

**BAGAIMANA PSYCHOLOGICAL
IMPACT MEMPENGARUHI TURNOVER INTENTION ? PERAN
MEDIASI PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DAN WORK
ENGAGEMENT SEBAGAI MODERASI**

Alden Nelson¹⁾, Renalbi²⁾, Agustinus Setyawan³⁾

Manajemen, Fakultas Bisnis dan Manajemen, Universitas Internasional Batam, Kota Batam^{1,2)}
Magister Manajemen, Fakultas Bisnis dan Manajemen, Universitas Internasional Batam, Kota
Batam³⁾

e-mail: alden.nelson@uib.ac.id¹⁾, renalbitan76@gmail.com²⁾, agustinus.setyawan@uib.ac.id³⁾

Abstrak

Organisasi saat ini banyak yang kesulitan untuk menghindari turnover. Penelitian ini bertujuan membahas bagaimana psychological Impact mempengaruhi turnover intention melalui perceived organizational support sebagai mediasi dan peran moderasi work engagement. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dan pengolahan data dilakukan SmartPLS terhadap responden. Hasil penelitian menyatakan bahwa psychological impact secara tidak signifikan mempengaruhi turnover intentions dan perceived organizational support secara signifikan mempengaruhi turnover intentions. Pengaruh mediasi perceived organizational support terhadap turnover intentions terbukti signifikan, sedangkan peran moderasi work engagement terhadap psychological impact kepada turnover intentions terbukti tidak berpengaruh signifikan..

Kata kunci: *Psychological Impact, Perceived Organizational Support, Turnover Intention, Work Engagement.*

Abstract

Many organizations today have difficulty avoiding turnover. This study aims to discuss how psychological impact affects turnover intention through perceived organizational support as mediation and the role of work engagement as moderation. The research uses quantitative methods and data processing is carried out by SmartPLS on respondents. The results of the study stated that psychological impact insignificantly affected turnover intentions and perceived organizational support significantly affected turnover intentions. The effect of perceived organizational support mediation on turnover intentions proved significant, while the role of work engagement moderation on psychological impact on turnover intentions proved not to have a significant effect.

Keywords: *Psychological Impact, Perceived Organizational Support, Turnover Intention, Work Engagement.*

1. PENDAHULUAN

Persaingan industri yang semakin ketat pada saat transformasi digital saat ini menyebabkan banyak karyawan merasakan beban kerja yang sangat berat yang dapat mempengaruhi kesehatan psikologis serta mental mereka (Firdaus et al., 2023). Keterlibatan karyawan dalam perusahaan dapat membuat karyawan merasa termotivasi, penuh inovasi, dan membuat pikirannya merasa penuh akan pekerjaan yang ia lakukan sehingga akhirnya membuat karyawan memiliki dedikasi terhadap perusahaan dan tidak akan memiliki intensi untuk mencari kesempatan kerja di tempat lain (Awaliyah Putri & Nugroho, 2023). Keberhasilan suatu usaha dipengaruhi oleh banyak faktor dan tentu saja salah satu faktor terpenting ialah sumber daya manusia (Fenny & Setyawan, 2024). Untuk

menjaga reputasi dan keberlangsungan perusahaan, perusahaan perlu mengatur perputaran karyawan dalam perusahaan nya. Dengan ketidakpuasan kerja yang berdampak terhadap psikologi dan berimbas pada kehidupan karyawan *real estate* terbukti menjadi faktor penting dalam menimbulkan intensi untuk berpindah tempat kerja atau berhenti bekerja (Nadira Fasya Herliana et al., 2021).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting bagi perusahaan, karena SDM dianggap sebagai salah satu elemen fundamental yang diperlukan dalam proses keberhasilan suatu perusahaan (Kaur & Kaur, 2023). Dukungan organisasi yang dirasakan oleh seorang karyawan juga harus sangat diperhatikan dalam manajemen bakat dalam suatu perusahaan. Dukungan organisasi yang dirasakan dapat berdampak pada perilaku kerja sekaligus psikologi mental pada karyawan, yang mana hal ini sangat berpengaruh terhadap *turnover intention* (TI) (Lai et al., 2022).

Turnover intention memberikan dampak buruk berupa kerugian yang luas bagi perusahaan atau organisasi, di antara lainnya ialah; biaya dan juga waktu yang harus dikeluarkan dalam proses penerimaan pegawai baru, biaya yang harus di bayarkan oleh perusahaan berupa pesangon, terganggunya lingkungan sosial serta struktur komunikasi yang telah ada sebelumnya, mengurangnya produktivitas organisasi/perusahaan, perusahaan/organisasi berpotensi kehilangan pegawai yang berkinerja tinggi, berkurangnya tingkat kepuasan di antara pegawai/karyawan yang masih bertahan dan bekerja dalam organisasi/perusahaan tersebut, dan hubungan masyarakat/pegawai yang negatif dilakukan oleh pegawai yang keluar (Lin et al., 2022). Dari dampak yang tertera di atas dapat diketahui bahwa *turnover intention* yang disebabkan oleh berbagai faktor yang ada di perusahaan dapat menjadi dampak yang sangat buruk juga bagi perusahaan tersebut.

Dalam penelitian yang dilakukan (Albalawi et al., 2019), *perceived organizational support* (POS) dapat menekan tingkat *turnover intention* pada seorang karyawan, dengan adanya sistem kerja yang tepat, motivasi yang terus diberikan oleh perusahaan dan juga perusahaan dapat memberikan apresiasi akan apa yang telah dicapai oleh karyawan dapat membuat karyawan merasa dihargai dan tidak akan memutuskan untuk berpindah kerja dari suatu perusahaan. Faktor psikologis karyawan berhubungan dengan bagaimana perasaan yang dirasakan karyawan dalam lingkungan kerja, seorang karyawan bisa menjadi sangat kompeten dan berpotensi besar bagi perusahaan apa bila keterlibatan kerja dan lingkungan kerja nya baik, jika sebaliknya besar kemungkinan bahwa karyawan tersebut akan memutuskan untuk mencari kesempatan kerja di bidang atau industri lain (Ding & Wu, 2023). Keterlibatan kerja atau *work engagement* (WE) merupakan faktor internal pada perusahaan yang dapat menimbulkan rasa ingin berpindah kerja pada seorang karyawan di perusahaan tertentu. Dari penelitian yang pernah dilakukan oleh (Zhang et al., 2020), menghasilkan hasil penelitian yang menyatakan bahwa *turnover intentions* dapat dikurangi dengan cara lebih meningkatkan *work engagement* dari para karyawan dan juga sekaligus lebih memperhatikan faktor psikis para karyawan dengan cara lebih sering mengevaluasi beban kerja yang diberikan kepada para karyawan. Pada poin ini, dapat diketahui bahwa keinginan seorang karyawan untuk berhenti atau berpindah kerja pada perusahaannya atau *turnover intention* ini dimediasi oleh faktor keterlibatan kerja atau *work engagement* pada perusahaan.

Penelitian ini akan membahas tentang seberapa pentingnya dukungan dari organisasi yang dirasakan oleh seorang karyawan dalam menjadi faktor penting guna menjaga kesehatan mental serta psikologi atau *psychological impact* (PI) (Liu & Xie, 2020) seorang karyawan yang di mediasi oleh *work engagement* (Tricahyadinata et al., 2020) agar tidak muncul keinginan untuk berhenti atau pun berpindah kerja dari dalam diri seorang

karyawan. Dengan adanya penelitian ini diharapkan bahwa perusahaan dapat lebih memperhatikan faktor yang disebutkan peneliti merupakan suatu faktor yang sangat penting demi menjaga kinerja operasional organisasi/perusahaan dan produktivitas pada suatu perusahaan agar tetap efektif dan efisien dengan tidak timbulnya keinginan untuk bekerja ditempat lain pada seorang karyawan yang bisa saja memiliki kinerja kerja yang tinggi, berpotensi untuk menjadi kandidat yang dapat diandalkan kedepannya dan juga dapat menyatukan suatu organisasi melalui visi dan misi yang selaras dengan perusahaan.

2. KAJIAN PUSTAKA

Turnover Intentions

Keinginan seorang karyawan itu secara sukarela untuk berhenti atau berpindah kerja (Charles-Leija et al., 2023). Keinginan ini muncul diakibatkan beberapa faktor, antara internal ataupun eksternal. Faktor internal mencakup dari emosi negatif yang berasal dari dalam organisasi, dalam arti karyawan tidak mendapatkan motivasi maupun dukungan dari organisasi atas kinerja karyawan, dan juga ketidakpuasan dengan pekerjaan yang dikerjakan saat ini. Faktor eksternal dapat berasal dari faktor asumsi orang terdekat (keluarga, teman, pasangan) terhadap pekerjaan, faktor ekonomi, dan juga kesibukan lain diluar pekerjaan seperti faktor pendidikan (Li et al., 2022).

Tingkat *turnover* yang tinggi tentu saja akan menyebabkan kerugian yang besar pada sektor rekrutmen, seleksi, pelatihan dan hilangnya sumber daya manusia yang berbakat (Yunita et al., 2019). *Turnover intention* juga merupakan tantangan yang berarti bagi perusahaan, karena harus terus secara rinci dan detil dalam terus memperhatikan dan meningkatkan sumber daya yang mereka miliki (Orpina et al., 2022). *Turnover intention* merupakan bentuk dari ketidakpuasan karyawan dengan pekerjaan, sehingga timbul pemikiran untuk berganti atau berhenti kerja, dan mulai bersiap untuk mencari kesempatan kerja yang baru (Wang & Wang, 2020).

Pada penelitian dilakukan oleh Jing & Yan, 2022, pengaruh terhadap *turnover intention* yang di pengaruhi oleh dukungan yang dirasakan oleh karyawan dan *psychological ownership* dari para subjek penelitian yaitu karyawan di negara China. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan yang dirasakan oleh karyawan dan *psychological ownership* memiliki hubungan yang sangat dapat mempengaruhi keinginan *turnover intention* pada seorang karyawan. Semakin tinggi *perceived organizational support*, maka semakin rendah keinginan untuk berpindah kerja atau berhenti kerja pada suatu perusahaan tertentu. Selanjutnya, semakin tinggi kepemilikan *psychological ownership* pada karyawan dapat menurunkan potensi seorang karyawan untuk berkeinginan *turnover intention*.

Psychological Impact

Dampak dari suatu peristiwa yang sedang terjadi di perusahaan ataupun masyarakat sosial yang mempengaruhi kesehatan mental, dapat berupa kegelisahan, ketakutan dan juga depresi (Obuobisa-Darko & Sokro, 2023). *Psychological capital* atau keadaan awal mental seseorang biasanya di tandai dengan kepercayaan diri yang tinggi, optimisme, memiliki harapan, dan memiliki daya tahan yang kuat, selain itu (Liu & Xie, 2020). *Psychological ownership* dari masing-masing karyawan juga memiliki peran penting dalam hal memberikan dukungan bagi karyawan lain (POS). Saat karyawan sudah dapat merasakan bahwa tempat bekerja juga merupakan “rumah” bagi nya, perusahaan hanya harus terus memberikan dukungan dan apresiasi terhadap akan apa yang sudah diberikan agar faktor psikologis dari karyawan tetap dalam kondisi baik sehingga karyawan tidak dapat berpikir untuk meninggalkan perusahaan (Jing & Yan, 2022).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Obuobisa-Darko & Sokro, 2023, dengan topik

dampak *psychological impact* akibat masa pandemi Covid-19 terhadap *turnover intention* dengan peran moderasi dari *work engagement*. Hasil penelitian menunjukkan bagaimana dampak dari pandemi Covid-19 terhadap para psikologi pegawai pada sektor publik yang datanya didapatkan dari kuesioner yang disebar peneliti yang mana akibat dari tuntutan pekerjaan yang berlebihan menyebabkan *psychological impact* berupa kecemasan dan adanya perasaan ketidakpastian selama masa pandemi Covid-19 akan menumbuhkan rasa untuk berhenti bekerja pada suatu organisasi. Namun, jika *work engagement* yang dirasakan oleh karyawan tersebut baik seperti mereka merasa nyaman terhadap pekerjaan tertentu, terlibat secara langsung serta bisa membuat mereka memiliki dedikasi lebih terhadap organisasi atau perusahaan, akan menurunkan tingkat *turnover intention*.

Work Engagement

Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang sangat diperhatikan bagi para calon pekerja yang ingin mulai bekerja pada suatu perusahaan dalam bidang tertentu. *Work Engagement* dapat didefinisikan sebagai hasil yang memuaskan dan positif bagi keadaan psikologis seseorang yang ditandai dengan rasa antusias (Tang et al., 2022). Keterlibatan kerja juga dapat diartikan sebagai sikap positif seorang karyawan terhadap sesama kolega, dapat bekerja sama lebih baik demi mencapai tujuan yang lebih baik. Individu yang terikat dan memiliki hubungan yang baik antara satu dan yang lain cenderung lebih dapat menunjukkan sikap dan perilaku yang baik (Rivaldi & Sadeli, 2020a).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Rivaldi & Sadeli, 2020), *work engagement* berperan sebagai mediasi terhadap *turnover intentions*. Dengan keterlibatan kerja karyawan, membuat karyawan akan lebih merasa diapresiasi dan dihargai sehingga mereka tidak perlu atau tidak akan mencari kesempatan bekerja pada perusahaan lain. Penelitian yang dilakukan oleh (Nadeem et al., 2019) menghasilkan teori bahwa *perceived organizational support* sangat memiliki dampak yang tinggi pada tingkat *turnover intentions* dengan melalui peran mediasi *work engagement* dan *organizational commitment* atau pun berpengaruh secara langsung. Dengan karyawan merasakan dukungan dari perusahaan yang baik, maka keinginan untuk berpindah kerjanya pun menurun, dengan begitu karyawan dapat berpartisipasi lebih terhadap perusahaan dan memiliki komitmen pada perusahaan.

Perceived Organizational Support

Teori bertukar prinsip antara sumber daya manusia pada suatu perusahaan dan memiliki prinsip timbal balik, dukungan organisasi yang dirasakan juga dapat diartikan sebagai bentuk apresiasi kepada karyawan atas kontribusi dan fokus yang telah mereka berikan pada keberhasilan perusahaan (Jing & Yan, 2022). *Perceived organizational support* merupakan bentuk keyakinan dari karyawan atas segala apresiasi dan penghargaan yang telah dilakukan dan juga bentuk kepedulian atas kesejahteraan karyawan (Lai et al., 2022).

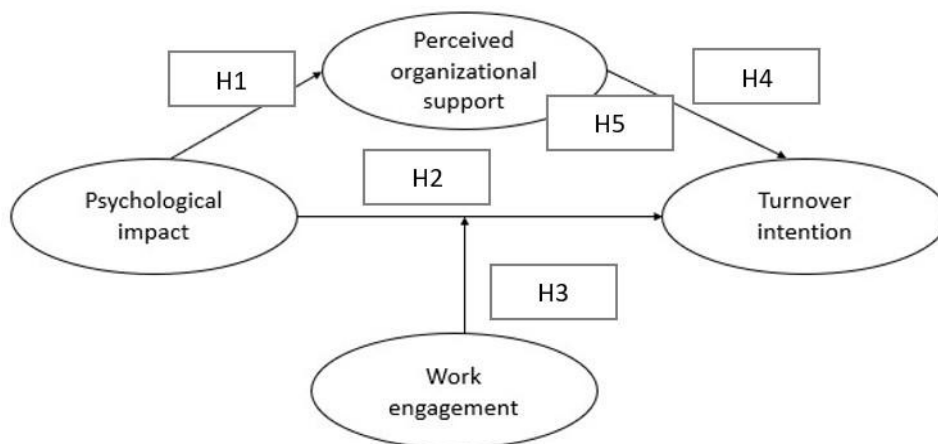
Dukungan yang dirasakan dari organisasi juga dapat berupa jaminan dari perusahaan yang dapat memberikan bantuan apabila diperlukan dan juga dapat mengatasi situasi yang kompleks dan sulit (Suárez-Albanchez et al., 2022). Dapat disimpulkan bahwa *perceived organizational support* ialah merupakan sebuah bentuk dukungan yang dirasakan oleh para karyawan sebagai bentuk hormat sekaligus apresiasi atas kontribusi karyawan terhadap perusahaan, serta bentuk kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan.

Hasil dari penelitian yang dilakukan (Suárez-Albanchez et al., 2022) menunjukkan bahwa, dengan tingginya dukungan dari perusahaan yang dirasakan karyawan maka akan meningkatkan *organizational commitment* pada seorang karyawan sekaligus mengurangi tingkat keinginan *turnover intention*. Sebaliknya, apabila karyawan tidak merasakan

perceived organizational support yang cukup maka akan menurunkan tingkat *organizational commitment* pada karyawan tersebut dan meningkatkan tingkat *turnover intentions*. Khairina, 2022 juga melakukan penelitian dengan mengangkat topik penelitian, peran *perceived organizational support* terhadap pengaruh nya kepada *turnover intentions*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada total dari 46 karyawan memiliki tingkat *turnover intentions* yang sedang, karena para karyawan tersebut merasa mendapatkan dukungan dari organisasi yang baik.

Kerangka Konseptual

Konsep dari penelitian ini mengenai *Psychological Impact*, *Perceived Organizational Support*, *Work Engagement*, dan *Turnover Intentions* dapat dilihat pada kerangka konseptual dibawah ini :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

- H₁: *Psychological Impact* berpengaruh terhadap *Perceived Organizational Support*.
- H₂: *Psychological Impact* berpengaruh terhadap *Turnover Intentions*.
- H₃: *Work Engagement* sebagai variabel moderasi berpengaruh terhadap *Turnover Intentions*.
- H₄: *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap *Turnover Intentions*.
- H₅: *Psychological Impact* berpengaruh terhadap *Turnover Intentions* dimediasi *Perceived Organizational Support*.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat penelitian kasual komparatif. Penelitian kasual komparatif merupakan penelitian yang meneliti masalah yang memiliki hubungan antara variabel independen atau variabel bebas dengan variabel dependen atau variabel terikat (Wicaksono, 2015). Dalam penelitian ini, penulis akan meneliti tentang pengaruh *psychological impact* terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh *perceived organizational support* dan peran moderasi *work engagement* pada perusahaan yang bergerak di industri *real estate* di Kota Batam. Penelitian ini menggunakan 26 pertanyaan sehingga dibutuhkan minimal 260 responden, dan untuk menghindari data yang tidak valid jumlah sampel yang terkumpul adalah 279 responden, jumlah sampel ditentukan berdasarkan panduan dari (Jing & Yan, 2022a; Sugiyono, 2018). Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yaitu dengan menggunakan tes, kuesioner, wawancara dan observasi langsung. Data yang digunakan dalam penelitian ini yakni data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh respon atau jawaban para karyawan-

karyawan perusahaan industri *real estate* yang ada di Kota Batam melalui kuesioner. Penelitian ini diuji dengan menggunakan program PLS-SEM. PLS-SEM adalah metode pendekatan kausal-prediktif, SEM lebih berfokus dalam memperkirakan model statistik, yang strukturnya dibuat untuk memberikan penjelasan berupa kausal (Sarstedt et al., 2017). Pengujian data mencakup pengujian validitas, reliabilitas, dan hubungan antar variabel, ada pun efek langsung, mediasi dan moderasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden pada penelitian ini terdiri dari 279 orang. Sebagian besar responden berusia 21-30 tahun, perempuan, memiliki pendidikan sarjana, bekerja pada perusahaan selama 4 -6t ahun, dan bekerja pada perusahaan sebagai *officer*. Karakteristik responden dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden

DEMOGRAFI RESPONDEN			
INFORMASI DEMOGRAFI		Jumlah	Persentase
Total Responden		279	100%
Jenis Kelamin	Laki-Laki	124	44.4%
	Perempuan	155	55.6%
Usia	18-20	26	9.3%
	21-30	173	62%
	31-40	74	26.5%
	>40	6	2.2%
	Pendidikan Terakhir		
	SMA/SMK Sederajat	45	16.1%
	Diploma	31	11.1%
	Sarjana (S1)	176	63.1%
	Magister (S2)	27	9.7%
Lama Bekerja Di Perusahaan	0-3 Tahun	109	39.2%
	4-6 Tahun	124	44.4%
	7-10 Tahun	35	12.5%
	>10 Tahun	11	3.9%
Jabatan	Officer	124	44.4%
	Supervisor	64	22.9%
	Engineer	49	17.6%
	Manajer	42	15.1%

Tabel 2. Uji Common Method Biased (CMB)

	Moderating Effect	Perceived Organizational Support	Psychological Impact	Turnover Intentions	Work Engagement
Moderating Effect				2.300	
Perceived Organizational Support				4.084	
Psychological Impact		1.000		4.976	
Turnover Intentions					
Work Engagement				2.543	

Menurut Hair Jr. et al., 2019, data yang telah dikalkulasikan akan bebas dari CMB jika nilai VIF <5. Berdasarkan output data diatas, semua variabel sudah terbebas dari CMB karena nilai nya tidak melebihi melebihi batas minimum yaitu 5. Hasil output data dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 3. Outer Loadings

	Moderating Effect	Perceived Organizational Support	Psychological Impact	Turnover Intentions	Work Engagement
PI_1			0.829		
PI_2			0.706		
PI_3			0.783		
PI_4			0.771		
PI_5			0.819		
POS_2		0.808			
POS_3		0.780			
POS_4		0.804			
POS_5		0.772			
POS_6		0.787			
POS_8		0.822			
Psychological Impact_ * Work Engagement	2.322				
TI_1				0.900	
TI_2				0.904	
TI_3				0.867	
TI_4				0.928	
TI_5				0.904	
WE_1					0.873
WE_3					0.770
WE_4					0.848
WE_6					0.774
WE_7					0.794
WE_8					0.782

Pada tabel outer loadings diatas, data yang diperoleh dapat tergolong baik jika melebihi nilai >0.6 (Hair Jr. et al., 2019b). Berdasarkan tabel output diatas, hasil data telah menunjukkan bahwa seluruh data yang telah diolah sudah memenuhi kriteria nilai minimum yaitu 0.6.

Tabel 4. Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Moderating Effect 1	1.000
Perceived Organizational Support	0.634
Psychological Impact	0.613
Turnover Intentions	0.811
Work Engagement	0.652

Menurut Ghozali Imam, 2021, nilai AVE akan memenuhi kriteria validitas apabila melebihi nilai >0.5. Dapat dilihat pada tabel output data diatas, seluruh data sudah melebihi >0.5 yang mengartikan bahwa data penelitian sudah memenuhi persyaratan dan kriteria nilai minimum AVE yaitu 0.5.

Tabel 5. Cross Loadings

	Moderating Effect	Perceived Organizational Support	Psychological Impact	Turnover Intentions	Work Engagement
PI_1	-0.592	0.740	0.829	-0.159	0.730
PI_2	-0.594	0.579	0.706	-0.068	0.559
PI_3	-0.530	0.713	0.783	-0.022	0.659
PI_4	-0.555	0.643	0.771	-0.121	0.644
PI_5	-0.611	0.733	0.819	-0.055	0.699
POS_2	-0.560	0.808	0.689	-0.071	0.684
POS_3	-0.621	0.780	0.716	-0.009	0.690
POS_4	-0.523	0.804	0.712	-0.036	0.684
POS_5	-0.522	0.772	0.649	-0.078	0.673
POS_6	-0.555	0.787	0.681	-0.040	0.688
POS_8	-0.610	0.822	0.728	-0.091	0.726
Psychological Impact_ * Work Engagement	1.000	-0.711	-0.734	0.101	-0.750
TI_1	0.052	-0.070	-0.087	0.900	-0.120
TI_2	0.097	-0.046	-0.099	0.904	-0.125
TI_3	0.093	-0.093	-0.114	0.867	-0.144
TI_4	0.118	-0.045	-0.104	0.928	-0.141
TI_5	0.081	-0.063	-0.088	0.904	-0.132
WE_1	-0.619	0.709	0.706	-0.185	0.873
WE_3	-0.599	0.685	0.663	-0.069	0.770
WE_4	-0.614	0.731	0.698	-0.133	0.848
WE_6	-0.608	0.705	0.676	-0.071	0.774
WE_7	-0.639	0.741	0.729	-0.084	0.794
WE_8	-0.614	0.701	0.669	-0.084	0.782

Nilai pada cross loadings menunjukkan hubungan dari masing masing indikator variabel. Nilai pada setiap indikator variabel harus konvergen dengan masing-masing variabelnya dan harus memiliki nilai >0.7 (Ghozali Imam, 2021).

Tabel 6. Realibility Test

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Moderating Effect 1	1.000	1.000	Reliable
Perceived Organizational Support	0.884	0.885	Reliable
Psychological Impact	0.841	0.848	Reliable
Turnover Intentions	0.942	0.961	Reliable
Work Engagement	0.898	0.998	Reliable

Nilai realibilitas yang baik ialah melebihi > 0.7 (Ghozali Imam, 2021). Dapat dilihat pada hasil data diatas, seluruh indikator telah menunjukkan hasil yang baik dan data yang realibilitas bagi penelitian.

Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

H-1 : Pengaruh *Psychological Impact* terhadap *Perceived Organizational Support*

Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat bahwa variabel *Psychological Impact* terhadap *Perceived Organizational Support* berpengaruh secara signifikan. Yang berarti bahwa semakin tinggi *Psychological Impact* pada individu pada perusahaan maka *Perceived Organizational Support* juga akan ikut meningkat. Dengan kata lain bahwa semakin baik mental, sikap optimisme dan semangat kerja suatu karyawan pada perusahaan maka akan secara positif mempengaruhi karyawan lain sehingga karyawan lain yang terdapat pada perusahaan dapat merasakan dukungan dari perusahaan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama terbukti benar.

H-2 : Pengaruh *Psychological Impact* terhadap *Turnover Intentions*

Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat bahwa variabel *Psychological Impact* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intentions*, sehingga H2 tidak dapat diterima. Hasil ini memiliki makna bahwa apabila faktor *Psychological Impact* semakin meningkat pada karyawan maka ada kemungkinan bahwa *Turnover Intentions* tidak ikut meningkat.

H-3 : Pengaruh variabel moderasi *Work Engagement* terhadap *Turnover Intentions*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel *Work Engagement* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intentions*, sehingga H3 ditolak. Hasil ini mengindikasikan bahwa jika semakin tinggi nya *Work Engagement* karyawan pada perusahaan, maka *Turnover Intentions* berkemungkinan tidak meningkat.

H-4 : Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Turnover Intentions*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel *Perceived Organizational Support* terhadap *Turnover Intentions* berpengaruh secara signifikan, sehingga H4 diterima pada penelitian ini. Hasil temuan ini bermakna bahwa semakin tinggi *Perceived Organizational Support* maka kemungkinan besar *Turnover Intentions* juga akan menurun, karena jika karyawan merasakan dukungan yang berarti dari perusahaan, maka mereka tidak akan memiliki niatan untuk mencari kesempatan bekerja pada perusahaan ataupun bidang lain.

Tabel 7. Direct Effect

		T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
H1	PI -> POS	40.447	0.000	Signifikan
H2	PI-> TI	0.869	0.385	Tidak Signifikan
H3	Moderating Effect	0.025	0.980	Tidak Signifikan
H4	POS-> TI	2.588	0.010	Signifikan

Pada tabel diatas, dapat kita lihat bahwa Hipotesis 1 dan 4 diterima, korelasi *psychological impact* (PI) terhadap *turnover intentions* (TI) dengan dan tidak dengan moderasi WE tidak berpengaruh signifikan dikarenakan nilai dari t-statistic tidak melebihi 1.96 dan nilai p values melebihi 0.05 (Henseler et al., 2015).

Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

H-5 : Pengaruh *Psychological Impact* terhadap *Turnover Intentions* melalui *Perceived Organizational Support*

Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa variabel *Psychological Impact* berpengaruh terhadap *Turnover Intentions* melalui *Perceived Organizational Support*, sehingga hipotesis kelima diterima. Temuan ini bermakna bahwa *Perceived Organizational Support* memiliki peran dalam memediasi hubungan antara *Psychological Impact* dan *Turnover Intentions*.

Tabel 8. Indirect Effect

		T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
H5	PI -> POS -> TI	2.570	0.010	Signifikan

Melalui hasil output diatas dapat kita ketahui bahwa PI secara signifikan mempengaruhi TI dengan bantuan mediasi dari POS yang artinya hipotesis 5 diterima. Karena nilai dari t-statistic sudah melebihi >1.96 dan p values <0.05.

Tabel 9. R Squares

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
POS	0.766	0.766	0.038	20.330	0.000
TI	0.038	0.062	0.021	1.852	0.064

Nilai R squares POS sebesar 0.766, mengartikan bahwa PI mampu menjelaskan variabel POS sebesar 76.6%. Sesuai dengan kriteria yang dikemukakan oleh Hair Jr. et al., 2019, jika nilai R squares >0.50 dapat dikatakan bahwa hasil prediksi tergolong dalam kategori “Kuat” sedangkan bila <0.25 maka dikategorikan sebagai “Lemah”. Sedang variabel TI bernilai 0.038 yang berarti PI, POS dan WE mampu menjelaskan TI sebesar 3.8%.

Pembahasan

H1: *Psychological Impact* berpengaruh secara signifikan terhadap *Perceived Organizational Support*

Hasil pengujian data pada penelitian ini menunjukkan bahwa *Psychological Impact* secara signifikan mempengaruhi tingkat *Perceived Organizational Support*. Penelitian ini

berbanding terbalik dengan penelitian Jing & Yan (2022), yang menghasilkan bahwa *Perceived Organizational Support* yang mempengaruhi *Psychological Impact* bukan sebaliknya. Hasil pengujian data pada penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Pertiwi et al., (2020), yang menghasilkan bahwa *Psychological Impact* berpengaruh terhadap *Perceived Organizational Support* yang pada akhirnya berpengaruh terhadap performa kerja karyawan pada perusahaan. Penelitian ini juga tidak menghasilkan hasil yang sama dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Hermawan et al., (2022), yang menunjukkan juga bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap *Psychological Impact*, bukan sebaliknya, semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan karyawan maka mental dan motivasi kerja karyawan juga akan meningkat.

H2 : *Psychological Impact* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intentions*

Penelitian ini menghasilkan bahwa *Psychological Impact* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intentions*. Yang berarti hasil penemuan ini sama dengan penemuan yang pernah dilakukan oleh Jing & Yan (2022), hal tersebut dikarenakan faktor psikologis setiap orang berbeda-beda dikarenakan contohnya level pendidikan dan kondisi ekonomi yang berbeda-beda. Penelitian Ding & Wu (2023), juga menghasilkan hasil yang sama dengan penelitian ini yaitu *Psychological Impact* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intentions*, hal tersebut dikarenakan psikologis seseorang bersifat fluktuatif dan bisa berubah-ubah seiring berjalannya waktu. Penelitian yang dilakukan oleh Zhu et al., (2022), juga menghasilkan hasil penelitian yang sama yaitu *ogical Impact* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intentions*.

H3 : *Work Engagement* sebagai variabel moderasi tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intentions*

Penelitian ini berbanding terbalik dengan hasil pengujian data yang dilakukan oleh Zhang et al., (2020), yang menunjukkan bahwa *Work Engagement* berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intentions*, keterlibatan kerja yang tinggi akan membuat karyawan cenderung termotivasi dan tidak akan memiliki kesempatan untuk berpikir untuk mencari kesempatan kerja di tempat lain. Penelitian yang dilakukan oleh Muchtadin & Sundary (2023) menghasilkan penemuan yang sama dengan penelitian ini yaitu *Work Engagement* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intentions*. Penelitian yang dilakukan oleh Dewanti & Prakosa (2023), juga menemukan bahwa *Work Engagement* mempengaruhi *Turnover Intentions* secara signifikan. Keterlibatan kerja langsung membuat para karyawan merasa lebih fokus terhadap pekerjaan yang mereka lakukan dan dengan begitu mereka tidak akan berpikiran untuk meninggalkan pekerjaan yang sedang mereka lakukan sekarang.

H4 : *Perceived Organizational Support* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intentions*.

Penemuan dari penelitian ini sejalan dengan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Islamiyati & Sahrah (2022), yaitu *Perceived Organizational Support* berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intentions*. Yang berarti jika seorang karyawan merasakan dukungan yang berarti berupa apresiasi, sanjungan, dan motivasi dari karyawan yang lain ataupun bisa juga dari atasan, maka karyawan tersebut akan lebih berambisi dan termotivasi untuk lebih fokus dalam pekerjaan yang ia kerjakan saat itu, dan kemungkinan besar tingkat *Turnover Intentions* akan menurun. Penelitian Herianto & Yanuar (2021) juga menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intentions*, pada penemuan pada penelitian tersebut dikatakan bahwa jika terjadi peningkatan pada *Perceived Organizational Support* maka akan terjadi penurunan pada *Turnover Intentions*. Penelitian yang dilakukan oleh Rozana & Dwiyantri

(2022), juga menjelaskan bahwa sebesar apa kepedulian organisasi terhadap karyawan akan membuat sejauh mana karyawan akan merasa organisasi peduli terhadap kesejahteraan karyawan, maka dengan itu jika karyawan merasa organisasi peduli terhadap kesejahteraan karyawan maka karyawan tidak akan memiliki niatan untuk berpindah kerja.

H5 : *Psychological Impact* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intentions* melalui *Perceived Organizational Support*

Penelitian ini menemukan penemuan yang bermakna bahwa *Psychological Impact* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intentions* melalui *Perceived Organizational Support*, maupun begitu penelitian yang dilakukan oleh Ma et al., (2022) mengatakan sebaliknya, *Turnover Intentions* dipengaruhi oleh *Perceived Organizational Support* melalui *Psychological Impact* bukan sebaliknya. Walaupun begitu penelitian yang dilakukan oleh Liu & Xie (2020), menghasilkan penemuan yang sama dengan penelitian ini, walaupun faktor psikologis yang berbeda dari setiap individu, jika diimbangi dengan dukungan perusahaan yang dirasakan karyawan maka tingkat *Turnover Intentions* dapat ditekan. Ada juga penelitian yang dilakukan oleh Kurniawaty et al., (2019), yang mengatakan bahwa dengan dengan lingkungan kerja yang sehat dan dukungan kerja yang baik akan membuat faktor psikis karyawan menjadi baik dan kemungkinan besar dapat menekan tingkat *Turnover Intentions*.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa *Turnover Intentions* dapat dipengaruhi secara signifikan oleh *Psychological Impact* dengan bantuan mediasi *Perceived Organizational Support*. *Work Engagement* tidak terbukti dalam memoderasi *Psychological Impact* terhadap *Turnover Intentions*. *Perceived Organizational Support* sebagai variabel mediasi *Psychological Impact* terbukti mempengaruhi mempengaruhi *Turnover Intentions* secara signifikan yang mengartikan bahwa dengan tinggi nya dukungan yang dirasakan karyawan oleh perusahaan maka akan semakin rendah nya intensi seorang karyawan untuk berkeinginan berhenti atau pun berpindah tempat kerja, begitu juga dengan *Psychological Impact* terhadap *Turnover Intentions* secara langsung.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi patokan atau acuan bagi penelitian di masa depan yang akan datang. Perusahaan diharapkan dapat menerapkan manajemen sumber daya manusia yang baik guna mempertahankan karyawan yang memiliki potensi dan kinerja yang baik. Sampel dalam penelitian ini hanya berfokus kepada karyawan yang bergerak dalam industri real estate di Kota Batam, sehingga penelitian ini tidak dapat menggambarkan para karyawan yang bekerja diluar industri real estate.

Saran

Dengan adanya penelitian ini diharapkan perusahaan dapat lebih memperhatikan kondisi psikologis dari para karyawan untuk mengurangi tingkat perputaran karyawan guna meminimalisir biaya yang harus dikeluarkan untuk pelatihan karyawan baru. Selain itu perusahaan juga perlu memberikan motivasi dan dukungan terhadap para karyawan diperusahaan agar mereka dapat merasa dihargai dan diapresiasi oleh perusahaan atas kinerja yang telah mereka berikan terhadap perusahaan. Dengan begitu perusahaan sudah dapat mengurangi tingkat *Turnover Intentions* atau keinginan untuk berhenti maupun berpindah tempat kerja dari seorang karyawan. Penelitian selanjutnya juga diharapkan dapan memiliki model penelitian yang sudah disempurnakan dan di evaluasi ulang sehingga dapat meningkatkan validitas data dan sampel yang lebih relevan.

DAFTAR PUSTAKA

- Albalawi, A. S., Naughton, S., Elayan, M. B., & Sleimi, M. T. (2019). Perceived Organizational Support, Alternative Job Opportunity, Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Intention: A Moderated-mediated Model. *Organizacija*, 52(4). <https://doi.org/10.2478/orga-2019-0019>
- Awaliyah Putri, M., & Nugroho, G. (2023). Faktor Pembentuk Perilaku Pencari Kerja Generasi Z Di Provinsi Riau. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 12(2). <https://doi.org/10.33059/jmk.v12i2.8617>
- Charles-Leija, H., Castro, C. G., Toledo, M., & Ballesteros-Valdés, R. (2023). Meaningful Work, Happiness at Work, and Turnover Intentions. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(4). <https://doi.org/10.3390/ijerph20043565>
- Dewanti, N., & Prakosa, M. M. (2023). Impact Of Work Engagement On Turnover Intention Among Nurse At X Hospital Surabaya. *Proceeding of International Conference of Kerta Cendekia*, 2(1). <https://doi.org/10.36720/ickc.v2i1.502>
- Ding, J., & Wu, Y. (2023). The mediating effect of job satisfaction and emotional exhaustion on the relationship between psychological empowerment and turnover intention among Chinese nurses during the COVID-19 pandemic: a cross-sectional study. *BMC Nursing*, 22(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01357-y>
- Fenny, F., & Setyawan, A. (2024). Peran Kepuasan Kerja Dalam Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Umkm Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1). <https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.3688>
- Firdaus, R. F., Emillisa, N., & Puspa, T. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Perceived Organizational Diversity Terhadap Turnover Intention Karyawan Yang Di Mediasi Oleh Employee Engagement Pada Karyawan It Di Pt. Bank Xyz. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 3(1). <https://doi.org/10.25105/jet.v3i1.15492>
- Ghozali Imam. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10. In *Semarang, Universitas Diponegoro*.
- Hair Jr., J. F., Anderson, R. E., Babin, B. J., & Black, W. C. (2019). Multivariate Data Analysis, Multivariate Data Analysis. *Book*, 87(4).
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1). <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- 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). <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i1.11290>
- Hermawan, H., Zamralita, Z., & Idulfilastri, R. M. (2022). Peran Modal Psikologis Sebagai Mediator Pada Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Individual Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 6(1). <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v6i1.10877.2022>
- Islamiyati, H., & Sahrah, A. (2022). Relationship Between Perceived Organizational Support With Turnover Intention In Female Employees. *Journal of Psychological Perspective*, 4(2). <https://doi.org/10.47679/jopp.423332022>
- Jing, J., & Yan, J. (2022). Study on the Effect of Employees' Perceived Organizational Support, Psychological Ownership, and Turnover Intention: A Case of China's

- Employee. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(10). <https://doi.org/10.3390/ijerph19106016>
- Kaur, R., & Kaur, G. (2023). Managerial leadership and turnover intentions with the mediating role of employee happiness: an empirical study based on private universities. *TQM Journal*. <https://doi.org/10.1108/TQM-08-2022-0253>
- Khairina, N. (2022). The Role of Perceived Organizational Support on Employee Turnover Intention. *TAZKIYA Journal of Psychology*, 10(2). <https://doi.org/10.15408/tazkiya.v10i2.23277>
- Kurniawaty, K., Ramly, M., & Ramlawati. (2019). The effect of work environment, stress, and job satisfaction on employee turnover intention. *Management Science Letters*, 9(6), 877–886. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.3.001>
- Lai, H., Hossin, M. A., Li, J., Wang, R., & Hosain, M. S. (2022). Examining the Relationship between COVID-19 Related Job Stress and Employees' Turnover Intention with the Moderating Role of Perceived Organizational Support: Evidence from SMEs in China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(6). <https://doi.org/10.3390/ijerph19063719>
- 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>
- Lin, C. Y., Huang, C. K., Li, H. X., Chang, T. W., & Hsu, Y. C. (2022). Will They Stay or Leave? Interplay of Organizational Learning Culture and Workplace Mindfulness on Job Satisfaction and Turnover Intentions. *Public Personnel Management*, 51(1). <https://doi.org/10.1177/0091026021991581>
- Liu, M., & Xie, Z. (2020). The Impact of High-Performance Work System on New Generation Employees' Turnover Intention: Psychological Capital as Mediator and Perceived Organizational Support as Moderator. *American Journal of Industrial and Business Management*, 10(02). <https://doi.org/10.4236/ajibm.2020.102023>
- Ma, Y., Sung, T. P., & Xu, Y. (2022). The Impact Of Perceived Organizational Support And Psychological Capital On Turnover Intention: Based On The Survey Of Teachers In Guangxi Private Colleges And Universities. *ICIC Express Letters, Part B: Applications*, 13(10), 1045–1052. <https://doi.org/10.24507/icicelb.13.10.1045>
- Mon, M. D., & Sentoso, A. (2025). Role of Polychronicity in Job Performance and Turnover Intention Mediated by Job Satisfaction and Work Engagement. *Binus Business Review*, 16(1), 57-69.
- Mon, M. D., Calvin, Y., No, D. V. B. I., & Sekupang, B. I. Analysis of Factors Affecting Turnover Intention in BPR Batam City Bank Employees.
- Muchtadin, M., & Sundary, Z. E. (2023). Pengaruh Komitmen Afektif, Stres Kerja, Work Engagement Terhadap Turnover Intention Perawat. *Journal of Health Management Research*, 2(2). <https://doi.org/10.37036/jhmr.v2i2.420>
- Nadeem, K., Khan, M. A., Imtiaz, N., & Iftikhar, Y. (2019). Turnover Intention and Perceived Organizational Support; Mediating Role of Work Engagement and Organizational Commitment. *European Scientific Journal ESJ*, 15(10). <https://doi.org/10.19044/esj.2019.v15n10p222>
- Nadira Fasya Herliana, Agung Wahyu Handaru, & Widya Parimita. (2021). The Effect of Job Satisfaction and Work-life Balance on Employee Turnover Intention in Real

- Estate Industry. *JURNAL DINAMIKA MANAJEMEN DAN BISNIS*, 4(2). <https://doi.org/10.21009/jdmb.04.2.3>
- Obuobisa-Darko, T., & Sokro, E. (2023). Psychological impact of COVID-19 pandemic and turnover intention: The moderating effect of employee work engagement. *Social Sciences and Humanities Open*, 8(1). <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2023.100596>
- Orpina, S., Abdul Jalil, N. I., & T'ng, S. T. (2022). Job Satisfaction and Turnover Intention among Malaysian Private University Academics: Perceived Organisational Support as a Moderator. *The South East Asian Journal of Management*, 16(1). <https://doi.org/10.21002/seam.v16i1.1002>
- Pertiwi, M. S. N. D., Zamralita, & Saraswati, K. D. H. (2020). *The Impact of Perceived Organizational Support and Psychological Capital Toward Nurse's Work Performance*. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200515.055>
- Rivaldi, E., & Sadeli, J. (2020). Investigating the Effects of Psychological Capital on Turnover Intention. *KnE Social Sciences*. <https://doi.org/10.18502/kss.v4i6.6650>
- Rozana, M., & Dwiyantri, R. (2022). Perceived Organizational Support : Pengaruhnya Terhadap Turnover Intentions. *PSIMPHONI*, 3(1). <https://doi.org/10.30595/psimphoni.v1i2.13037>
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2017). Partial Least Squares Structural Equation Modeling. In: Homburg C., Klarmann M., Vomberg A. (eds) *Handbook of Market Research*. In *Springer International Publishing*.
- Suárez-Albanchez, J., Gutierrez-Broncano, S., Jimenez-Estevez, P., & Blazquez-Resino, J.J. (2022). Organizational support and turnover intention in the Spanish IT consultancy sector: Role of organizational commitment. *Cogent Social Sciences*, 8(1). <https://doi.org/10.1080/23311886.2022.2051790>
- Sugiyono. (2018). Sugiyono Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*, 6.
- Tang, Y., Dias Martins, L. M., Wang, S. Bin, He, Q. X., & Huang, H. G. (2022). The impact of nurses' sense of security on turnover intention during the normalization of COVID-19 epidemic: The mediating role of work engagement. *Frontiers in Public Health*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.1051895>
- Tricahyadinata, I., Hendryadi, Suryani, Zainurossalamia ZA, S., & Riadi, S. S. (2020). Workplace incivility, work engagement, and turnover intentions: Multi-group analysis. *Cogent Psychology*, 7(1). <https://doi.org/10.1080/23311908.2020.1743627>
- 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>
- Wicaksono, A. (2015). Penelitian Kausal Komparatif. *Jurnal Pendidikan*.
- Yunita, I., Prasetyo, A. P., Dharmoputra, S., & Sa'adah, S. (2019). *Employee Turnover Intention: The role of perceived organizational support and stress*. <https://doi.org/10.2991/icebef-18.2019.98>
- Zhang, X., Bian, L., Bai, X., Kong, D., Liu, L., Chen, Q., & Li, N. (2020). The influence of job satisfaction, resilience and work engagement on turnover intention among village doctors in China: A cross-sectional study. *BMC Health Services Research*, 20(1). <https://doi.org/10.1186/s12913-020-05154-0>
- Zhu, K., Wang, X., & Jiang, M. (2022). The impact of organizational commitment on turnover intention of substitute teachers in public primary schools: Taking psychological capital as a mediator. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.100>