

## **Pengaruh *Psychological Contract*, *Job Stress*, dan *Workload* terhadap *Turnover Intention* dengan *Organizational Support* sebagai Mediasi**

Gita Nurul Azmi<sup>1</sup> ([gitanurulazmi@gmail.com](mailto:gitanurulazmi@gmail.com))\*  
Ika Yoga<sup>2</sup> ([yogezt@gmail.com](mailto:yogezt@gmail.com))

<sup>1,2</sup>Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta, Sukoharjo, Jawa Tengah,  
Indonesia 57168

\*Penulis Korespondensi

Artikel Masuk: 7 September 2024 | Artikel Diterima: 12 Oktober 2024

### **Abstract**

*Turnover intention, or employees' intention to leave their jobs, is a critical issue in human resource management. High turnover rates in a company can negatively impact the overall performance of the organization, both in terms of operational efficiency and the costs of recruitment and training to replace departing employees. This study examines the influence of psychological contract, job stress, and workload on turnover intention, with organizational support as a mediating variable, among employees of PT XYZ. The research uses a quantitative approach, collecting data through the distribution of questionnaires. The population of this study consists of 250 employees of PT XYZ, with a research sample of 100 respondents. The method of analysis employed is regression analysis. Based on the results, both psychological contract and job stress significantly affect turnover intention, either directly or through the mediating variable, organizational support. Meanwhile, workload does not have a significant effect on turnover intention through the organizational support variable.*

**Keywords:** *psychological contract; job stress; workload; turnover intention; organizational support*

**JEL Classification:** J28; M12; M51

### **Abstrak**

*Turnover intention atau niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya merupakan salah satu isu penting dalam manajemen sumber daya manusia. Tingginya angka turnover dalam sebuah perusahaan dapat berdampak negatif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan, baik dari segi efisiensi operasional maupun biaya rekrutmen dan pelatihan untuk menggantikan karyawan yang keluar. Penelitian ini membahas bagaimana pengaruh *psychological contract*, *job stress*, dan *workload* terhadap *turnover intention* dengan *organizational support* sebagai variabel mediasi pada karyawan PT*

XYZ. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT XYZ yang berjumlah 250 responden, sedangkan sampel penelitian sebanyak 100 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi. Berdasarkan hasil penelitian, *psychological contract* dan *job stress* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, baik secara langsung maupun melalui variabel mediasi *organizational support*. Sementara itu, *workload* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* melalui variabel *organizational support*.

**Kata Kunci:** kontrak psikologis; stres kerja; beban kerja; niat keluar; dukungan organisasi

**Klasifikasi JEL:** J28; M12; M51

## PENDAHULUAN

*Turnover intention* atau niat untuk berpindah adalah fenomena penting dalam konteks manajemen sumber daya manusia dan organisasi. Hal ini merujuk pada kecenderungan atau keinginan seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya dan mencari kesempatan kerja baru di tempat lain. Tingginya tingkat *turnover intention* dapat menjadi sinyal adanya masalah di dalam organisasi, seperti ketidakpuasan kerja, kurangnya komitmen, atau ketidakcocokan antara individu dengan lingkungan kerja mereka. Dampak dari pergantian karyawan yang tinggi dapat menyebabkan biaya yang besar untuk merekrut dan melatih karyawan baru, serta mengganggu kelancaran operasional dan produktivitas organisasi. Menurut Noviaristanti & Boon (2022), fenomena *turnover intention* di Indonesia tergolong tinggi. Hasil laporan Michael Page Indonesia Report menyatakan bahwa 84% karyawan di Indonesia memiliki kecenderungan untuk berpindah kerja dalam kurun waktu enam bulan pada tahun 2022. Jika perputaran tahunan perusahaan melebihi angka 10%, maka keluarnya karyawan dari perusahaan dapat dikategorikan tinggi (Roseman, 1981).

Dengan tingkat *turnover intention* yang tinggi, pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* menjadi sangat penting bagi organisasi atau perusahaan. Menurut Iqbal et al. (2022), faktor-faktor penting yang memengaruhi niat pergantian karyawan antara lain gaji, kesejahteraan psikologis, sistem mentoring, iklim etika, proses pengambilan keputusan yang adil, otonomi pekerjaan, dan perilaku kepemimpinan. Faktor-faktor ini secara signifikan memengaruhi kebahagiaan karyawan dan berdampak besar pada niat *turnover* mereka. Selain itu, terdapat faktor internal dari organisasi seperti *psychological contract*, beban kerja, serta *job stress* yang dialami oleh karyawan.

Menurut Javed et al. (2014), *turnover intention* memiliki dampak negatif jika dilihat dari persepsi karyawan di tempat kerja, terutama karena *job stress* yang tinggi akan menghilangkan ide-ide kreatif mereka dan mengurangi pengayaan sumber daya manusia. *Job stress*, yang sering kali muncul akibat tuntutan kerja berlebihan atau kurangnya sumber daya, dapat menyebabkan ketidakpuasan dan kelelahan, yang pada akhirnya meningkatkan keinginan untuk keluar dari organisasi. Penelitian Davis & Newstrom (1985) menemukan bahwa *job stress* disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan, jam kerja yang terbatas, kurangnya tanggung jawab yang memadai, dan perbedaan nilai dengan perusahaan. Ada hubungan erat antara beban kerja dan *job stress*, di mana perubahan dalam beban kerja cenderung memengaruhi tingkat stres karyawan Robbins & Judge (2018). Ketika beban kerja meningkat tanpa disertai waktu yang cukup untuk menyelesaikan tugas, karyawan bisa mengalami stres fisik maupun mental (Hart & Cooper, 2001). Karyawan yang mengalami stres atau masalah kesehatan mental lainnya dapat meningkatkan angka ketidakhadiran karyawan (Hastuti & Timming, 2023). Lebih lanjut, masalah kesehatan mental pada level individu yang tidak terungkapkan kepada manajemen (Hastuti & Timming, 2021, 2022) dapat menyebabkan pikiran bunuh diri (Hastuti & Timming, 2023).

Demikian pula dengan *workload*, yakni jumlah dan kompleksitas tugas yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan, yang dapat memberikan tekanan

tambahan dan memengaruhi keinginan untuk bertahan di organisasi. Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja organisasi adalah *psychological contract*, yaitu evaluasi hubungan timbal balik antara hak, tanggung jawab, janji, dan kewajiban (Aykan, 2014). Ketika karyawan memasuki organisasi dengan persetujuan terhadap semua klausul perekrutan dan penempatan, ada serangkaian ekspektasi yang mereka bawa. Pemenuhan atau pelanggaran terhadap harapan ini bergantung pada pengalaman selama bekerja. Harapan-harapan tersebut adalah ketentuan psikologis yang disepakati antara pemberi kerja dan karyawan. Namun, tidak semua individu bereaksi secara serupa terhadap tekanan kerja dan ketegangan psikologis.

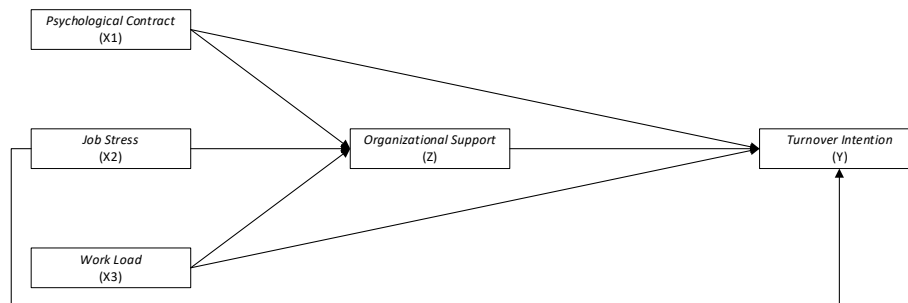
*Organizational support* dapat berperan sebagai mediator penting dalam hubungan antara faktor-faktor di atas dengan *turnover intention*. Dukungan atasan yang kuat tidak hanya meningkatkan inovasi kerja, tetapi juga mendorong niat karyawan untuk bertahan di dalam organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja dan produktivitas secara keseluruhan (Wulandari, 2020). Han et al. (2016) menemukan bahwa *organizational support* memediasi hubungan antara ketidaksetiaan pelanggan dan kelelahan karyawan. Stamper & Johlke (2003) menunjukkan bahwa *organizational support* memiliki efek mediasi pada hubungan antara pemicu stres dan kepuasan kerja. Berdasarkan literatur tersebut, *organizational support* telah banyak diteliti tentang perannya dalam memediasi hubungan antara pekerjaan, kelelahan, dan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa didukung oleh organisasi memiliki niat *turnover* yang lebih rendah karena mereka percaya bahwa organisasi pemberi kerja peduli dengan kesejahteraan mereka, memenuhi kebutuhan sosioemosional, dan menghargai nilai-nilai kerja mereka (Tetteh et al., 2020). *Organizational support* dapat mencakup berbagai bentuk, mulai dari dukungan manajerial hingga sumber daya manusia, yang semuanya membantu mengurangi ketegangan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Allen et al. (2003) menemukan bahwa organisasi yang ingin mempertahankan karyawan harus mengembangkan dan menerapkan praktik yang membangun hubungan positif antara karyawan dan kebijakan serta praktik organisasi. Faktor-faktor yang mengurangi *turnover intention* biasanya juga meningkatkan *intention to remain*, dan sebaliknya. Dengan memahami penyebab dan determinan dari perilaku *turnover intention*, organisasi dapat mengambil langkah-langkah yang tepat untuk mengurangi tingkat *turnover*, menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan memuaskan bagi semua pihak, serta meningkatkan retensi karyawan. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* menjadi penting dalam konteks manajemen sumber daya manusia dan perkembangan organisasi secara keseluruhan.

Meskipun penelitian sebelumnya telah mengungkapkan hubungan antara *psychological contract*, *job stress*, *workload*, masalah kesehatan mental, dan *turnover intention* secara terpisah, masih sedikit penelitian yang menyelidiki bagaimana faktor-faktor ini saling berhubungan dalam konteks yang sama. Penelitian yang mempertimbangkan efek dari *organizational support* dalam meminimalisir pergantian karyawan juga masih jarang. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menyelidiki peran *organizational*

*support* dalam hubungan antara *psychological contract*, *job stress*, *workload*, dan *turnover intention*. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang kompleksitas faktor-faktor yang memengaruhi keputusan individu untuk tinggal atau meninggalkan organisasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka hipotesis yang akan dipecahkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 1. Model Konseptual**

Gambar 1 di atas menjelaskan tentang model konseptual yang dilakukan dalam penelitian ini. Berikut adalah hipotesis yang hendak dijawab dalam penelitian ini yang sesuai dengan hubungan pada gambar 1 di atas:

H1: *psychological contract* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

H2: *job stress* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

H3: *workload* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

H4: *organizational support* dapat memediasi *psychological contract* terhadap *turnover intention*.

H5: *organizational support* dapat memediasi *job stress* terhadap *turnover intention*.

H6: *organizational support* dapat memediasi *workload* terhadap *turnover intention*.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. XYZ yang berjumlah 250 orang. Sampel penelitian terdiri atas 100 orang karyawan yang diambil dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik ini digunakan karena tidak semua individu dalam populasi memenuhi kriteria yang sesuai dengan penelitian. Adapun kriteria sampel adalah sebagai berikut: 1) jarak tempat tinggal ke tempat kerja; 2) usia karyawan (20–30 tahun); dan 3) masa kerja (1–5 tahun).

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan pertanyaan tertutup dan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur indikator-indikator terkait fenomena sosial dengan rentang nilai 1-5, di mana 1 berarti sangat tidak setuju dan 5 berarti sangat setuju.

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *turnover intention*, sedangkan variabel independennya adalah *psychological contract* (X1), stres kerja (X2), dan beban kerja (X3), dengan variabel mediasi yaitu dukungan organisasi (Z). Analisis

data dilakukan dengan menggunakan teknik regresi yang melibatkan variabel moderasi. Data dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum dilakukan analisis regresi, seluruh kuesioner dan data diuji dengan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa butir kuesioner valid dan reliabel.

### Analisis Regresi 1 (Pengaruh X1, X2, dan X3 terhadap Z)

Analisis regresi ini dilakukan untuk melihat pengaruh antara variabel *psychological contract* (X1), *job stress* (X2), dan *workload* (X3) terhadap *organizational support* (Z) sebagai variabel mediasi. Hasil dari regresi tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi 1**

| Model      | Standar Error | Koefisien | Sig.  |
|------------|---------------|-----------|-------|
| (Constant) | 8.970         |           | 0.417 |
| X1         | 0.126         | 0.103     | 0.371 |
| X2         | 0.089         | 0.460     | 0.000 |
| X3         | 0.236         | 0.176     | 0.041 |

Tabel 1 menunjukkan hasil analisis regresi yang pertama. Nilai sig. menunjukkan bahwa variabel *psychological contract* (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational support* (Z) karena nilai sig. yang di atas *alpha* 5%, sementara variabel *job stress* (X2) dan *workload* (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *organizational support* (Z) dilihat dari nilai sig. yang kurang dari *alpha* 5%.

Hasil regresi ini juga telah diuji menggunakan uji asumsi klasik, yaitu normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas. Hasil uji-uji tersebut menunjukkan bahwa data berdistribusi normal (lolos uji normalitas), bersifat homoskedastis (lolos uji heteroskedastisitas), dan tidak mengalami multikolinearitas.

### Analisis Regresi 2 (Pengaruh X1, X2, X3, dan Z terhadap Y)

Analisis regresi ini dilakukan untuk melihat pengaruh antara variabel *psychological contract* (X1), *job stress* (X2), *workload* (X3), dan *organizational support* (Z) sebagai variabel mediasi terhadap *turnover intention* (Y). Hasil dari regresi tersebut adalah sebagai berikut:

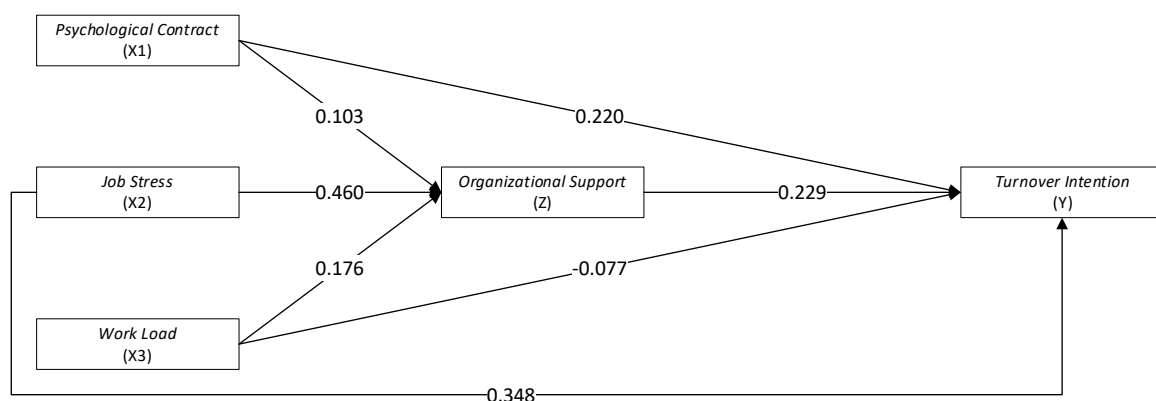
**Tabel 2. Hasil Analisis Regresi 2**

| Model      | Standar Error | Koefisien | Sig.  |
|------------|---------------|-----------|-------|
| (Constant) | 9.899         |           | 0.185 |
| X1         | 0.139         | 0.220     | 0.041 |
| X2         | 0.106         | 0.348     | 0.003 |
| X3         | 0.265         | -0.077    | 0.337 |
| Z          | 0.112         | 0.229     | 0.016 |

Tabel 2 di atas adalah hasil regresi yang kedua dari model regresi moderasi. Nilai sig. menunjukkan bahwa variabel *psychological contract* (X1), *job stress* (X2), dan *organizational support* (Z) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y) karena nilai sig. yang kurang dari *alpha* 5%, sedangkan variabel *workload* (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y) karena nilai sig. lebih dari *alpha* 5%.

Hasil regresi ini juga telah diuji menggunakan uji asumsi klasik, yaitu normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas. Hasil uji-uji tersebut menunjukkan bahwa data berdistribusi normal (lolos uji normalitas), bersifat homoskedastis (lolos uji heteroskedastisitas), dan tidak mengalami multikolinearitas.

Hasil regresi 1 dan 2 di atas dapat disajikan ke dalam bentuk hubungan variabel sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Analisis Regresi

Gambar 2 di atas adalah hasil analisis regresi dengan variabel moderasi yang dituangkan ke dalam gambar hubungan antar variabel. Dalam model regresi dengan variabel mediasi, kita dapat melihat pengaruh langsung antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) maupun tidak langsung dengan melalui variabel Z.

### Pengaruh X1 terhadap Y

*Psychological contract* berpengaruh langsung terhadap *turnover intention* sebesar 0.220. Artinya, kenaikan 1 *psychological contract* akan meningkatkan 0.220 *turnover intention*. Pengaruh tidak langsung antara *psychological contract* terhadap *turnover intention* adalah sebesar 0.023, yaitu hasil perkalian antara koefisien *psychological contract* terhadap *organizational support*, yaitu sebesar 0.103 dan koefisien *organizational support* terhadap *turnover intention*, yaitu sebesar 0.229 ( $0.103 \times 0.229 = 0.023$ ). Sementara itu, pengaruh total antara *psychological contract* terhadap *turnover intention* adalah sebesar 0.243 ( $0.220 + 0.023 = 0.243$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung sehingga dapat disimpulkan bahwa sangat kecil pengaruh dari *organizational support* (Z) dalam memediasi hubungan antara *psychological contract* dan *turnover intention*.

### Pengaruh X2 terhadap Y

*Job stress* berpengaruh langsung terhadap *turnover intention* sebesar 0.348. Artinya, kenaikan 1 *job stress* akan meningkatkan 0.348 *turnover intention*. Pengaruh tidak langsung antara *job stress* terhadap *turnover intention* adalah sebesar 0.105, yaitu hasil perkalian antara koefisien *job stress* terhadap *organizational support*, yaitu sebesar 0.460 dan koefisien *organizational support* terhadap *turnover intention*, yaitu sebesar 0.229 ( $0.460 \times 0.229 = 0.105$ ). Sementara itu, pengaruh total antara *job stress* terhadap *turnover intention* adalah sebesar 0.453 ( $0.348 \times 0.105 = 0.453$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung, sehingga dapat disimpulkan bahwa sangat kecil pengaruh dari *organizational support* (Z) dalam memediasi hubungan antara *job stress* dan *turnover intention*.

### Pengaruh X3 terhadap Y

*Workload* berpengaruh langsung terhadap *turnover intention* sebesar -0.077. Namun, pengaruhnya tidak signifikan karena nilai dari sig. lebih dari *alpha* 5%. Pengaruh tidak langsung antara *workload* terhadap *turnover intention* adalah sebesar 0.040, yaitu hasil perkalian antara koefisien *workload* terhadap *organizational support*, yaitu sebesar 0.176 dan koefisien *organizational support* terhadap *turnover intention*, yaitu sebesar 0.229 ( $0.176 \times 0.229 = 0.040$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa *organizational support* (Z) mampu memediasi pengaruh antara *workload* (X3) terhadap *turnover intention* (Y) dengan baik, karena pengaruh langsung antara keduanya tidak signifikan.

## SIMPULAN

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa *job stress* merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap *turnover intention*, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui *organizational support*. *Psychological contract* juga berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, meskipun pengaruhnya lebih dominan secara langsung daripada melalui mediasi dukungan organisasi. Sebaliknya, *workload* tidak memiliki pengaruh signifikan langsung terhadap *turnover intention*, tetapi dapat dimediasi oleh *organizational support*. Oleh karena itu, untuk mengurangi niat karyawan untuk berhenti, penting bagi organisasi untuk mengelola stres kerja dan meningkatkan dukungan organisasi, khususnya bagi karyawan dengan beban kerja yang tinggi. Kesimpulan ini mendukung relevansi dan keandalan model yang digunakan, serta memberikan dasar yang kuat untuk rekomendasi kebijakan atau strategi organisasi.

Untuk penelitian selanjutnya, beberapa saran dapat dipertimbangkan untuk memperdalam dan memperluas temuan dari penelitian ini. Penelitian berikutnya dapat mengeksplorasi variabel mediasi lainnya yang mungkin berperan dalam hubungan antara variabel independen dan dependen. Misalnya, memasukkan variabel kontekstual seperti budaya organisasi atau kepemimpinan dapat memberikan wawasan tambahan tentang dinamika yang memengaruhi hasil akhir. Selain itu, peneliti juga bisa meneliti peran moderasi dari variabel-variabel

demografis seperti usia, jenis kelamin, dan lama bekerja, untuk melihat apakah ada perbedaan pengaruh antara kelompok-kelompok ini. Saran-saran ini diharapkan dapat membantu memperkuat temuan yang ada dan memberikan kontribusi lebih lanjut terhadap literatur akademik dalam bidang ini, serta memberikan rekomendasi yang lebih komprehensif untuk praktik organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Allen, D. G., Shore, L. M., & Griffeth, R. W. (2003). The Role of Perceived Organizational Support and Supportive Human Resource Practices in the Turnover Process. *Journal of Management*, 29(1), 99–118. <https://doi.org/10.1177/014920630302900107>
- Aykan, E. (2014). Effects of Perceived Psychological Contract Breach on Turnover Intention: Intermediary Role of Loneliness Perception of Employees. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 150, 413–419. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.09.040>
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (1985). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior* (7 (ed.)). McGraw Hill.
- Han, S. J., Bonn, M. A., & Cho, M. (2016). The relationship between customer incivility, restaurant frontline service employee burnout and turnover intention. *International Journal of Hospitality Management*, 52, 97–106. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2015.10.002>
- Hart, P. M., & Cooper, C. L. (2001). Occupational stress: Toward a more integrated framework. *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology*.
- Hastuti, R., & Timming, A. R. (2021). An inter-disciplinary review of the literature on mental illness disclosure in the workplace: implications for human resource management. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(15), 3302–3338. <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1875494>
- Hastuti, R., & Timming, A. R. (2022). Chapter 19: Mental disability disclosure in the workplace: the role of line managers. In *Research Handbook on Line Managers* (pp. 305–319). <https://doi.org/10.4337/9781839102745.00025>
- Hastuti, R., & Timming, A. R. (2023). Can HRM predict mental health crises? Using HR analytics to unpack the link between employment and suicidal thoughts and behaviors. *Personnel Review*, 52(6), 1728–1746. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2021-0343>
- Iqbal, J., Asghar, A., & Asghar, M. Z. (2022). Effect of Despotism Leadership on Employee Turnover Intention: Mediating Toxic Workplace Environment and Cognitive Distraction in Academic Institutions. *Behavioral Sciences*, 12(5). <https://doi.org/10.3390/bs12050125>
- Javed, M., Khan, M. A., Yasir, M., Aamir, S., & Ahmed, K. (2014). Effect of Role Conflict, Work Life Balance and Job Stress on Turnover Intention: Evidence from Pakistan. *J. Basic. Appl. Sci. Res*, 4(3), 125–133. <http://www.textroad.com>
- Noviaristanti, S., & Boon, O. H. (2022). Sustainable Future: Trends, Strategies and Development. *Proceedings of the 3rd Conference on Managing Digital Industry, Technology and Entrepreneurship*.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Essentials of organizational behavior* (Pearson (ed.)).
- Roseman, E. (1981). *Managing Employee Turnover: A Positive Approach*. Amacom.
- Stamper, C. L., & Johlke, M. C. (2003). The Impact of Perceived Organizational Support on the Relationship between Boundary Spanner Role Stress and Work Outcomes. *Journal of Management*, 29, 569–588. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\\_03\\_00025-4](https://doi.org/10.1016/S0149-2063_03_00025-4)
- Tetteh, S., Wu, C., Opata, C. N., & Agyapong, G. N. Y. A. (2020). Perceived organisational support, job stress, and turnover intention: The moderation of affective commitments. *Journal of Psychology in Africa*, 30(1), 9–16. <https://doi.org/10.1080/14330237.2020.1722365>
- Wulandari, F. (2020). The Effects of Family Issues and Supervisor Support on Work Satisfaction and Work Innovation: A Driver Intention to Remain? *Jurnal Manajemen Bisnis*, 11(1), 18–31. <https://doi.org/10.18196/mb.10184>