Journal of Business and Applied Management
Online: https://journal.ubm.ac.id/index.php/business-applied-management/
DOI: 10.30813/jbam.v19i2.10396

Vol. XVIV (No. 2), pp. 131-146, 2026
p-ISSN: 1979-9543
e-ISSN: 2621-2757

PERCEIVED ORGANIZATIONAL DAN PERCEIVED SUPERVISOR SUPPORT TERHADAP TURNOVER INTENTION MELALUI WORK-FAMILY CONFLICT

Tiara Adinda Agustine Faisal[1)*], Chandra Hosen[2)]

[1,2)]Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Manajemen, Universitas Bunda Mulia

Jl. Lodan Raya No.2, Pademangan, Jakarta Utara, Indonesia

Diajukan 3 Agustus 2026 / Disetujui 30 September 2026

Abstrak

Pengelolaan sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan sebuah bisnis, perusahaan perlu untuk memberikan perasaan aman dan nyaman agar karyawan merasa bahwa perusahaan peduli terhadap kesejahteraan mereka, selain itu perusahaan perlu juga memperhatikan kehidupan pribadi karyawan, dan pada akhirnya karyawan dapat menyeimbangkan peran ganda antara pekerjaan dan keluarga. Sehingga pada akhirmya karyawan akan memberikan timbal balik berupa loyalitas, komitmen, dan rendahnya turnover intention. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh perceived organizational support dan perceived supervisor support terhadap turnover intention dengan work family conflict sebagai variabel mediasi pada PT Yaman Pangan Indonesia. Sampel pada penelitian ini diambil dari karyawan PT Yaman Pangan Indonesia dengan metode simple random sampling, sebanyak 174 sampel yang diobservasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur, analisis outer model, analisis inner model, dan uji hipotesis dengan menggunakan alat statistik SmartPLS 4.1.1.8. Hasil penelitian dapat diketahui perceived organizational support berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, perceived supervisor support berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Pengaruh tidak langsung menunjukkan perceived organizational support dan perceived supervisor support berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention melalui work family conflict.

Kata Kunci: Perceived Organizational Support, Perceived Supervisor Support, Work Family Conflict, Turnover Intention.

Pendahuluan

Sumber daya manusia yang andal dan berpengalaman merupakan salah satu aset paling fundamental bagi sebuah perusahaan. Kegagalan dalam mendapatkan sumber daya tersebut kemungkinan besar akan menghasilkan produk dan layanan yang kurang optimal. Perusahaan perlu menyediakan program pengembangan untuk menjaga keterampilan karyawan tetap mutakhir. Selain itu, penting juga untuk membangun lingkungan kerja yang kondusif dan suportif supaya karyawan merasa nyaman dan pada akhirnya berkontribusi pada keunggulan kompetitif perusahaan (Winarno et al., 2022). Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada loyalitas dan produktivitas karyawan. Namun, salah satu tantangan besar yang dihadapi perusahaan saat ini adalah tingginya tingkat Turnover Intention, yaitu niat karyawan meninggalkan perusahaan dan mencari peluang kerja di tempat lain. Menurut Rahmawati et al. (2024) Idealnya, tingkat turnover karyawan dalam suatu perusahaan atau instansi berada pada kisaran 5%–10% setiap tahun. Namun, pada kenyataannya, rata-rata angka turnover yang terjadi sering kali melampaui 10% per tahun. Di Indonesia tingkat turnover melampaui 10% per tahun yaitu sebesar 52% responden Indonesia tercatat sedang aktif mencari pekerjaan baru, menunjukkan tingginya tingkat turnover intention (Yonatan, 2024).

*Korespondensi Penulis:
E-mail: tiaradinda100@gmail.com

Vol. XVIV (No. 2), pp. 131-146, 2026
p-ISSN: 1979-9543
e-ISSN: 2621-2757

Turnover Intention merupakan fenomena yang biasa ditemui di setiap perusahaan. Menurut Kusuma & Febrina (2023) Turnover Intention adalah keputusan seorang karyawan untuk berpindah ke pekerjaan lain atas dasar kemauan pribadinya. Tingginya angka turnover di suatu perusahaan dapat berdampak negatif pada kinerja perusahaan. Menurut Winarno et al. (2022) Turnover Intention adalah keputusan seorang karyawan untuk berpindah ke pekerjaan lain atas dasar kemauan pribadinya. Tingginya angka turnover di suatu perusahaan dapat berdampak negatif pada kinerja perusahaan. Salah satunya faktor Perceived Organizational Support merujuk pada pandangan karyawan bahwa perusahaan mengapresiasi kinerja para karyawan serta menunjukkan perhatian pada kesejahteraan para karyawan, yang mampu meningkatkan loyalitas dan meminimalkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi (Mulyaningsih & Tanuwijaya, 2023). Mengusulkan bahwa ketika organisasi menghargai kontribusi karyawan dan memenuhi kebutuhan mereka, hal itu akan meningkatkan Perceived Organizational Support (Aldabbas et al., 2023).

Selain itu faktor dukungan atasan juga mempengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Menurut Siddiqi, Hashim, et al. (2025) pandangan global karyawan mengenai sejauh mana atasan mereka menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Menurut Siddiqi (2024) mengatakan bahwa Perceived Supervisor Support dipandang sebagai keuntungan yang menyebabkan perluasan hubungan perdagangan. Dengan cara ini, perlakuan positif dari para manajer menyebabkan para perwakilan merasa berkomitmen untuk mendapatkan imbalan berupa cara berperilaku yang menguntungkan. Dukungan dari atasan dan organisasi menjadi faktor yang mempengaruhi Work Family Conflict sehingga akan menurunkan tingkat turnover intention. Menurut Siddiqi et al. (2024) menunjukkan bahwa dukungan di tempat kerja memperkuat ikatan karyawan-organisasi, memengaruhi kemungkinan keluar dari pekerjaan melalui cara langsung dan tidak langsung, seperti Work Family Conflict. Menurut Mulyaningsih & Tanuwijaya (2023) Work Family Conflict dapat meningkat saat karyawan bekerja dalam lingkungan yang kurang memberikan dukungan, maupun ketika masalah keluarga menimbulkan rasa ingin untuk keluar dari perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa variabel perceived organizational support dan perceived supervisor saja tidak cukup untuk memberikan pengaruh terhadap variabel turnover intention, maka dari itu pada studi ini menggunakan variabel mediasi yaitu work family conflict untuk menjembatani hubungan antara perceived organizational support dan perceived supervisor support terhadap turnover intention. Terdapat hasil studi yang tidak konsisten yang dilakukan oleh penelitian sebelumnya yang dapat dijadikan research gap. Didasarkan pada studi yang dilakukan oleh Winarno et al. (2022) yang menemukan bahwa Perceived Organizational Support tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention. Selain itu penelitian yang dikemukakan oleh Kissi et al. (2023) yang memberikan hasil Perceived Supervisor Support tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention. Sedangkan menurut Siddiqi et al. (2024) menyatakan bahwa Perceived Organizational Support dan Perceived Supervisor Support berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention, dan Work-Family Conflict memediasi pengaruh antara Perceived Organzational Support dan Perceived Supervisor Support terhadap Turnover Intention. Selain itu perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yang fokusnya di industri medis, sedangkan fokus penelitian ini di industri food and beverage.

Vol. XVIV (No. 2), pp. 131-146, 2026
p-ISSN: 1979-9543
e-ISSN: 2621-2757

Perkembangan bisnis terus mengalami perubahan dan pembaharuan mengikuti trend yang berkembang di setiap tahunnya. Salah satunya bisnis food and beverage yang dituntut untuk selalu berinovasi mengikuti trend yang sedang berlangsung. Bisnis yang bergerak di industri ini mengalami naik turun pada setiap tahunnya. Menurut SinPo.id (2026) dari sisi lapangan usaha, ada lima sektor yang berkontribusi besar terhadap PDB di triwulan IV 2025 yaitu industri pengolahan, menduduki posisi pertama yaitu sebesar 19,20% dibandingkan dengan sektor lainnya, pertumbuhan industri pengolahan ini salah satunya didorong oleh industri food and beverage yaitu sebesar 5,40%. Meskipun industri food and beverage terus mengalami peningkatan, industri ini merupakan salah satu industri yang memiliki tingkat Turnover Intention yang tinggi. Berdasarkan data dari BrioHR (2023) menunjukkan di kawasan ASEAN, termasuk Indonesia tingkat turnover karyawan di industri food and beverage rata-rata berkisaran antara 25% sampai 35% per tahun. Selain itu menurut data dari BPS (2023) menjelaskan tingkat turnover karyawan di Indonesia pada sektor food and beverage mencapai 35% per tahun. Berdasarkan data-data tersebut menjelaskan bahwa sektor food and beverage mempunyai hambatan terkait pengelolaan sumber daya manusia yang tingkat perputaran karyawannya tinggi.

Dari pesatnya pertumbuhan industri food and beverage pada skala nasional, pertumbuhan di industri juga dapat diamati dalam level kota. Penelitian yang dilakukan (Rania & Kustiawan, 2025) menyatakan tingkat turnover di Kabupaten Tangerang tergolong tinggi yaitu sebesar 5% per tahun. Dalam hal ini peneliti akan berfokus pada industri food and beverage di Kabupaten Tangerang. PT Yaman Pangan Indonesia terletak di pasar kemis, Kabupaten Tangerang. Berfokus pada sektor makanan dan minuman. Perusahaan ini secara langsung mengelola dan memegang hak penuh atas merek Kebuli Yaman. Selain tantangan yang mengharuskan bisnis ini terus berinovasi, bisnis yang bergerak di bidang ini juga memiliki tantangan tersendiri pada sumber daya manusianya. Tercatat dari data turnover karyawan pada PT Yaman Pangan Indonesia bisnis food and beverage ini cenderung mengalami peningkatan pada turnover. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor kenapa turnover menjadi salah satu tantangan yang ada di setiap perusahaan. Tercatat tingkat turnover pada tahun 2023 sebesar 39,58%. Pada tahun 2024 menyentuh angka sebesar 42,7%. Lalu pada tahun 2025 mencapai 44,4%. Hal ini mengindikasikan tingkat turnover di PT Yaman Pangan Indonesia memerlukan perhatian lebih. Dari uraian tersebut terdapat kesenjangan temuan penelitian yang pada akhirnya mendorong peneliti untuk menjalankan riset secara spesifik terkait pengaruh Perceived Organizational Support, Perceived Supervisor Support pada Turnover Intention yang dimediasi Work-Family Conflict.

Teori pertukaran sosial (Social Exchange Theory) adalah interaksi sosial terbentuk melalui pertukaran berbagai sumber, seperti bantuan, pengetahuan, dan pengakuan. Korelasi antara pandangan dukungan dari organisasi dan rasa ingin meninggalkan pekerjaan dibahas berdasarkan Social Exchange Theory (SET). Gagasan ini menyatakan bahwa orang termotivasi untuk berpartisipasi dalam interaksi sosial Ketika keuntungannya lebih besar daripada kerugiannya (Siddiqi, Rahman, et al., 2025). Sesuai dengan konsep SET, saat seorang atasan menyediakan dukungan kepada karyawan, karyawan tersebut akan merespons dengan mengungkapkan tindakan yang sangat berharga bagi atasan (Siddiqi, Rahman, et al., 2025). Gagasan Perceived Supervisor Support didasarkan pada pertukaran sosial antara karyawan dan atasannya (Siddiqi et al., 2025). Sesuai dengan konsep SET, saat seorang atasan menyediakan dukungan kepada karyawan, karyawan tersebut akan merespons dengan mengungkapkan tindakan yang sangat berharga bagi atasan (Siddiqi, Rahman, et al., 2025).

Vol. XVIV (No. 2), pp. 131-146, 2026
p-ISSN: 1979-9543
e-ISSN: 2621-2757

Berasal dari social exchange theory, teori dukungan organisasi menyatakan bahwa tenaga kerja mempersepsikan adanya dukungan dari atasan dan menanggapinya karena mereka berusaha memenuhi kebutuhan sosial-emosional dan mengelola kesejahteraan para karyawan (Chami-Malaeb, 2022). Dari pendapat para ahli dapat diberikan simpulan bahwa Social Exchange Theory dapat dipahami sebagai konsep yang menguraikan bahwa hubungan sosial tercipta melalui tahapan pertukaran timbal balik di antara individu atau kelompok. Ketika seseorang menerima tindakan positif, misalnya seperti dukungan, pengakuan, atau keadilan, hal tersebut memicu dorongan atau kewajiban moral untuk membalasnya. Proses pertukaran ini terjadi tanpa paksaan dari organisasi dengan mempertimbangkan keseimbangan antara imbalan dan biaya, serta didasarkan pada kepercayaan dan saling ketergantungan. Dalam situasi organisasi, mekanisme ini berperan dalam membentuk tindakan dan tingkah laku kerja karyawan, yakni menambah semangat kerja, keterlibatan, serta menjaga keberlangsungan keterikatan kerja dengan perusahaan.

Menurut Zhu et al. (2023) Perceived Organizational Support yang berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, memperkuat keterikatan emosional dengan organisasi, serta meningkatkan tingkat komitmen mereka terhadap tempat kerja. Menurut Salvador et al. (2022) Budaya organisasi didasarkan pada perilaku dan tindakan karyawan yang menjadi bagian dari organisasi, mencerminkan bagaimana mereka berperilaku dalam kehidupan sehari-hari. Peningkatan perhatian terhadap karyawan dapat mempengaruhi kondisi psikologis karyawan, sehingga cakupan sumber daya pekerjaan tidak lagi terbatas pada tingkat strategi manajemen (Li et al., 2022). Perceived Supervisor Support memberikan sinyal kepada karyawan bahwa perusahaan menerima dan menghargai keberadaan mereka sebagai bagian dari perusahaan serta memenuhi kebutuhan afiliasi melalui pemberian penghormatan dan pengakuan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan (Mulyaningsih & Tanuwijaya, 2023).

Menurut Protsiuk (2025) Suatu organisasi umumnya merupakan aktor utama dalam hubungan kerja, melakukan beberapa strategi dan aktivitas menuju tujuan tertentu, di mana karyawan dan supervisor secara interaktif berpartisipasi. Menurut Kissi et al. (2023) Supervisor bertanggung jawab untuk memimpin dan memotivasi karyawan agar berkinerja lebih baik di organisasi dengan menciptakan lingkungan yang merangsang sikap positif. Semakin tinggi dukungan organisasi dan dukungan atasan dapat menurunkan tingkat konflik antara pekerjaan dan keluarga. Menurut Novrandy & Tanuwijaya (2022) Work Family Conflict merupakan permasalahan yang timbul akibat adanya perselisihan antara peran dalam keluarga dan pekerjaan. Work Family Conflict dapat diukur melalui sejauh mana tekanan pekerjaan dan tekanan keluarga saling mempengaruhi, serta adanya keluhan maupun dukungan dari keluarga terhadap pekerjaan. Siddiqi et al. (2024) mencatat bahwa perubahan kondisi kerja dan peran gender berkontribusi pada meningkatnya Work Family Conflict (WFC), dan individu, khususnya perempuan, menghadapinya untuk memenuhi berbagai peran seperti pasangan, menantu perempuan, karyawan, dan ibu.

Menurut Zhu et al. (2023) Turnover Intention adalah kecenderungan psikologis dan perilaku yang timbul Ketika seorang karyawan memiliki rencana atau keinginan untuk dari pekerjaan yang sedang dijalankannya. Menurut Kissi et al. (2023) Keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan memiliki peran yang sangat penting dalam keberhasilan proyek. Menurut (Panjaitan et al., 2025) Turnover Intention merupakan keinginan atau kecenderungan seorang karyawan untuk keluar dari pekerjaannya dalam waktu dekat. Berdasarkan studi yang dilakukan oleh Siddiqi et al. (2024) menemukan bahwa Perceived Organizational Support berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention. Hasil serupa juga diperoleh oleh Wanyama et al. (2025) menemukan bahwa Perceived Organizational Support berpengaruh negatif signifikan terhadap Turnover Intention.

Vol. XVIV (No. 2), pp. 131-146, 2026
p-ISSN: 1979-9543
e-ISSN: 2621-2757

Berdasarkan penelitian yang dilaksanakan olehZhu et al. (2023), yang memberikan indikasi bahwa Perceived Organizational Support berkorelasi negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention yang artinya semakin tinggi dukungan organisasi semakin rendah keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Li et al. (2022) mengindikasikan bahwa efek Perceived Organizational Support terhadap Turnover Intention melalui keterlibatan kerja berpengaruh secara signifikan. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dihipotesiskan bahwa:

H1: **Perceived Organizational Support berpengaruh terhadap Turnover Intention.**

Berdasarkan studi yang dilaksanakan oleh Siddiqi et al. (2024) menjelaskan bahwa Perceived Supervisor Support berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention. Hal ini serupa dengan hasil penelitian Wanyama et al. (2025) yang menemukan bahwa Perceived Supervisor Support berpengaruh negatif signifikan terhadap Turnover Intention. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Chami-Malaeb (2022) mengemukakan bahwa Perceived Supervisor Support berpengaruh negatif signifikan terhadap Turnover Intention yang menyatakan bahwa semakin tinggi dukungan dari atasan maka semakin rendah rasa keinginan karyawan untuk pergi meninggalkan pekerjaannya. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dijadikan hipotesis:

H2: **Perceived Supervisor Support berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention**

Penelitian yang dilakukan (Siddiqi et al., 2024) menyatakan Perceived organizational support berpengaruh terhadap turnover intention melalui mediasi work–family conflict. Artinya, dukungan organisasi yang dirasakan karyawan dapat menyediakan sumber daya berupa perhatian, fleksibilitas, dan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan. Sumber daya ini membantu karyawan dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga, sehingga konflik kerja keluarga dapat berkurang. Ketika konflik pekerjaan dan keluarga menurun, tingkat stres dan kelelahan kerja juga menurun, sehingga pada akhirnya menurunkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Berdasarkan uraian tersebut, dapat dihipotesiskan bahwa:

H3: **Work Family Conflict memediasi pengaruh antara Perceived Organizational Support terhadap Turnover Intention**

Berdasarkan studi yang dilaksanakan oleh Wang (2022) mengindikasikan bahwa Perceived Supervisor Support menunjukkan efek negatif yang signifikan terhadap Work Family Conflict yang artinya semakin besar dukungan atasan terhadap karyawan akan menurunkan tingkat konflik antara pekerjaan dengan keluarga. Menurut Tsen et al. (2022) pekerja dengan Work Family Conflict yang tinggi menghabiskan lebih banyak waktu untuk menyeimbangkan tanggung jawab mereka, yang menyebabkan stres dan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. penelitian (Siddiqi et al., 2024) Perceived supervisor support berpengaruh terhadap turnover intention melalui mediasi work–family conflict.

Dukungan dari atasan seperti empati, bantuan dalam pekerjaan, dan pemahaman terhadap kondisi pribadi karyawan berfungsi sebagai sumber daya penting yang membantu karyawan mengurangi beban peran ganda. Ketika Perceived Supervisor Support tinggi, karyawan lebih mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan keluarga sehingga Work Family Conflict menurun. Dari uraian tersebut dapat dihipotesiskan bahwa:

H4: **Work Family Conflict memediasi pengaruh antara Perceived Supervisor Support terhadap Turnover Intention**

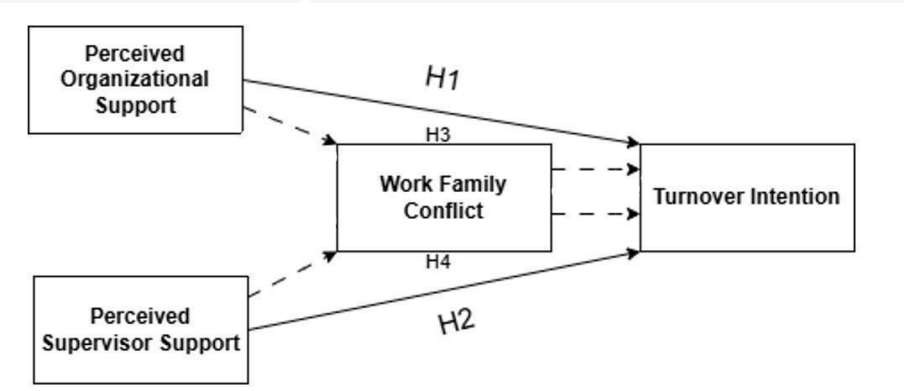
Journal of Business & Applied Management
Online: https://journal.ubm.ac.id/index.php/business-applied-management/
DOI: 10.30813/jbam.v19i2.10396

Vol. XVIV (No. 2), pp. 131-146, 2026
p-ISSN: 1979-9543
e-ISSN: 2621-2757

Metode Penelitian

Paradigma Penelitian

Studi ini dilaksanakan untuk mengidentifikasi "pengaruh variabel dependen yaitu Perceived Organizational Support dan Perceived Supervisor Support terhadap variabel independent yaitu Turnover Intention yang dimediasi variabel Work Family Conflict".



Gambar 1. Paradigma Penelitian
Sumber: Siddiqi et al. (2024)

Gambaran Umum Subjek dan Objek Penelitian

Pada penelitian ini objek yang digunakan ialah perceived organizational support, perceived supervisor support, work family conflict, dan turnover intention. Pada penelitian ini peneliti akan menggunakan work family conflict sebagai variabel mediasi untuk menjembatani pengaruh antara perceived organizational support terhadap turnover intention maaupun perceived supervisor support terhadap turnover intention. PT Yaman Pangan Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di sektor food and beverage, pada penelitian ini seluruh karyawan PT Yaman Pangan Indonesia akan dijadikan subjek penelitian untuk memastikan peran organisasi dan atasan yang dirasakan kepada karyawan.

Jenis Penelitian

Studi ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2023) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, Teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan.

Teknik Pengumpulan dan Analisis Data

Pada penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner sebagai Teknik pengumpulan data. Menurut Sugiyono (2023) Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa peneliti memanfaatkan Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data yang dikirimkan secara elektronik melalui Google Forms lalu akan dikirimkan kepada responden yang memenuhi kriteria penelitian yang telah dibuat. Pada penelitian ini menggunakan kuesioner dengan menerapkan skala likert 5 poin.

Journal of Business & Applied Management
Online: https://journal.ubm.ac.id/index.php/business-applied-management/
DOI: 10.30813/jbam.v19i2.10396

Vol. XVIV (No. 2), pp. 131-146, 2026
p-ISSN: 1979-9543
e-ISSN: 2621-2757

Teknik analisis data Partial Least Square akan digunakan pada penelitian ini sebagai alat dan pedoman untuk menganalisis data. Teknik analisis ini digunakan karena pada penelitian ini peneliti akan menguji work family conflict sebagai variabel yang menjembatani pengaruh perceived organizational support dan perceived supervisor support terhadap turnover intention. Pada analisis data penelitian ini akan digunakan bantuan dari software statistik yaitu SmartPLS versi 4 guna menganalisis model pengukuran dengan serangkaian kriteria, yang terdiri dari validitas konvergen dan diskriminan, juga reliabilitas, dan analisis inner model yang terdiri dari uji R-square dan path coefficient.

Pengambilan Sampel

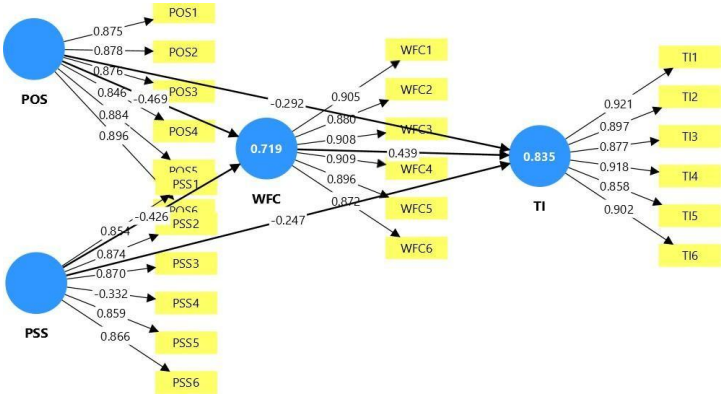
Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan PT Yaman Pangan Indonesia. Dengan menggunakan teknik probability sampling, dan lebih spesifiknya menggunakan teknik simple random sampling. Menurut Sugiyono (2023) probability sampling adalah suatu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang setara kepada setiap anggota atau unsur populasi untuk terpilih sebagai sampel. Selanjutnya teknik sampling yang akan digunakan pada penelitian adalah simple random sampling yaitu teknik penentuan sampel tanpa memperhatikan strata dalam populasi dan tanpa melakukan suatu pertimbangan tertentu.

Dikarenakan populasi pada penelitian ini sudah diketahui jumlah nya maka peneliti menggunakan rumus slovin. Pada perusahaan PT Yaman Pangan Indonesia karyawannya berjumlah 307 orang, dan dengan tingkat error sebesar 5%. Maka sampel yang diperoleh dari perhitungan tersebut didapat sebanyak 173.6 orang yang akan dibulatkan menjadi 174 karyawan yang akan dijadikan sampel pada studi. Responden yang terkumpul adalah sebanyak 190 responden dari 174 sampel yang ditentukan.

Hasil Dan Pembahasan

Analisis Outer Model

Pada uji validitas konvergen akan digunakan hasil nilai loading factor. Uji dinyatakan valid apabila nilai loading factor melebihi 0.7 Hair et al. (2022). Setiap indikator akan dikaji, berikut hasil nilai loading factor yang akan disajikan pada gambar dibawah ini:

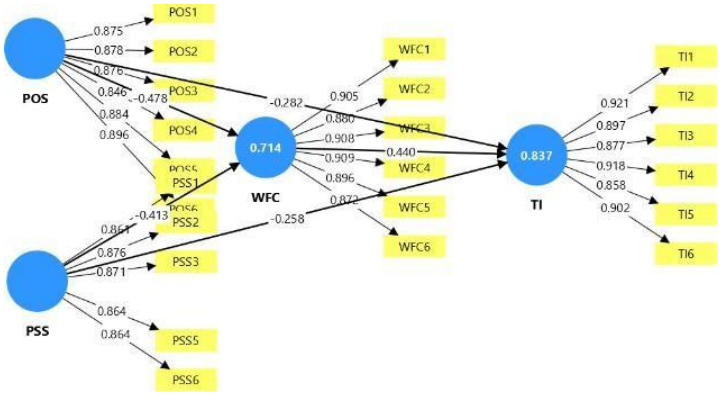


Gambar 2. Diagram jalur PLS-SEM Algorithm
Sumber: Data diolah SmartPLS (2026)

Journal of Business & Applied Management
Online: https://journal.ubm.ac.id/index.php/business-applied-management/
DOI: 10.30813/jbam.v19i2.10396

Vol. XVIV (No. 2), pp. 131-146, 2026
p-ISSN: 1979-9543
e-ISSN: 2621-2757

Pada hasil gambar diatas terdapat hasil yang tertera bahwasannya terdapat 23 indikator yang lolos pengujian Factor Loading dengan 1 sisanya terbuang atau tidak lolos karena tidak mencapai batas minimum nilai Factor Loading yaitu 0,7. Adapun indikator yang terbuang atau tidak lolos pengujian Factor Loading pada penelitian ini yaitu PSS4. Maka dari itu, indikator PSS4 akan tereliminasi sebelum lanjut ke tahap analisis berikutnya. Berikut disajikan diagram jalur setelah indikator invalid dihapus:



Gambar 3. Diagram jalur Setelah Penghapusan Indikator Invalid
Sumber: Data diolah SmartPLS (2026)

Setelah hasil seluruh indikator loading factor dinyatakan valid, maka tahap selanjutnya adalah menguji nilai Average Variance Extracted (AVE). Pada uji ini dikatakan valid apabila angka AVE melebihi 0.5 (Hair et al., 2022). Hasil nilai AVE akan ditampilkan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Nilai Average Variance Extracted

Konstruk	Average Variance Extracted
Perceived Organizational Support	0.767
Perceived Supervisor Support	0.752
Turnover Intention	0.803
Work Family Conflict	0.801

Sumber: Data diolah SmartPLS (2026)

Dapat diketahui bahwa seluruh variabel telah dinyatakan valid karena telah melampaui batas minimum AVE yaitu di atas 0,5. Setelah nilai AVE memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, analisis validitas dilanjutkan dengan pengujian discriminant validity, yang mencakup analisis Cross Loadings.

Tabel 2. Nilai Cross Loadings

	POS	PSS	TI	WFC
POS1	**0.875**	0.699	-0.741	-0.683
POS2	**0.878**	0.728	-0.778	-0.713
POS3	**0.876**	0.700	-0.750	-0.730
POS4	**0.846**	0.700	-0.722	-0.677
POS5	**0.884**	0.695	-0.743	-0.713

Vol. XVIV (No. 2), pp. 131-146, 2026
p-ISSN: 1979-9543
e-ISSN: 2621-2757

	POS	PSS	TI	WFC
POS6	**0.896**	0.701	-0.723	-0.727
PSS1	0.685	**0.861**	-0.718	-0.679
PSS2	0.729	**0.876**	-0.748	-0.704
PSS3	0.656	**0.871**	-0.704	-0.668
PSS5	0.696	**0.864**	-0.720	-0.711
PSS6	0.693	**0.864**	-0.720	-0.681
TI1	-0.795	-0.765	**0.921**	0.798
TI2	-0.774	-0.752	**0.897**	0.799
TI3	-0.748	-0.731	**0.877**	0.763
TI4	-0.782	-0.771	**0.918**	0.813
TI5	-0.694	-0.772	**0.858**	0.741
TI6	-0.736	-0.733	**0.902**	0.776
WFC1	-0.720	-0.739	0.772	**0.905**
WFC2	-0.727	-0.739	0.762	**0.880**
WFC3	-0.758	-0.719	0.783	**0.908**
WFC4	-0.729	-0.700	0.800	**0.909**
WFC5	-0.737	-0.728	0.801	**0.896**
WFC6	-0.664	-0.639	0.770	**0.872**

Sumber: Data diolah SmartPLS (2026)

Berdasarkan Tabel 2, seluruh indikator pada masing-masing konstruk meliputi Perceived Organizational Support, Perceived Supervisor Support, Work Family Conflict dan Turnover Intention menghasilkan nilai cross loading yang lebih dominan pada konstruknya sendiri dibanding dengan nilai konstruk lain. Maka dari itu dapat dtarik kesimpulan bahwa data tersebut telah memenuhi kriteria dalam uji validitas diskriminan. Tahap terakhir pada uji validitas konvergen, terdapat uji reliabilitas dengan memperhatikan nilai cronbach's Alpha dan composite reliability. Pada uji reliabilitas nilai pada uji reliabilitas dikatakan valid ketika kriteria yang ditetapkan melebihi 0.7 (Hair et al., 2022). Berikut akan disajikan tabel hasil nilai cronbach's Alpha dan composite reliability.

Tabel 3. Nilai nilai cronbach's Alpha dan composite reliability

Konstruk	cronbach's Alpha	composite reliability
Perceived Organizational Support	0.939	0.940
Perceived Supervisor Support	0.918	0.918
Turnover Intention	0.951	0.952
Work Family Conflict	0.950	0.951

Sumber: Data diolah SmartPLS (2026)

Vol. XVIV (No. 2), pp. 131-146, 2026
p-ISSN: 1979-9543
e-ISSN: 2621-2757

Dapat diketahui bahwa seluruh variabel telah dinyatakan reliable karena telah melampaui batas minimun Cronbach's Alpha dan composite reliability yang telah ditetapkan yaitu di atas 0,7. Dengan demikian, data pada penelitian telah berhasil melewati tahapan Uji Outer Model, yang mencakup Uji Validitas Konvergen, Uji Validitas Diskriminan, dan Uji Reliabilitas. Hal ini menunjukkan bahwa model pada penelitian ini memiliki konsistensi yang baik.

Analisis Inner Model

Pada model kajian ini digunakan untuk melihat sejauh mana satu variabel mempengaruhi atau berhubungan dengan variabel lainnya. Dalam analisis ini, terdapat beberapa indicator yang bisa diuji, seperti nilai R-Square dan Path Coefficient, yang menunjukan bahwa antar variabel telah melalui jalur analisis tertentu.

Tabel 4. Nilai R-Square

Konstruk	R-Square
Turnover Intention	0.837
Work Family Conflict	0.714

Sumber: Data diolah SmartPLS (2026)

Berdasarkan hasil uji pada table 4, nilai R-Square untuk variabel Turnover Intention sebesar 0.837, yang berarti Perceived Organizational Support, Perceived Supervisor Support, dan Work Family Conflict mampu menjelaskan Turnover Intention sebesar 83.7% dan sisanya 16,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada model ini. Sedangkan nilai R-Square untuk variabel Work Family Conflict sebesar 0.714, yang berarti Perceived Organizational Support dan Perceived Supervisor Support mampu menjelaskan Work Family Conflict sebesar 71.4%, lalu sisanya dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 28.6% yang tidak diteliti pada studi ini.

Tabel 5. Nilai Path Coefficient Analysis

Hasil Pengujian Pengaruh Langsung					
	Original sample (O)	**Sample mean (M)**	**Standard deviation (STDEV)**	**T statistics (|O/STDEV|)**	**P values**
POS -> TI	-0.282	-0.287	0.133	2.128	0.033
PSS -> TI	-0.258	-0.253	0.119	2.158	0.031

Sumber: Data diolah SmartPLS (2026)

Pengaruh perceived organizational support terhadap turnover intention

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, diperoleh p-value sebesar 0.033 yang dapat diartikan bahwa nilai p-value dari H1 lebih kecil dari 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Perceived Organizational Support berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention pada PT Yaman Pangan Indonesia. Dari perolehan tersebut menunjukkan bahwa ketika perusahaan memberikan dukungan kepada karyawan seperti menghargai kontribusi mereka, peduli terhadap kesejahteraan mereka, serta memberikan dukungan terhadap pekerjaan mereka. Maka karyawan akan merasa lebih dihargai. Sehingga, semakin rendah kecenderungan karyawan untuk keluar dari organisasi.

Vol. XVIV (No. 2), pp. 131-146, 2026
p-ISSN: 1979-9543
e-ISSN: 2621-2757

Hal ini selaras dengan penelitian (Siddiqi et al., 2024) yang menyatakan Perceived Organizational Support meliputi berbagai jenis dukungan yang diberikan oleh organisasi, seperti dukungan emosional, instrumental, dan informasional. Dari lingkungan yang suportif ini akan mampu mengurangi kemungkinan terjadinya Tunover Intention. Menurut penelitian (Salvador et al., 2022) menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan terutama dukungan yang bersifat emosional maka semakin rendah keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Hal ini terjadi karena karyawan merasa dihargai dan diperhatikan, sehingga terdorong untuk membalas perlakuan positif tersebut dengan tetap bertahan dalam organisasi.

Pengaruh perceived supervisor support terhadap turnover intention

Pada hipotesis 2 dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, karena nilai p value dari hipotesis 2 lebih kecil dari 0.05. Hipotesis 2 memiliki nilai p value sebesar 0.031. Dapat disimpulkan bahwa Perceived Supervisor Support bepengaruh signifikan terhadap Turnover Intention pada PT Yaman Pangan Indonesia. Perceived Supervisor Support memiliki arti persepsi karyawan mengenai sejauh mana atasan memberikan dukungan, perhatian, dan penghargaan terhadap kontribusi mereka terhadap organisasi. Dalam hal ini Perceived Supervisor Support berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention yang artinya dukungan atasan seperti menunjukkan kepedulian, memberikan bantuan, dan mengakui kontribusi karyawan, maka karyawan akan merenpons dengan perilaku yang baik seperti memberikan loyalitas kepada organisasi, komitmen, dan keinginan untuk tetap bertahan di organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Siddiqi, Rahman, et al., 2025) menyatakan bahwa peran atasan sangat berpengaruh terhadap tingkat turnover intention karyawan, ketika karyawan meperoleh dukungan dari atasan seperti pemberian arahan, bantuan dalam pekerjaan, serta kebijakan kerja yang memudahkan maka mereka akan merasa lebih nyaman, dihargai, dan terbantu dalam menjalankan tugasnya. Pada kondisi ini akan mendorong munculnya perasaan loyalitas dan komitmen karyawan terhadap perusahaan, sehingga dapat menurunkan kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan mereka.

Tabel 6. Uji Mediasi

Hasil Pengujian Pengaruh Langsung					
	Original sample (O)	**Sample mean (M)**	**Standard deviation (STDEV)**	**T statistics (|O/STDEV|)**	**P values**
POS -> WFC -> TI	-0.210	-0.203	0.082	2.574	0.010
PSS -> WFC -> TI	-0.182	-0.186	0.091	2.007	0.045

Sumber: Data diolah SmartPLS (2026)

Vol. XVIV (No. 2), pp. 131-146, 2026
p-ISSN: 1979-9543
e-ISSN: 2621-2757

Pengaruh Work Family Conflict sebagai mediator dalam hubungan antara Perceived Organizational Support terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, diperoleh p-value sebesar 0.010 yang dapat diartikan bahwa nilai p-value dari H3 lebih kecil dari 0.05. Hasil pengujian mediasi menunjukkan bahwa Work Family Conflict memediasi pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Turnover Intention. Hal ini ditunjukkan oleh pengaruh langsung Perceived Organizational Support terhadap Turnover Intention yang signifikan (p = 0,033) dan pengaruh tidak langsung melalui Work Family Conflict yang juga signifikan. Dengan demikian, Work Family Conflict berperan sebagai mediator parsial dalam hubungan antara Perceived Organizational Support dan Turnover Intention pada PT Yaman Pangan Indonesia. Pengaruh Percieved Organizational Support terhadap Turnover Intention karyawan tidak terjadi secara langsung, tetapi melalui perantara Work Family Conflict. Perceived Organizational Support berperan sebagai bentuk dukungan yang diberikan organisasi kepada karyawan, seperti perhatian terhadap kesejahteraan, kebijakan kerja yang fleksibel, beban kerja yang wajar, serta adanya bantuan ketika karyawan menghadapi kesulitan. Dukungan ini menjadi faktor penting yang memengaruhi kondisi psikologis dan situasional karyawan dalam menjalankan peran ganda antara pekerjaan dan kehidupan keluarga.

Pada Hipotesis 3 menyatakan bahwa Perceived Organizational Support terhadap Turnover Intention melalui Work Family Conflict berpengaruh negatif dan signifikan yang artinya semakin tinggi dukungan organisasi, semakin kecil Work Family Conflict yang dirasakan, sehingga semakin rendah Turnover Intention karyawan. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan (Siddiqi et al., 2024) Perceived organizational support berpengaruh terhadap turnover intention melalui mediasi work–family conflict. Artinya, dukungan organisasi yang dirasakan karyawan dapat menyediakan sumber daya berupa perhatian, fleksibilitas, dan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan. Sumber daya ini membantu karyawan dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga, sehingga konflik kerja keluarga dapat berkurang. Ketika konflik pekerjaan dan keluarga menurun, tingkat stres dan kelelahan kerja juga menurun, sehingga pada akhirnya menurunkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Dengan demikian, Work Family Conflict berperan sebagai mekanisme psikologis yang menjelaskan bagaimana Perceived Organizational Support memengaruhi Turnover Intention secara tidak langsung.

Pengaruh Work Family Conflict sebagai mediator dalam hubungan antara Perceived Organizational Support terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, diperoleh p-value sebesar 0.045 dan t statistics nilainya lebih dari 1.96 yang dapat diartikan hipotesis masih diterima. Work-Family Conflict juga memediasi pengaruh Perceived Supervisor Support terhadap Turnover Intention. Pengaruh langsung Perceived Supervisor Support terhadap Turnover Intention tetap signifikan (p = 0,031), sementara pengaruh tidak langsung melalui Work-Family Conflict juga signifikan. Dengan demikian, Work-Family Conflict berperan sebagai mediator parsial dalam hubungan antara Perceived Supervisor Support dan Turnover Intention. Pengaruh Perceived Supervisor Support terhadap Turnover Intention karyawan tidak terjadi secara langsung, tetapi melalui perantara Work-Family Conflict. Pada Perceived Supervisor Support mencerminkan sejauh mana karyawan merasakan bahwa atasan langsung mereka memberikan dukungan, seperti arahan yang jelas, bantuan dalam menyelesaikan pekerjaan, pemahaman terhadap kondisi pribadi, serta fleksibilitas dalam pekerjaan.

Vol. XVIV (No. 2), pp. 131-146, 2026
p-ISSN: 1979-9543
e-ISSN: 2621-2757

Dukungan dari atasan ini menjadi faktor penting yang memengaruhi bagaimana karyawan mengelola tuntutan pekerjaan sehari-hari. Ketika Perceived Supervisor Support tinggi, karyawan merasa lebih terbantu dalam mengatur beban kerja dan tekanan pekerjaan, sehingga mereka lebih mampu menjaga keseimbangan antara peran pekerjaan dan peran keluarga. Kondisi ini menyebabkan work–family conflict menjadi lebih rendah, karena pekerjaan tidak lagi terlalu mengganggu kehidupan pribadi karyawan. Dengan demikian, Perceived Supervisor Support tidak hanya memengaruhi Turnover Intention secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung melalui Work-Family Conflict sebagai variabel mediasi. Selaras dengan penelitian (Siddiqi et al., 2024) Perceived supervisor support berpengaruh terhadap turnover intention melalui mediasi work–family conflict. Dukungan dari atasan seperti empati, bantuan dalam pekerjaan, dan pemahaman terhadap kondisi pribadi karyawan berfungsi sebagai sumber daya penting yang membantu karyawan mengurangi beban peran ganda. Ketika Perceived Supervisor Support tinggi, karyawan lebih mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan keluarga sehingga Work-Family Conflict menurun. Penurunan Work-Family Conflict ini mengurangi stres, kelelahan, dan tekanan emosional, yang pada akhirnya menurunkan keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi. Dengan demikian, Work-Family Conflict menjadi variabel mediasi yang menjadi jembatan antara pengaruh Perceived Supervisor Support terhadap Turnover Intention.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh perceived organizational support dan perceived supervisor support terhadap turnover intention dengan work-family conflict sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Yaman Pangan Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perceived organizational support dan perceived supervisor support memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi dukungan yang dirasakan karyawan dari organisasi maupun atasan, maka semakin rendah keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Dukungan tersebut tercermin melalui perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, penghargaan atas kontribusi, bantuan dalam pekerjaan, serta komunikasi dan kepedulian dari atasan. Selain itu, perceived organizational support dan perceived supervisor support juga terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap work-family conflict. Temuan ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi dan atasan mampu membantu karyawan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan keluarga, sehingga konflik antara kedua peran dapat diminimalkan. Sebaliknya, work-family conflict berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, yang berarti semakin tinggi konflik antara pekerjaan dan keluarga, maka semakin besar kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa work-family conflict mampu memediasi pengaruh perceived organizational support dan perceived supervisor support terhadap turnover intention. Dengan kata lain, dukungan organisasi dan atasan tidak hanya berpengaruh secara langsung dalam menurunkan turnover intention, tetapi juga secara tidak langsung melalui penurunan tingkat work-family conflict. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperkuat dukungan organisasi dan peran atasan dalam menciptakan lingkungan kerja yang suportif, fleksibel, dan seimbang agar mampu menekan konflik kerja-keluarga serta mengurangi turnover intention karyawan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berkaitan dengan turnover intention, seperti kepuasan kerja, motivasi, self-efficacy, dan organizational loyalty agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention. Selain itu, penelitian mendatang diharapkan dapat memperluas cakupan objek penelitian pada berbagai sektor industri dengan jumlah responden yang lebih besar sehingga hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik. Peneliti selanjutnya juga dapat mempertimbangkan faktor sosial dan ekonomi sebagai variabel tambahan untuk mengetahui kemungkinan adanya penguatan atau pelemahan hubungan antarvariabel dalam model penelitian.

Vol. XVIV (No. 2), pp. 131-146, 2026
p-ISSN: 1979-9543
e-ISSN: 2621-2757

Daftar Pustaka

Aldabbas, H., Pinnington, A., & Lahrech, A. (2023). The influence of perceived organizational support on employee creativity: The mediating role of work engagement. Current Psychology, 42(8), 6501–6515. https://doi.org/10.1007/s12144-021-01992-1

BPS. (2023). Pertumbuhan Industri Makanan dan Minuman di Indonesia. Badan Pusat Statistik. Diakses pada 26 Februari 2026, dari https://www.bps.go.id/id/publication/2024/12/23/f2c7743c4712aaeaa4abf694/statistik-penyediaan-makanan-dan-minuman-2023.html

BrioHR. (2023). BrioHR Sector Study: Food and Beverage. BrioHR. Diakses pada 26 Februari 2026, dari https://briohr.com/blog/sector-study-food-and-beverage/

Chami-Malaeb, R. (2022). Relationship of perceived supervisor support, self-efficacy and turnover intention, the mediating role of burnout. Personnel Review, 51(3), 1003–1019. https://doi.org/10.1108/PR-11-2019-0642

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2022). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R. Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7

Kissi, E., Ikuabe, M. O., Aigbavboa, C. O., Smith, E. D., & Babon-Ayeng, P. (2023). Mediating role of work engagement in the relationship between supervisor support and turnover intention among construction workers. Engineering, Construction and Architectural Management, 31(13), 102–120. https://doi.org/10.1108/ECAM-06-2023-0556

Kusuma, A. G. P., & Febrina, R. (2023). The Effect of Compensation, Organizational Commitment, and Job Satisfaction on Turnover Intention at Bank XYZ. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 6(3), 463. https://doi.org/10.32493/JJSDM.v6i3.29774

Li, Q., Mohamed, R., Mahomed, A., & Khan, H. (2022). The Effect of Perceived Organizational Support and Employee Care on Turnover Intention and Work Engagement: A Mediated Moderation Model Using Age in the Post Pandemic Period. Sustainability (Switzerland), 14(15). https://doi.org/10.3390/su14159125

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

Novrandy, R. A., & Tanuwijaya, J. (2022). Pengaruh Work-Family Conflict Dan Work Engagement Terhadap Task Performance Dan Turnover Intention Dengan Mediasi Supervisor Support. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBI UNSRAT).

Panjaitan, C. A. S., Hosen, C., & Gilbert Susanto, M. (2025). Leader-Member Exchange dan Perceived Organizational Support debagai Penentu Turnover Intention pada Perusahaan Surveyor di Indonesia. Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, 8(2), 2614–8854. https://doi.org/10.54371/jiip.v8i2.7206

Protsiuk, O. (2025). The mediation effect of supervisor support and total rewards on the relationship between flexible work arrangements and turnover intentions in Gen Z. International Journal of Organizational Analysis, 33(5), 1349–1367. https://doi.org/10.1108/IJOA-04-2024-4418

Vol. XVIV (No. 2), pp. 131-146, 2026
p-ISSN: 1979-9543
e-ISSN: 2621-2757

Rahmawati, N., Abadiyah, R., & Firdaus, V. (2024). Pengaruh Employee Engagement dan Work Engagement terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Jambura Journal of Educational Management, (5). https://doi.org/10.37411/jjem.v5i2.3152

Rania, T., & Kustiawan, U. (2025). Factors Affecting Turnover Intention: The Mediating Role of Job Burnout. Journal of Applied Economics in Developing Countries, 10(2). https://doi.org/10.20961/jaedc.v10i2.108501

Salvador, A., Moreira, L., Pitacho, 2022, 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. https://doi.org/10.3390/socsci

Siddiqi, K. O. (2024). Impact of technostress and work-family conflict on turnover intention among nurses in Bangladesh: a moderation effect of perceived supervisor support. Journal of Computational Social Science, 7(2), 2005–2028. https://doi.org/10.1007/s42001-024-00296-1

Siddiqi, K. O., Hashim, R. A., Mahmood, R., & Rahman, Md. H. (2025). Does Supervisory and Co-Worker Support Reduce Work-Family Conflict among Nurses in Bangladesh? The Moderating Effect of Technostress. Employee Responsibilities and Rights Journal, 37(1), 29–51.

Siddiqi, K. O., Rahman, M. H., Esquivias, M. A., & Hutapea, L. M. N. (2024). The effect of perceived organizational and supervisor support on nurses' turnover intention in Bangladesh: Does work-family conflict play a role? Social Sciences & Humanities Open, 10, 100992. https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2024.100992

Siddiqi, K. O., Rahman, Md. H., Rahman, J., & Radulescu, M. (2025). Effect of perceived supervisor support, technological self-efficacy and technostress on nurses turnover intention: A moderated mediation model. Acta Psychologica, 260, 105631. https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105631

SinPo.id. (2026). Pertumbuhan Ekonomi Indonesia di Triwulan IV 2025 Jadi yang Tertinggi sejak Pandemi. Diakses pada 26 Februari 2026, dari https://sinpo.id/detail/114293/pertumbuhan-ekonomi-indonesia-di-triwulan-iv-2025-jadi-yang-tertinggi-sejak-pandemi

Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. ALFABETA, cv.

Tsen, M. K., Gu, M., Tan, C. M., & Goh, S. K. (2022). Does flexible work arrangements decrease or increase turnover intention? A comparison between the social exchange theory and border theory. International Journal of Sociology and Social Policy, 42(11–12), 962–983. https://doi.org/10.1108/IJSSP-08-2021-0196

Wang, Z. (2022). The role of work-family conflict and job role identification in moderated mediating the relationship between perceived supervisor support and employee proactive behaviors. Frontiers in Psychology, 13. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.857713

Wanyama, S. B., McQuaid, R. W., & Kittler, M. G. (2025). Employee retention strategies and turnover intentions: the role of perceived supervisor and organizational support. Employee Relations: The International Journal, 47(3–4), 427–449. https://doi.org/10.1108/ER-05-2024-0294

Vol. XVIV (No. 2), pp. 131-146, 2026
p-ISSN: 1979-9543
e-ISSN: 2621-2757

Winarno, A., Prasetio, A. P., Luturlean, B. S., & Wardhani, S. K. (2022). The link between perceived human resource practices, perceived organisational support and employee engagement: A mediation model for turnover intention. SA Journal of Human Resource Management, 20. https://doi.org/10.4102/sajhrm.v20i0.1802

Yonatan, A. Z. (2024). Ingin Resign, 52% Pekerja Indonesia Sedang Cari Pekerjaan Baru. GoodStats. Diakses pada Februari 2026, dari https://data.goodstats.id/statistic/ingin-resign-52-pekerja-indonesia-sedang-cari-pekerjaan-baru-zynGr

Zhu, L. L., Wang, H. J., Xu, Y. F., Ma, S. T., & Luo, Y. Y. (2023). The Effect of Work Engagement and Perceived Organizational Support on Turnover Intention among Nurses: A Meta-Analysis Based on the Price-Mueller Model. Journal of Nursing Management, 2023. https://doi.org/10.1155/2023/3356620