

BAB II

STUDI PUSTAKA

2.1 Deskripsi Konseptual

2.1.1 *Turnover Intention*

Turnover intention adalah keinginan atau niat seorang karyawan untuk meninggalkan posisinya di suatu perusahaan, baik untuk memulai usaha sendiri, pindah, atau berhenti seluruhnya. Manajer sumber daya manusia biasanya mengkhawatirkan niat berpindah karena hal ini dapat berfungsi sebagai prediktor awal tingkat pergantian karyawan yang sebenarnya. Banyak faktor, seperti keterlibatan karyawan, kebahagiaan kerja, dan pandangan mengenai peluang karier di tempat lain, sering kali berkontribusi terhadap niat ini.

Karyawan biasanya mengevaluasi pengalaman kerja mereka sebagai bagian dari proses psikologis yang mengarah pada niat berpindah, yang tidak terjadi dalam semalam. Seorang karyawan mungkin mulai mencari pilihan lain jika mereka yakin posisi mereka saat ini tidak menawarkan prospek, penghargaan, atau kepuasan yang mereka harapkan. Tujuan-tujuan ini juga dapat diperkuat oleh variabel-variabel luar, seperti iklim ekonomi yang lebih baik atau tawaran pekerjaan dari organisasi lain.

Oleh karena itu, bagi perusahaan yang ingin mengembangkan tenaga kerja yang stabil dan efektif, mengetahui *turnover intention* adalah langkah pertama yang penting. Perusahaan dapat menurunkan biaya yang berkaitan dengan pergantian karyawan dan meningkatkan budaya organisasi yang mendorong

kelangsungan dan perluasan jangka panjang dengan mengatasi masalah yang dapat memotivasi pekerja untuk berhenti. Selain itu, strategi ini dapat meningkatkan loyalitas dan kebahagiaan karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja bisnis secara keseluruhan.

Keinginan yang disengaja dari seseorang untuk meninggalkan perusahaannya saat ini dan kemudian mencari pekerjaan di tempat lain dikenal sebagai *turnover intention* (niat berpindah). Menurut Robbins (2018) menunjukkan bahwa niat ini merupakan awal dari proses turnover yang sebenarnya, yang dipengaruhi oleh unsur-unsur seperti komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Keinginan seseorang yang sadar dan disengaja untuk meninggalkan perusahaan tertentu dikenal dengan istilah *turnover intention*. Hermawati (2022) mengklaim bahwa prediktor utama perilaku *turnover* sebenarnya adalah niat ini.

Menurut Alhafidz (2025) mendefinisikan niat berpindah sebagai keinginan karyawan untuk meninggalkan posisinya, yang biasanya dipengaruhi oleh berbagai elemen internal seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasi selain pertimbangan eksternal seperti pekerjaan di luar perusahaan.

2.1.1.1 Indikator *Turnover Intention*

Menurut Tett & Meyer dalam Hermawati (Hermawati et al., 2022) mengidentifikasi tiga indikator utama yang memengaruhi turnover intention yang juga bias berfungsi sebagai indikator, yakni:

1. Penurunan kepuasan kerja, yang dimana ketidakpuasan dengan pekerjaan dapat menimbulkan niat keluar terhadap perusahaan.

2. Perasaan tidak terkait atau tidak berkomitmen pada organisasi sehingga cenderung memiliki niat untuk keluar.
3. Keyakinan bahwa ada peluang kerja yang lebih baik di luar organisasi mungkin memiliki niat ingin keluar.

Menurut Peter W. Hom dalam Gupta (2022) ada beberapa indikator yang ada dalam persepsinya yaitu :

1. Ketidakpuasan terhadap peluang karir dan promosi yang dimana mereka tidak berkembang dan tidak ada peluang promosi dalam organisasi akan lebih cenderung ingin meninggalkan organisasi.
2. Kurangnya dukungan sosial atau perasaan tidak dihargai dimana tidak mendapat dukungan dari manajemen atau rekan kerja sehingga menimbulkan niat untuk keluar.
3. Persepsi negatif terhadap organisasi dimana karyawan yang merasa bahwa organisasinya tidak mendukung atau tidak memberikan manfaat yang sesuai dengan kerja mereka lebih mungkin memiliki *turnover intention* (niat ingin keluar).

Indikator *turnover intention* menurut Robbins (Robbins et al., 2018) mencakup beberapa aspek, antara lain :

1. Niat Keluar

Pikiran untuk keluar di mana karyawan mulai memikirkan kemungkinan untuk meninggalkan organisasi.

2. Pekerjaan Lain

Keinginan mencari pekerjaan lain ada dorongan untuk mencari peluang kerja di tempat lain yang lebih baik atau sesuai dengan harapan.

3. Dukungan

Persepsi terhadap lingkungan kerja, karyawan merasa tidak puas dengan kondisi kerja, termasuk hubungan dengan rekan kerja dan atasan.

4. Emosional

Tingkat keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi berkurang, yang dapat memicu keinginan untuk pergi.

5. Kepuasan Kerja

Rendahnya kepuasan kerja di mana karyawan merasa tidak dihargai atau tidak mendapatkan imbalan yang sesuai.

Menurut Price & Mueller dalam Alhafidz (ALHAFIDZ, 2025) mengembangkan ode yang mengidentifikasi beberapa indikator yang dapat memprediksi niat untuk keluar (*turnover intention*) karyawan. Beberapa indikator utama yang mereka sebutkan dalam penelitian mereka meliputi :

1. Tingkat kepuasan karyawan

Karyawan yang tidak puas cenderung memiliki niat untuk keluar .

2. Tingkat keterikatan karyawan

Karyawan yang merasa terikat dengan organisasi lebih kecil kemungkinannya untuk meninggalkan pekerjaan.

3. Karakteristik usia

Jenis kelamin dan lama bekerja dapat mempengaruhi niat untuk keluar.

4. Kesempatan kerja

Kerja di luar organisasi dan kondisi pasar kerja juga dapat mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap atau meninggalkan pekerjaan.

Berdasarkan indikator-indikator di atas, pada penelitian ini penulis menggunakan indikator menurut Robbins (Robbins et al., 2018).

2.1.2 Toxic Leadership

Toxic leadership merupakan sosok pemimpin dengan sifat berbahaya yang dapat melukai anggota tim, perusahaan dan juga orang lain disekitarnya. *Toxic leadership* memiliki pengaruh buruk yang sangat besar. Pemimpin yang *toxic* sangat mungkin menciptakan kondisi tim yang penuh konflik dan tidak kondusif. Hal ini dapat terlihat dari kurangnya komunikasi yang jelas antara karyawan, perlambatan kinerja tim dan hal-hal negative yang lainnya.

Toxic leadership didefinisikan sebagai serangkaian perilaku deduktif yang ditunjukkan oleh para pemimpin yang mengutamakan tujuan dan keuntungan pribadi mereka dengan mengorbankan kepentingan individu, tim, dan organisasi mereka. Jenis kepemimpinan ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang negatif, yang menyebabkan penurunan kesejahteraan karyawan dan peningkatan stres kerja (Noviantoro et al., 2024).

Pemimpin yang beracun dapat dicirikan oleh berbagai sifat, termasuk kasar, tidak dapat di prediksi, suka mengiklankan diri sendiri, dan narsis. Pemimpin ini serig kali menunjukkan kesombongan kepada bawahan mereka. Kehadiran pemimpin yang beracun atau merrugikan dapat meningkatkan keinginan untuk berpindah kerja antara karyawan, karena mereka ingin mencari

lingkungan kerja yang sehat ketika menghadapi gaya kepemimpinan yang merugikan tersebut (Febrisi, 2022).

Toxic leadership yaitu jenis kepemimpinan yang dapat mengendalikan organisasi dengan menggunakan kekuasaan untuk keuntungan pribadi. Selain menggunakan posisi mereka untuk memanipulasi, mengeksploitasi, dan menyalahgunakan kekuasaan mereka, pemimpin yang beracun seringkali memprioritaskan kepentingan mereka sendiri di atas kepentingan orang lain organisasi (Lipman-Blumen, 2023).

Menurut Lasakova (2015) bahwa sejumlah aktivitas yang merugikan yang berpusat pada penyalahgunaan wewenang dan kemerosotan moral organisasi serta produksi adalah contoh kepemimpinan yang beracun. Mereka mengatakan bahwa pemimpin yang beracun sering kali menyebabkan turunnya semangat kerja, memperburuk suasana dalam perusahaan, dan menurunkan efektivitas tim atau perusahaan.

Jenis kepemimpinan yang dikenal sebagai kepemimpinan yang beracun merugikan organisasi dalam jangka panjang, biasanya dengan perilaku yang buruk dan tidak etis. Biasanya, pemimpin yang beracun menumbuhkan lingkungan kerja yang tidak bersahabat di mana karyawan mengalami stress, kesepian dan kurangnya penghargaan. Menurut Daswati & Hattab (2023) pemimpin yang beracun sering kali melakukan penipuan, penyalahgunaan wewenang dan intimidasi.

2.1.2.1 Indikator *Toxic Leadership*

Menurut Paltu & Brouwers (2020) menyatakan bahwa terdapat empat indikator *toxic leadership* sebagai berikut:

1. Pengawasan yang kasar

Pengawasan disini dimaksudkan kepada pperilaku yang terlihat ermusuhan yang dirasakan pemimpin terhadap bawahannya.

- a. Pemimpin memberi perlakuan yang kurang baik.
- b. Pemimpin sering berselisih dengan karyawan.

2. Kepemimpinan otoriter

Kepemimpinan berupaya untuk mengerahkan otoritas dan control yang berlebihan kepada bawahan.

- a. Selalu berupaya mengerahkan otoritas kepada bawahan.
- b. Selalu mengontrol berlebihan terhadap sikap dan perilaku karyawan.

3. Narsisme

Menunjukkan gaya atau sikap yang didorong oleh rasa arogansi dan penyerapan diri, dimana suatu tindakan berorientasi diri yang dirancang untuk meningkatkan diri.

- a. Pemimpin memiliki sikap narsistik yang tinggi.
- b. Pemimpin memiliki sikap arogan terhadap bawahan.

4. Ketidakpastian

Tindakan ketidakpastian membuat bawahan takut dan waspada dikarenakan pemimpin bertindak tidak sesuai atau berbeda serta tidak

dapat diprediksi secara konsisten yang pada akhirnya menyebabkan bawahan mereka menyerah dan merasa tidak berdaya untuk melindungi diri sendiri.

- a. Pemimpin bertindak semaunya dan tidak dapat diprediksi
- b. Pemimpin membuat bawahan takut akan perubahan sikap yang berubah-ubah.

Indikator *toxic leadership* dapat menjadi 3 indikator menurut Febrisi (Febrisi, 2022) yaitu :

1. *Abusive and unpredictable leader* : pemimpin yang menunjukkan sifat yang sangat arogan terhadap bawahan mereka.
2. *Self-adversiting leader* : pemimpin yang bersifat narsistik dan selalu membandingkan kualitas mereka dengan yang lain, serta berusaha untuk selalu unggul dalam suatu kompetisi.
3. *Narcissistic and authoritarian leader* : seorang pemimpin yang tidak peduli dengan masalah yang dihadapi oleh bawahan dan bersikap egois atau mementingkan diri sendiri.

Menurut Noviantoro (Noviantoro et al., 2024) indikator *toxic leadership* dapat mencakup beberapa aspek yang berhubungan dengan perilaku pemimpin yang merugikan, seperti :

1. Tingkat stress kerja : pemimpin yang bersifat toksik cenderung menciptakan lingkungan kerja yang penuh tekanan, yang dapat meningkatkan tingkat stres kerja di antara karyawan.

2. Kepuasan kerja : perilaku pemimpin yang tidak mendukung dapat motivasi dan kepuasan kerja karyawan, yang merupakan indikator penting dari toxic leadership.
3. Niat untuk keluar : toxic leadership dapat meningkatkan niat karyawan untuk berhenti dari organisasi, yang menunjukkan dampak negatif dari kepemimpinan tersebut.

Menurut Maxwell (2015) indikator toxic leadership mencakup perilaku pemimpin yang merugikan pengikut secara fisik atau psikologis, yang menyebabkan kerusakan jangka panjang pada bawahan. Pemimpin seperti ini cenderung tidak menyadari perilaku negative mereka dan percaya bahwa perilaku mereka dapat diterima secara sosial.

Pemimpin beracun sering kali memperburuk konflik antar individu maupun tim. Mereka mungkin menghasut persaingan yang tidak sehat atau berusaha memecah belah kelompok untuk mempertahankan kuasa mereka. Adapun indikator *toxic leadership* menurut Padilla dalam Lasakova (Lašáková & Remišová, 2015) yakni :

1. Meningkatkan atau memicu konflik antar tim atau individu.
2. Pemimpin beracun merusak kepercayaan dalam tim atau organisasi.
3. Pemimpin menganggap kekuasaan sebagai alat untuk memanipulasi dan pengontrolan.
4. Memecah belah tim untuk mengurangi kemungkinan mereka bersatu melawan kebijakan atau perilaku yang merugikan.

5. Cenderung berpihak dalam konflik dan mendukung pihak tertentu secara tidak adil.

Pemimpin yang beracun sering kali menyalahgunakan wewenang atau kekuasaan mereka untuk kepentingan pribadi atau untuk mengendalikan orang lain. Menurut Lipman-Blumen (Lipman-Blumen, 2023) indikator dari toxic leadership ini yaitu :

1. Menyalahgunakan posisi untuk mencapai tujuan pribadi.
2. Intimidasi atau ancaman terhadap bawahan untuk mematuhi keinginan mereka.
3. Mengontrol secara berlebihan keputusan-keputusan yang seharusnya lebih otonom atau berbasis kolaborasi.

Toxic leadership seringkali menggunakan taktik manipulasi untuk memengaruhi orang lain agar mendukung kepentingan mereka. Mereka dapat berbohong, memutar balikkan fakta atau penyalahgunaan informasi untuk manipulasi situasi. Adapun indikator menurut Schilling J dalam Daswati (Daswati & Hattab, 2023) yaitu :

1. Manipulasi informasi atau fakta untuk mencapai tujuan pribadi.
2. Memecah belah tim atau menciptakan konflik di antara karyawan untuk mengalihkan perhatian dari masalah mereka sendiri.
3. Menggunakan taktik intimidasi atau penipuan emosional untuk mempengaruhi keputusan orang lain.
4. Memberikan intruksi yang tidak jelas atau bertentangan satu sama lain.

5. Mengubah kebijakan atau arahan secara mendadak tanpa penjelasan yang memadai.

Berdasarkan indikator-indikator di atas, pada penelitian ini penulis menggunakan indikator menurut Paltu & Brouwers (2020).

2.1.3 *Job Stress*

Respons fisik, mental, dan emosional seseorang terhadap tuntutan atau tekanan dari pekerjaannya dikenal dengan stres kerja atau *job stress*. Ketika orang merasa tidak dapat memenuhi standar atau upaya yang dilakukan terlalu banyak, mereka mengalami stres. Tuntutan kerja yang tinggi, jabatan yang ambigu, ketidakpastian masa depan pekerjaan, serta ketidaksesuaian antara kemampuan individu dengan tuntutan saat ini merupakan beberapa faktor yang dapat menimbulkan stres terkait pekerjaan. Stres di tempat kerja dapat bermanifestasi sebagai konflik dengan atasan atau rekan kerja, beban kerja yang berat, atau keterbatasan waktu.

Pada dasarnya, cara orang bereaksi dan menangani ketegangan ini merupakan faktor penyebab stres kerja dan juga beban itu sendiri. Meskipun sebagian orang merasa kewalahan dan tertekan, sebagian lainnya mungkin mampu mengelola stres dengan sukses. Kondisi emosional dan fisik yang serius seperti kelelahan, kecemasan, depresi, dan gangguan tidur dapat disebabkan oleh stres terkait pekerjaan yang berkepanjangan. Stres di tempat kerja dapat berdampak jangka panjang pada hubungan sosial, produktivitas, kualitas kerja dan niat ingin keluar.

Adapun faktor Variabel eksternal seperti meningkatnya beban kerja, perubahan signifikan di tempat kerja, atau kurangnya dukungan dari atasan dan rekan kerja semuanya dapat berkontribusi terhadap stres terkait pekerjaan. Tingkat stres seseorang juga bisa diperparah oleh faktor internal seperti perfeksionisme atau manajemen waktu yang buruk. Dari stres ringan yang dapat dikelola dengan teknik mudah hingga stres berat yang memerlukan tindakan lebih drastis, stres dapat terjadi dalam berbagai bentuk.

Salah satu indikator stres kerja adalah munculnya perasaan cemas atau tertekan yang berlebihan tentang pekerjaan. Terkadang, seseorang mungkin merasa cemas tentang hasil pekerjaannya, atau bahkan merasa tidak mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini bisa mengarah pada penurunan motivasi dan menurunnya kepuasan kerja. Dalam jangka panjang, stres yang tidak terkelola dengan baik dapat berakibat buruk pada kesejahteraan fisik dan mental, serta mempengaruhi kinerja profesional.

Untuk mengatasi stres kerja, penting bagi individu untuk mengenali tanda-tanda stres dan mencari cara untuk mengelolanya. Organisasi juga memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental karyawan. Beberapa langkah yang bisa diambil untuk mengurangi stres kerja termasuk menetapkan batasan yang jelas, memberikan dukungan sosial, serta menciptakan budaya komunikasi yang terbuka dan transparan. Karyawan yang merasa didukung dan diberi kesempatan untuk berkembang lebih mungkin dapat mengatasi stres dan meningkatkan kesejahteraan mereka di tempat kerja.

Salah satu pakar terkemuka studi stres yakni Selye dalam Ramadhan (2022) menggambarkan stres sebagai reaksi tubuh terhadap tuntutan atau ancaman psikologis dan fisik. Ketika orang percaya bahwa tuntutan pekerjaan mereka lebih besar daripada kapasitas atau sumber daya yang mereka miliki, stres kerja dapat terjadi. Masalah eksternal seperti beban kerja yang berat, konflik antar rekan kerja, atau tanggung jawab yang tidak jelas dapat menjadi penyebab stres ini.

Menurut Sitorus (2022) stres muncul ketika seseorang menganggap suatu situasi lebih berbahaya daripada yang bisa ia tangani. Ketika seseorang merasa tidak mampu secara fisik dan emosional dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaannya, maka timbullah stres di tempat kerja. Adapun dari Lingga & Pasaribu (2025) menemukan bahwa tekanan waktu, ketidakpastian peran, dan beban kerja yang berlebihan merupakan beberapa elemen yang dapat menyebabkan stres kerja. Mereka menyatakan bahwa jika stres akibat pekerjaan tidak dikelola dengan baik, hal ini dapat menyebabkan masalah kesehatan fisik dan mental.

2.1.3.1 Indikator *Job stress*

Ada beberapa indikator fisik menurut Maslach & Leiter dalam Akbar (2024) yaitu :

1. Kelelahan kronis atau kelelahan yang berlebihan dapat mengakibatkan stres dalam bekerja.
2. Gangguan tidur, seperti insomnia atau tidur yang tidak nyenyak.
3. Sakit kepala atau gangguan fisik lainnya, seperti nyeri otot dan gangguan pencernaan.

4. Penurunan kesehatan jantung, seperti peningkatan tekanan darah.

Beberapa indikator stress kerja yang emosional yang didapat dari teori Folkman (2020) yakni seperti :

1. Frustrasi atau iritabilitas yang meningkat, seringkali tanpa alasan yang jelas.
2. Perasaan tidak dihargai atau merasa tidak cukup baik dalam suatu organisasi.
3. Kecemasan berlebihan terhadap pekerjaan atau hasil dalam pekerjaan.
4. Perasaan tidak ada dukungan atau merasa terisolasi atau dibatas oleh rekan kerja dan atasan.

Indikator *Job Stress* menurut Istijanto dalam Ratnasari (2023) yaitu:

1. Kebingungan peran (*Role Ambiguity*)
2. Konflik peran (*Role Conflict*)
3. Ketersediaan waktu (*Time Availability*)
4. Kelebihan beban kerja (*Role Overload Quantitative*)
5. Pengembangan karir (*Career Development*)
6. Tanggung jawab (*Responsibility*)

Indikator stres kerja terhadap perilaku seseorang berdasarkan yang telah didapatkan dari Crescenzo dalam Nilsson (2023) yaitu :

1. Prokrastinasi (menunda pekerjaan) atau kesulitan dalam menyelesaikan suatu tugas.
2. Penurunan produktivitas atau kualitas pekerjaan.

3. Perubahan pola makan, seperti makan berlebihan atau kehilangan nafsu makan.
4. Peningkatan absensi, keterlambatan, atau keinginan untuk meninggalkan pekerjaan.
5. Konflik interpersonal, seperti peningkatan ketegangan dengan rekan kerja atau atasan.

Adapun menurut Ramadhan (Ramadhan, 2022) konsep *stress* dan mengidentifikasi berbagai indikator yang dapat digunakan untuk mengukur stres kerja (*job stress*). Beberapa indikator tersebut meliputi :

1. Stres dapat menyebabkan kecemasan, depresi, dan ketidakpuasan di mana karyawan mungkin merasa tertekan atau tidak mampu menghadapi tuntutan pekerjaan.
2. Stres dapat mempengaruhi perilaku karyawan, seperti peningkatan absensi, penurunan produktivitas, dan konflik interpersonal.
3. Tingkat kepuasan yang rendah dapat menjadi indikator stres. Karyawan mengalami stres cenderung merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka.
4. Stres yang berkepanjangan dapat menyebabkan masalah kesehatan, baik mental maupun fisik, seperti gangguan tidur, sakit kepala, dan masalah pencernaan.

Berdasarkan indikator-indikator di atas, pada penelitian ini penulis menggunakan indikator menurut Istijanto dalam Ratnasari (Ratnasari & SE, 2023)

2.1.4 *Perceived Organizational Support*

Persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) yaitu seluruh tentang persepsi karyawan dimana suatu organisasi menghargai kontribusi karyawan dan peduli dengan kesejahteraan mereka (Liu et al., 2021).

Ketika karyawan memiliki persepsi bahwa pekerjaan karyawan dihargai dan sangat diperdulikan, maka hal ini mendorong karyawan untuk menyatukan keanggotaan organisasi kedalam identitas mereka. Karyawan maupun pegawai mungkin membuat sebuah penilaian atas situasi secara umum terkait sejauh mana organisasi memberikan suatu timbal balik positif atas bantuan yang diberikan. Maka terciptalah suatu persepsi disetiap individu didalam sebuah organisasi atau perusahaan. Sejauh mana pekerja merasa bahwa perusahaan menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka dikenal sebagai dukungan organisasi yang dirasakan atau *perceived organizational support*. Sikap dan perilaku di tempat kerja dipengaruhi oleh persepsi karyawan terhadap komitmen organisasi terhadapnya, yang tercermin dalam *perceived organizational support* (Caesens & Stinglhamber, 2020).

Menurut Eisenberger, Huntingon dan Sowa persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) merupakan suatu keyakinan karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi karyawan dan sangat peduli dengan kesejahteraan hidup-nya. Persepsi dukungan organisasi menurut Eisenberger (2020) merupakan kepercayaan bahwa organisasi menghargai karyawan dan menunjukkan kepeduliannya terhadap kesejahteraan mereka. Berdasarkan hal tersebut *perceived organizational support* mempunyai sifat

positif yakni sejauh mana organisasi menghargai kesejahteraan karyawan. Perceived Organizational Support adalah persepsi yang dikembangkan oleh karyawan dari perilaku organisasi, terutama bagaimana organisasi memberikan dukungan emosional, material, dan instrumental kepada karyawannya (YUNI & Pratiwi, 2020).

2.1.4.1 Indikator *Perceived Organizational Support*

Perceived organizational support (persepsi dukungan organisasi) menggunakan kuesioner menurut Liu (Liu et al., 2021) ada beberapa indikator yang diukur yaitu :

1. Penghargaan, perusahaan memberikan penghargaan atas pencapaiannya tugas yang dilakukan karyawan.
2. Pengembangan, perusahaan menghargai kemampuan karyawan dan memberikan promosi jabatan dan lainnya untuk karyawan.
3. Kondisi kerja, perusahaan peduli lingkungan tempat bekerja karyawan bekerja secara fisik maupun non-fisik.
4. Kesejahteraan karyawan, perusahaan memperdulikan dengan kesejahteraan karyawan.

Ada beberapa indikator menurut Rhoades & Eisenberger (2020), yaitu:

1. Keadilan: Perusahaan adil dalam memperlakukan semua karyawan.
2. Dukungan dari atasan: karyawan merasa didukung oleh atasan mereka.
3. Penghargaan organisasi: perusahaan menghargai kontribusi yang telah dilakukan oleh karyawan.
4. Kondisi kerja: perusahaan menyediakan lingkungan kerja yang aman.

5. Kepedulian terhadap kesejahteraan: perusahaan menunjukkan perhatian terhadap fisik karyawan.
6. Kepuasan sebagai bagian organisasi: karyawan merasa puas menjadi bagian dari perusahaan
7. Bantuan saat ada masalah: Perusahaan bersedia membantu karyawan bila terjadi masalah.

Menurut Caesens & Stinglhamber (Caesens & Stinglhamber, 2020), ada beberapa indikator yang diukur dalam penelitian yaitu :

1. Organisasi mendukung pengembangan keterampilan dan pengetahuan karyawan
2. Adanya peluang untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan
3. Organisasi membantu karyawan mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi

Adapun menurut Wayne dalam Yuni (YUNI & Pratiwi, 2020) 3 indikator yang diukur meliputi :

1. Dukungan emosional di mana karyawan merasa dihargai dan didukung secara emosional.
2. Penghargaan instrumental organisasi memberikan penghargaan dalam bentuk fasilitas atau manfaat yang nyata.
3. Komitmen organisasi dengan persepsi bahwa organisasi berkomitmen untuk memberikan yang terbaik bagi karyawan.

Berdasarkan indikator-indikator di atas, pada penelitian ini penulis menggunakan indikator menurut Rhoades & Eisenberger dalam Mauliza (Mauliza & ZD, 2024).

2.2 Pengaruh Antar Variabel

2.2.1 Pengaruh *Toxic Leadership* (X_1) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan data yang dianalisis, tidak ada pengaruh antara *turnover intention* dan *toxic leadership*. Meskipun terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja dan niat berpindah, penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan beracun tidak berpengaruh terhadap niat karyawan untuk keluar (Febrisi, 2022). *Toxic leadership* berdampak positif dan signifikan pada *turnover intention*. Hal ini disebabkan oleh perilaku pemimpin yang tidak menyenangkan yang dapat membuat karyawan tidak bahagia dan membuat hidup mereka lebih sulit, mendorong mereka untuk meninggalkan organisasi (Naeem & Khurram, 2020).

Toxic Leadership mempunyai pengaruh positif terhadap *Turnover Intention*, karena karyawan yang dipimpin oleh pemimpin yang tidak suportif cenderung mempunyai keinginan yang lebih besar untuk keluar dari perusahaan demi mencari lingkungan kerja yang lebih kondusif. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan beracun secara langsung mempengaruhi niat berpindah, didukung oleh bukti statistik. Selain itu, stres kerja dan kepuasan kerja memediasi hubungan antara kepemimpinan beracun dan niat berpindah, dengan tingkat stres kerja yang tinggi dan kepuasan kerja yang rendah memperkuat hubungan ini (Noviantoro et al., 2024).

Toxic leadership memiliki hubungan yang positif dan signifikan secara statistik dengan *turnover intention*, yang menunjukkan bahwa semakin seorang pemimpin dipandang sebagai orang yang , semakin kuat potensi pergantiannya. Hubungan ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menemukan hubungan positif yang signifikan secara statistik antara kepemimpinan beracun dan niat berpindah. Selain itu, semua dimensi kepemimpinan beracun berhubungan positif dengan niat berpindah, dengan efek sedang (Paltu & Brouwers, 2020).

2.2.2 Pengaruh *Job Stress* (X_2) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Job stress berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dapat meningkatkan niat untuk keluar dari perusahaan, dengan faktor-faktor seperti beban kerja yang dirasakan terlalu berat dan desakan waktu menjadi penyebab utama (Soelton et al., 2021).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Job Stress* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. hasil penelitian ini sejalan dengan hasil studi terdahulu yang dilakukan oleh Bintarti (2020), yang menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara *job stress* terhadap *turnover intention*. Namun, penelitian tersebut bertentangan dengan hasil dari Aziz (2017) bahwa *Job Stress* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Lompoliu et al., 2022).

Job stress berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa stres terhadap pekerjaan dalam beberapa waktu terakhir memiliki tingkat *turnover intention* yang tinggi (Mulyaningsih & Tanuwijaya, 2023). Adapun menurut Apriantini (2021) *Job*

stress berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi tingkat *job stress*, maka tingkat *turnover intention* karyawan akan semakin meningkat. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa *job stress* memiliki koefisien regresi sebesar 0.490 dengan signifikansi 0,000, yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

2.2.3 Pengaruh *Perceived Organizational Support* (X_3) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Perceived organizational support berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan. Perusahaan yang memberikan kesejahteraan kepada karyawan, seperti memenuhi kebutuhan, memberikan upah yang sesuai, dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, akan membuat karyawan merasa diperhatikan dan dihargai, sehingga menurunkan keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan. Sebaliknya, jika *perceived organizational support* rendah, maka akan meningkatkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan (Musthofa & Lestari, 2023).

Perceived Organizational Support (POS) memiliki dampak yang signifikan terhadap *turnover intention*. POS mencerminkan keyakinan karyawan tentang sejauh mana organisasi menghargai dan mendukung pencapaian serta kesejahteraan mereka. Penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi dapat meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan, serta memperbaiki kualitas kehidupan dalam lingkungan kerja, yang pada gilirannya dapat mengurangi niat untuk pindah kerja. Selain itu, terdapat bukti bahwa kepuasan kerja dan *perceived*

organizational support memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* (Henni et al., 2023).

Persepsi dukungan organisasi (*Perceived Organizational Support*) berpengaruh signifikan terhadap *intention* karyawan milenial untuk berpindah kerja di industri tekstil Jawa Barat. Temuan menunjukkan bahwa persepsi karyawan yang lebih rendah terhadap dukungan organisasi dikaitkan dengan peluang lebih besar terhadap peningkatan keinginan untuk meninggalkan perusahaan, sebagaimana ditunjukkan oleh pengaruh beta negatif sebesar -0,271 yang menandakan signifikansi efek ini. Selain itu, pengaruh kumulatif dari persepsi dukungan organisasi terhadap niat berpindah adalah 30% (Naini & Riyanto, 2023). Menurut Fitria & Linda (2019) *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya jika dukungan organisasi baik maka dapat menurunkan keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi.

2.3 Hasil Penelitian Yang Relevan

Ada beberapa peneliti terdahulu yang digunakan oleh penulis sebagai bahan referensi dan materi yang mendukung penelitian ini, beberapa penelitian telah dirangkum oleh penulis dan akan diletakkan dalam tabel berikut.

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Dan Tahun	Metode Analisis	Hasil
1	Febrisi Dwita (Febrisi, 2022).	" <i>THE EFFECT OF TOXIC</i> "	Metode analisis yang digunakan	Hasil penelitian menunjukkan

		<i>LEADERSHIP AND JOB STRESS ON TURNOVER INTENTION IN LOGISTIC COURIER BEKASI CITY</i>" dan tahun publikasinya adalah 2022.	dalam penelitian ini adalah <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) dengan perangkat lunak Smart PLS.	adanya hubungan positif dan signifikan antara <i>toxic leadership</i> dan stres kerja karyawan, serta hubungan positif dan signifikan antara stres kerja dan niat untuk berpindah (<i>turnover intention</i>). Namun, tidak ditemukan hubungan negatif antara <i>toxic leadership</i> dan niat untuk berpindah
2	Djarmiko Noviantoro, Septiana dan Sari Sakarina (Noviantoro et al., 2024).	"<i>Understanding Toxic Leadership: The role of Job Stress and Job Satisfaction in Mediating Turnover Intention</i>" dan tahun publikasi adalah 2024.	Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan teknik pengumpulan data berupa kuesioner. Alat analisis data yang digunakan adalah perangkat lunak SmartPLS, yang dimulai dengan pengukuran model (<i>model measurement</i>).	Hasil pembahasan menunjukkan bahwa kepemimpinan toksik memiliki pengaruh positif terhadap stres kerja di PT. Indosat, Tbk, Divisi Retail Frontliner dan Sales. Karyawan yang dipimpin oleh pemimpin toksik cenderung mengalami tingkat stres yang lebih tinggi akibat ketidakpastian, tekanan, dan konflik yang sering muncul di lingkungan kerja. Selain itu, terdapat juga pengaruh kepemimpinan toksik terhadap niat <i>turnover</i> melalui mediasi kepuasan

				kerja
3	Fizza Naeem, Sobia Khurram (Naeem & Khurram, 2020).	<i>“Influence of Toxic Leadership on Turnover Intention : The Mediating Role of Psychological Wellbeing and Employee Engagement”</i> diterbitkan pada tahun 2020.	Metode analisis yang digunakan adalah PLS-SEM (<i>Partial Least Squares Structural Equation Modeling</i>) untuk menganalisis data. PLS-SEM dianggap cocok untuk studi ini karena tidak memerlukan asumsi multivariate normality dan ukuran sampel yang besar, yang tidak dipenuhi oleh data penelitian ini.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara <i>toxic leadership</i> dan <i>turnover intention</i> adalah positif dan signifikan. Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa hubungan tersebut dapat terjadi secara tidak langsung melalui konstruk <i>psychological wellbeing</i> dan <i>employee engagement</i> .
4	Amelda Paltu dan Marissa Brouwers (Paltu & Brouwers, 2020).	<i>“Toxic leadership: Effects on job satisfaction, commitment, turnover intention and organisational culture within the South African manufacturing industry”</i> diterbitkan pada tahun 2020.	Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik menggunakan program SPSS versi 25 dan AMOS 20. Data dianalisis melalui statistik deskriptif dan inferensial seperti rata-rata, deviasi standar, skewness, dan kurtosis.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara kepemimpinan toksik, kepuasan kerja, niat <i>turnover</i> , dan komitmen organisasi di antara karyawan dalam industri manufaktur. Penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan toksik memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja, yang sejalan dengan studi

				sebelumnya.
5	Mochamad Soelton, Tri Wahyono, Chairiel Oktaviar, Harefa Arief, Eko Tama Putra Saratian, Indah Cahyawati, and Tantri Yanuar Rahmat Syah (Soelton et al., 2021)	" <i>Job insecurity Anomaly on Turnover Intention and Employee Performance in The Organization Heavy Equipment Transportation Service</i> " diterbitkan pada tahun 2021.	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan survei kuesioner yang menggunakan metodologi Partial Least Squares (PLS) dan analisis deskriptif menggunakan SPSS Statistics 25. Sebanyak 50 responden merupakan seluruh karyawan PT. Tangguh Jaya Bersama, yang merupakan populasi penelitian.	Hasil dari pengukuran berdasarkan analisis pengolahan data menunjukkan bahwa keseluruhan indikator yang diolah pada tabel ii diklasifikasikan tidak valid dimana mayoritas nilai <i>loading</i> faktor lebih besar dari >0,50 (di atas 0,50)
6	Williams T. Lompoliu, Olivia S. Nelwan, dan Victor P. K. Lengkong (Lompoliu et al., 2022).	"Pengaruh <i>Job Insecurity, Job Stress</i> , dan Iklim Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Pada PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado" dan diterbitkan pada tahun 2022.	Metode analisis yang digunakan adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linear Berganda, Uji T dan Uji F. Data diolah menggunakan komputer dengan bantuan <i>software</i> program SPSS.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Job Insecurity, Job Stress</i> , dan Iklim Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan pada PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado.
7	Sri Anggi Mulyaningsih dan Justine	"Pengaruh <i>Job Stress, Perceived Organizational</i>	Metode sampel yang digunakan adalah <i>purposive</i>	Hasil menunjukkan bahwa <i>job stress</i> berpengaruh positif

	Tanuwijaya (Mulyaningsih & Tanuwijaya, 2023).	<i>Support dan Work Family Conflict</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada PT XYZ" diterbitkan pada tahun 2023.	<i>sampling</i> dan pengujian hipotesis menggunakan analisis linear berganda dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS Versi 25.	terhadap <i>turnover intention</i> , <i>perceived organizational support</i> tidak berpengaruh negatif secara signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , dan <i>work family conflict</i> berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> .
8	Sang Ayu Made Apriantini, I Gusti Ayu Imbayani, dan Pande Ketut Ribek (Apriantini et al., 2021).	"Pengaruh <i>Job Stress</i> , Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Hotel Kamandalu Ubud" diterbitkan pada tahun 2021.	Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi : Observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Metode Kuantitatif dan teknik analisis data yang digunakan yaitu menggunakan bantuan SPSS.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data berupa kuesioner adalah valid, dengan nilai koefisien korelasi di atas 0,30. Selain itu, semua instrumen juga dinyatakan reliabel, dengan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Penelitian ini menggunakan beberapa metode analisis, termasuk analisis regresi linear berganda dan uji asumsi klasik, yang menunjukkan bahwa <i>job stress</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan.
9	Nurul Musthofa dan Wuryaningsih	"Pengaruh <i>Perceived Organizational</i>	Penelitian ini menggunakan metode	Hasil dari penelitian menunjukkan

	Dwi Lestari (Musthofa & Lestari, 2023).	<i>Support dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention</i> Pada Pekerja Bangunan PT Sumberarta Mitra Jaya Kabupaten Tangerang" diterbitkan pada tahun 2023.	penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan kausal.	bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki pikiran yang rendah untuk berpindah dari pekerjaannya. Selain itu, koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh <i>perceived organizational support</i> dan kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i> adalah sebesar 27,9%, sementara 72,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.
10	Meri Henni Goretti Sitohang dan Muhammad Richo Rianto (Henni et al., 2023).	"Analisis Dampak <i>Career Development</i> , Kepuasan Kerja, <i>Perceived Organizational Support</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Pada Naga Swalayan Jatiasih" diterbitkan pada tahun 2023.	Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif, dilakukan dengan menggunakan metode survei dan pengumpulan data melalui kuesioner dari responden yang merupakan karyawan Naga Swalayan	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa integrasi strategis dari tiga faktor, yaitu <i>career development</i> , kepuasan kerja, dan <i>perceived organizational support</i> , dapat menjadi kunci dalam meminimalkan kecenderungan pergantian

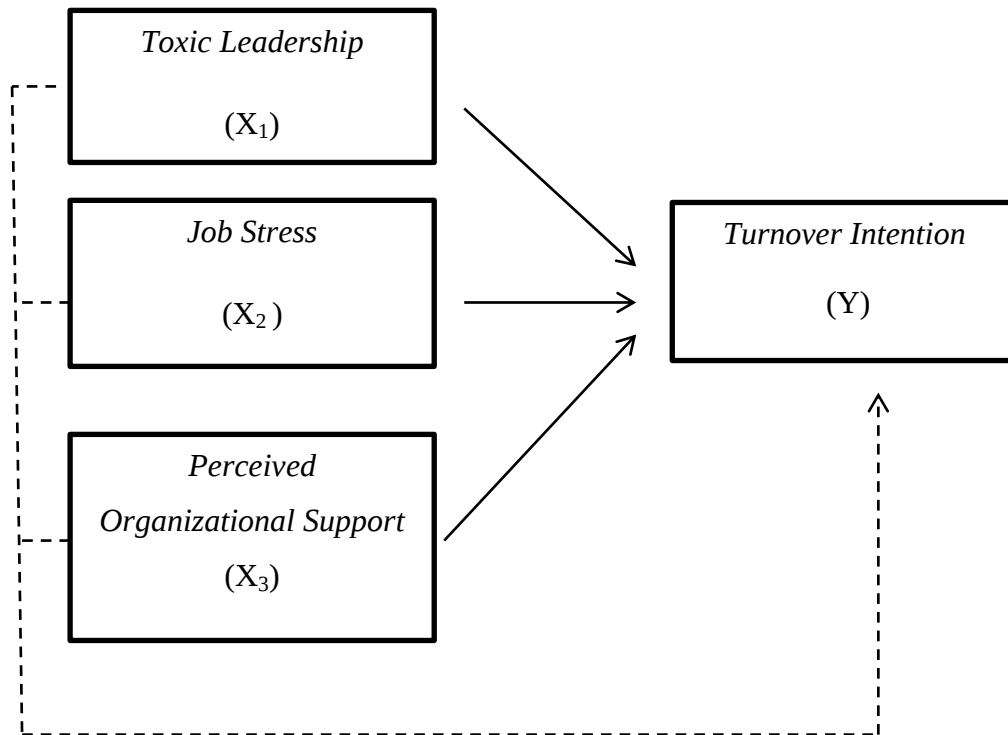
			Jatiasih. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data menggunakan berbagai teknik statistik untuk mengevaluasi hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.	karyawan.
11	Florentina Tri Kinasih dan Dian Indiyati (Naini & Riyanto, 2023).	" <i>The Influence of Perceived Organizational Support and Work Environment on Turnover Intention (Study On Millennial Employees In West Java</i> " diterbitkan pada tahun 2023.	Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis jalur menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 26.	Hasil dari pembahasan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari <i>perceived organizational support</i> dan <i>work environment</i> terhadap niat <i>turnover</i> karyawan milenial di industri tekstil di Jawa Barat. Nilai signifikansi untuk <i>perceived organizational support</i> adalah $0.000 < 0.05$ dan t hitung $3.951 > t$ tabel 1.65810 , sehingga H_1 diterima. Begitu juga untuk <i>work environment</i> , dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ dan t hitung $4.113 > t$ tabel 1.65810 , sehingga H_2 juga diterima.

				Selain itu, F-test menunjukkan nilai F yang diperoleh adalah 68.013 dengan signifikansi 0.000, yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan secara bersamaan dari kedua variabel tersebut terhadap niat <i>turnover</i> .
12	Yuki Fitria dan Muthia Roza Linda (Fitria & Linda, 2019).	" <i>Perceived Organizational Support and Work Life Balace on Employee Turnover Intention</i> " diterbitkan pada tahun 2019.	Metode analisis yang digunakan adalah <i>Structural Equation Model</i> (SEM) melalui <i>Partial Least Square</i> (PLS).	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa <i>Perceived Organizational Support</i> (POS) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>work-life balance</i> . Artinya, jika dukungan organisasi baik, maka dapat mewujudkan keseimbangan kerja dan kehidupan. POS memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Ini berarti bahwa jika dukungan organisasi baik, maka dapat mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. <i>Work-life balance</i> juga

				memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Ketika karyawan dapat menyeimbangkan komitmen antara keluarga dan pekerjaan, serta tanggung jawab dan aktivitas di luar pekerjaan, maka dapat mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi.
--	--	--	--	--

2.4 Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini diharapkan dapat menemukan pengaruh *toxic leadership*, *job stress* dan *perceived organizational support* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Galempa Sejahtera Bersama Cabang Simpang Perigi Empat Lawang. Melalui beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan, maka akan diketahui faktor mana yang paling mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan. Dengan demikian PT. Galempa Sejahtera Bersama Cabang Simpang Perigi Empat Lawang akan mengetahui tindakan apa yang paling tepat agar tidak terjadinya *turnover intention* tersebut.



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Keterangan :

1. (X_1) = *Toxic Leadership*
2. (X_2) = *Job Stress*
3. (X_3) = *Perceived Organizational Support*
4. Y = *Turnover Intention*
5. $\longrightarrow$ = Pengaruh suatu Variabel Terhadap Y secara Parsial
6. $- - \longrightarrow$ = Pengaruh suatu Variabel Terhadap Y secara Simultan

Berdasarkan kerangka analisis di atas dapat dilihat bahwa *toxic leadership* (X_1), *job stress* (X_2) dan *perceived organizational support* (X_3) terhadap *turnover intention* (Y) berpengaruh, baik secara parsial maupun simultan.

2.5 Definisi Operasional

Variabel penelitian ini adalah suatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut (Sugiyono, 2017). Variabel-variabel ini terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) agar untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel berikut.

Tabel 2.2
Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Alat Ukur	Skala
<i>Toxic Leadership</i> (X ₁)	Salah satu jenis kepemimpinan destruktif adalah <i>toxic leadership</i> (kepemimpinan beracun), yang mana kesejahteraan tim dan tempat kerja terkena dampak buruk oleh tindakan pemimpin yang egois dan destruktif. Penyalahgunaan wewenang, egoisme, manipulasi, dan ketidakjujuran adalah ciri-ciri kepemimpinan yang beracun. Tingkat pergantian karyawan yang tinggi, kinerja yang buruk, dan penurunan semangat kerja	1. Pemimpin memberi perlakuan yang kurang baik. 2. Pemimpin sering berselisih dengan karyawan. 3. Selalu berupaya mengerahkan otoritas kepada bawahan. 4. Selalu mengontrol berlebihan terhadap sikap dan perilaku karyawan. 5. Pemimpin memiliki sikap narsistik yang tinggi. 6. Pemimpin memiliki sikap arogan terhadap bawahan. 7. Pemimpin bertindak semaunya dan tidak dapat diprediksi.	Kuesioner	Likert

	adalah beberapa dampak yang mungkin terjadi	8. Pemimpin membuat bawahan takut akan perubahan sikap yang berubah-ubah. (Paltu & Brouwers, 2020)		
<i>Job Stress</i> (X ₂)	Ketika tanggung jawab di tempat kerja menjadi terlalu berat untuk ditangani seseorang, hal tersebut dapat menyebabkan <i>Job Stress</i> , disebut juga stres kerja, yang merupakan reaksi fisik dan emosional. Gesekan antarpribadi, beban kerja yang berat, keterbatasan waktu, dan kurangnya dukungan merupakan faktor-faktor yang berkontribusi terhadap masalah ini. Stres di tempat kerja dapat berdampak buruk pada kesejahteraan fisik dan emosional seseorang, yang menyebabkan masalah kesehatan,	1. Kebingungan peran. 2. Konflik peran. 3. Ketersediaan waktu. 4. Kelebihan beban kerja. 5. Pengembangan karir. 6. Tanggung jawab. (Ratnasari & SE, 2023)	Kuesioner	Likert

	penurunan produktivitas, dan tingkat pergantian karyawan yang lebih tinggi.			
<i>Perceived Organizational Support</i> (X ₃)	Sejauh mana seorang pekerja yakin bahwa perusahaan menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka dikenal sebagai <i>perceived organizational support</i> (POS) atau persepsi dukungan organisasi yang dirasakan. Dukungan emosional, pengakuan, penyediaan sumber daya, dan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan semuanya termasuk dalam POS. Ada beberapa manfaat memiliki POS yang tinggi, seperti peningkatan kinerja, kesehatan mental, dedikasi terhadap perusahaan, dan	1. Keadilan. 2. Dukungan dari atasan. 3. Penghargaan organisasi. 4. Kondisi kerja. 5. Kepedulian terhadap kesejahteraan. 6. Kepuasan sebagai bagian organisasi. 7. Bantuan saat masalah. (Eisenberger et al., 2020)	Kuesioner	Likert

	kebahagiaan kerja. Oleh karena itu, untuk meningkatkan keterlibatan dan produktivitas karyawan, perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang menghargai dan mendukung karyawannya. Dengan memfokuskan dan meningkatkan POS, bisnis dapat memperkuat ikatan mereka dengan anggota staf dan lebih berhasil mencapai tujuan bersama.			
<i>Turnover Intention</i> (Y)	Keinginan seorang karyawan untuk berhenti dari posisi atau organisasinya saat ini dikenal dengan istilah <i>turnover intention</i> , atau niat untuk keluar pekerjaan. Tujuan ini mungkin dipengaruhi oleh berbagai elemen termasuk ketidakpuasan kerja, lingkungan kerja yang buruk, kurangnya	1. Pikiran untuk keluar. 2. Keinginan mencari pekerjaan yang lain. 3. Persepsi terhadap lingkungan kerja. 4. Tingkat keterikatan emosional karyawan. 5. Rendahnya kepuasan kerja. (Robbins et al., 2018)		

	kesempatan untuk pertumbuhan profesional, dan kompensasi yang tidak memadai. Pekerja yang berniat untuk berhenti kadang-kadang menunjukkan tingkat dedikasi yang lebih rendah dan mungkin mulai mencari peluang pekerjaan baru.			
--	--	--	--	--