



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Manajemen

Menurut Griffin & Ebert (2008) dalam buku yang berjudul *Bisnis*, mendefinisikan manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan sumber daya finansial, manusia, serta informasi suatu perusahaan untuk mencapai sasarnya.

Menurut Robbins & Coulter (2018), manajemen adalah koordinasi dan pemantauan aktivitas pekerjaan orang lain sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien. Manajemen memastikan aktivitas pekerjaan diselesaikan dengan efektif dan efisien oleh orang yang bertanggung jawab untuk mengerjakannya.

Manajemen berasal dari kata *to manage*, yang artinya mengatur. Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan SDM dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Hasibuan, 2016).

Sedangkan menurut Schermerhorn (2010) dalam buku *Introduction to Managemet*, manajemen adalah proses *planning, organizaing, leading*, dan *controlling* atas penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan. Ada empat fungsi manajemen, yaitu :

1. *Planning*

Proses menetapkan tujuan dan menentukan apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut.

2. *Organizing*

Proses membagi tugas, mengalokasikan sumber daya, dan mengkoordinasikan aktivitas pekerjaan.

3. *Leading*

Proses membangkitkan antusiasme dan upaya menginspirasi untuk mencapai tujuan.

4. *Controlling*

Proses mengukur performa dan mengambil tindakan untuk memastikan hasil yang diinginkan.

Dalam penelitian ini, definisi manajemen yang digunakan yaitu definisi dari Hasibuan (2016), manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan SDM dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia mengacu pada kebijakan, praktik, dan sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan (Noe, Hollenbeck, Genhart, & Wright, 2008).

Menurut Dessler (2017) dalam buku *Human Resource Management*, manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih dan

memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja, kesehatan, keamanan, dan keadilan bagi karyawan.

Manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan individu untuk mencapai tujuan organisasi. Ada lima fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu (Mondy, 2008):

1. *Staffing*

Proses dimana organisasi memastikan bahwa organisasi tersebut selalu memiliki jumlah karyawan yang tepat dengan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya dan pada waktu yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi.

2. *Human resource development*

Fungsi manajemen sumber daya yang tidak hanya pelatihan dan pengembangan tetapi juga sebagai perencanaan dan pengembangan karir individu, pengembangan organisasi, dan manajemen kinerja dan penilaian.

3. *Compensation*

Mencakup seluruh imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas jasa mereka.

4. *Safety and health*

Safety adalah melindungi karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan terkait pekerjaan. Sedangkan *health* adalah terbebasnya karyawan dari penyakit fisik maupun emosional.

5. *Employee and labor relation*

Suatu perusahaan secara hukum harus mengakui adanya serikat pekerja dan berunding dengan itikad baik jika karyawan perusahaan menginginkan adanya serikat pekerja untuk mewakili mereka.

Dari penelitian ini, definisi manajemen sumber daya manusia yang digunakan yaitu definisi dari Dessler (2017), manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja, kesehatan, keamanan, dan keadilan bagi karyawan.

2.1.3 *Satisfaction With Pay*

Satisfaction with pay dan *dissatisfaction with pay* yang dirasakan karyawan adalah suatu fungsi dari ketidaksesuaian antara berapa yang diharapkan akan diterima oleh karyawan dengan yang sebenarnya diterima oleh karyawan (Lawler, 1971 dalam Lum, Kervin, Clark, Reid & Sirola, 1998).

Menurut Sulistiyowati (2007), *satisfaction with pay* didasarkan pada ide bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya, ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka pikirkan sesuai dengan semestinya. Bagi seorang pegawai, gaji merupakan suatu *outcome* atau *reward* yang penting. Sedangkan menurut Heneman & Schwab (1986) dalam Susetyo (2016) *satisfaction with pay* adalah seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka peroleh sesuai dengan yang diharapkan.

Dari penelitian ini, definisi *satisfaction with pay* yang digunakan yaitu definisi oleh Heneman et al (1986) dalam Susetyo (2016) *satisfaction with pay*

dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka peroleh sesuai dengan yang diharapkan.

2.1.4 Supervisory Support

Menurut Burke, Borucki, & Hurley (1992) dalam Kang, Gatling, & Kim (2014), *supervisory support* didefinisikan sebagai tingkat yang diakui karyawan bahwa *supervisor* mereka memberi *support* dan dorongan untuk kinerja pekerjaan dan pada saat karyawan merasakan kekhawatiran.

Supervisory support adalah dukungan fisik dan psikologis yang diberikan *supervisor* dalam rangka menghargai kontribusi karyawan, dan demikian dapat membantu untuk mempromosikan perkembangan karyawan tersebut (Tnay et al, 2013).

Supervisory support adalah pandangan karyawan tentang sejauh mana *supervisor* karyawan menghargai kontribusi dan perhatian karyawan terhadap kesejahteraan karyawan (Eisenberger, et al., 1986; Kottke & Sharafinski, 1988 dalam Mohamed & Ali, 2016).

Dalam penelitian ini, definisi *supervisory support* yang digunakan sebagai acuan yaitu pandangan karyawan tentang sejauh mana *supervisor* karyawan menghargai kontribusi dan perhatian karyawan terhadap kesejahteraan karyawan (Eisenberger, et al., 1986; Kottke et al., 1988 dalam Mohamed & Ali, 2016).

2.1.5 Organizational Commitment

Mowday Porter, & Steers (1982) dalam Tnay et al (2013) berpendapat bahwa *organizational commitment* sebagai sebuah kepercayaan yang kuat pada tujuan dan

nilai-nilai perusahaan serta kemauan untuk mengerahkan usaha yang cukup besar atas nama perusahaan.

Menurut Robbins (2003), mendefinisikan *organizational commitment* adalah suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

Sedangkan menurut Allen & Meyer (1991) dalam Yucel & Bektas (2012) menyatakan bahwa *organizational commitment* adalah keadaan psikologis yang kemudian ditandai dengan hubungan suatu karyawan dengan organisasi dan keputusan karyawan untuk melanjutkan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Allen et al (1993) membagi konsep komitmen menjadi tiga bagian, yaitu:

1. *Affective commitment*

Mengacu pada sejauh mana karyawan mengidentifikasi, keterikatan emosional, dan terlibat dalam organisasinya. Karyawan yang memiliki *affective commitment* yang tinggi akan memutuskan untuk tetap berada dalam organisasinya karena mereka menginginkannya.

2. *Continuance commitment*

Merupakan *commitment* yang diberikan karyawan kepada perusahaan dengan tetap melanjutkan pekerjaan atas dasar tidak bisa mengganti biaya untuk meninggalkan perusahaan.

3. *Normative commitment*

Perasaan yang muncul dalam diri karyawan untuk tetap berada di dalam suatu organisasi. Karyawan yang memiliki *normative commitment* yang tinggi merasa bahwa mereka harus tetap berada di organisasi karena kewajiban.

Menurut Aydogdu & Asikgil (2011) terdapat empat faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu :

1. *Personal factors*

Terdapat dua tipe variabel yang dapat mempengaruhi komitmen terhadap organisasi, yaitu variabel demografik (jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, ras, dan ciri-ciri pribadi) dan variabel disposisional (kepribadian, nilai dan minat).

2. *Role related factors*

Semakin tinggi peran yang tidak jelas mengakibatkan semakin tinggi tingkat *stress* dan konflik seseorang dalam organisasi, maka akan semakin rendah komitmen pada organisasi.

3. *Work experiences*

Sebagian besar studi pendahulu berfokus pada variabel yang masuk dalam kategori pengalaman kerja yang sangat luas. Selain itu, dengan variabel pengalaman kerja, ditemukan hubungan yang kuat dengan *affective commitment*.

4. *Cultural factors*

Budaya sangat mempengaruhi ide dan praktik manajemen, karakteristik personal dari beberapa negara telah terbukti dapat mempengaruhi tingkat *organizational commitment*.

Selain itu, Aydogdu et al (2011) juga berpendapat bahwa terdapat lima konsekuensi dari kurangnya tingkat *organizational commitment* karyawan, yaitu :

1. *Performance at work*

Banyak aspek kinerja yang dapat dinilai (kehadiran di tempat kerja, pelaksanaan tugas yang ditetapkan, perilaku organisasi). Selain itu, penilaian kinerja dapat diperoleh dari beberapa sumber (karyawan itu sendiri, *supervisor* mereka, ukuran *output* seperti angka penjualan atau produksi).

2. *Interdrawal intentions*

Sikap perusahaan untuk mempertahankan karyawannya menjadi hal yang penting. Ketika *organizational commitment* karyawan rendah, mereka tidak akan berusaha dalam bekerja dan tidak mempunyai motivasi dalam bekerja.

3. *Absenteeism*

Karyawan yang mempunyai tingkat *organizational commitment* yang rendah akan cenderung untuk sering absen.

4. *Turnover*

Penelitian di bagian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara *turnover* dengan *organizational commitment*.

Dari penelitian ini, definisi *organizational commitment* yang digunakan yaitu definisi dari Allen et al (1991) dalam Yucel et al (2012), *organizational commitment* merupakan keadaan psikologis yang kemudian ditandai dengan hubungan suatu karyawan dengan organisasi dan keputusan karyawan untuk melanjutkan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

2.1.6 Turnover

Griffin et al (2007) dalam buku yang berjudul *Business Essentials*, mengatakan bahwa *turnover* adalah persentase tahunan dari tenaga kerja di dalam

perusahaan yang keluar dan harus diganti. *Turnover* terjadi ketika karyawan berhenti dari pekerjaannya. Sebuah perusahaan biasanya menimbulkan biaya dalam mengganti karyawan yang telah berhenti, kehilangan produktivitas pada saat mencari karyawan baru, membutuhkan waktu untuk melatih karyawan yang baru, dan seterusnya.

Turnover adalah penarikan diri secara permanen yang dilakukan dengan sukarela atau tidak sukarela untuk keluar dari perusahaan (Robbins et al., 2018). Sedangkan menurut Kinicki & Williams (2016), *turnover* adalah pergerakan karyawan masuk dan karyawan yang keluar dari perusahaan ketika karyawan meninggalkan pekerjaan mereka.

Menurut Firdaus (2017), semakin tinggi *turnover* berarti semakin sering terjadi pergantian karyawan. Tentunya hal ini akan merugikan perusahaan. Karena apabila seorang karyawan meninggalkan perusahaan akan membawa berbagai biaya. Terdapat tujuh biaya yang disebabkan oleh *turnover* karyawan sebagai berikut (Firdaus, 2017) :

1. Biaya penarikan karyawan : menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari penggantian.
2. Biaya latihan : menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih.
3. Apa yang dikeluarkan untuk karyawan lebih kecil dari yang dihasilkan karyawan baru tersebut.
4. Tingkat kecelakaan pada karyawan baru, biasanya cenderung tinggi.

5. Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan.
6. Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru.
7. Perlu melakukan kerja lembur, kalau tidak akan mengalami penundaan penyerahan.

Pada penelitian ini, definisi *turnover* yang digunakan yaitu definisi dari Robbins et al (2018) *turnover* adalah penarikan diri secara permanen yang dilakukan dengan sukarela atau tidak sukarela untuk keluar dari perusahaan.

2.1.7 Employees' Turnover Intention

Employees' turnover intention dikonseptualisasikan sebagai keputusan kuat yang diambil karyawan untuk menyerahkan posisi dan pekerjaan mereka saat ini, pergi secara sukarela ke perusahaan lain (Chiedu, Long, & Ashari, 2017).

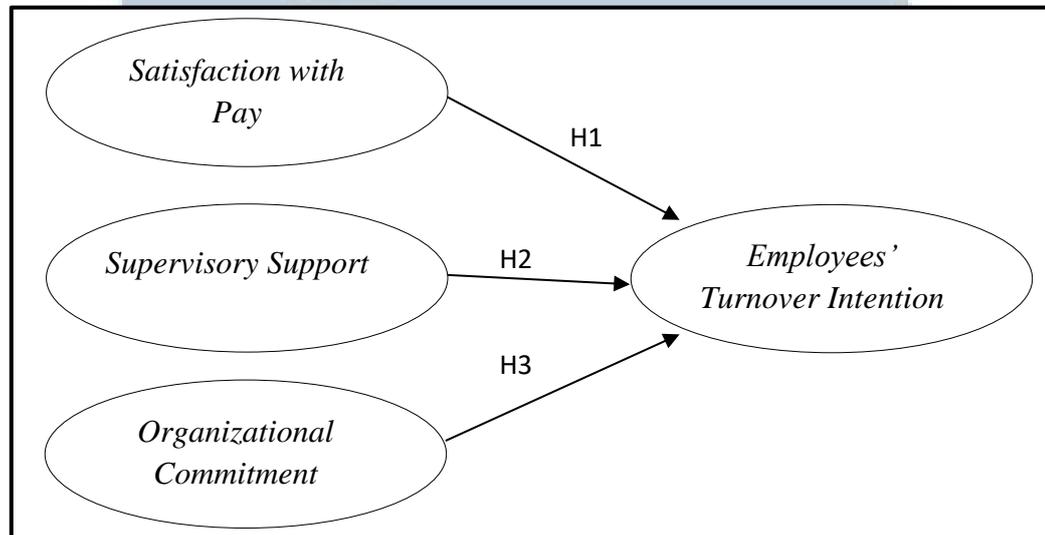
Menurut Aydogdu et al (2011), *employees' turnover intention* merupakan sikap atau perilaku karyawan yang menarik diri dari perusahaan dan menjadi pemisah antara karyawan dengan perusahaan. *Employees' turnover intention* adalah salah satu bentuk perilaku menarik diri karyawan dalam dunia kerja, akan tetapi sekaligus juga merupakan hak bagi setiap individu untuk menentukan pilihannya, apakah akan tetap bekerja atau keluar dari perusahaan tersebut (Sidharta & Margaretha, 2011).

Sedangkan menurut Mowday et al (1982) dalam Kang et al (2014), mengatakan bahwa *employees' turnover intention* adalah sebuah kesadaran karyawan untuk meninggalkan perusahaan di masa yang akan datang.

Pada penelitian ini, definisi *employees' turnover intention* yang digunakan yaitu definisi Sidharta et al (2011), *employees' turnover intention* adalah salah satu

bentuk perilaku menarik diri karyawan dalam dunia kerja, akan tetapi sekaligus juga merupakan hak bagi setiap individu untuk menentukan pilihannya, apakah akan tetap bekerja atau keluar dari perusahaan tersebut.

2.2 Model Penelitian



Sumber : Tnay, E., Othman, A. E. A., Siong, H. C., & Lim, S. L. O. (2013) “*The influences of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention*”

Gambar 2.1 Model Penelitian

H1 : *Satisfaction with pay* memiliki pengaruh terhadap *employees' turnover intention*

H2 : *Supervisory support* memiliki pengaruh terhadap *employees' turnover intention*

H3 : *Organizational commitment* memiliki pengaruh terhadap *employees' turnover intention*

2.3 Pengembangan Hipotesa Penelitian

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *employees' turnover intention* dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti *satisfaction with pay*, *supervisory support*, dan *organizational commitment* (Tnay et al, 2013). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gieter, Cooman, Hofmans, Pepermans, & Jegers (2012), hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa semakin *satisfaction with pay* seorang karyawan terhadap perusahaannya, maka akan semakin rendah *employees' turnover intention* mereka.

Supervisory support memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *employees' turnover intention*, *supervisory support* bertindak sebagai faktor yang mempengaruhi *employees' turnover intention* (Tnay et al, 2013). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kalidass & Bahron (2015), hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa *supervisory support* berpengaruh negatif terhadap *employees' turnover intention*. Semakin tinggi *supervisory support* yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah *employees' turnover intention* di perusahaan.

Menurut Eisenberger et al (1990) dalam Tnay et al (2013), ketika karyawan merasa bahwa mereka dihargai oleh manajer mereka, mereka tidak hanya memiliki tingkat *organizational commitment* yang tinggi, tetapi juga akan lebih bertanggung jawab, memiliki keterlibatan yang lebih baik dalam perusahaan, lebih inovatif, dan memiliki *employees' turnover intention* yang rendah.

2.3.1 Pengaruh *satisfaction with pay* terhadap *employees' turnover intention*

Satisfaction with pay adalah perhatian utama bagi karyawan, *satisfaction with pay* sangat penting dalam hal memuaskan kebutuhan ekonomi mereka dan

satisfaction with pay dapat berdampak pada sikap dan perilaku karyawan (Singh & Loncar, 2010). Penelitian sebelumnya menemukan bahwa *satisfaction with pay* mempunyai pengaruh negatif terhadap *employees' turnover intention* (Singh et al, 2010).

Menurut Adams (1965) dalam Tnay et al (2013) bahwa individu yang menghargai perlakuan yang adil, akan mengarah pada mempertahankan hubungan antara anggota dalam suatu perusahaan. Jika karyawan merasa bahwa adanya ketidaksetaraan dalam pembayaran gaji, berbagai perilaku negatif akan terjadi seperti : absensi dan *employees' turnover intention*.

Penelitian sebelumnya menemukan bahwa *satisfaction with pay* memiliki dampak negatif terhadap *employees' turnover intention* (Tnay et al, 2013). Susetyo (2016) juga menyatakan bahwa *satisfaction with pay* berpengaruh negatif terhadap *employees' turnover intention*.

Berdasarkan temuan penelitian dari Singh et al (2010), Tnay et al (2013), dan Susetyo (2016) dapat disimpulkan bahwa *satisfaction with pay* berpengaruh negatif terhadap *employees' turnover intention*. Oleh karena itu, peneliti membuat hipotesa sebagai berikut :

H1 : *Satisfaction with pay* memiliki pengaruh terhadap *employees' turnover intention*

2.3.2 Pengaruh *supervisory support* terhadap *employees' turnover intention*

Tan (2008) menyatakan bahwa *supervisor* terlibat dalam evaluasi kinerja dan *feedback* karyawan, oleh karena itu perlakuan yang baik dan perlakuan yang tidak

baik yang dilakukan *supervisor* akan mencerminkan pandangan dan keputusan dari karyawan terhadap perusahaannya.

Menurut Hay (2001), dari hasil survei yang dilakukan kepada 330 karyawan dari beberapa perusahaan di 50 negara menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan meninggalkan pekerjaan mereka karena merasa tidak puas dengan *supervisor* mereka.

Penelitian sebelumnya menemukan bahwa *supervisory support* memiliki pengaruh negatif terhadap *employees' turnover intention* (Tnay et al, 2013). Di mana Gentry et al (2006) juga menyatakan bahwa *supervisory support* sangat penting untuk mempertahankan karyawan dalam perusahaan karena jika *supervisor* dalam perusahaan mendukung kinerja karyawan, karyawan akan merasa nyaman berada di perusahaan.

Berdasarkan temuan penelitian dari Tan (2008), Hay (2001), Tnay et al (2013), dan Gentry et al (2006) dapat disimpulkan bahwa *supervisory support* berpengaruh negatif terhadap *employees' turnover intention*. Oleh karena itu, peneliti membuat hipotesa sebagai berikut :

H2 : *Supervisory support* memiliki pengaruh terhadap *employees' turnover intention*

2.3.3 Pengaruh *organizational commitment* terhadap *employees' turnover intention*

Menurut Cook & Wall (1980) menyatakan bahwa indikasi *organizational commitment* berhubungan dengan perasaan terikat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan keterikatan dengan organisasi untuk kepentingan sendiri.

Sidharta et al (2011) menyatakan bahwa *commitment* merupakan variabel yang sangat penting dalam memahami sikap kerja seorang karyawan dalam suatu organisasi, karyawan yang mempunyai kecenderungan *turnover* biasanya memiliki *commitment* yang rendah terhadap organisasi tempat karyawan tersebut bekerja. Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa karyawan yang mempunyai tingkat *commitment* yang tinggi akan memiliki tingkat absen dan *turnover* yang rendah (Blau & Boal, 1987 dalam Tnay et al, 2013).

Penelitian serupa yang dilakukan oleh Jehanzeb, Rasheed, & Rasheed (2013) juga menemukan bahwa *organizational commitment* mempunyai pengaruh negatif terhadap *employees' turnover intention*. *Organizational commitment* karyawan yang tinggi menunjukkan kinerja yang tinggi serta tingkat absen dan keterlambatan yang rendah (Chiedu et al, 2017).

Berdasarkan temuan penelitian dari Cook & Wall (1980), Sidharta et al (2011), Tnay et al (2013), dan Jehanzeb et al (2013) dapat disimpulkan bahwa *organizational commitment* berpengaruh negatif terhadap *employees' turnover intention*. Oleh karena itu, peneliti membuat hipotesa sebagai berikut :

H3 : *Organizational commitment* memiliki pengaruh terhadap *employees' turnover intention*

U N I V E R S I T A S
M U L T I M E D I A
N U S A N T A R A

2.4 Tabel Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Publikasi	Judul Penelitian	Temuan Inti
1	A'yuninnisa & Saptoto	<i>International Journal of Research Studies in Psychology</i>	<i>The Effects of Pay Satisfaction and Affective Commitment on Turnover Intention</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>satisfaction with pay</i> dapat mempengaruhi <i>employees' turnover intention</i> secara langsung dan tidak langsung. Ketika para karyawan merasa puas dengan gaji, mereka akan cenderung untuk tetap bekerja pada perusahaan tersebut. Akan tetapi, jika harapan karyawan tidak terpenuhi, mereka akan mengarah ke <i>employees' turnover intention</i> .
2	Davoud Hayati, Morteza Charkhabi, Dariush Kalantari, & Francesco De Paola	<i>Journal of International Management Studies</i>	<i>The Effect of Pay Satisfaction on Turnover Intention: Mediating Role of Job Satisfaction and Organizational Commitment</i>	Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa <i>pay satisfaction</i> secara signifikan berpengaruh negatif terhadap <i>employees' turnover intention</i> . Penelitian ini menunjukkan bahwa semua efek <i>pay satisfaction</i> (langsung dan tidak langsung) berpengaruh terhadap <i>employees' turnover intention</i> .

No.	Peneliti	Publikasi	Judul Penelitian	Temuan Inti
3	Evelyn Tnay, Abg Ekhsan Abg Othman, Heng Chin Siong, & Sheilla Lim Omar Lim	<i>Science Direct</i>	<i>The Influences of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Turnover Intention</i>	Pada penelitian ini menyatakan bahwa <i>satisfaction with pay</i> memiliki dampak negatif terhadap <i>employees' turnover intention</i> . Hal ini berarti jika gaji yang didapatkan karyawan tinggi maka <i>employees' turnover intention</i> rendah. Sehingga untuk mendapatkan produktivitas dan kinerja yang tinggi di perusahaan, sangat penting untuk mendapatkan dukungan dan kontribusi dari karyawan.
4	Anneswary Kalidass & Arsiah Bahron	<i>International Journal of Business Administration</i>	<i>The Relationship between Perceived Supervisor Support, Perceived Organizational Support, Organizational Commitment and Employee Turnover Intention</i>	Penelitian dilakukan dengan mengumpulkan data dari 260 responden yang dipilih dari delapan hotel bintang tiga di daerah Kota Kinabalu menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara <i>perceived supervisory support</i> , <i>perceived organizational support</i> , dan <i>organizational commitment</i> terhadap <i>employees' turnover intention</i> . Hasil hipotesis pertama, menyatakan adanya pengaruh negatif yang signifikan antara <i>perceived supervisory support</i> terhadap <i>employees' turnover intention</i>

No.	Peneliti	Publikasi	Judul Penelitian	Temuan Inti
5	Hasan Evrim Arici	<i>Emerald Insight</i>	<i>Perceived Supervisor Support and Turnover Intention : Moderating Effect of Authentic Leadership</i>	Penelitian dilakukan dengan mengambil data sebanyak 305 karyawan hotel bintang lima di Antalya, Turki. Pada temuan penelitian ini mengungkapkan pengaruh langsung yang signifikan dari <i>supervisory support</i> dan <i>authentic leadership</i> terhadap <i>employees' turnover intention</i> . Hasil hipotesis pertama menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara <i>perceived supervisory support</i> dan <i>employees' turnover intention</i> .
6	Evelyn Tnay, Abg Ekhsan Abg Othman, Heng Chin Siong, & Sheilla Lim Omar Lim	<i>Science Direct</i>	<i>The Influences of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Turnover Intention</i>	Penelitian dilakukan di industri produksi mengungkapkan bahwa <i>supervisory support</i> sebagai dorongan fisik dan psikologis yang diberikan atasan untuk menghargai kontribusi karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan <i>supervisory support</i> bertindak sebagai faktor yang mempengaruhi <i>employees' turnover intention</i> .

No.	Peneliti	Publikasi	Judul Penelitian	Temuan Inti
7	Chiedu, Long, & Ashar	<i>European Journal of Multidisciplinary Studies</i>	<i>The Relationship Among Job Satisfaction, Organizational Commitment and Employees' Turnover at Unilever Corporation in Nigeria</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>affective</i> dan <i>normative commitment</i> secara signifikan berpengaruh negatif terhadap <i>employees' turnover intention</i> pada <i>Unilever Corporation</i> di Nigeria. <i>Organizational commitment</i> yang tinggi, maka menghasilkan <i>employees' turnover intention</i> yang rendah. Sedangkan organisasi yang karyawannya mempunyai <i>organizational commitment</i> yang tinggi menunjukkan kinerja yang lebih tinggi serta tingkat absen dan keterlambatan yang lebih rendah.
8	Saraih, Aris, Sakdan, & Razli	<i>Research Gate</i>	<i>Factors Affecting Turnover Intention among Academician in the Malaysian Higher Educational Institution</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>organizational commitment</i> memiliki efek negatif dengan <i>employees' turnover intention</i> . Penelitian ini menyiratkan bahwa semakin tinggi <i>organizational commitment</i> para akademisi terhadap institusi maka semakin rendah <i>employees' turnover intention</i> .

No.	Peneliti	Publikasi	Judul Penelitian	Temuan Inti
9	Khawaja Jehanzeb, Anwar Rasheed, & Mazen F. Rasheed	<i>International Journal of Business and Management</i>	<i>Organizational Commitment and Turnover Intention : Impact of Employee's Training in Private Sector of Saudi Arabia</i>	Menginvestigasi pengaruh antara <i>organizational commitment</i> dan <i>employees' turnover intention</i> pada <i>private sector</i> Arab Saudi, penelitian ini melibatkan 251 responden dari <i>private sector</i> . Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan negatif antara <i>organizational commitment</i> dan <i>employees' turnover intention</i> .

