.

Adanya turnover intention diasumsikan sebagai hubungan yang kurang baik antara karyawan dengan organisasi (Mardikaningsih, 2016). Karyawan merasa bahwa organisasi tidak memberikan dukungan yang memadai kepada mereka. Menurut Fuller *et al.* (2003), persepsi dukungan organisasi dievaluasi oleh karyawan sebagai kebutuhan sosial dan emosional yang dirasakan, menunjukkan kesediaan organisasi untuk mengevaluasi peningkatan kerja karyawan dan, adanya niat untuk memenuhi kebutuhan karyawan serta menunjukkan kecenderungan untuk memberikan dukungan agar pekerjaan dilakukan secara efektif.

Rhoades dan Eisenberger (2002) menyatakan persepsi dukungan organisasional berfokus pada pemberian perhatian khusus kepada karyawan dan melibatkan mereka dalam interaksi mereka dengan organisasi. Upaya mewujudkan dukungan organisasi merupakan salah satu kunci untuk membangun keterlibatan karyawan (Darmawan *et al.*, 2020). Dukungan organisasi yang dirasakan terkait dengan bagaimana karyawan memandang sejauh mana organisasi mengevaluasi, mendukung, dan peduli atas kontribusinya terhadap kesejahteraan (Ningwulan *et al.*, 2012). Karyawan yang merasa didukung oleh organisasi merasakan pentingnya karyawan dan memperdalam keterlibatan mereka dengan mereka untuk membantu mereka mencapai tujuan mereka, mengakui prestasi mereka, dan meningkatkan harapan mereka. Apapun yang dirasakan dan diperoleh karyawan dari organisasi akan dievaluasi oleh karyawan dan itu memunculkan sikap dan persepsi (Issalillah, 2020).

Studi sebelumnya dari Bilgin dan Demirer (2012); Sinambela (2021); dan Darmawan dan Mardikaningsih (2021) menyebut dukungan organisasi yang dirasakan karyawan berhubungan secara positif dengan penguatan komitmen. Studi yang lain menyebut ada hubungan dukungan organisasi yang dirasakan dan turnover intention. Perry *et al.* (2010), dan Newman *et al.* (2015) menyebut persepsi dukungan organisasi ternyata berdampak negatif terhadap turnover intention. Sebuah studi oleh Gunalan dan Adnan (2013) diperoleh fakta persepsi dukungan organisasi berdampak positif pada turnover intention. Studi ini bermaksud untuk memahami hubungan antara persepsi dukungan organisasi, komitmen organisasi dan turnover intention.

2. METODE PENELITIAN

Metode studi ini adalah survei dengan pendekatan korelasional. Populasi adalah karyawan di suatu perusahaan kontraktor di Kota Surabaya. Perusahaan tersebut memiliki 72 pekerja dan ini semua dijadikan responden dan tidak ada unsur pimpinan sebagai responden. Ada 72 karyawan yang dijadikan sampel penelitian. Ada tiga variabel di penelitian ini. Pertama adalah variabel persepsi dukungan organisasi. Menurut Eisenberger (1986), dukungan organisasi dipahami sebagai kepedulian dan perhatian organisasi dengan karyawan sehingga menunjukkan yaitu ikatan organisasi dengan individu dalam suatu organisasi. Ada empat indikator menurut Eisenberger (1986) yaitu, kesejahteraan pekerja; penghargaan; adanya pengembangan; mewujudkan kondisi kerja yang nyaman; . Kedua adalah komitmen organisasi. Indikatornya adalah affective commitment; continuance commitment; normative commitment (Allen & Meyer, 1990). Ketiga adalah variabel turnover intention. Menurut Mobley (2011), variabel ini didefinisikan sebagai kecenderungan atau niat seorang pekerja berpindah kerja dan meninggalkan organisasi menuju ke pekerjaan lainnya. Menurut Mobley (1978), ada tiga indikator untuk mengukur turnover intention, yaitu mempertimbangkan untuk keluar; mencari pekerjaan alternatif, dan niat untuk berhenti dari pekerjaannya.

Data dikumpulkan melalui kuesioner dan menggunakan distribusi skala, yaitu dukungan organisasi yang dirasakan dan skala turnover intention. Skala berbentuk pernyataan menggunakan skala likert dan dibagi menjadi pernyataan positif dan negatif dan terdiri dari empat alternatif jawaban untuk setiap pernyataan. Analisis data yang digunakan adalah SPSS 26, yang menguji hubungan antara variabel dukungan organisasi yang diakui dan variabel turnover intention.



3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kuesioner telah ditanggapi oleh 72 responden sesuai yang direncanakan dengan memilih karyawan yang memiliki atasan. Dari data tersebut akan diolah secara deskriptif. Responden terdiri dari 63 pria dan 9 wanita; 33 responden belum menikah dan 39 responden telah menikah; hanya ada lima responden yang masa kerja kurang dari setahun dan sisanya lebih dari setahun bahkan ada 18 pekerja yang telah mengabdikan di perusahaan selama 10 tahun lebih. Selanjutnya ada 52 pekerja yang merasakan telah puas dengan kondisi kerja, 11 orang telah cukup puas serta hanya 9 responden yang merasa kurang puas kondisi kerja.

Uji normalitas untuk melihat distribusi data secara normal atau tidak dengan alat One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Pedomannya data yang terkumpul memiliki tingkat signifikansi > 0,05 adalah data normal. Pada korelasi persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi dihasilkan oleh SPSS diperoleh signifikansi 0,873 pada persepsi dukungan organisasi dan 0,745 pada turnover intention sehingga dinyatakan data berdistribusi normal. Output SPSS menunjukkan bahwa variabel penelitian mempunyai signifikansi > 0,05 yaitu persepsi dukungan organisasi adalah 0,917 dan turnover intention adalah 0,839 sehingga dinyatakan data berdistribusi normal.

Selain itu, uji linieritas untuk mengamati hubungan antar variabel yang linier atau tidak dengan mengacu pada nilai signifikansi yang lebih rendah 0,05 dan deviasi linier yang lebih 0,05 dinyatakan antara variabel yang memiliki hubungan linier. Keluaran SPSS menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan dan variabel turnover intention memiliki linearitas 0,649. Sedangkan dengan hubungan komitmen organisasi diperoleh linieritas 0,598. Hasil variabel menunjukkan bahwa Sig. deviasi linier > 0,05. Dari hasil tersebut, ditetapkan bahwa variabel memiliki hubungan linier. Tes berikutnya adalah mengamati korelasi variabel dukungan organisasi dan turnover intention. Hasil dilihat dari korelasi pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Hasil Korelasi Product Moment Persepsi Dukungan Organisasi dan Komitmen Organisasi

		Persepsi Dukungan Organisasi	Komitmen Organisasi
Persepsi Dukungan Organisasi	Pearson Correlation	1	.672*
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	72	72
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	.671*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	72	72

Tabel 1 menunjukkan tingkat signifikansi hubungan searah persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi. Nilainya diperoleh 0,00 yang memiliki makna korelasi persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi karena tingkat signifikansi kedua variabel kurang dari 0,05. Dari Tabel 2 terdapat koefisien korelasi (r) yang dihitung hubungan persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi sebesar 0,671, yang berarti menunjukkan hubungan positif yang cukup kuat antara persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi. Ini menunjukkan ketika variabel persepsi dukungan organisasi meningkat, variabel komitmen organisasi juga meningkat. Ketika ada persepsi positif tentang dukungan organisasi, komitmen organisasi meningkat. Hal tersebut mendukung studi dari Bilgin dan Demirer. (2012); Sinambela (2021); Darmawan dan Mardikaningsih (2021) yang menegaskan dukungan organisasi yang dirasakan karyawan berhubungan secara positif dengan penguatan komitmen.

Tabel 2. Hasil Korelasi Product Moment Persepsi Dukungan Organisasi dan Turnover Intention

		Persepsi Dukungan Organisasi	Turnover Intention
Persepsi Dukungan Organisasi	Pearson Correlation	1	-.260*
	Sig. (2-tailed)		.029
	N	72	72
Turnover Intention	Pearson Correlation	-.260*	1
	Sig. (2-tailed)	.029	
	N	72	72

Tabel 2 hasil korelasi persepsi dukungan organisasi dan turnover intention adalah 0,029. Ini berarti ada keterkaitan antara persepsi dukungan organisasi dan turnover intention karena tingkat signifikansi kedua variabel kurang dari 0,05. Dari Tabel 2 terdapat koefisien korelasi (r) yang dihitung pada persepsi dukungan organisasi dan turnover intention ada angka -0,260, yang berarti menunjukkan hubungan negatif yang agak lemah pada persepsi dukungan organisasi dan turnover intention. Hal ini berarti ketika variabel pandangan pekerja tentang dukungan organisasi yang membaik menyebabkan variabel turnover intention menurun. Ketika ada persepsi positif tentang dukungan organisasi, turnover intention menurun. Studi ini sesuai Perryer *et al.* (2010); Newman *et al.* (2015) dan Darmawan (2019) yang menegaskan dukungan organisasi yang dirasakan karyawan berhubungan secara negatif dengan niat untuk meninggalkan organisasi.

Hasil ini menunjukkan dukungan organisasi berpengaruh positif menekan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi dan memperkuat komitmen (Retnowati *et al.*, 2021). Dukungan organisasi memberikan



keyakinan kepada karyawan seberapa besar organisasi memahami dan memperdulikan kepentingan dan kesejahteraan karyawan (Eisenberger, 1986; Issalillah *et al.*, 2021). Semakin banyak karyawan melihat dukungan organisasi, semakin mereka merasa bertanggung jawab untuk berusaha dan memperjuangkan keberhasilan organisasi dalam mewujudkan tujuan (Eisenberger *et al.*, 2001; Freddy *et al.*, 2015). Pengalaman dan keterampilan yang baik juga membuat karyawan yang menerima dukungan organisasi yang mengesankan (Gupta *et al.*, 2010; Mahyanalia *et al.*, 2017). Tidak selalu semua organisasi dapat melakukan dukungan penuh ke karyawannya sehingga salah satu solusinya adalah dengan meningkatkan kapasitas kerja mereka (Khasanah, 2010; Hutomo, 2011). Salah satunya dengan meminimalisir terjadinya rendahnya dukungan organisasi yang berakibat memunculkan keinginan karyawan meninggalkan organisasi (Fatimah *et al.*, 2018; Darmawan *et al.*, 2020). Dengan demikian, kehadiran dukungan organisasi oleh karyawan cenderung menciptakan akuntabilitas terhadap organisasi dan memperkuat ikatan antara manajemen dan karyawan sehingga memperkuat kesediaan mereka untuk memberikan kontribusi lebih pada organisasi (Newman *et al.*, 2015; Arifin & Darmawan, 2022).

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan ada korelasi positif pada dukungan organisasi yang dirasakan karyawan dengan komitmen organisasi dan hubungan berlawanan dengan turnover intention. Hal ini dibuktikan dengan uji korelasi. Semakin baik kesan karyawan mendukung organisasi, semakin rendah niat karyawan untuk pergi dan semakin kuat komitmen. Sebaliknya, semakin rendah kesan dukungan organisasi, semakin tinggi keinginan untuk keluar dan semakin melemah komitmen. Perputaran karyawan yang terlalu tinggi menimbulkan biaya tambahan dalam proses perekrutan dan pelatihan, mengurangi produktivitas, dan menurunkan semangat kerja karyawan. Namun, dorongan untuk keluar akan berdampak negatif bagi perusahaan, misalnya dengan meningkatkan biaya sumber daya manusia dan mengganggu kestabilan angkatan kerja. Manajemen harus memastikan bahwa karyawan yang terampil tetap berada di organisasi dan bahwa pergantian karyawan dikontrol dengan tepat. Oleh karena itu, organisasi perlu mempelajari lebih dalam tentang penyebab turnover intention karyawan sehingga dapat mengatasi dan meminimalkan banyak kendala, terutama yang tercipta secara internal.

REFERENCES

- Allen N. J. & J. P. Meyer. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *J. Occup. Psychol.*, 63, 1–18.
- Andayani, D. & D. Darmawan. (2011). Determinan Variabel Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan Sebagai Kontributor Perilaku dan Kinerja Organisasi Berbasis Keunggulan Bersaing, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(2), 35-54.
- Andayani, D. (2019). *Perilaku Organisasi*, Addar Press, Jakarta.
- Arifin, S., & D. Darmawan. (2022). Studi tentang Pengalaman Kerja, Komitmen Kerja, Dukungan Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 33-43.
- Bilgin N. & H. Demirer. (2012). The examination of the relationship among organizational support, affective commitment and job satisfaction of hotel employees. *Procedia-Soc. Behav. Sci.*, 51, 470–473.
- Darmawan, D. (2019). Peranan Kompleksitas Tugas, Persepsi Dukungan Organisasi, Dan Regulasi Diri Terhadap Niat Berpindah Kerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(1), 20-26.
- Darmawan, D. *et al.* (2020). The Quality of Human Resources, Job Performance and Employee Loyalty, *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(3), 2580-2592.
- Darmawan, D. (2020). Profesionalisme, Motivasi Berprestasi, Komitmen Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Intensi Berwirausaha. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 3(3), 344-364.
- Darmawan, D., E. A. Sinambela, M. Hariani, & M. Irfan. (2020). Analisis Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Memengaruhi Kinerja Pegawai, *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen*, 4(1), 58-70.
- Darmawan, D. & R. Mardikaningsih. (2021). Studi Tentang Peran Kualitas Kehidupan Kerja, Kepemimpinan dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Simki Economic*, 4(1), 89-98.
- Darmawan, D. (2021). *Perilaku Organisasi*, Metromedia, Surabaya.
- Eisenberger, R., Huntington, S. Hutchison & D. Sowa. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.
- Eisenberger, R., S. Armeli, B. Rexwinkel, P.D. Lynch & L. Rhoades. (2001). Reciprocation of Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 42-51.
- Ernawati, E. A. Sinambela., R. Mardikaningsih., & D. Darmawan. (2020). Pengembangan Komitmen Organisasi Melalui Profesionalisme Karyawan dan Kepemimpinan yang Efektif. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 3(2), 520-528.
- Fatimah, S., A. K. Wahyudi, E. Retnowati, D. Darmawan, R. Mardikaningsih & M. Kemarauwana. (2018). The Importance of Scale in Attention Organizations to Issues, *Academy of Management Review*, 43(2), 217–241.
- Freddy, H. I., R. Mardikaningsih, D. Darmawan & E. Supriyadi. (2015). Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja: Studi untuk Mengembangkan Kualitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 5(1), 35-48.
- Fuller, B., Barnett, T., Hester, K., & Relyea, C. (2003). A Social Identity Perspective on The Relationship Between Perceived organizational support and Organizational Commitment. *Journal of Social Psychology*, 143(6), 789-791.
- Gunalan, M., & Adnan, C. (2015). The Mediating Effect of Organizational Support between Job Insecurity and Turnover Intention in Private Hospitals. *International Journal of Business and Management*, 10(10), 74-86.
- Gunawan, A. (2015). *Perilaku Organisasi*, Spektrum Nusa Press, Jakarta.
- Gupta, A. A., Vohra, N., & Bhatnagar, D. (2010). Perceived organizational support and Organizational Commitment. The Mediation Influence of Psychological Well-Being. *Journal of Business and Management*, 16(2), 105-124.



- Hariani, M., & M. Irfan. (2019). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Penyuluh Pertanian, *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah*, 1(1), 30-36.
- Hariani, M., S. Arifin, & A. R. Putra. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja Karyawan, *Management & Accounting Research Journal*, 3(2), 22-28.
- Hutomo, S. & D. Darmawan. (2011). Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Menuju Keunggulan Bersaing, *Jurnal Ilmu Sosial*, 5(1), 13-22.
- Ishak, M., I. Zaidi, D. Darmawan & Z. Yang. (2016). Conceptualizing Cultural Organization Studies, *Management Review*, 9(2), 146-158.
- Issalillah, F. (2020). Kinerja dan Tenaga Kerja, *Metromedia*, Surabaya.
- Issalillah, F., R. K. Khayru., D. Darmawan & M. W. Amri. (2021). Hubungan Modal Sosial, Modal Psikologi, Modal Diri Karyawan dan Stres Kerja. *Jurnal Baruna Horizon*, 4(2), 84-88.
- Jahroni., D. Darmawan., R. Mardikaningsih., & E. A. Sinambela. (2021). Peran Insentif, Perilaku Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Penguatan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 4(2), 1389-1397.
- Khasanah, H., S. Arum, & D. Darmawan. (2010). Pengantar Manajemen Bisnis. Spektrum Nusa Press, Jakarta.
- Mahyanalia, R., K. S. Siagian, D. Darmawan, A. Gunawan & S. Arum. (2017). Job Insecurity and an Integrative Review for Future Research, *Journal of Management*, 43(6), 1911-1939.
- Mardikaningsih, R. (2016). Variabel Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan, *Management & Accounting Research Journal*, 1(1), 55-62.
- Mardikaningsih, R. & D. Darmawan. (2012). Studi Tentang Karakteristik Individu, Kepemimpinan, Kompensasi, Organizational Citizenship Behavior, dan Budaya Organisasi Untuk Membentuk Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 7-25.
- Mardikaningsih, R. (2020). Sebuah Penelitian Empiris Tentang Hubungan Masa Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmiah Ilmu-ilmu Ekonomi*, 13(1), 43-54.
- Mardikaningsih, R. & D. Darmawan. (2021). Hubungan Manajemen Karir dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 1 (3), 89-102.
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan*. PT Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Munir, M., F. Issalillah, D. Darmawan, E. A. Sinambela, & R. Mardikaningsih. (2022). Pengembangan Kepuasan Kerja Karyawan yang Ditinjau dari Kebijakan Kompensasi dan Sistem Pengembangan Karir. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 5(1), 717-724.
- Naufalia, S., D. Darmawan, Jahroni, T. S. Anjanarko, M. Munir, & S. Arifin. (2022). Pengaruh Quality of Work Life, Total Kualitas Manajemen dan Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 2(4), 114-120.
- Newman, A. (2015). The effects of Perceived organizational support, perceived supervisor support and intra-organizational network resources on Turnover Intention. *Journal Personnel Review*, 41(1), 56-72.
- Ningwulan, E. P., D. Akhmal & D. Darmawan. (2012). Studi tentang Kesan Dukungan Organisasi dan Keseimbangan Kehidupan Kerja untuk Membentuk Perilaku Inovatif Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 2(2), 103-116.
- Perryer, C., C. Jordan, I. Firms & A. Travaglione. (2010). Predicting Turnover Intention, The Interactive Effects of Organizational Commitment and Perceived organizational support. *Management Research Review*, 33(9), 911-923.
- Purnamasari, E., S. Arum, A. Muis & D. Darmawan. (2021). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Keterikatan Kerja. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan*, 1(2), 183-196.
- Putra, A. R. & D. Darmawan. (2022). Penguatan Komitmen Organisasi melalui Kebijakan Pengembangan Karir dan Profesionalisme Karyawan. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 5(2), 45-55.
- Ramadhan, I., F. Nuzulia, D. Darmawan & S. Hutomo. (2013). Dampak Karakteristik Individu dan Keadilan Organisasi terhadap Intensi Berpindah Kerja. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 37-46.
- Retnowati, E., U. P. Lestari, Jahroni, D. Darmawan, & A. R. Putra. (2021). Retensi Karyawan yang ditinjau dari Kepercayaan dan Motivasi Kerja. *Jurnal Manajemen, Bisnis, dan Kewirausahaan*, 1(1), 65-76.
- Rhoades, L., & R. Eisenberger. (2002). Perceived organizational support: A review of literature. *Journal of Applied Psychology*, 87 (5), 698-714.
- Santosa, A. & D. Darmawan. (2002). Hubungan Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(2), 81-92.
- Sinambela, E. A., Y. R. Al Hakim, & M. Irfan. (2019). Pengaruh Kedisiplinan dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, *Relasi - Jurnal Ekonomi*, 15(2), 308-320.
- Sinambela, E. A., R. Mardikaningsih, S. Arifin, & H. D. Ayu. (2020). Development of Self Competence and Supervision to Achieve Professionalism, *Journal of Islamic Economics Perspectives*, 1(2), 33-42.
- Sinambela, E. A. (2021). Motivasi Kerja dan Dukungan Organisasi serta Pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Baruna Horizon*, 4 (1), 34-42.
- Sinambela, E. A., & U. P. Lestari. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 10(1), 178-190.
- Wahyudi, I, D. Bhaskara, D. Darmawan, Hermawan & N. Damayanti. (2006). Kinerja Organisasi dan Faktor-Faktor Pembentuknya, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), 95-108.
- Werdati, F., D. Darmawan & N. R. Solihah. (2020). The Role of Remuneration Contribution and Social Support in Organizational Life to Build Work Engagement, *Journal of Islamic Economics Perspectives*, 1(2), 20-32.