

Pengaruh *Psychological Demand*, *Job Control*, *Social Support*, dan *Occupational Identity* terhadap *Turnover Intention* melalui *Organizational Commitment* sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Karyawan Operator Produksi Generasi Z PT Sari Warna Asli 2 Boyolali)

Rizal Kurniawan^{1*}, Vini Wiratno Putri²

^{1*,2} Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Informasi

Artikel

History of article:
Accepted April 2026
Approved May 2026
Published July 2026

Kata Kunci:
Turnover Intention,
Psychological Demand,
Job Control, Social
Support, Occupational
Identity, Organizational
Commitment

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *psychological demand*, *job control*, *social support* dan *occupational identity* terhadap *turnover intention* secara langsung dengan bantuan *organizational commitment* sebagai moderasi pengaruh *psychological demand*, *job control*, *social support* dan *occupational identity* terhadap *turnover intention*. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dan pengambilan sampel dilakukan melalui teknik *simple random sampling*. Populasi penelitian ini yaitu karyawan operator produksi PT Sari Warna Asli 2 Boyolali sejumlah 650 karyawan. Sedangkan, total sampel yang digunakan sebanyak 100 responden berdasarkan perhitungan rumus Slovin. Penelitian dilakukan dengan cara metode wawancara dan penyebaran kuesioner pada karyawan operator produksi generasi z. Alat yang digunakan adalah *Partial Least Square Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) versi 4.1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *psychological demand*, *job control*, *occupational* dan *organizational commitment* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. *Social support* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Selanjutnya, *organizational commitment* sebagai variabel moderasi tidak terbukti memoderasi pengaruh *psychological demand*, *job control*, *social support* dan *occupational identity* terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hasil penelitian, saran yang diberikan adalah PT Sari Warna Asli 2 Boyolali perlu memeperjelas instruksi kerja, memberikan kepercayaan lebih, membangun komunikasi efektif, dan memperluas program pengembangan karier bagi karyawan. Sedangkan, bagi penelitian selanjutnya disarankan mengganti peran variabel *organizational commitment* menjadi variabel mediasi.

PENDAHULUAN

Perencanaan sumber daya manusia yang baik untuk mendukung pertumbuhan perusahaan berkonsentrasi pada persiapan staf dengan tingkat pengetahuan dan kompetensi yang tinggi guna menunjang kemajuan dari perusahaan. Tantangan terbesar dalam menunjang kemajuan perusahaan yaitu tingginya tingkat *turnover intention* atau keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (Zhu et al., 2022). *Turnover Intention* dapat didefinisikan sebagai salah satu keinginan dalam diri karyawan untuk meninggalkan dan mencari pekerjaan baru dari suatu perusahaan yang disebabkan oleh beberapa faktor seperti keinginan kemampuan kerja yang sesuai dengan yang diharapkan dan keinginan untuk mendapatkan upah atau kompensasi yang tinggi (Ihwanti et al., 2023).

Turnover intention memberikan dampak negatif dalam perusahaan jika tidak dikelola dengan baik yaitu membutuhkan waktu yang lama dan biaya yang tinggi dalam hal mencari karyawan yang memiliki kemampuan dan kualitas yang sesuai dengan tingkat pekerjaan (Waspodo et al., 2013). Tingginya tingkat *turnover intention* dalam perusahaan dapat menurunkan stabilitas layanan, kualitas mutu, konsistensi pekerjaan di perusahaan dan berpengaruh buruk dalam standar profesionalisme di dunia pekerjaan sosial secara umum (Wang et al., 2021). Fenomena tersebut nyata sesuai dengan hasil survei penelitian dari Mercer (2021) yang menunjukkan bahwa perusahaan yang berada di Asia Tenggara salah satunya Indonesia, hal yang menjadi pendorong utama terjadinya *turnover* yaitu tunjangan, pengembangan karier, dan gaji, sehingga berdasarkan hasil survei tersebut negara Indonesia sulit mempertahankan karyawan.

Tingkat *turnover intention* karyawan di PT Sari Warna Asli 2 Boyolali cukup tinggi yaitu sebesar 1,28 dari tahun 2023 menjadi 2,57% ditahun 2025. Data ini menunjukkan bahwa tingkat *turnover intention* di PT Sari Warna Asli mengalami kenaikan yang dikategorikan cukup signifikan selama tiga tahun terakhir. Sehingga diperlukan adanya tingkat komitmen organisasi (*organizational commitment*) berperan penting dalam menentukan tingkat *turnover intention*.

Hasil penelitian mengenai pengaruh *psychological demand* terhadap *turnover intention* menunjukkan bahwa temuan sepenuhnya belum konsisten. Penelitian yang dilakukan oleh (Putri et al. 2026; Quan et al. 2025) menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *psychological demand* pada karyawan, maka semakin besar juga karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Berdasarkan temuan ini dapat disimpulkan bahwa tuntutan psikologis dan kerja jika terlalu tinggi maka dapat memicu karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Sebaliknya berdasarkan hasil penelitian (Ding et al. 2023; Nelson et al., 2025) menemukan hasil arah yang saling berlawanan yaitu *psychological demand* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini dikarenakan tingkat psikologis individu karyawan dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi yang ada (Ding et al. 2023).

Hasil penelitian mengenai *job control* terhadap *turnover intention* terdapat inkonsistensi yaitu pada hasil penelitian (Quan et al., 2025; Yeh et al., 2020) menunjukkan bahwa *job control* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sebaliknya menurut hasil penelitian Russell et al. (2020) menunjukkan hasil yang berlawanan yaitu *job control* tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian mengenai pengaruh *social support* terhadap *turnover intention* juga masih terdapat inkonsistensi hasil yaitu pada penelitian Puryana et al. (2021) menghasilkan bahwa *social support* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sebaliknya, bertolak belakang menurut hasil penelitian (Noor et al., 2026; Quan et al., 2025) menunjukkan bahwa *social support* tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian sebelumnya terdapat inkonsistensi pada pengaruh *occupational identity* terhadap *turnover intention*, yaitu pada penelitian (Jerez et al., 2023; Quan et al., 2025) menghasilkan bahwa *occupational identity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sebaliknya berlawanan arah dengan penelitian Ramadhan et al. (2021) menunjukkan bahwa *occupational identity* tidak berpengaruh negatif secara signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan beberapa temuan hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa adanya inkonsistensi pengaruh antara *psychological demand*, *job control*, *social support* dan *occupational identity* terhadap *turnover intention*, maka diperlukan pendekatan untuk memperkuat dan mempertimbangkan beberapa faktor-faktor psikologis yang memiliki peran di antara hubungan variabel tersebut. Oleh karena itu, sesuai dengan konteks, peneliti memilih *organizational commitment* sebagai variabel moderasi yang berfungsi sebagai variabel yang bisa memperkuat dan memperlemah antara hubungan variabel *psychological demand*, *job control*, *social support*, dan *occupational identity* terhadap *turnover intention* (Quan et al., 2025). Hal ini dikarenakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kondisi psikologis individu karyawan yaitu jika tingkat *organizational commitment* mulai menurun, maka dari itu *organizational commitment* memiliki peran penting guna mendukung loyalitas dan kontribusi karyawan terhadap perkembangan perusahaan.

Pengembangan Hipotesis

Penelitian ini mengacu pada Teori Konservasi Sumber Daya (*Conservation of Resources Theory*) yang digunakan untuk menjelaskan tentang hubungan antara individu dalam upaya melindungi tekanan terhadap tingkat stress (Hobfoll, 1989). Menurut Merino et al., (2021) Teori Konservasi Sumber Daya (*Conservation of Resources Theory*) memiliki prinsip yaitu bahwa seseorang akan termotivasi untuk menjaga dan meningkatkan nilai sumber daya mereka karena nilai intrinsik dan fungsionalnya, jika individu kekurangan dan kehilangan sumber daya ini dapat menghadapi tingkat kelelahan, tekanan, stress dan dampak kesehatan yang merugikan diri sendiri.

Pengaruh *Psychological Demand* terhadap *Turnover Intention*

Psychological demand diartikan sebagai tekanan psikologis yang berlebihan akibat dari tekanan kinerja yang berlebihan (Cooper et al., 2024). Tingginya tingkat tuntutan psikologis dapat menimbulkan individu mengalami tekanan stres yang tinggi dan dapat menurunkan kinerja individu. Menurut Quan et al. (2025) berpendapat bahwa *psychological demand* terjadi pada tempat kerja yang memiliki produksi dengan target yang tinggi serta waktu kerja yang tinggi.

H1: *Psychological Demand* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan operator produksi generasi z PT Sari Warna Asli 2 Boyolali.

Pengaruh *Job Control* terhadap *Turnover Intention*

Menurut Singh et al. (2023) berpendapat bahwa *job control* didefinisikan tingkat pengendalian yang dimiliki individu terhadap proses kerja, lingkungan kerja dan keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan yang telah ditentukan. Sedangkan Menurut Rostami et al. (2021) *job control* dapat mengatur beban kerja individu berdasarkan kapasitas masing-masing dan mengatur dalam pengambilan keputusan dalam pekerjaan. Rendahnya tingkat *job control* pada karyawan dapat menimbulkan tingginya tingkat *turnover intention*, hal ini dikarenakan karyawan tidak memiliki tingkat kebebasan dalam menuangkan ide dan kemampuan mereka dalam melakukan pekerjaan (Quan et al., 2025).

H2: *Job Control* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan operator produksi generasi z PT Sari Warna Asli 2 Boyolali.

Pengaruh *Social Support* terhadap *Turnover Intention*

Menurut Jolly et al. (2021) berpendapat bahwa *Social support* dapat diartikan bahwa karyawan telah mendapatkan perasaan yang diperhatikan, dihargai, dan didukung oleh atasan maupun rekan kerja dalam menghadapi adanya tuntutan pekerjaan dan dapat meningkatkan kesejahteraan. Penelitian yang dilakukan pada penelitian Puryana et al. (2021) menghasilkan bahwa *social support* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

H3: *Social Support* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan operator produksi generasi z PT Sari Warna Asli 2 Boyolali.

Pengaruh *Occupational Identity* terhadap *Turnover Intention*

Identitas pekerjaan (*occupational identity*) dapat diartikan sebagai gambaran tentang sejauh mana pribadi seseorang dalam menginternalisasi terhadap pekerjaan mereka sebagai komponen dari identitas mereka dengan cara menunjukkan rasa bangga dalam komitmen terhadap profesi dan bisa menunjukkan bahwa pekerjaan mereka memiliki manfaat (Jerez et al., 2023).

H4: *Occupational Identity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan operator produksi generasi z PT Sari Warna Asli 2 Boyolali

Pengaruh *Organizational Commitment* terhadap *Turnover Intention*

Komitmen organisasi (*organizational commitment*) merupakan ketentuan yang disepakati bersama dari berbagai pihak dalam suatu organisasi yang terdiri dari pedoman, pelaksanaan dan tujuan yang hendak dicapai secara bersama-sama dimasa mendatang sesuai tujuan organisasi (Muis et al., 2018).

H5: *Organizational Commitment* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan operator produksi generasi z PT Sari Warna Asli Boyolali.

Pengaruh *Psychological demand* terhadap *Turnover Intention* melalui *Organizational Commitment* sebagai Variabel Moderasi

Berkomitmen terhadap organisasi dapat diartikan sebagai tingkat individu karyawan bersedia untuk melakukan suatu pekerjaan yang telah didapatkan secara signifikan demi nama perusahaan, berbagai keyakinan dan prioritas individu untuk tetap menjadi anggota

di perusahaan tersebut selama mungkin (Aziz et al., 2021). Komitmen organisasi juga menjadi salah satu faktor penentu utama dalam pergantian karyawan dan menjadi faktor penentu dalam niat individu karyawan untuk tetap bertahan atau keluar (Abet et al., 2024). H6: *Organizational Commitment* secara signifikan memoderasi pengaruh positif *Psychological Demand* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan operator produksi generasi z PT Sari Warna Asli 2 Boyolali.

Pengaruh *Job Control* terhadap *Turnover Intention* melalui *Organizational Commitment* sebagai Variabel Moderasi

Tingkat *job control* yang tinggi dapat mencegah tingginya *turnover intention* terhadap karyawan, hal ini dikarenakan karyawan memiliki tingkat leluasa yang tinggi dalam berpendapat dan tidak hanya di kendalikan atasannya saja (Quan et al., 2025). Sejalan dengan hasil penelitian Victoria et al. (2021) bahwa apabila karyawan tidak mendapatkan kebebasan dalam menjalankan suatu tanggung jawab dalam pekerjaannya dan hanya di kendalikan oleh atasannya maka dapat memicu rendahnya dalam berkomitmen terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki niat untuk meninggalkan pekerjaan yaitu karyawan yang cenderung rendah berkomitmen terhadap organisasinya dan tidak memiliki minat khusus dalam tujuan pekerjaan dalam suatu perusahaan (Abet et al., 2024).

H7: *Organizational Commitment* secara signifikan memoderasi pengaruh negatif *Job Control* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan operator produksi generasi z PT Sari Warna Asli 2 Boyolali.

Pengaruh *Social Support* terhadap *Turnover Intention* melalui *Organizational Commitment* sebagai Variabel Moderasi

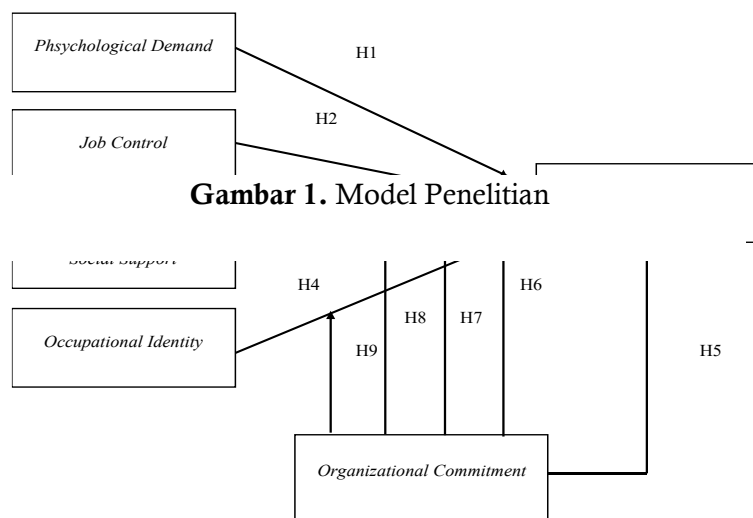
Tingkat *social support* yang tinggi dapat berpotensi menurunkan tingkat *turnover* karena apabila karyawan yang memiliki loyalitas kinerja yang tinggi ketika mendapatkan dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan serta mendapatkan dukungan yang berasal dari luar yaitu terutama keluarga dalam memperkuat kesejahteraan psikologis karyawan (Bajaba et al., 2022).

H8: *Organizational Commitment* secara signifikan memoderasi pengaruh negatif *Social Support* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan operator produksi generasi z PT Sari Warna Asli 2 Boyolali.

Pengaruh *Occupational Identity* terhadap *Turnover Intention* melalui *Organizational Commitment* sebagai Variabel Moderasi

Occupational identity yang tinggi pada karyawan dapat berpotensi menurunkan niatan mereka untuk keluar dari pekerjaan dan tetap berkomitmen pada organisasi (Jerez et al., 2023). Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Quan et al. (2025) menunjukkan bahwa *organizational commitment* memoderasi hubungan antara *occupational identity* dan *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa apabila tingkat *occupational identity* karyawan kuat, maka *organizational commitment* juga dapat memperkuat pengaruhnya terhadap *turnover intention* karyawan.

H9: *Organizational Commitment* secara signifikan memoderasi pengaruh negatif *Occupational Identity* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan operator produksi generasi z PT Sari Warna Asli 2 Boyolali.



Gambar 1. Model Penelitian

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dimana melibatkan pengumpulan data numerik dari suatu populasi atau sampel menggunakan prosedur statistik untuk mengevaluasi hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan operator produksi generasi z yang berjumlah 650 bagian departemen *spinning* dan *weaving* di PT Sari Warna Asli 2 Boyolali. Teknik pengambilan sampel pada penelitian dilakukan secara *simple random sampling*. Diperoleh sebanyak 100 sampel berdasarkan perhitungan rumus Slovin. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan sekunder. Data primer yang ada dalam penelitian ini berupa data wawancara dan kuesioner yang diperoleh langsung dari pengisian kuesioner oleh karyawan operator produksi departemen *spinning* dan *weaving* di PT Sari Warna Asli 2 Boyolali. Sedangkan, data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data jumlah karyawan dan data *turnover intention* perusahaan. Skala pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah Skala *Likert* dengan bantuk jawaban berupa sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

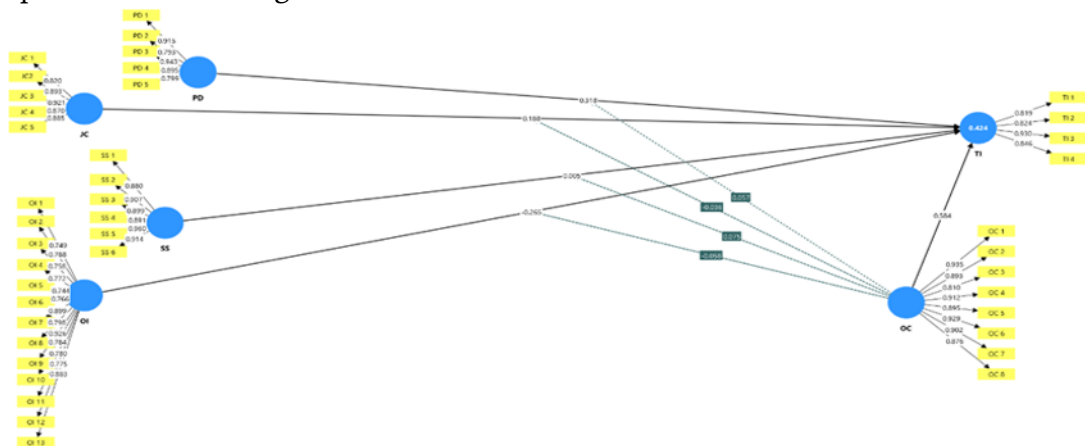
Analisis data dilakukan dengan dua tahap, yaitu uji statistik deskriptif dan analisis inferensial dengan pendekatan *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan aplikasi SmartPLS 4.1 dalam menganalisis model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*). Teknik menganalisis data *outer model* dalam penilaian terbagi menjadi tiga kategori yaitu *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*.

Selanjutnya, pengujian model struktural (*inner model*) meliputi koefisien determinan *square* (R^2), *effect size* (f^2), *Goodness of Fit* (*Gof*), *predictive relevance* (Q^2) serta uji moderasi. Variabel dalam pengujian moderasi dianggap sebagai variabel moderasi dan signifikan jika nilai *p-value* $< 0,05$ dan *t-statistik* $> 1,96$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peneliti paparkan hasil pengujian model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*structural models*) sebelum mengkaji dan menganalisis hasil penelitian lebih lanjut. Analisis dilakukan dengan *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan aplikasi SmartPLS 4.1. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk memastikan bahwa model penelitian yang dikembangkan layak dan mampu menganalisis hubungan antar konstruk karena telah memenuhi validitas dan reliabilitas.

Proses pengujian dalam penelitian ini diawali dengan pengujian *outer model* yang mencakup pengujian *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. model pengukuran yang digunakan untuk memasikan indikator yang dipakai mampu menginterpretasikan konstruk laten yang diukur dalam penelitian. Setelah pengujian *outer model* memenuhi kriteria, langkah selanjutnya yaitu melakukan pengujian *inner model* digunakan untuk menilai antara hubungan kausal dengan konstruk laten yang telah ditetapkan didalam hipotesis suatu penelitian dan hubungan moderasi antar variabel. Hasil pengujian ini digunakan untuk menghasilkan pembahasan secara mendalam untuk mendukung atau menolak hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Hasil penelitian dapat dilihat pada Gambar 2 sebagai berikut



Gambar 2. Diagram Jalur *Outer Model* SEM-PLS 4.1

Pengujian *Outer Model*

Validitas Konvergen

Validitas konvergen digunakan untuk mengukur variabel yang mengacu pada korelasi respon variabel yang berbeda dalam pengukuran konstruk yang sama dan berkorelasi dengan konstruk laten (Hair et al., 2021). Indikator dianggap memiliki validitas konvergen yang baik apabila nilai loading factor $> 0,70$ dan nilai AVE (*Average Variance Extracted*) $> 0,50$ (Hair et al., 2021). Hasil uji validitas konvergen dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Variabel	Item Pernyataan	Nilai <i>Outer Loading</i>	Keterangan
<i>Psychological Demand</i>	PD 1	0,915	Valid
	PD 2	0,793	
	PD 3	0,943	
	PD 4	0,895	
	PD 5	0,799	
<i>Job Control</i>	JC 1	0,820	Valid
	JC 2	0,893	
	JC 3	0,921	
	JC 4	0,870	
	JC 5	0,885	
<i>Social Support</i>	SS 1	0,880	Valid
	SS 2	0,907	
	SS 3	0,899	
	SS 4	0,891	
	SS 5	0,960	
	SS 6	0,914	
<i>Occupational Identity</i>	OI 1	0,749	Valid
	OI 2	0,788	
	OI 3	0,758	
	OI 4	0,772	
	OI 5	0,744	
	OI 6	0,766	
	OI 7	0,899	
	OI 8	0,798	
	OI 9	0,926	
	OI 10	0,784	
	OI 11	0,780	
	OI 12	0,775	
	OI 13	0,883	
<i>Organizational Commitment</i>	OC 1	0,935	Valid
	OC 2	0,893	
	OC 3	0,810	
	OC 4	0,912	
	OC 5	0,895	
	OC 6	0,929	
	OC 7	0,902	
	OC 8	0,876	

<i>Turnover Intention</i>	TI 1	0,819	Valid
	TI 2	0,824	
	TI 3	0,930	
	TI 4	0,846	

Sumber: Data yang diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 1 menunjukan bahwa seluruh item pernyataan dan indikator pada variabel *psychological demand*, *job control*, *social support*, *occupational identity*, *organizational commitment* dan *turnover intention* menghasilkan nilai loading factor > 0,70 dan dapat dikategorikan dalam kriteria pengujian valid.

Validitas Diskriminan

Pengujian validitas diskriminasi dalam penelitian ini menggunakan nilai cross loading. Validitas diskriminasi digunakan untuk mengetahui pengukuran dalam konstruk berbeda yang memiliki kriteria seharusnya tidak memiliki korelasi yang tinggi dan penilaian validitas diskriminasi dapat dinilai berdasarkan *cross loading* sesuai dengan konstruksya (Hair et al., 2021). Hasil pengujian validitas diskriminan dapat dilihat pada Tabel 2 sebagai berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Diskriminasi Melalui Nilai *Cross Loading*

Item Pernyataan	PD	JC	SS	OI	OC	TI
PD 1	0,915	0,074	0,159	0,100	0,212	0,385
PD 2	0,793	0,096	0,324	0,376	0,380	0,275
PD 3	0,943	0,077	0,183	0,141	0,219	0,408
PD 4	0,895	0,015	0,168	0,079	0,222	0,342
PD 5	0,799	0,187	0,019	0,202	0,337	0,498
JC 1	0,081	0,820	0,255	0,295	0,150	0,117
JC 2	0,122	0,893	0,202	0,228	0,169	0,198
JC 3	0,138	0,921	0,157	0,121	0,052	0,187
JC 4	0,100	0,870	-0,014	-0,149	-0,126	0,267
JC 5	0,022	0,885	0,246	0,209	0,046	0,138
SS 1	0,175	0,088	0,880	0,570	0,437	0,127
SS 2	0,114	0,093	0,907	0,543	0,466	0,136
SS 3	0,216	0,089	0,899	0,459	0,442	0,238
SS 4	0,141	0,219	0,891	0,488	0,381	0,178
SS 5	0,151	0,122	0,960	0,580	0,534	0,232
SS 6	0,148	0,242	0,914	0,493	0,429	0,238
OI 1	0,191	0,082	0,462	0,749	0,446	0,215
OI 2	0,094	0,210	0,413	0,788	0,470	0,110
OI 3	0,187	-0,002	0,492	0,758	0,643	0,287
OI 4	0,073	0,027	0,325	0,772	0,438	0,025
OI 5	0,029	0,079	0,483	0,744	0,486	0,032

OI 6	0,148	0,158	0,431	0,766	0,458	0,061
OI 7	0,203	0,108	0,459	0,899	0,549	0,126
OI 8	0,094	0,039	0,444	0,798	0,512	0,061
OI 9	0,174	0,068	0,479	0,926	0,575	0,180
OI 10	0,093	0,172	0,446	0,784	0,490	0,088
OI 11	0,149	0,144	0,446	0,780	0,508	0,157
OI 12	0,185	0,023	0,405	0,775	0,493	0,57
OI 13	0,167	0,147	0,471	0,883	0,585	0,174
OC 1	0,299	0,139	0,478	0,564	0,935	0,493
OC 2	0,261	-0,036	0,393	0,539	0,893	0,462
OC 3	0,265	0,084	0,397	0,534	0,810	0,331
OC 4	0,239	0,023	0,424	0,681	0,912	0,449
OC 5	0,242	-0,027	0,471	0,613	0,895	0,387
OC 6	0,291	0,065	0,412	0,627	0,929	0,526
OC 7	0,379	0,085	0,541	0,619	0,902	0,528
OC 8	0,238	-0,075	0,406	0,559	0,876	0,346
TI 1	0,392	0,001	0,196	0,232	0,561	0,819
TI 2	0,349	0,284	0,131	0,080	0,340	0,824
TI 3	0,415	0,264	0,230	0,170	0,407	0,930
TI 4	0,399	232	0,200	0,220	0,397	0,846

Sumber: Data yang diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji validitas diskriminasi melalui nilai *cross loading* menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada indikator penelitian menghasilkan nilai *cross loading* > 0,70 sehingga indikator dapat dikatakan valid dan ideal dalam hubungan dengan konstruk lain.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur tentang instrumen yang memberikan hasil secara konsisten dan stabil dengan menggunakan koefisien *cronbach's alpha* dan *composite reliability* dengan kriteria apabila nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* > 0,70 maka instrumen variabel dapat dikatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 3 sebagai berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
<i>Psychological Demand</i>	0,920	0,940	Reliabel
<i>Job Control</i>	0,928	0,944	Reliabel

<i>Social Support</i>	0,958	0,966	Reliabel
<i>Occupational Identity</i>	0,958	0,959	Reliabel
<i>Organizational Commitment</i>	0,964	0,970	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,877	0,916	Reliabel

Sumber: Data yang diolah (2026)

Seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian menghasilkan nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* > 0,70 sehingga variabel *psychological demand*, *job control*, *social support*, *occupational identity*, *organizational commitment* dan *turnover intention* dapat dikatakan dalam kriteria reliabel.

Pengujian Inner Model

Koefisien Determinan Square (R^2)

Koefisien determinan *square* memiliki tujuan untuk mengetahui tingkat kecocokan model antar variabel laten dalam pengujian inner model. Menurut Hair et al. (2021) kriteria pengukuran nilai apabila (R^2) lebih tinggi, maka kemampuan model dalam menjelaskan antar variabel semakin baik dan kuat. Hasil nilai koefisien determinan dapat dilihat pada Tabel 4 sebagai berikut.

Tabel 4. Nilai Koefisien Determinan *Square*

Variabel	<i>R-Square</i>	<i>R-square adjusted</i>
<i>Turnover Intention</i>	0,424	0,367

Sumber: Data yang diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 4 menunjukan bahwa Nilai R-square variabel *turnover intention* sebesar 0,424, hal tersebut menandakan bahwa variabel *psychological demand*, *job control*, *social support*, *occupational identity* dan *organizational commitment* mampu menjelaskan variabel *turnover intention* sebesar 42,4%, maka dapat disimpulkan bahwa model dianggap lemah.

Effect Size (F^2)

Effect size (F^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Hair et al., 2021). Pengukuran nilai f^2 memiliki tiga kriteria, yaitu > 0,02 (kecil), > 0,15 (sedang) dan > 0,35 (besar). Hasil nilai *Effect size* dapat dilihat pada Tabel 5 sebagai berikut.

Tabel 5. Hasil Nilai *Effect Size*

Variabel	<i>Effect Size</i>	Kategori
----------	--------------------	----------

<i>Psychological Demand – Turnover Intention</i>	0,147	Sedang
<i>Job Control – Turnover Intention</i>	0,057	Kecil
<i>Social Support – Turnover Intention</i>	0,000	Kecil
<i>Occupational Identity – Turnover Intention</i>	0,056	Kecil
<i>Organizational Commitment – Turnover Intention</i>	0,241	Sedang
<i>Organizational Commitment – Psychological Demand - Turnover Intention</i>	0,006	Kecil
<i>Organizational Commitment – Job Control -Turnover Intention</i>	0,003	Kecil
<i>Organizational Commitment – Social Support – Turnover Intention</i>	0,005	Kecil
<i>Organizational Commitment – Occupational Identity - Turnover Intention</i>	0,004	Kecil

Sumber: Data yang diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan bahwa pengaruh variabel *psychological demand* terhadap *turnover intention* memiliki nilai *effect size* sebesar 0,147 (kriteria sedang), pengaruh variabel *job control* terhadap *turnover intention* memiliki nilai *effect size* sebesar 0,057 (kriteria kecil), pengaruh variabel *social support* terhadap *turnover intention* memiliki nilai *effect size* sebesar 0,000 (kriteria kecil), pengaruh variabel *occupational identity* terhadap *turnover intention* memiliki nilai *effect size* sebesar 0,056 (kriteria kecil), pengaruh *organizational commitment* terhadap *turnover intention* memiliki nilai *effect size* sebesar 0,241 (kriteria sedang).

Variabel *organizational commitment* berpengaruh langsung terhadap *turnover intention* memiliki nilai *effect size* sebesar 0,241 (kriteria sedang) tetapi dalam peran moderasi masih dalam kategori kecil dan lemah. Pengaruh moderasi *organizational commitment* pada variabel *psychological demand* terhadap *turnover intention* memiliki nilai *effect size* kriteria kecil yaitu 0,006. Selanjutnya pengaruh variabel moderasi *organizational commitment* pada variabel *job control* terhadap *turnover intention* memiliki nilai *effect size* kriteria kecil yaitu 0,003. Selanjutnya pengaruh variabel moderasi *organizational commitment* pada variabel *social support* terhadap *turnover intention* memiliki nilai *effect size* kriteria kecil yaitu 0,005. Terakhir, pengaruh variabel moderasi *organizational commitment* pada variabel *occupational identity* terhadap *turnover intention* memiliki nilai *effect size* kriteria kecil yaitu 0,004.

Goodnes of Fit (GoF)

Goodnes of Fit (GoF) merupakan model yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat baik model yang telah dibuat untuk menginterpretasikan keseluruhan data (Hair et al., 2021). Hasil pengujian nilai *Goodnes of Fit* (Gof) dalam penelitian ini dapat dihitung melalui rumus sebagai berikut.

$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

$$GoF = \sqrt{0,756 \times 0,424}$$

$$GoF = 0,566$$

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan, pada penelitian ini memiliki nilai *Goodnes of Fit* (Gof) sebesar 0,566 sehingga termasuk dalam kriteria besar.

Predictive Relevance (Q^2)

Uji nilai Q-square merupakan pengujian yang menggunakan nilai dari *Predictive Relevance* (Q^2) didalam inner model dengan kriteria penilaian jika nilai Q-square (Q^2) > 0 maka model penelitian dapat dinyatakan predictive relevance yang baik sedangkan apabila nilai Q-square (Q^2) < 0 maka model penelitian tidak dapat dinyatakan *predictive relevance* (Hair et al., 2021). Hasil pengujian nilai *Predictive Relevance* (Q^2) dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 6 sebagai berikut.

Tabel 6. Hasil *Predictive Relevance* Metode PLSpredict/CVPAT

Variabel	<i>Q-square</i> (Q^2) <i>predict</i>
<i>Turnover Intention</i>	0,299

Sumber: Data yang diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 6 menunjukan bahwa nilai *Q-square* (Q^2) sebesar 0,299. Hal tersebut dapat dikategorikan bahwa model penelitian ini memiliki nilai *predictive relevance* yang baik dalam memprediksi variabel dependen yaitu *turnover intention*.

Uji Hipotesis**Tabel 7.** Hasil Uji Pengaruh Langsung dan Uji Moderasi

Hypothesis		Path Coefficients	t-value	Results
<i>Psychological Demand</i> → <i>Turnover Intention</i>	H1	.318	3.336	Diterima
<i>Job Control</i> → <i>Turnover Intention</i>	H2	.188	2.160	Diterima
<i>Social Support</i> → <i>Turnover Intention</i>	H3	.005	.048	Ditolak
<i>Occupational Identity</i> → <i>Turnover Intention</i>	H4	-.265	1.779	Diterima
<i>Organizational Commitment</i> → <i>Turnover Intention</i>	H5	.584	3.967	Diterima
<i>Organizational Commitment</i> → <i>Psychological Demand</i> → <i>Turnover Intention</i>	H6	.057	.667	Ditolak

<i>Organizational Commitment</i> → <i>Job Control</i> → <i>Turnover Intention</i>	H7	-.036	.450	Ditolak
<i>Organizational Commitment</i> → <i>Social Support</i> → <i>Turnover Intention</i>	H8	.075	.559	Ditolak
<i>Organizational Commitment</i> → <i>Occupational Identity</i> → <i>Turnover Intention</i>	H9	-.058	.454	Ditolak

Sumber: Data yang diolah (2026)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan melalui teknik bootstrapping dengan aplikasi SmartPLS versi 4.1 menunjukkan bahwa variabel *psychological demand*, *job control*, *occupational identity* dan *organizational commitment* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan, *social support* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Selanjutnya, variabel *organizational commitment* tidak mampu memoderasi hubungan antara variabel *psychological demand*, *job control*, *social support* dan *occupational identity* terhadap *turnover intention*.

Pertama, *psychological demand* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil ini mengindikasikan bahwa karyawan merasakan tuntutan psikologis yang tinggi mengakibatkan karyawan tersebut memiliki niat yang lebih tinggi untuk meninggalkan pekerjaan. Sejalan dengan *Conservation of Resources (COR) Theory* tingkat *psychological demand* yang tinggi memicu karyawan mengeluarkan energi mental, perhatian, konsentrasi, dan kemampuan emosional yang lebih besar dalam menyelesaikan pekerjaan. Jika hal ini terjadi secara terus menerus dan perusahaan tidak memberikan dukungan serta solusi yang memadai maka mengakibatkan munculnya stres sehingga karyawan memutuskan untuk meninggalkan pekerjaan. Hasil ini selaras dengan hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa variabel *psychological demand* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Putri et al., 2026; Quan et al., 2025; Zeng et al., 2023).

Kedua, *job control* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil ini mengindikasikan bahwa kontrol kerja berperan penting dalam mempengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Sejalan dengan *Conservation of Resources (COR) Theory* bahwa *job control* menjadi sumber daya pekerjaan yang penting bagi karyawan di perusahaan. Kepemilikan *job control* mampu memberikan potensi dan kemampuan mengatur tekanan kerja supaya lebih efektif. Temuan ini sesuai dengan prinsip *Conservation of Resources (COR) Theory* membuktikan bahwa stres kerja yang muncul akibat faktor-faktor seperti *job control* dapat memberikan dampak negatif pada karyawan berupa *turnover intention*. Hasil ini selaras dengan hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa variabel *job control* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Quan et al., 2025; Yeh et al., 2020).

Ketiga, *social support* tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil ini mengindikasikan bahwa dukungan sosial yang didapatkan karyawan baik dari atasan maupun rekan kerja belum mampu untuk meminimalkan *turnover intention* di perusahaan. Sejalan dengan *Conservation of Resources (COR) Theory* bahwa *social support* menjadi salah satu sumber daya sosial dalam mengurangi tekanan dan tuntutan kerja.

Namun, hasil penelitian mengindikasikan bahwa *social support* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil ini selaras dengan hasil penelitian sebelumnya (Noor et al., 2026; Quan et al., 2025).

Keempat, *occupational identity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil ini mengindikasikan bahwa identitas pekerjaan berperan penting dalam mempengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Sejalan dengan *Conservation of Resources (COR) Theory* bahwa *occupational identity* menjadi salah satu sumber daya psikologis yang memberikan keberartian dan kebanggaan karyawan terhadap pekerjaannya. Identitas pekerjaan berperan penting bagi karyawan untuk menjalani pekerjaan yang berpotensi memiliki tekanan tinggi. Hasil ini selaras dengan hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa variabel *occupational identity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Jerez et al., 2023; Quan et al., 2025). Terakhir, variabel *organizational commitment* tidak terbukti memoderasi hubungan antara variabel *psychological demand*, *job control*, *social support* dan *occupational identity* terhadap *turnover intention*.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *psychological demand*, *job control*, *occupational identity* dan *organizational identity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan, pada variabel *social support* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan ini mengindikasikan bahwa dukungan yang diberikan oleh rekan kerja dan atasan tidak mampu meminimalkan secara signifikan niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Selanjutnya, *organizational comimitment* tidak dapat memoderasi hubungan antara *psychological demand*, *job control*, *social support* dan *occupational identity* terhadap *turnover intention*.

Dengan demikian, dalam penelitian selanjutnya bisa mempertimbangkan penggunaan variabel *organizational commitment* sebagai variabel mediasi dalam menguji terhadap variabel *turnover intention* (Ashshiddiqi et al., 2025) Oleh karena itu, guna memberikan penjelasan yang lebih mendalam terkait terjadinya *turnover intention* diperusahan peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel *organizational commitment* sebagai variabel mediasi.

Secara praktis, langkah kedepannya perusahaan lebih memperjelas dalam hal intruksi kerja, pembagian tugas dan target dalam produksi, sehingga karyawan tidak mengalami kebingungan dalam melakukan pekerjaannya dan mudah dipahami. Selain itu, lebih banyak memberikan kesempatan karyawan dalam keterlibatan dalam menentukan keputusan dan cara kerja, sehingga karyawan lebih merasa bahwa mereka dipercaya oleh perusahaan. Terakhir, perusahaan untuk kedepannya lebih memperkuat dalam kekompakan kerja tim, melakukan mentoring pada karyawan baru dan mengadakan program team building untuk mendekatkan hubungan satu sama lain antar kerja sehingga tercipta lingkungan kerja yang nyaman.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan apresiasi kepada semua pihak yang telah membantu dan mendukung proses penelitian ini. Terima kasih disampaikan kepada pihak personalia dan seluruh karyawan PT Sari Warna Asli 2 Boyolali atas ketersediaannya dalam membantu proses pengumpulan data. Ucapan terima kasih kepada dosen pembimbing dan semua pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan serta arahan dalam proses penyusunan artikel penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abet, Z., Mohd Anuar, M. A., Arshad, M. M., & Ismail, I. A. (2024). Factors affecting turnover intention of Nigerian employees: The moderation effect of organizational commitment. *Helicon*, 10(1), e23087. <https://doi.org/10.1016/j.helicon.2023.e23087>
- Ashshiddiqi, R. A., Waskito, J., & Isa, M. (2025). The impact of job stress on turnover intention with organizational commitment as mediation. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)*, 8(3), 11335–11353.
- Aziz, H. M., Othman, B. J., Gardi, B., Ahmed, S. A., Sabir, B. Y., Ismael, N. B., Hamza, P. A., Sorguli, S., Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). Employee Commitment: The Relationship between Employee Commitment and Job Satisfaction. *Journal of Humanities and Education Development*, 3(3), 54–66. <https://doi.org/10.22161/jhed.3.3.6>
- Bajaba, S., Azim, M. T., & Uddin, M. A. (2022). Social Support and Employee Turnover Intention: The Mediating Role of Work-Family Conflict. *Revista Brasileira de Gestao de Negocios*, 24(1), 48–65. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v24i1.4153>
- Cooper, C. L., & Marshall, J. (2024). The Literature Relating To Coronary Heart. *Journal of Occupational Psychology*, (49), 11–28.
- 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), 1–10. <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01357-y>
- Hair, Joseph F; M. Hult, G. Tomas; M. Ringle, Christian M; Sarstedt, Marko; P. Danks, Nicholas; Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Ihwanti, R., & Gunawan, C. (2023). Jurnal Pijar Studi Manajemen dan Bisnis LITERATURE REVIEW: PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRESS. *Jurnal Pijar*, 1(2), 51–59.
- Jerez, M. J., Melewar, T. C., & Foroudi, P. (2023). The Effect of Waiters' Occupational Identity on Employee Turnover Within The Context of Michelin-Starred Restaurants. *Journal of Hospitality and Tourism Research*, 47(7), 1215–1243. <https://doi.org/10.1177/10963480211034903>
- Jolly, P. M., Kong, D. T., & Kim, K. Y. (2021). Social support at work: An integrative review. In *Journal of Organizational Behavior* (Vol. 42, Number 2). <https://doi.org/10.1002/job.2485>
- Mercer. (2021). *Dissatisfaction with pay and benefits, limited career advancement are key drivers of employee turnover in ASEAN, says Mercer's latest survey*. A Marsh Business.
- Merino, M. D., Valledano, M. D., Oliver, C., & Mateo, I. (2021). What makes one feel eustress or distress in quarantine? An analysis from conservation of resources (COR) theory. *British Journal of Health Psychology*, 26(2), 606–623.

- <https://doi.org/10.1111/bjhp.12501>
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Nelson, A., Setyawan, A., Bisnis dan Manajemen, F., Internasional Batam, U., Batam, K., & Manajemen, M. (2025). Bagaimana Psychological Impact Mempengaruhi Turnover Intention ? Peran Mediasi Perceived Organizational Support Dan Work Engagement Sebagai Moderasi. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 14(01), 275–289.
- Noor, B., Zamzam, F., Utami, R. D., Yogyakarta, U. T., Article, I., Support, S., Adaptability, C., Tempat, S. Di, & Commons, C. (2026). Pengaruh Proactive Personality dan Work Social Support Terhadap Turnover Intention dengan Career Adaptability sebagai Variabel Mediasi. 5(01), 1–19.
- Puryana, P. P., & Fauziah, A. I. (2021). Pengaruh Dukungan Sosial Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Kota Bandung. *Jurnal Study and Management Research*, 18(3), 158–167. <http://www.jurnalsmart.stembi.ac.id/index.php/jurnalsmart/article/view/137>
- Putri, Zetira Marshanda; HR, L. A. (2026). The Effect of Job Insecurity on Turnover Intention with Job Satisfaction as a Mediating Variable. *Human Resource Management Studies*, 5(1), 1–16. <https://doi.org/10.24036/hrms.v3i1.218>
- Quan, Y., & Dousin, O. (2025). Investigating How Organizational Commitment Moderates the Relationship Between Work Stress, Occupational Identity, and Turnover Intention Among Highway Transportation Drivers in China. *Journal of Chinese Human Resources Management*, 16(2), 22–39. <https://doi.org/10.47297/wspchrmWSP2040-800502.20251602>
- Ramadhan, Dafa Alfaryaby; Nawawi, M. T. (2021). Analisis Pengaruh Professional Identity Dan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, III(2), 327–334.
- Russell, M. B., Attoh, P. A., Chase, T., Gong, T., Kim, J., & Liggans, G. L. (2020). Examining Burnout and the Relationships Between Job Characteristics, Engagement, and Turnover Intention Among U.S. Educators. *SAGE Open*, 10(4). <https://doi.org/10.1177/2158244020972361>
- Singh, P., Bhardwaj, P., & Sharma, S. K. (2023). Association between job control and psychological health in middle-level managers. *Industrial Health*, 61(4), 240–249. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2022-0071>
- Victoria O, Akpa; Olalekan U; Asikhia; Ngozi Evangeline, N. (2021). Organizational Culture and Organizational Performance: A Review of Literature. *International Journal of Advances in Engineering and Management (IJAEM)*, 3(1), 361–372. <https://doi.org/10.35629/5252-0301361372>
- Wang, Y., Jiang, N., Zhang, H., & Liu, Z. (2021). Organizational justice, burnout, and turnover intention of social workers in China. *Journal of Social Work*, 21(3), 456–475. <https://doi.org/10.1177/1468017320911347>
- Waspodo, A. A., Handayani, N. C., & Paramita, W. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Unitex di Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 4(1), 97–115.
- Yeh, T. F., Chang, Y. C., Feng, W. H., Sclerosis, M., & Yang, C. C. (2020). Effect of Workplace Violence on Turnover Intention: The Mediating Roles of Job Control, Psychological Demands, and Social Support. *INQUIRY: The Journal of Health Care Organization, Provision, and Financing*, 57(X), 1–11. <https://doi.org/10.1177/0046958020969313>
- Zeng, Y., Zhang, Q., Xiao, J., Qi, K., Ma, A., & Liu, X. (2023). The Relationship between Job Demands and Turnover Intention among Chinese Prison Officers during the COVID-19 Pandemic: A Moderated Mediation Model. *Behavioral Sciences*, 13(7). <https://doi.org/10.3390/bs13070558>

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(September), 1–9<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1008142>