

ANALISIS PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DAN CAREER GROWTH TERHADAP TURNOVER INTENTION DI PT. MOLADIN FINANCE JAKARTA

[Analysis of Perceived Organizational Support and Career Development on Intention to Resign at PT. Moladin Finance Jakarta]

Belinda Triana Romaito Situmorang^{1)*}, I Wayan Siwantara²⁾, I Putu Yoga Laksana³⁾

Politeknik Negeri Bali

¹⁾belindatriana5@gmail.com (corresponding), ²⁾wayansiwantara@pnb.ac.id, ³⁾yoga.laksana@pnb.ac.id

ABSTRAK

Keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan atau turnover intention menjadi tantangan besar dalam pengelolaan sumber daya manusia. Besarnya turnover intention di dalam sebuah organisasi dapat berdampak buruk terhadap stabilitas dan produktivitas perusahaan. Penelitian ini memiliki tujuan untuk meneliti pengaruh perceived organizational support dan pertumbuhan karier terhadap turnover intention pada karyawan PT. Moladin Finance di Jakarta, dengan memanfaatkan metode pengambilan sampel probability sampling, ialah simple random sampling. Di penelitian ini, total sampel yang dipergunakan adalah 97 karyawan. Untuk menganalisis data, penelitian ini menerapkan teknik uji asumsi klasik, uji korelasi, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, serta uji t dan uji f, yang dibantu oleh program SPSS. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa perceived organizational support di PT. Moladin Finance Jakarta memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap turnover intention karyawan, yang terlihat dari hasil uji t dengan nilai signifikansi sebanyak 0,001. Di sisi lain, career growth juga memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan, dengan hasil uji t menyiratkan nilai signifikansi yang sama ialah 0,001. Perceived Organizational Support dan career growth menyiratkan pengaruh secara bersamaan, terlihat dari nilai koefisien determinasi (R^2) yang menggapai 0,363 atau 36,3%. Temuan ini menyiratkan bahwasanya semakin tinggi persepsi karyawan berkenaan dukungan organisasi dan kesempatan pengembangan karier, semakin kecil niat mereka untuk keluar dari perusahaan.

Kata kunci: *Perceived Organizational Support; Career Growth; Turnover Intention*

ABSTRACT

The desire of employees to leave the company or turnover intention is a major challenge in human resource management. High turnover intention within an organization can negatively impact the company's stability and productivity. This study targets to inspect the effect of perceived organizational support and career growth on turnover intention among employees of PT. Moladin Finance in Jakarta, using a probability sampling method, namely simple random sampling. In this study, the total sample used was 97 employees. To analyze the data, this study applied the classical assumption test technique, correlation test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination, as well as t-test and f-test, assisted by the SPSS program. The results revealed that perceived organizational support at PT. Moladin Finance Jakarta has a significant negative effect on employee turnover intention, as observed from the results of the t-test with a significance value of 0.001. Conversely, career growth also possesses a negative and significant effect on employee turnover intention, with the results of the t-test showing the same significance value of 0.001. Perceived organizational support and career growth showed a simultaneous influence, as observed in the coefficient of determination (R^2) of 0.363, or 36.3%. This finding suggests that the higher employees' perceptions of organizational support and career development opportunities, the lower their intention to leave the company.

Keywords: *Perceived Organizational Support; Career Growth; Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Dalam masa globalisasi yang semakin kompetitif, pengelolaan sumber daya manusia memerlukan persiapan berbagai infrastruktur serta suprastruktur untuk menjamin adanya proses yang baik dalam manajemen modal manusia. Peningkatan kualitas modal manusia atau human capital merupakan elemen krusial yang mesti dipikirkan oleh perusahaan yang ingin bertahan dan diterima dengan baik oleh masyarakat. Setiap perusahaan perlu memiliki kemampuan untuk memperbaiki kinerja organisasi secara berkelanjutan. Salah satu tantangan utama yang dihadapi pemimpin bisnis adalah memastikan bahwa perusahaan dapat bertahan selama bertahun-tahun dengan mempertahankan karyawan sebagai sumber daya utama. Namun, kenyataan di lapangan menyiratkan bahwasanya sejumlah karyawan cenderung ingin keluar dari perusahaan, meskipun modal manusia atau human capital adalah substansi berharga yang menjadi pendorong utama untuk meraih tujuan perusahaan.

Salah satu masalah besar dalam manajemen sumber daya manusia adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka atau niat untuk keluar. Tingkat perputaran yang tinggi dapat menyebabkan biaya rekrutmen dan pelatihan yang meningkat, mengganggu stabilitas organisasi, serta menurunkan produktivitas dan kualitas kerja. Perputaran karyawan di sebuah perusahaan menjadi contoh jelas dari niat untuk keluar yang dapat menjadi masalah besar bagi perusahaan di masa depan (Widyaningrum et al. , 2023). Target perputaran menyiratkan keinginan karyawan untuk meninggalkan tempat kerja mereka, yang bisa dilihat melalui perilaku mereka yang mencari pekerjaan di media sosial dan dari orang-orang terdekat. Berlandaskan Anggraeni et al. (2024), beberapa faktor mendasar yang memengaruhi niat untuk meninggalkan pekerjaan terlingkup kepuasan kerja, lingkungan tempat kerja, gaji, keseimbangan hidup kerja, dukungan dari organisasi, dan peluang karir.

Perceived Organizational Support (POS), adalah pandangan karyawan terhadap dukungan yang diberikan oleh organisasi, adalah faktor penting yang dapat memengaruhi niat untuk keluar. POS berhubungan dengan sampai di titik mana karyawan merasa bahwasanyasanya organisasi peduli terhadap kesejahteraan mereka dan menghargai sumbangsih mereka. Semakin tinggi level POS yang dirasakan, semakin kecil niat keluar karyawan (Muylaert et al. , 2023). POS tidak hanya terkait dengan uang, tetapi juga melingkupi dukungan emosional, pengakuan atas kerja keras, serta kesempatan untuk berkembang di dalam organisasi.

Penelitian yang dilaksanakan oleh Zahirah dan Satrya pada tahun 2024 berjudul "Dampak Pertumbuhan Karir dan Dukungan Organisasi yang Dirasakan terhadap Niat Turnover: Peran Komitmen Organisasi di Kalangan Karyawan Milenial di Indonesia" mengungkapkan bahwasanya ditemukan pengaruh positif yang signifikan dari pertumbuhan karir dan dukungan organisasi terhadap tingkat komitmen, yang pada gilirannya meminimalisir kecenderungan karyawan untuk melakukan turnover. Di sisi lain, studi oleh Herianto dan Yanuar pada tahun 2021 dengan judul "Efek Dukungan Organisasi yang Dirasakan terhadap Niat Turnover dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator di PT. Bank MNC Jakarta Pusat" menyiratkan bahwasanya dukungan organisasi yang dirasakan tidak signifikan dan berdampak negatif terhadap niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Penelitian selanjutnya oleh Chalyana dan Rahardjo pada tahun 2019 yang berjudul "Analisis Dampak Pertumbuhan Karir, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Niat Turnover Karyawan di PT. Imora Motor (Honda Jakarta Center)" menyiratkan bahwasanya pertumbuhan karir memiliki pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap niat turnover. Di sisi lain, penelitian oleh Handaya et al. pada tahun 2024 berjudul "Analisis Mutasi, Kompensasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Niat Turnover Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator di Direktorat Jendral Bea dan Cukai" mengindikasikan bahwasanya pengembangan karir berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap niat turnover pegawai di DJBC.

PT. Moladin Finance Jakarta (MOFI) merupakan lembaga pembiayaan yang sudah mendapat izin dan dipantau oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dan berfokus pada pemberdayaan Usaha Mikro, Kecil, juga menengah (UMKM) di seluruh Indonesia. MOFI berperan dalam membantu UMKM mengatasi tantangan finansial serta memaksimalkan potensi pertumbuhan

mereka melalui penawaran fasilitas pembiayaan multiguna, investasi, juga modal kerja dengan jaminan BPKB serta properti. Perusahaan ini menjadi objek penelitian karena memiliki peranan penting dalam meminimalisir tingkat niat turnover, yang dapat berujung pada rotasi karyawan.

Penelitian ini bermaksud untuk menganalisis pengaruh persepsi terhadap dukungan organisasi dan peluang pengembangan karir terhadap keinginan karyawan untuk mengundurkan diri dari PT. Moladin Finance Jakarta, baik secara terpisah maupun simultan. Di sisi lain, penelitian ini juga bermaksud untuk merumuskan solusi yang dapat diterapkan perusahaan guna meminimalisir tingkat niat keluar karyawan. Dari sisi teoritis, penelitian ini diharapkan mampu membagikan kontribusi bagi pendalaman ilmu manajemen sumber daya manusia, terkhususnya yang berkenaan dengan keterkaitan antara persepsi dukungan organisasi, pengembangan karir, dan keinginan berpindah pekerjaan. Secara praktis, hasil penelitian ini mampu dijadikan referensi tambahan dalam mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia di Politeknik Negeri Bali, serta membantu mahasiswa dalam menghubungkan teori dengan praktik sebagai bagian dari pemenuhan persyaratan kelulusan. Di sisi lain, penelitian ini juga diharapkan membagikan wawasan yang bermanfaat bagi perusahaan dalam mengerti faktor-faktor yang memengaruhi niat keluar karyawan, lantaran dapat dipergunakan menjadi dasar untuk mengambil keputusan strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini mengandalkan dua jenis data. Data kuantitatif melingkupi hasil survei dari kuesioner yang berkenaan dengan ketiga variabel, sementara data kualitatif terdiri dari transkripsi wawancara yang tidak terstruktur dan profil perusahaan. Di penelitian ini, jumlah subjek dihitung memanfaatkan rumus Slovin. Berlandaskan perhitungan, angka yang dibutuhkan adalah 96,96, yang merupakan pecahan. Menurut Sugiyono (2018: 143), jika hasil perhitungan memiliki angka desimal, maka sebaiknya dibulatkan ke angka tertinggi. Maka itu, total sampel yang diambil di penelitian ini adalah 97 karyawan yang masih bekerja di PT. Moladin Finance Jakarta, tetapi yang dihitung adalah 53. Instrumen pengumpulan data penelitian ini diadakan dengan teknik observasi, yang dapat diadakan secara partisipatif atau non-partisipatif, untuk menggapai pemahaman kontekstual yang tidak selalu bisa didapati melalui wawancara langsung. Di sisi lain, terdapat kuesioner yang dipergunakan, dan melakukan wawancara tidak terstruktur dengan beberapa karyawan di PT. Moladin Finance Jakarta. Terakhir, diadakan uji triangulasi untuk data kualitatif. Terdapat juga teknik analisis data yang melingkupi analisis statistik deskriptif, analisis statistik inferensial, juga analisis data kualitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Perusahaan

PT Moladin Finance Indonesia (MOFI) adalah sebuah perusahaan yang menyediakan layanan pembiayaan dan diatur oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK). MOFI merupakan bagian dari Moladin Group, sebuah pemimpin dalam bidang fintech dan pasar otomotif di Indonesia yang mendukung agen serta dealer mikro dengan teknologi untuk mempermudah transaksi dan meningkatkan kepuasan pelanggan. MOFI bertekad untuk meningkatkan akses keuangan melalui solusi yang inovatif, terkhususnya bagi Sektor usaha mikro, kecil, juga menengah di penjuru nusantara. Moladin didirikan pada tahun 2017 sebagai platform komunitas bagi penggemar sepeda motor di Indonesia. Pada tahun 2018, Moladin memasuki pasar sepeda motor baru, dan pada tahun 2019, mereka mulai menawarkan sepeda motor bekas. Sejak tahun 2021, fokus Moladin telah beralih ke industri mobil bekas dan pembiayaannya, mengembangkan platform otomotif digital yang menyeluruh. Di tahun 2023, Moladin meluncurkan perusahaan pembiayaan yang baru, PT Moladin Finance Indonesia (MOFI), yang terdaftar dan dipantau oleh OJK. Sebelumnya, MOFI dikenal sebagai PT Pro Car International Finance sebelum diakuisisi dan berganti nama oleh

Moladin Group. Dengan peluncuran MOFI, Moladin ingin memberikan pengalaman transaksi yang cepat dan lancar melalui penggunaan digitalisasi dan kecerdasan buatan.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

NO	Variabel	Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Sig	Ket.
1	Perceived Organizational Support	X1.1	0.822	0.000	Valid
		X1.2	0.742	0.000	Valid
		X1.3	0.386	0.000	Valid
		X1.4	0.681	0.000	Valid
		X1.5	0.490	0.000	Valid
		X1.6	0.777	0.000	Valid
		X1.7	0.778	0.000	Valid
2	Career Growth	X2.1	0.652	0.000	Valid
		X2.2	0.840	0.000	Valid
		X2.3	0.857	0.000	Valid
		X2.4	0.769	0.000	Valid
		X2.5	0.900	0.000	Valid
		X2.6	0.912	0.000	Valid
		X2.7	0.830	0.000	Valid
3	Turnover Intention	Y1	0.857	0.000	Valid
	Turnover Intention	Y2	0.760	0.000	Valid
		Y3	0.844	0.000	Valid
		Y4	0.702	0.000	Valid
		Y5	0.822	0.000	Valid
		Y6	0.744	0.000	Valid

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Berlandaskan analisis validitas yang diadakan dengan melibatkan 30 responden dan memanfaatkan tingkat signifikansi 0,05, semua item pertanyaan pada setiap variabel ditetapkan valid. Perihal ini terlihat dari rentang nilai koefisien korelasi antara 0,386 sampai 0,912, di mana seluruh nilai signifikansi (P-Value) tercatat sebanyak 0,000, yang jelas dibawah 0,05 dan diatas nilai r tabel yang sebanyak 0,3061. Dengan demikian, semua item dalam kuesioner penelitian ini dapat dipergunakan dengan layak karena telah memenuhi persyaratan validitas.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach"s Alpha	Keterangan
1	Perceived Organizational Support	0,718	Reliabel
2	Career Growth	0,905	Reliabel
3	Turnover Intention	0,725	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Setiap variabel yang diteliti dalam studi ini, ialah persepsi dukungan dari organisasi, kemajuan karir, dan tujuan turnover, ditetapkan sebagai reliabel berlandaskan hasil dari pengujian reliabilitas instrumen yang sudah dipresentasikan pada tabel sebelumnya. Seluruh variabel menyiratkan nilai Cronbach's Alpha yang diatas 0,70, yang menandakan bahwasanya alat tersebut menyiratkan konsistensi yang baik dan dapat dipergunakan di penelitian ini.

Karakteristik Responden

Tabel 3. Karakteristik Responden

No	Karakteristik Responden	Jumlah	Persentase %
1	Jenis Kelamin		
	a. Laki – Laki	60	61.86
	b. Perempuan	37	38.14
2	Umur		
	a. 21 - 25 tahun	16	16.49
	b. 26 - 30 tahun	74	76.29
	c. 31 – 35 tahun	7	7.22
	d. >35 tahun	0	0.00
3	Masa Kerja		
	a. <5 tahun	90	92.78
	b. 5 – 10 tahun	7	7.22
	c. >10 tahun	0	
4	Pendidikan Terakhir		
	a. SMA	0	0.00
	b. Diploma I	0	0.00
	c. Diploma III	44	45.36
	Karakteristik Responden	Jumlah	Persentase %
	Pendidikan Terakhir		
	d. Diploma IV/S1	53	54.64
	e. S2	0	0.00
Total Keseluruhan		97	100

Sumber: Data diolah Tahun 2025

Responden dari hasil yang diteliti, sebagian besar adalah laki-laki, dengan jumlah 60 orang atau 61,86%. Di sisi lain, responden perempuan berjumlah 37 orang, yang setara dengan 38,14%. Dari segi usia, responden yang paling banyak berusia antara 26 sampai 30 tahun, ialah 74 orang atau 76,29%. Sebaliknya, respons yang paling sedikit adalah mereka yang berusia 31 sampai 35 tahun, dengan jumlah 7 orang atau 7,22%.

Berkenaan lama bekerja, responden terbanyak memiliki masa kerja dibawah 5 tahun, sebanyak 90 orang atau 92,78%. Di sisi lain, yang memiliki masa kerja antara 5 sampai 10 tahun paling sedikit, ialah 7 orang atau 7,22%. Dalam kategori pendidikan, sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir Diploma IV/S1, ialah 53 orang atau 54,64%. Sebaliknya, sedikit responden yang memiliki pendidikan terakhir D3, berjumlah 44 orang atau 45,36%.

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 4. Jawaban Responden Variabel Perceived Organizational Support

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden (Orang)					Jumlah	Rata - Rata	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Perusahaan memberikan jaminan sosial (BPJS Kesehatan/Ketenagakerjaan) yang memadai bagi karyawan.	2	1	1	53	40	419	4,31	Sangat Baik
2	Jam kerja di perusahaan memungkinkan saya untuk tetap memiliki waktu pribadi dan keluarga.	1	2	32	60	2	351	3,61	Baik
3	Perusahaan memberikan fleksibilitas kerja (seperti cuti atau jam kerja	1	50	31	10	5	259	2,67	Cukup

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden (Orang)					Jumlah	Rata - Rata	Kriteria
		1	2	3	4	5			
	fleksibel) untuk mendukung work-life balance.								Baik
4	Perusahaan memberikan penghargaan atas pencapaian dan dedikasi karyawan.		3	35	58	1	348	3,58	Baik
5	Perusahaan memberikan bonus atau insentif berlandaskan kinerja karyawan.	1	29	54	17	22	399	4,11	Baik
6	Saya dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan yang berkenaan dengan pekerjaan saya dan pendapat saya dihargai dan dipertimbangkan.	1	3	17	76		362	3,73	Baik
7	Lingkungan kerja mendukung komunikasi yang terbuka dan saling menghargai dalam tim.		3	22	70	2	362	3,73	Baik
Rata – Rata								3,68	Baik

Sumber: Data diolah Tahun 2025

Kita bisa melihat bagaimana responden memandang variabel dukungan organisasi yang dirasakan. Variabel ini menyiratkan rata-rata tertinggi dan terendah. Pernyataan nomor 3 memiliki nilai rata-rata terendah ialah 2,67, yang terlingkup dalam kategori cukup baik. Perihal ini menyiratkan bahwasanyasanya secara umum, responden merasa cukup baik berkenaan fleksibilitas kerja yang diberikan perusahaan, seperti waktu kerja yang dapat disesuaikan atau cuti, untuk mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan. Sementara itu, pernyataan nomor 1 menyiratkan rata-rata tertinggi dengan nilai 4,31, yang terlingkup dalam kategori sangat baik. Ini berarti responden merasa bahwasanya perusahaan menyediakan jaminan sosial yang memadai untuk karyawan, seperti BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan. Jika kita lihat secara keseluruhan, nilai rata-rata variabel dukungan organisasi yang dirasakan yakni 3,68, yang terlingkup ke dalam kategori baik. Ini menyiratkan bahwasanyasanya secara umum, dukungan organisasi yang dirasakan di PT. Moladin Finance Jakarta tergolong baik.

Tabel 5 Jawaban Responden Variabel Career Growth

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden (Orang)					Jumlah	Rata - Rata	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Perusahaan menyediakan program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kompetensi dan mendukung perkembangan karier karyawan.		12	18	66	1	347	3,57	Baik
2	Saya termotivasi untuk bekerja lebih baik karena adanya peluang promosi yang diberikan perusahaan berlandaskan prestasi dan kontribusi karyawan.	1	9	22	63	2	347	3,57	Baik
3	Perusahaan memiliki sistem mentoring dan coaching yang mendukung pengembangan dan meningkatkan kinerja karyawan.	7	42	38	2	8	253	2,60	Kurang Baik
4	Lingkungan kerja di perusahaan saya mendorong inovasi dan kolaborasi	1	11	9	75	1	355	3,65	Baik

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden (Orang)					Jumlah	Rata - Rata	Kriteria
		1	2	3	4	5			
	antar karyawan.								
5	Atasan memberikan dukungan dalam pengembangan keterampilan dan karier saya.	8	30	50	2	7	261	2,69	Cukup Baik
6	Saya merasa puas dengan dukungan perusahaan terhadap rencana pengembangan karier saya.	7	43	36	5	6	251	2,58	Kurang Baik
7	Lingkungan kerja mendukung komunikasi yang terbuka dan saling menghargai dalam tim.	7	34	47	5	4	256	2,63	Cukup Baik
Rata – Rata								3,04	Cukup Baik

Sumber: Data diolah Tahun 2025

Dapat diketahui bahwa persepsi responden terhadap variabel pengembangan karir menyiratkan hasil rata-rata tertinggi dan terendah. Variabel yang mesti dipikirkan adalah pernyataan nomor 6, yang menggapai nilai rata-rata terendah, ialah 2,58, dan dikategorikan sebagai kurang baik. Secara keseluruhan, responden merasa tidak puas dengan dukungan yang diberikan perusahaan untuk rencana pengembangan karir mereka. Di sisi lain, pernyataan nomor 4 memiliki rata-rata tertinggi, yang menggapai 3,65 dan masuk dalam kategori baik, menyiratkan bahwasanya responden merasa lingkungan kerja di perusahaan ini memfasilitasi inovasi serta kolaborasi antar karyawan. Rata-rata keseluruhan untuk variabel pengembangan karir yakni 3,04, yang terlingkup dalam kategori cukup baik, lantaran menyiratkan bahwasanyasanya secara umum situasi pengembangan karir di PT. Moladin Finance Jakarta dapat dianggap cukup baik.

Tabel 6. Jawaban Responden Variabel Turnover Intention

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden (Orang)					Jumlah	Rata - Rata	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Saya sering berpikir untuk mengundurkan diri dari perusahaan ini.	4	23	62	8		268	2,76	Cukup Baik
2	Saya merasa ada kemungkinan saya akan mencari pekerjaan di tempat lain dalam waktu dekat.	4	34	39	20		269	2,77	Cukup Baik
3	Saya sering mencari informasi tentang lowongan pekerjaan di perusahaan lain.	38	41	16	2		176	1,81	Kurang Baik
4	Saya merasa ada pekerjaan di tempat lain yang menawarkan kondisi kerja lebih baik daripada di perusahaan ini.		21	75	1		271	2,79	Cukup Baik
5	Saya telah mempertimbangkan untuk melamar pekerjaan di tempat lain dalam waktu dekat.	2	13	72	10		284	2,92	Cukup Baik
6	Jika ada kesempatan, saya bersedia meninggalkan perusahaan ini.	2	56	35	4		235	2,42	Kurang Baik
Rata – Rata								2,57	Kurang Baik

Sumber: Data diolah Tahun 2025

Terlihat bahwa responden memiliki pandangan berbeda berkenaan variabel niat berpindah kerja. Pernyataan nomor 3 menyiratkan nilai rata-rata terendah, yakni 1,81, yang terlingkup dalam kategori kurang baik. Ini mengindikasikan bahwasanya secara umum, responden tidak merasa positif berkenaan mencari informasi tentang lowongan di perusahaan lain. Di sisi lain, pernyataan nomor 5 memiliki nilai rata-rata tertinggi, ialah 2,92, yang terlingkup dalam kriteria cukup baik. Perihal ini menyiratkan bahwasanya responden merasa agak positif terhadap pertimbangan melamar pekerjaan di tempat lain dalam waktu dekat. Secara keseluruhan, rata-rata variabel niat berpindah kerja tercatat sebanyak 2,57, yang menyiratkan bahwasanya niat berpindah kerja di PT. Moladin Finance Jakarta tergolong kurang baik.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		97
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.04522343
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.063
	Negative	-.060
Test Statistic		.063
Asymp.Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Dari analisis normalitas yang tertera di tabel sebelumnya, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yang ditemukan yakni 0,200, angka ini diatas level signifikansi 0,05. Ini menyiratkan bahwasanya data di penelitian ini memiliki distribusi normal. Dengan begitu, bisa disimpulkan bahwasanya asumsi normalitas telah tercukupi oleh model regresi yang diterapkan.

Pada uji multikolinearitas, terlihat bahwasanya semua variabel bebas menyiratkan nilai tolerance yang dibawah 0,10, sama halnya dengan hasil perhitungan nilai VIF yang menyiratkan semua variabel memperoleh angka VIF diatas 10. Ini mampu ditafsirkan bahwasanya model regresi yang disusun tidak mengalami masalah multikolinearitas. Hasil uji heterokedastisitas juga menyiratkan bahwasanya nilai signifikansi dari seluruh variabel diatas 0,05 dan mampu dirangkum dalam kesimpulan bahwasanya heterokedastisitas tidak terjadi.

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	Collinearity Statistics	
		B	Std.Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	27.887	1.814		15.371	.001		
	X1	-.346	.077	-.396	-4.510	.001	.880	1.136
	X2	-.183	.048	-.338	-3.847	.001	.880	1.136

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Hasil analisis regresi linear berganda, didapati persamaan regresi seperti:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 27,887 - 0,346X_1 - 0,183X_2$$

Keterangan:

Y = Turnover Intention

X₁ = Perceived Organizational Support

X₂ = Career Growth

Koefisien tetap tercatat sebanyak 27,887 dan mempunyai nilai positif. Nilai positif ini berarti ditemukan hubungan searah antara variabel independen dan variabel dependen. Ini mengindikasikan bahwasanya bilamana variabel dukungan organisasi yang dirasakan dan pertumbuhan karir berada pada 0 persen atau tidak berubah, maka nilai niat turnover akan berada di 27,887.

Koefisien regresi untuk dukungan organisasi yang dirasakan adalah -0,396. Nilai ini menyiratkan adanya pengaruh negatif (berlawanan) antara dukungan organisasi yang dirasakan dan niat turnover. Maksudnya, jika dukungan organisasi yang dirasakan meningkat sebanyak 1%, niat turnover akan turun sebanyak 0,396. Ini berlaku dengan asumsi semua variabel lain tetap konstan. Di sisi lain untuk koefisien regresi pertumbuhan karir, nilainya adalah -0,338. Ini menyiratkan adanya pengaruh negatif (berlawanan) antara pertumbuhan karir dan niat turnover. Dalam konteks ini, jika pertumbuhan karir meningkat sebanyak 1%, maka niat turnover akan turun sebanyak 0,338. Perihal ini juga berlandaskan asumsi bahwasanya variabel lainnya tetap konstan.

Tabel 9 Hasil Uji Korelasi

Correlation				
		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	.346**	-.512**
	Sig. (2-tailed)		.001	.001
	N	97	97	97
X2	Pearson Correlation	.346**	1	-.474**
	Sig. (2-tailed)	.001		.001
	N	97	97	97
Y	Pearson Correlation	-.512**	-.474**	
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	
	N	97	97	97

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil uji korelasi Pearson, ditemukan hubungan yang signifikan secara statistik antara ketiga variabel yang disurvei: Perceived Organizational Support (X1), Career Growth (X2), dan Turnover Intention (Y). Pada 97 orang yang disurvei, hubungan ini ditemukan. Semua korelasi ditunjukkan signifikan dengan $p < 0.001$.

Tabel 10. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	228.685	2	114.343	26.766	.000 ^b
	Residual	401.562	94	4.272		
	Total	630.247	96			

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Nilai $f = 26,766$ dan nilai $\text{sig} = 0.000$, yang menyiratkan bahwasanyasanya secara statistik, dengan α (taraf kepercayaan) = 5%, kombinasi persepsi dukungan organisasi yang sama dan pertumbuhan karir berdampak positif dan signifikan pada tujuan turnover. Maka itu, model dianggap layak untuk diuji, dan proses membuktikan hipotesis dapat dimulai.

Tabel 11. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.602 ^a	.363	.349	2.06687

Sumber: Data Diolah SPSS (2025)

Hasil tes sebelumnya menyiratkan bahwasanya besarnya (R^2) yakni 0,363, yang menyiratkan bahwasanya variabel dukungan organisasi yang dianggap dan pertumbuhan karir dapat menyumbang 36.3% dari variasi variabel tujuan perpindahan. Variabel lain yang dianggap sebagai penyebab di luar model penelitian menyumbang sisa ($100\% - 36.3\% = 63.7\%$).

Tabel 12. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.887	1.814		15.371	.001
	X1	-.346	.077	-.396	-4.510	.001
	X2	-.183	.048	-.338	-3.847	.001

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Analisis parsial memanfaatkan uji t menyiratkan bahwasanya variabel dukungan organisasi yang dirasakan memiliki koefisien t sebanyak -4,510 dengan nilai signifikansi 0,001. Ketika nilai ini dibandingkan, angka signifikansinya dibawah 0,05, yang menyiratkan bahwa H1 diterima. Perihal ini menyiratkan bahwasanya dukungan organisasi yang dirasakan berdampak negatif serta signifikan pada niat turnover. Untuk variabel pertumbuhan karier, hasil pengujian menyiratkan koefisien t sebanyak -3,847 dengan nilai signifikansi 0,001. Jika dibandingkan, nilai signifikansi ini juga dibawah 0,05, yang artinya H2 diterima. Dengan demikian, pertumbuhan karier juga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat turnover.

Strategi yang perlu diadakan PT. Moladin Finance Jakarta dalam menekan *Turnover Intention*

Pada metode regresi linier berganda memanfaatkan software SPSS, ditemukan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan dan pertumbuhan karier memengaruhi niat keluar karyawan sebanyak 36,3%. Di sisi lain, dari analisis statistik deskriptif, tingkat niat keluar di PT. Moladin Finance Jakarta tergolong rendah (2,57%). Maka itu, manajemen PT. Moladin Finance Jakarta perlu mengambil langkah-langkah strategis untuk meminimalisir tingkat niat keluar karyawan yang ada di perusahaan. Langkah-langkah ini dapat diadakan dengan fokus pada dukungan organisasi yang dirasakan dan pertumbuhan karier. Strategi ini didapati dari tinjauan literatur dan wawancara dengan karyawan PT. Moladin Finance Jakarta. Berikut adalah beberapa strategi yang dapat diimplementasikan PT. Moladin Finance Jakarta untuk meminimalisir niat keluar karyawan melalui dukungan organisasi yang dirasakan dan pertumbuhan karier.

Dari hasil studi, ditemukan bahwa dukungan yang dirasakan dari organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap niat keluar karyawan. Temuan ini searah dengan penelitian yang diadakan oleh Zahirah dan Satrya pada tahun 2024. Perusahaan yang menyiratkan dukungan, menghargai kontribusi, dan peduli pada kesejahteraan karyawan, dapat memotivasi terbentuknya perilaku kerja yang positif. Perihal ini terlingkup perbaikan loyalitas dan komitmen karyawan terhadap perusahaan, yang pada akhirnya membantu meminimalisir keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan di PT. Moladin Finance Jakarta, diketahui bahwa sebagian dari mereka merasakan bahwa *perceived organizational support* serta peluang *career growth* di perusahaan masih kurang optimal. Kondisi tersebut dinilai menjadi satu dari sebagian faktor pemicu mencuatnya keinginan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*). Maka itu, pihak manajemen disarankan untuk melakukan evaluasi dan membahas lebih lanjut terhadap permasalahan tersebut guna mencegah meningkatnya niat karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Adapun strategi yang dapat diterapkan oleh pihak manajemen PT. Moladin Finance Jakarta adalah seperti:

- Meningkatkan fleksibilitas kerja : Menyediakan kebijakan jam kerja fleksibel atau skema work from home secara berkala supaya karyawan bisa menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan.
- Peningkatan komunikasi dua arah : Mengadakan pertemuan bulanan seperti *town hall* atau *feedback* forum yang memungkinkan karyawan menyampaikan ide dan aspirasi secara langsung kepada manajemen.
- Memberikan penghargaan dan apresiasi secara konsisten : Membangun sistem penghargaan untuk pencapaian kerja seperti pemberian sertifikat, bonus, atau pujian terbuka, tidak hanya pada target kerja tetapi juga untuk ide dan inovasi.
- Kemudahan akses cuti : Meningkatkan proses pengajuan cuti dan izin agar lebih cepat dan tidak memberatkan karyawan secara administratif.
- Meningkatkan rasa aman dan kesejahteraan : Tidak hanya melalui fasilitas BPJS, tetapi juga menyediakan program kesejahteraan lain seperti bantuan psikologis, konseling karyawan, atau fasilitas relaksasi sederhana di kantor.

Berlandaskan hasil penelitian diketahui *career growth* memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hasil penelitian ini searah dengan penelitian yang diadakan oleh (A. D. Putri & Handoyo, 2020) semakin baik *career growth* di perusahaan, maka semakin kecil *turnover intention* karyawan. *Career growth* yang optimal mampu memberikan kejelasan dan prospek jenjang karir yang menjanjikan bagi karyawan, lantaran mereka merasa lebih tenang dan tidak khawatir terhadap keberlanjutan karirnya di masa yang akan datang.

Dari hasil wawancara, responden menyampaikan bahwa pelatihan internal telah tersedia, tetapi belum diadakan secara rutin, dan program promosi maupun coaching belum berjalan maksimal. Jalur pengembangan karier masih dirasa belum transparan dan merata.

Adapun strategi yang dapat diterapkan oleh manajemen PT. Moladin Finance Jakarta antara lain:

- Program pelatihan dan pengembangan berkelanjutan: Menjadwalkan pelatihan secara rutin dan terbuka bagi seluruh karyawan, baik dalam bentuk pelatihan teknis, seminar, maupun soft skills.
- Sistem promosi yang transparan : Membangun sistem penilaian kinerja yang jelas menjadi dasar untuk promosi jabatan. Proses ini mesti disosialisasikan kepada semua karyawan supaya memiliki kesempatan yang serupa untuk berkembang.
- Program *mentoring* dan *coaching* yang merata: Menetapkan sistem pembinaan dari atasan kepada karyawan untuk membimbing jalur karier mereka, terlingkup sesi evaluasi berkala dan perencanaan pengembangan individu.
- Rotasi kerja atau mutasi internal: Memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengeksplorasi berbagai posisi atau fungsi kerja agar mereka memperoleh pengalaman baru dan tidak merasa stagnan.
- Peningkatan keterlibatan karyawan dalam perencanaan karier: Melibatkan karyawan dalam diskusi terkait arah karier dan pengembangan diri mereka, serta membuka ruang konsultasi pribadi dengan bagian SDM berkenaan jenjang karier.

Dengan diterapkannya strategi-strategi di atas, diharapkan PT. Moladin Finance Jakarta dapat menghadirkan lingkungan kerja yang lebih mendukung, adil, dan berkembang. Perihal ini tidak hanya akan meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan, tetapi juga secara signifikan akan menurunkan tingkat *turnover intention* yang dapat merugikan perusahaan dalam jangka panjang.

PEMBAHASAN

Pengujian signifikansi berkenaan pengaruh dari dukungan organisasi yang dirasakan terhadap niat keluar karyawan diadakan secara terpisah memanfaatkan uji t. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mencari tahu benarkah dukungan organisasi yang dirasakan memiliki dampak signifikan secara individual dengan mengkomparasikan nilai t terhadap α (0,05). Dari data yang dipresentasikan, tingkat signifikansi untuk dukungan organisasi yang dirasakan tercatat sebanyak 0,001, yang nilainya dibawahpada 0,05, dengan nilai t yang dihitung adalah -4,510. Perihal ini mengakibatkan penerimaan H1, yang menyiratkan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan berdampak negatif dan signifikan terhadap niat keluar karyawan. Melalui hasil uji t, dapat dilihat

bahwasanya koefisien regresi (B) untuk hubungan antara dukungan organisasi yang dirasakan dan niat keluar ternyata lebih tinggi dibandingkan dengan variabel pertumbuhan karier (X2), ialah -0,346. Temuan ini menyiratkan bahwasanya dukungan organisasi yang dirasakan mempunyai efek yang lebih besar terhadap niat karyawan untuk keluar daripada pertumbuhan karier. Dari penelitian ini mampu dirangkum dalam kesimpulan bahwasanya ketika dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan meningkat, maka kecenderungan mereka untuk berencana meninggalkan perusahaan akan semakin menurun. Perolehan ini konsisten dengan studi oleh Zahirah dan Satrya (2024), yang mengindikasikan adanya hubungan negatif dan signifikan dari dukungan organisasi yang dirasakan. Hasil tersebut menggarisbawahi bahwasanya semakin besar dukungan yang dirasakan oleh karyawan, semakin kecil potensi niat mereka untuk keluar. Penelitian Herianto dan Yanuar (2021) juga menyiratkan dukungan terhadap hasil ini, yang menyatakan bahwa ketika karyawan merasa dihargai serta dipikirkan oleh perusahaan dalam hal kesejahteraan mereka, niat untuk berhenti bekerja dapat berkurang.

Uji signifikansi pengaruh pertumbuhan karir terhadap niat keluar karyawan diadakan secara terpisah dengan memanfaatkan uji t, untuk menilai benarkah variabel pertumbuhan karir secara individu memberi pengaruh yang signifikan. Ini diadakan dengan mengkomparasikan nilai signifikansi t dengan α (0,05). Dalam tabel 4. 14, nilai signifikansi untuk pertumbuhan karir yakni 0,001, yang mana dibawah 0,05, dan nilai t hitung adalah -3,847. Maka itu, H2 diterima, menandakan bahwa pertumbuhan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat keluar karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengaruh pertumbuhan karir terhadap niat keluar karyawan lebih rendah dibandingkan dengan variabel dukungan organisasi yang dirasakan (X1). Penelitian ini menyimpulkan bahwasanya semakin baik karyawan merasakan pertumbuhan karir, semakin kecil kemungkinan mereka untuk ingin meninggalkan perusahaan. Temuan ini searah dengan studi yang diadakan oleh Penelitian Putri dan Handoyo, (2020), yang menjumpai bahwasanya pertumbuhan karir memiliki pengaruh negatif dan signifikan. Dengan demikian, ketika pertumbuhan karir di perusahaan meningkat, niat keluar karyawan pun akan berkurang.

Uji signifikansi untuk menilai dampak dari dukungan organisasi yang dirasakan dan perkembangan karir terhadap niat turnover karyawan diadakan secara bersamaan dengan memanfaatkan uji F. Ini diadakan dengan mengkomparasikan nilai signifikansi dari hasil uji dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan, ialah $\alpha = 0,05$. Dari tabel yang ada, nilai signifikansi F hitung untuk variabel dukungan organisasi yang dirasakan dan perkembangan karir terhadap niat turnover menyiratkan angka sig 0,000, yang dibawah 0,005, serta nilai F sebanyak 26. 766. Ini menyiratkan bahwasanya dukungan organisasi yang dirasakan dan perkembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat turnover karyawan. Maksudnya, jika perusahaan mampu membagikan dukungan organisasi yang tinggi dan menjamin adanya perkembangan karir yang jelas bagi karyawan, niat mereka untuk pergi cenderung menurun. Ketika karyawan merasa bahwasanya perusahaan menghargai dan peduli terhadap kesejahteraan mereka, serta memberikan peluang untuk pertumbuhan profesional, maka tingkat loyalitas mereka akan meningkat dan keinginan untuk berpindah kerja akan berkurang. Perihal ini juga berlaku di PT. Moladin Finance Jakarta, di mana dukungan organisasi dan kejelasan jalur karir adalah faktor kunci dalam mempertahankan karyawan. Sebaliknya, jika karyawan merasakan kurangnya dukungan dari organisasi dan tidak melihat prospek perkembangan karir yang jelas, perihal ini bisa memicu mereka mencari kesempatan kerja di tempat lain. Oleh sebab itu, dukungan organisasi yang dirasakan dan perkembangan karir merupakan dua hal penting yang perlu dipikirkan oleh organisasi untuk meminimalisir tingkat niat turnover karyawan.

Temuan dari studi ini searah dengan penelitian yang diadakan oleh Zahirah dan Satrya pada tahun 2024. Mereka menjumpai bahwasanya dukungan yang dirasakan dari organisasi dan perkembangan karir berpengaruh besar terhadap niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan.

PENUTUP

Simpulan

Dukungan organisasi yang dirasakan memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap niat karyawan untuk berpindah kerja. Ini dapat terlihat dari nilai koefisien regresi yang menggapai -0,396 dengan tingkat signifikansi 0,001. Perihal ini menyiratkan bahwasanya semakin baik dukungan yang dirasakan, semakin kecil niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka.

Pertumbuhan karir juga berkontribusi secara signifikan dan negatif terhadap keinginan karyawan untuk berpindah kerja. Bukti ini terlihat dengan koefisien regresi sebanyak -0,338 dan tingkat signifikansi sebanyak 0,001. Maksudnya, perbaikan dalam pertumbuhan karir di perusahaan akan meminimalisir niat karyawan untuk berpindah kerja.

Secara bersamaan, dukungan organisasi yang dirasakan dan pertumbuhan karir memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap niat turnover karyawan. Kedua variabel ini menyiratkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebanyak 0,363, artinya 36,3% variasi dalam niat turnover dapat dijelaskan oleh dukungan organisasi yang dirasakan dan pertumbuhan karir, di sisi lain sisanya ($100\% - 36,3\% = 63,7\%$) bersumber dari faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

Berlandaskan analisis data dan wawancara, temuan menyiratkan bahwasanya dukungan organisasi yang dirasakan serta pertumbuhan karier memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap niat keluar karyawan. Oleh sebab itu, untuk meminimalisir niat keluar, perusahaan dapat meningkatkan dukungan kepada karyawan dengan memberikan fleksibilitas dalam bekerja, mendorong komunikasi dua arah, dan memberikan penghargaan atas kontribusi mereka. Selanjutnya, penting juga untuk memperhatikan pengembangan karier karyawan dengan menawarkan pelatihan yang berkelanjutan, sistem promosi yang jelas, program coaching, serta melibatkan karyawan dalam perencanaan karir. Dengan menerapkan strategi-strategi ini, diharapkan PT. Moladin Finance Jakarta mampu menghadirkan suasana kerja yang lebih mendukung, memperkuat komitmen karyawan, dan meminimalisir keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan.

Saran

Keinginan karyawan untuk keluar dari PT. Moladin Finance Jakarta dipengaruhi oleh kurangnya fleksibilitas kerja, dukungan terhadap pengembangan karier, lemahnya keterikatan emosional, dan komitmen organisasi. Untuk mengatasinya, perusahaan perlu menerapkan kebijakan kerja fleksibel, membangun sistem mentoring dan pelatihan berkelanjutan, memperkuat komunikasi dua arah, serta menghadirkan budaya kerja yang adil dan suportif. Dengan begitu, kepuasan kerja, loyalitas, dan retensi karyawan dapat meningkat, sementara turnover intention dapat ditekan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, D. T., Ridho, A., & Sudari, S. A. (2024). the Effect of Compensation and Job Satisfaction on Turnover Intention At Pt Citra Insani Garda Semesta (Cigs). *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 8(3), 621. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v8i3.1505>
- Chalyana, W. G., & Rahardjo, M. (2019). Analisis Pengaruh Career Growth, Compensation, Dan Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening Terhadap Turnover Intention Karyawan Di PT. Imora Motor (Honda Jakarta Center). *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 02(1), 93–99.
- Herianto, F., & Yanuar, Y. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Turnover Intention Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. BANK MNC DI JAKARTA PUSAT. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(1), 82. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i1.11290>
- Handaya, S., Suyanto, Jayadi, & Indri Astuti. (2024). Analisis Mutasi, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai

- Variabel Intervening Pada Direktorat Jenderal Bea Dan Cukai. *Jurnal Manajemen*, 20(2), 43–65. <https://doi.org/10.25170/jm.v20i2.5155>
- Muylaert, J., Decramer, A., & Audenaert, M. (2023). How Leader's Red Tape Interacts With Employees' Red Tape From the Lens of the Job Demands-Resources Model. In *Review of Public Personnel Administration* (Vol. 43, Issue 3). <https://doi.org/10.1177/0734371X221087420>
- Putri, A. D., & Handoyo, S. (2020). *The Impact of Career Growth on Turnover Intention with Employee Engagement as a Mediator Variable: Study among the Generation Y Employees in Indonesia*. 216–223. <https://doi.org/10.5220/0008587402160223>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis* (Vol. 3). Alfabeta.
- Widyaningrum, A., Kirana, K. C., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Work Passion, Work Life Balance, dan Stress Kerja terhadap Turnover Intention Studi pada Karyawan PT. BPR Bank Daerah Gunungkidul. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(2), 2300. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v23i2.3629>
- Yumei, M., Toh, P. S., & Yongqiang, X. (2024). The Influence of Employee Engagement and Perceived Organizational Support on Turnover Intention in Guangxi Private Colleges and Universities. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 14(9), 564–573. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v14-i9/22250>
- Zahirah, N. G., & Satrya, A. (2024). The Influence Of Career Growth And Perceived Organizational Support On Turnover Intention: The Role Of Organizational Commitment Among Indonesian Millennial Employees. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 12(3), 3129–3146. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v12i3.6179>