

PENGARUH PSYCHOLOGICAL CONTRACT DAN PERSEPSI ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA INDUSTRI RITEL

Nurmalasari¹, Rismawati², Ce Gunawan³

Email Penulis: Nrmllasr@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sains Indonesia, Bekasi

Abstrak Turnover intention merupakan tantangan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia pada industri ritel karena dapat mengganggu kesinambungan operasional, meningkatkan biaya penggantian karyawan, dan memengaruhi kualitas pelayanan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh Psychological Contract dan Perceived Organizational Support terhadap Turnover Intention pada karyawan PT Midi Utama Indonesia Tbk (Alfamidi) Babakan Madang Bogor. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan sampling jenuh terhadap 34 karyawan. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Psychological Contract dan Perceived Organizational Support berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention. Arah positif pada koefisien Psychological Contract ditafsirkan sesuai instrumen PSYCONES yang mencakup Psychological Contract Violation, sehingga semakin tinggi persepsi pelanggaran kontrak psikologis, semakin tinggi kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Temuan ini menegaskan pentingnya pemenuhan ekspektasi kerja, keadilan, kepercayaan, dan dukungan organisasi sebagai strategi retensi karyawan.

Kata Kunci: Psychological Contract, Psychological Contract Violation, Perceived Organizational Support, Turnover Intention, Industri Ritel.

Abstract

Turnover intention is an important human resource management challenge in the retail industry because it may disrupt operational continuity, increase replacement costs, and affect service quality. This study examines the effect of Psychological Contract and Perceived Organizational Support on Turnover Intention among employees of PT Midi Utama Indonesia Tbk (Alfamidi) Babakan Madang Bogor. A quantitative survey approach was employed using saturated sampling involving 34 employees. Data were analyzed using multiple linear regression with SPSS. The results indicate that Psychological Contract and Perceived Organizational Support significantly affect Turnover Intention. The positive coefficient of Psychological Contract is interpreted according to the PSYCONES instrument, which includes Psychological Contract Violation; thus, stronger perceived contract violation is associated with higher intention to leave. The findings highlight the importance of fulfilling work expectations, fairness, trust, and organizational support as employee retention strategies.

Keywords:

Psychological Contract, Psychological Contract Violation, Perceived Organizational Support, Turnover Intention, Retail Industry..

PENDAHULUAN

Industri ritel memiliki peran strategis dalam pertumbuhan ekonomi nasional karena menjadi penghubung antara produsen dan konsumen, menciptakan lapangan kerja, serta mendorong aktivitas distribusi barang dan jasa. Namun, industri ini menghadapi tantangan berupa persaingan yang semakin ketat, perubahan perilaku konsumen, dan tuntutan inovasi yang berkelanjutan (Sudarma, 2023). Data penjualan ritel Indonesia menunjukkan pertumbuhan yang berfluktuasi sepanjang tahun 2024–2025, dengan pertumbuhan sebesar 1,9% pada Mei 2025 setelah mengalami penurunan sebesar 0,3% pada bulan sebelumnya (id.tradingeconomics.com, 2025). Fluktuasi tersebut dipengaruhi oleh faktor musiman, daya beli masyarakat, serta perubahan pola konsumsi yang mendorong perusahaan ritel untuk mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif agar tetap mampu mempertahankan kinerja perusahaan.

Salah satu tantangan utama dalam pengelolaan sumber daya manusia di industri ritel adalah tingginya *turnover intention* karyawan. Tingkat turnover yang tinggi dapat meningkatkan biaya rekrutmen dan pelatihan, mengganggu kelancaran operasional, serta menurunkan produktivitas perusahaan (Maulino & Eryandra, 2024). PT Midi Utama Indonesia Tbk (Alfamidi) sebagai salah satu perusahaan ritel modern dengan jaringan gerai yang tersebar di berbagai wilayah Indonesia juga menghadapi tantangan dalam mempertahankan karyawannya.

Berdasarkan observasi awal dan wawancara dengan manajer toko Alfamidi Babakan Madang, Bogor, ditemukan adanya kecenderungan pergantian karyawan dalam waktu yang relatif singkat sehingga mengindikasikan adanya *turnover intention* pada tingkat operasional.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi turnover intention adalah *psychological contract*, yaitu persepsi karyawan mengenai pemenuhan hak dan kewajiban antara karyawan dengan organisasi. Pemenuhan *psychological contract* dapat meningkatkan rasa percaya, loyalitas, dan komitmen karyawan, sedangkan pelanggaran kontrak psikologis berpotensi menurunkan motivasi kerja serta meningkatkan keinginan untuk meninggalkan organisasi (Saputra & Heryjanto, 2021; Lv et al., 2023).

Selain *psychological contract*, *Perceived Organizational Support* (POS) juga menjadi faktor penting yang memengaruhi *turnover intention*. POS merupakan persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi serta memperhatikan kesejahteraan mereka. Karyawan yang merasakan dukungan organisasi yang tinggi cenderung memiliki motivasi, komitmen, dan loyalitas yang lebih baik sehingga keinginan untuk keluar dari perusahaan menjadi lebih rendah (Tambun et al., 2019; Wang & Wang, 2020).

Meskipun penelitian mengenai *psychological contract*, *Perceived Organizational Support* (POS), dan turnover intention telah banyak dilakukan, masih terdapat research gap pada penelitian terdahulu. Penelitian Lv et al. (2023) dan Azmi dan Yoga (2024) menunjukkan bahwa *psychological contract* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Sebaliknya, Saputra dan Heryjanto (2021) menemukan bahwa *psychological contract* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian Wang dan Wang (2020) menunjukkan bahwa POS berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, sedangkan Tambun et al. (2019) melaporkan bahwa pengaruh POS tidak signifikan. Perbedaan hasil

penelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara *psychological contract*, POS, dan *turnover intention* masih perlu dikaji lebih lanjut, khususnya pada industri ritel di Indonesia.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Midi Utama Indonesia Tbk (Alfamidi) Babakan Madang, Bogor. Objek penelitian dipilih karena berdasarkan hasil observasi awal ditemukan adanya kecenderungan pergantian karyawan yang relatif tinggi sehingga menarik untuk mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention*. Selain itu, karakteristik industri ritel yang dinamis menjadikan pengelolaan sumber daya manusia sebagai salah satu faktor penting dalam menjaga keberlangsungan operasional perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *psychological contract* dan *Perceived Organizational Support* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Midi Utama Indonesia Tbk. (Alfamidi) Babakan Madang, Bogor

KAJIAN LITERATUR TERDAHULU

Turnover Intention

Turnover intention merupakan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela sebagai akibat dari berbagai faktor internal maupun eksternal. Konsep ini dijelaskan melalui Model Turnover Mobley (1978) yang menyatakan bahwa niat keluar merupakan proses psikologis yang diawali dari munculnya ketidakpuasan kerja, kemudian berkembang menjadi keinginan mencari alternatif pekerjaan hingga akhirnya memutuskan meninggalkan organisasi (S. Y. Sari et al., 2024). Tingginya turnover

intention berdampak pada meningkatnya biaya rekrutmen, pelatihan, hilangnya produktivitas, serta terganggunya efektivitas operasional perusahaan (Andriani et al., 2021; Metris et al., 2024).

Dalam penelitian ini, *turnover intention* diukur menggunakan model Mobley et al. (1978) yang terdiri atas tiga dimensi, yaitu *thinking of quitting*, *intention to search for alternatives*, dan *intention to quit*. Model tersebut dipilih karena mampu menggambarkan tahapan niat keluar karyawan secara sistematis dan relevan dengan karakteristik industri ritel yang memiliki tingkat mobilitas tenaga kerja relatif tinggi.

Psychological Contract

Konsep *psychological contract* berakar pada Social Exchange Theory yang dikemukakan oleh Peter Blau (1964) dan selanjutnya dikembangkan oleh Denise M. keyakinan karyawan mengenai hak dan kewajiban timbal balik yang tidak tertulis antara karyawan dan organisasi (García-Selva et al., 2025). Ketika organisasi memenuhi harapan tersebut, karyawan cenderung menunjukkan komitmen, kepercayaan, dan loyalitas yang lebih tinggi. Sebaliknya, pelanggaran kontrak psikologis dapat menimbulkan ketidakpuasan, menurunkan motivasi kerja, dan meningkatkan *turnover intention* (Lv et al., 2023).

Penelitian ini menggunakan instrumen *psychological contract* yang dikembangkan García-Selva et al. (2025) melalui model PSYCONES dengan empat dimensi, yaitu *company promises*, *employee promises*, *psychological contract*

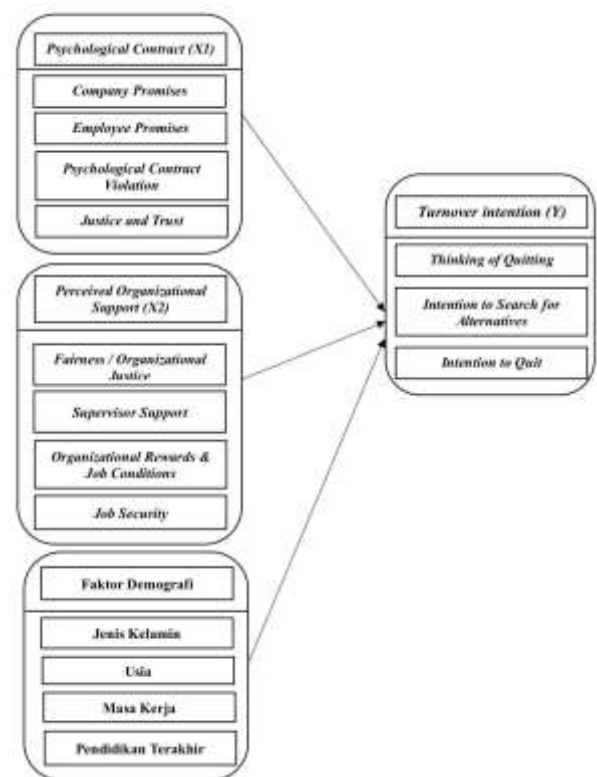
violation, serta *justice and trust*. Model tersebut dipilih karena dinilai lebih sesuai dengan dinamika hubungan kerja modern dibandingkan model klasik.

Perceived Organizational Support

Perceived Organizational Support (POS) merupakan persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Robbins & Judge, 2018). Konsep ini dikembangkan oleh Eisenberger et al. (1986) yang menjelaskan bahwa dukungan organisasi akan mendorong terbentuknya komitmen, loyalitas, dan keinginan untuk tetap bertahan di dalam organisasi. Sebaliknya, rendahnya dukungan organisasi dapat meningkatkan stres kerja dan *turnover intention* (Wang & Wang, 2020).

Dalam penelitian ini, POS diukur menggunakan dimensi yang dikembangkan Eisenberger et al. (1986) dan Rhoades dan Eisenberger (2002), yaitu *fairness*, *supervisor support*, *organizational rewards and job conditions*, serta *job security*. Dimensi tersebut dipilih karena mampu merepresentasikan persepsi dukungan organisasi yang relevan dengan kondisi kerja pada industri ritel.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal untuk menguji pengaruh Psychological Contract dan Perceived Organization Support terhadap Turnover Intention. Penelitian dilaksanakan pada gerai PT Midi Utama Indonesia Tbk (Alfamidi) Babakan Madang, Bogor.

Populasi penelitian dalam skripsi ditetapkan sebagai seluruh karyawan pada gerai PT Midi Utama Indonesia Tbk (Alfamidi) Babakan Madang, Bogor, sebanyak 34 orang. Karena ukuran populasi relatif kecil, penelitian menggunakan sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden. Dengan demikian, rancangan metodologis

penelitian menetapkan 34 responden sebagai sampel.

Data primer diperoleh melalui kuesioner terstruktur dengan skala Likert lima tingkat, yaitu 1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju. Psychological Contract (X1) dioperasionalkan menggunakan PSYCONES dari García-Selva et al. (2025), yang mencakup Company Promises, Employee Promises, Psychological Contract Violation, serta Justice and Trust. Perceived Organizational Support (X2) mencakup fairness/organizational justice, supervisor support, organizational rewards and job conditions, serta job security. Turnover Intention (Y) diukur melalui thinking of quitting, intention to search for alternatives, dan intention to quit. Analisis dilakukan menggunakan SPSS. Tahapan ini meliputi uji validitas, realibilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi (R2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah setiap butir pernyataan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat, menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan bantuan SPSS.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	Rentang r-hitung	r-tabel	Keterangan
Psychological Contract (X1)	40	0,230–0,921	0,214	Valid
Perceived Organizational Support(X2)	40	0,230–0,921	0,214	Valid

Turnover Intention (Y)	30	0,230–0,921	0,214	Valid
------------------------	----	-------------	-------	-------

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS, 2026.

Berdasarkan tabel di atas, seluruh nilai r-hitung pada ketiga variabel berada di atas r-tabel sebesar 0,214 pada taraf signifikansi 5%, sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas mengacu pada sejauh mana data atau hasil penelitian menunjukkan konsistensi dan kestabilan, dihitung menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Crombach's Alpha	Nilai	Keterangan
Psychological Contract (X1)	0,985	0,600	Reliabel
Perceived Organizational Support(X2)	0,922	0,600	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0,977	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS, 2026.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,600, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan memiliki tingkat konsistensi internal yang baik.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menentukan apakah data residual dalam model regresi memiliki distribusi normal, menggunakan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*. Hasil pengujian terhadap 100 data residual menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,083. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini terdistribusi normal sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang tinggi antarvariabel independen dalam model regresi, dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Variabel		Tolerance	VIF
Psychological Contract (X1)		0,366	2,732
Perceived Organizational Support (X2)		0,366	2,732

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS, 2026.

Model regresi dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas apabila nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan nilai *VIF* < 10 . Berdasarkan hasil tersebut, kedua variabel independen memenuhi ketentuan tersebut sehingga model regresi dalam penelitian ini dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas.

5. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan analisis grafik *scatterplot* antara nilai prediksi dengan residualnya. Hasil pengujian menunjukkan bahwa titik-titik data tersebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu di sekitar angka nol pada sumbu Y, baik di atas maupun di bawah garis tersebut. Kondisi ini mengindikasikan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

6. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode tertentu dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya, menggunakan uji *Durbin-Watson* (DW). Hasil pengujian menunjukkan nilai DW sebesar 1,796. Nilai tersebut dibandingkan dengan nilai dU sebesar 1,420 pada taraf signifikansi 5% untuk 100 sampel dengan dua variabel bebas, sehingga diperoleh $dU < DW < 4-dU$, yaitu $1,420 < 1,796 < 2,580$. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini dinyatakan bebas dari gejala autokorelasi.

7. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pola pengaruh *Psychological Contract* dan *Perceived*

Organizational Support terhadap *Turnover Intention*.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta
(Konstanta)	0,866	13,540	–
Psychological Contract (X1)	1,468	0,134	1,216
Perceived Organizational Support (X2)	-0,761	0,076	-1,112

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS, 2026.

Berdasarkan Tabel 4, persamaan regresi linier berganda yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,866 + 1,468X_1 - 0,761X_2$$

Nilai konstanta sebesar 0,866 menunjukkan besaran *Turnover Intention* ketika *Psychological Contract* dan *Perceived Organizational Support* bernilai nol. Koefisien regresi *Psychological Contract* sebesar 1,468 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit *Psychological Contract* akan meningkatkan *Turnover Intention* sebesar 1,468 unit, dengan asumsi *Perceived Organizational Support* tetap. Sebaliknya, koefisien regresi *Perceived Organizational Support* sebesar -0,761 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit *Perceived Organizational Support* akan menurunkan *Turnover Intention* sebesar 0,761 unit, dengan asumsi *Psychological Contract* tetap. Kedua koefisien tersebut

signifikan secara statistik, sebagaimana ditunjukkan pada hasil uji t berikut.

8. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, pada taraf signifikansi 5%.

Tabel 5. Hasil Uji t

Variabel		t	Sig.
Psychological Contract (X1)		10,951	0,000
Perceived Organizational Support (X2)		-10,011	0,000

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS, 2026.

Variabel *Psychological Contract* memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga *Psychological Contract* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Variabel *Perceived Organizational Support* memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga *Perceived Organizational Support* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Dengan demikian, kedua variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

9. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

Tabel 6. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	40376,040	2	20188,020	62,238	0,000
Residual	31463,750	97	324,369		
Total	71839,790	99			

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS, 2026.

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 62,238 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi tersebut jauh di bawah 0,05, dapat disimpulkan bahwa *Psychological Contract* dan *Perceived Organizational Support* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

10. Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R^2 digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variasi variabel dependen.

Tabel 7. Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0,750	0,562	0,553

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS, 2026.

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,562 atau setara dengan 56,2%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Psychological Contract* (X1) dan *Perceived Organizational Support* (X2) secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi *Turnover Intention* (Y) sebesar 56,2%, sedangkan sisanya sebesar 43,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *Psychological Contract* dan *Perceived Organizational Support* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT Midi Utama Indonesia Tbk (Alfamidi) Babakan Madang, Bogor. *Psychological Contract* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi karyawan terhadap adanya pelanggaran atau ketidaksesuaian kontrak psikologis (*Psychological Contract Violation*), maka semakin tinggi kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Selanjutnya, *Perceived Organizational Support* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan dukungan organisasi yang dirasakan karyawan dapat menurunkan kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan. Secara simultan, *Psychological Contract* dan *Perceived Organizational Support* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan kemampuan menjelaskan variasi variabel dependen sebesar 56,2%, sedangkan 43,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk meningkatkan pengelolaan

hubungan kerja melalui pemenuhan kontrak psikologis antara karyawan dan organisasi. Upaya tersebut dapat dilakukan dengan memastikan kesesuaian antara harapan karyawan dan kebijakan perusahaan, meningkatkan transparansi komunikasi, serta membangun kepercayaan dalam hubungan kerja.

Selain itu, perusahaan perlu memperkuat Perceived Organizational Support melalui penerapan sistem penghargaan yang adil, pemberian dukungan dari atasan, penyediaan kondisi kerja yang mendukung, serta perhatian terhadap kesejahteraan karyawan. Strategi tersebut diharapkan dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan mengurangi kecenderungan Turnover Intention pada lingkungan industri ritel.

Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk mempertimbangkan variabel lain yang dapat memengaruhi Turnover Intention, seperti kepuasan kerja, beban kerja, stres kerja, kompensasi, dan komitmen organisasi agar memperoleh pemahaman yang lebih luas mengenai faktor penyebab karyawan meninggalkan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, R., Disman, Ahman, E., & Santoso, B. (2021). Conditional Process Pada Manajemen SDM: Perspektif Polychronicity, Kepuasan Kerja, Engagement Karyawan, Lingkungan Kerja, dan Turnover Intention. *Gracias Logis Kreatif*.
- García-Selva, A., Martín-del-Rio, B., & Ramos-López, J. (2025). Revisiting Psychological Contract Measurement: Validation of the PSYCONES Questionnaire. *Social Sciences*, 14(3), 1–24. <https://doi.org/10.3390/socsci14030181>
- Id.tradingeconomics.com. (2025). Penjualan Ritel Indonesia Tahun ke Tahun. Id.Tradingeconomics.Com.<https://id.tradingeconomics.com/indonesia/retailsales-annua>
- Lv, H., Wang, G., Ghouri, M. W. A., & Deng, Z. (2023). Investigating the Impact of Psychological Contract Violation on Survivors' Turnover Intention under the Downsizing Context: A Moderated Mediation Mechanism. *Sustainability (Switzerland)*, 15(3). <https://doi.org/10.3390/su15031770>
- Maulino, A. T., & Eryandra, A. (2024). Turnover Intention's Employees Retail: The Role Performance And Work Engagment. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 12(3), 2795–2804. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v12i3.5876>
- Metris, D., Meyana, Y. E., Mardika, N. H., & Dkk. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). Perilaku Organisasi, Edisi Kedua belas. Salemba Empat.
- Saputra, A., & Heryjanto, A. (2021). Employee Empowerment Dan Psychological Contract Terhadap Turonover Intention

Yang Dimediasi Employee Engagement
(Studi Empiris : Karyawan PT. XYZ). (Jurnal
Program Studi Bisnis Digital), 1(2), 31–41.
[https://journal.ubm.ac.id/index.php/digisman
tech/article/view/3593](https://journal.ubm.ac.id/index.php/digisman
tech/article/view/3593)

Sari, S. Y., Aima, M. H., & Zefriyenni. (2024). Mengurai
Turnover Intention: Strategi Mempertahankan
Karyawan. CV. Gita Lentera

Sudarma, A. (2023). Peran Industri Ritel Bagi
Pertumbuhan Ekonomi Nasional. JPM
MOCCI: Jurnal Pengabdian Masyarakat
Ekonomi, Sosial Sains Dan Sosial Humaniora,
Koperasi, Dan Kewirausahaan, 1(2), 68–75.
<https://doi.org/10.61492/jpmmocci.v1i2.46>

Tambun, S., Laura S, N., Lukiyana, & Prakashita, V.
(2019). PENGARUH PERCEIVED
ORGANIZATIONAL SUPPORT DAN JOB
SATISFACTION TERHADAP TURNOVER
INTENTION MELALUI KOMITMEN
ORGANISASI SEBAGAI PEMODERASI.
Media Manajemen Jasa, 8(2), 1–17.

Wang, Q., & Wang, C. (2020). Reducing turnover
intention: perceived organizational support for
frontline employees. *Frontiers of Business
Research in China*, 14(1).
<https://doi.org/10.1186/s11782-020-00074-6>