

# **MENURUNKAN *INTENTION TO QUIT* KARYAWAN MILENIAL MELALUI MODERASI *COWORKER* DAN *ORGANIZATIONAL SUPPORT***

M.Derry Emil Salim

Universitas Banten Jaya

Email: [derryemilsalim@unbaja.ac.id](mailto:derryemilsalim@unbaja.ac.id)

## **ABSTRAK**

Keinginan karyawan keluar dari pekerjaannya merupakan permasalahan serius yang kini banyak dihadapi oleh perusahaan *startup* di Indonesia. Penelitian ini merumuskan masalah bagaimana pengaruh *abusive supervision* dan *psychological distress* terhadap *intention to quit* dengan *coworker support* dan *organizational support* sebagai pemoderasi pada karyawan milenial di perusahaan *startup* Jakarta. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan jumlah sampel diambil sebanyak 196 responden menggunakan teknik *purposive sampling*. Analisis data menggunakan model SEM-PLS yang dilakukan melalui uji model pengukuran, uji model struktural dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *abusive supervision* dan *psychological distress* berpengaruh positif terhadap *intention to quit*. Dalam penelitian ini *coworker support* memberikan efek moderasi yang memperkuat *abusive supervision* terhadap *intention to quit*, dan memperlemah *psychological distress* terhadap *intention to quit*. Bertolak belakang dengan *organizational support* yang terbukti memberikan efek moderasi yang memperlemah pengaruh *abusive supervision* terhadap *intention to quit*, namun memperkuat pengaruh *psychological distress* terhadap *intention to quit*.

**Kata kunci:** *Abusive Supervision, Psychological Distress, Coworker Support, Organizational Support, dan Intention to Quit*

## **ABSTRACT**

*The desire of employees to leave their jobs is a serious problem that is now faced by many startup companies in Indonesia. This study formulates the problem of how the influence of abusive supervision and psychological distress on the intention to quit with coworker support and organizational support as moderators for millennial employees at startup companies in Jakarta. The study used a quantitative approach, with a total sample of 196 respondents using purposive sampling technique. Data analysis using the SEM-PLS model was carried out through measurement model testing, structural model testing and hypothesis testing. The results of this study prove that abusive supervision and psychological distress have a positive effect on intention to quit. In this study, coworker support provided a moderating effect that strengthened the influence of abusive supervision on intention to quit, while weakening the effect of psychological distress on intention to quit. Contrary to organizational support which is proven to have a moderating effect, it weakens the effect of abusive supervision on intention to quit, but strengthens the effect of psychological distress on intention to quit.*

**Keywords:** *Abusive Supervision, Psychological Distress, Coworker Support, Organizational Support, and Intention to Quit*

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Banyaknya perusahaan *startup* di Indonesia yang hadir dan meramaikan persaingan bisnis di bidang teknologi mendorong banyak tenaga kerja yang mulai melirik industri tersebut sebagai tempat mereka bekerja. Hal ini didukung oleh pertumbuhan pengguna internet yang sangat pesat dalam 5 tahun terakhir, dimana pada tahun 2019-2020 Q2 pengguna internet berjumlah 196,71 juta (73,71%) dari 266,91 juta jiwa (APJII, 2020). Data tersebut telah tumbuh 25,53 (8,9%) juta jiwa dibandingkan tahun 2018 dan 27,91 (10,12%) juta jiwa dibandingkan tahun 2017 (APJII, 2017, 2018). Hal ini mendorong munculnya banyak perusahaan *startup* baru dibidang teknologi dari berbagai macam bidang mulai dari pertanian, kesehatan, edukasi, perjalanan dan akomodasi, *e-commerce* sampai finansial.

Fenomena perusahaan *startup* juga mendorong banyak anak muda khususnya generasi milenial memilih bekerja pada perusahaan tersebut dibandingkan perusahaan di industri padat modal ataupun korporasi. Hal ini didukung oleh laporan Mikti (2021) yang mengklaim bahwa mayoritas karyawan pada perusahaan *startup* didominasi oleh orang-orang yang berada pada rentang usia 17-39 tahun, dimana generasi Z (17-25 tahun) sebanyak 49,60% dan generasi milenial atau Y (26-39 tahun) sebanyak 46,90%. Data ini menguatkan pendapat bahwa anak muda lebih memilih perusahaan *startup* sebagai tempat bekerja dibandingkan perusahaan lain karena lebih dari 95% karyawan yang bekerja adalah anak muda. Penyebab generasi muda lebih memilih perusahaan *startup* antara lain fleksibilitas kerja, kesempatan belajar yang lebih besar, kebebasan untuk menuangkan ide dan atmosfer kerja yang kasual (Kumparan.com,2017).

Berdasarkan hasil survei Kemenaker dengan Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) dan Lembaga Demografi Universitas Indonesia menemukan bahwa perusahaan memilih melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) karyawan akibat terdampak pandemi (Karunia, 2020). Lebih jauh, 13,9% perusahaan mengurangi jumlah karyawannya, 46,9% perusahaan merumahkan karyawannya, dan 36,5% perusahaan tidak menambah ataupun mengurangi jumlah karyawannya. Berbanding terbalik dengan perusahaan *startup*, dimana perusahaan *startup* terus mengalami pertumbuhan yang signifikan dengan menambah jumlah

karyawan secara masif selama kondisi pandemi covid-19.

Hasil survei yang dilakukan Revou pada tahun 2021 menunjukkan bahwa selama periode April 2020 sampai April 2021 jumlah karyawan di perusahaan teknologi mengalami peningkatan yang sangat signifikan. Perusahaan yang bergerak dibidang *healthcare* bertumbuh sebesar 26%, bidang *edutech* bertumbuh sebesar 21%, bidang *e-commerce* dan transportasi bertumbuh sebesar 14%, bidang *fintech* bertumbuh sebesar 4%. Sayangnya, bidang travel mengalami penurunan sebesar 14% yang disebabkan pembatasan aktivitas dan kegiatan masyarakat selama masa pandemi Covid-19.

Tingginya minat tenaga kerja untuk bekerja di perusahaan *startup* di tengah pandemi Covid-19 seolah bertolak belakang dengan kondisi korporasi yang banyak melakukan aksi pengurangan tenaga kerja untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaannya. Zenius yang tercatat sebagai TOP 1 dengan pertumbuhan karyawan tertinggi 2021, justru mengumumkan adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap 25 % karyawannya atau lebih dari 200 karyawan di awal tahun 2022. Tidak jauh berbeda dengan LinkAja yang juga melakukan reorganisasi sehingga berdampak pada PHK kurang dari 200 karyawan (Bisnis.com, 2022).

Fenomena tersebut menunjukkan bahwa tidak semua perusahaan *startup* yang mengalami pertumbuhan karyawan cukup tinggi dijamin memiliki masa depan yang baik. Dari 10 perusahaan teknologi yang mengalami pertumbuhan jumlah tenaga kerja terbanyak selama tahun 2020-2021 sebagaimana ditunjukkan Tabel 1.1, hanya ada 4 perusahaan yang masuk dalam kategori 10 besar perusahaan dengan tingkat kebahagiaan karyawan pada tahun 2021 yaitu DANA, Tiket, Zalora dan Tokopedia (Revou, 2021c). Oleh karena itu, perusahaan dengan pertumbuhan jumlah karyawan yang tinggi belum tentu memiliki lingkungan dan tempat yang dapat membuat mereka merasa bahagia. Sebaliknya, perusahaan *startup* mungkin memiliki lingkungan dan budaya kerja yang buruk yang memberikan dampak negatif bagi karyawan.

Tingginya tingkat pertumbuhan jumlah karyawan dan indeks kebahagiaan karyawan bekerja pada perusahaan *startup* tidak berbanding lurus dengan harapan dan impian para karyawan ketika bekerja di perusahaan *startup*. Disatu sisi perusahaan *startup* menawarkan pertumbuhan kompetensi dan skill yang

signifikan, tetapi disisi lain bekerja pada perusahaan *startup* memberikan dampak negatif seperti gangguan mental, bunih diri dan mengundurkan diri (Prihadi, 2017; Wartaekonomi, 2019). Hal ini disebabkan karena sistem kerja yang sangat cepat dan dinamis sehingga membuat ritme pekerjaan menjadi sangat cepat dengan tujuan untuk melakukan inovasi dan eksplorasi terhadap ide dan fitur baru (Revou, 2021c; Ryza, 2019). Karyawan menilai kondisi tersebut sebagai suatu hal negatif yang menjadi tekanan kerja dan masalah kesehatan mental dalam hidup (Ryza, 2019).

Isu kesehatan mental menjadi topik penting bagi pekerja di era digital, karena perusahaan *startup* dianggap memiliki ritme kerja dengan cepat yang didorong oleh inovasi dan kreativitas, tapi memberikan dampak gangguan mental (Ryza, 2019). Gangguan mental tersebut menjadi tekanan tersendiri bagi karyawan ketika bekerja karena *deadline* menumpuk, meeting tidak berkesudahan, perdebatan tanpa hasil antar divisi dan lain sebagainya. Dengan begitu, karyawan cenderung mengalami masalah gangguan mental akibat tuntutan pekerjaan dan tekanan dari atasan, tumpukan pekerjaan, notifikasi diluar jam kerja, konflik dengan rekan kerja dan lingkungan kerja serta bekerja lebih banyak dan diluar *job desk* posisi mereka (Halodoc, 2018; Ryza, 2019), sehingga tuntutan untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut menjadi tekanan tersendiri bagi pekerja khususnya di *startup*. Hal ini juga didukung oleh temuan *Business Insider* yang menemukan bahwa 46% karyawan mengundurkan diri karena merasa tidak puas dan kecewa dengan ketidaksejajaran antara persyaratan pekerjaan dengan pekerjaan yang mereka inginkan (Wartaekonomi, 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh (Pradhan & Jena, 2017, Seo & Chung, 2019; Tews & Stafford, 2020) menemukan bahwa perilaku *abusive supervision* memiliki pengaruh positif terhadap niat untuk berhenti. Hal ini menandakan bahwa ketika mereka menilai dan merasakan bahwa atasan mereka berlaku kasar cenderung mendorong mereka untuk berhenti bekerja dari perusahaan tersebut dan mencari peluang pekerjaan ditempat lain. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Mathieu & Babiak (2016); Dewi et al., (2020) menemukan *abusive supervision* memiliki pengaruh negatif terhadap niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya. Lebih jauh, penelitian yang dilakukan (Susanto et al., 2019; Yulmia & Putra, 2020) menemukan bahwa perilaku *abusive supervision* tidak memiliki pengaruh terhadap

niat untuk berhenti.

Perbedaan hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa terjadi inkonsistensi hasil penelitian terkait dampak *abusive supervision* terhadap niat karyawan untuk berhenti. Perilaku *abusive* yang dilakukan atasan selama ini cenderung memberikan dampak negatif berupa tingginya keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya, karena merasa tidak tahan dengan tekanan dan sikap atasan. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian dengan memasukkan beberapa variabel lain yang dapat merubah dampak negatif dari *abusive supervision* tersebut. Pada penelitian ini dimasukkan dua variabel moderasi yaitu *coworker support* dan *organizational support* yang menurut beberapa penelitian sebelumnya ditemukan mampu mengatasi dampak *abusive supervision* terhadap *intention to quite* (Kim, *et al.*, 2015; Revou, 2021; Lee, 2021; Arshad *et al.*, 2021; Pradhan & Jena, 2018).

Individu berupaya untuk mencari sumber daya yang mereka hargai yang dalam hal ini adalah dukungan rekan kerja dan dukungan organisasi sebagai salah satu alternatif untuk mengatasi tekanan yang mereka hadapi di tempat kerja. Penelitian (Lee, 2021) menyatakan jika tidak ada dukungan sosial di lingkungan kantor dapat menyebabkan karyawan merasa jengkel, kehilangan, ketidakpastian dan kekecewaan. Kim *et al.*, (2015) menemukan bahwa dukungan rekan kerja memberikan dampak untuk mengatasi tekanan di tempat kerja meskipun dukungan tersebut tidak lebih besar jika dibandingkan dengan dukungan supervisor. Tempat kerja yang mendukung dapat menumbuhkan rasa kebersamaan, kepercayaan dan nilai yang sama antar rekan kerja sehingga dapat membantu mereka mengatasi tekanan dalam bekerja khususnya dalam konteks *abusive supervision* (Arshad *et al.*, 2021; Kim *et al.*, 2015; Pradhan & Jena, 2018b).

Penelitian (Lopes *et al.*, 2019) menemukan bahwa dukungan organisasi dapat membantu karyawan dalam mengatasi dampak *abusive supervision* dan akan menjadi buruk apabila dukungan yang dirasakan karyawan terhadap organisasinya hanya sedikit. Menurut Pradhan & Jena (2018a) dukungan organisasi harus ditingkatkan untuk mengurangi akibat dari perilaku *abusive supervision*, sehingga dapat membantu karyawan mengatasi tekanan interpersonal seperti pengawasan yang kasar dengan cara yang lebih percaya diri dan efektif. Organisasi yang memberikan dukungan kepada karyawan memiliki kemungkinan lebih besar untuk

mengurangi tekanan yang dialami karyawan di tempat kerja dan pada akhirnya meningkatkan keinginan karyawan untuk tetap bekerja pada perusahaan tersebut (Tetteh et al., 2020). Kim et al., (2015) juga menemukan bahwa dukungan organisasi memainkan peran penting sebagai pemoderasi dalam mengatasi perilaku *abusive supervision* sebagai penghambat karyawan melakukan *knowledge sharing*.

Merupakan hal penting untuk memahami dampak *abusive supervision* dan *psychological distress* di dalam organisasi bagi karyawan, khususnya pada aspek *intention to quit* karyawan milenial yang bekerja di perusahaan *startup* di Indonesia. Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa faktor dukungan menjadi salah satu alternatif untuk mengatasi atau mengurangi dampak *abusive supervision* yang terjadi di tempat kerja, baik dukungan dari rekan kerja ataupun dari organisasi itu sendiri. Lebih jauh, faktor dukungan juga menjadi salah cara untuk bagi karyawan dalam mengatasi masalah tekanan psikologis yang mereka rasakan di tempat kerja dan membuat mereka bertahan di organisasi. Sayangnya, belum banyak penelitian yang dipublikasikan dan menekankan peran moderasi *coworker* dan *organizational support* pada hubungan *abusive supervision* dan *psychological distress* terhadap *intention to quit*. Oleh karena itu, penelitian ini juga mencoba mengeksplor peran moderasi dari dukungan rekan kerja dan dukungan organisasi untuk mengatasi masalah *abusive supervision* dan *psychological distress* khususnya di Indonesia.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### ***Intention To Quit***

*Intention to quit* (niat untuk berhenti) didefinisikan sebagai penilaian subjektif karyawan terkait kemungkinan meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja dalam waktu dekat (Carmeli & Weisberg, 2016). Lebih jauh, beberapa peneliti juga mendefinisikan niat untuk berhenti sebagai penilaian subjektif karyawan tentang kemungkinan mereka meninggalkan organisasi dalam jangka pendek (Theron et al., 2014), dan sebagai keadaan psikologis karyawan yang ingin meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja saat ini (Seo & Chung, 2019).

Ketiga pendapat tersebut menekankan bahwa niat untuk berhenti sebagai proses penilaian yang dilakukan karyawan terhadap kondisi organisasinya sebelum mereka mewujudkannya dalam bentuk berhenti dari organisasi yang sebenarnya.

Hal ini didukung oleh pendapat yang mengatakan bahwa niat untuk berhenti dari suatu organisasi sebagai produk akhir dari proses keputusan dalam menentukan keluar atau tidak seseorang organisasi tersebut, dimana konsep tersebut mengadopsi teori *reasoned action* yang berfokus pada siklus sikap niat dan perilaku yang dipopulerkan oleh Fishbein dan Ajzen (Steel, 2012).

Sayangnya, mayoritas organisasi masih banyak berfokus pada perilaku meninggalkan organisasi secara aktual karena mudah bagi organisasi untuk menghitungnya, sehingga membuat mereka tidak melihat pentingnya memahami kejadian sebelum mereka melakukan tindakan tersebut. (Pradhan & Jena, 2018a) mengatakan penting bagi organisasi untuk memahami niat karyawan untuk berhenti karena niat ini mendahului perilaku berhenti yang sebenarnya dan niat tersebut dapat diubah dengan melakukan intervensi yang tepat dan pada waktu yang tepat pula. Dengan begitu, niat untuk berhenti cenderung mendorong individu untuk menarik diri dan berfikir untuk berhenti dari perusahaan serta mencari alternatif peluang kerja di tempat lain (Pradhan & Jena, 2017, 2018a). Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa semakin aktif seseorang mencari peluang kerja di tempat lain dapat menjadi tanda-tanda utama mereka telah memiliki niat untuk berhenti dan cenderung mewujudkannya (Jung & Kim, 2012).

### ***Abusive Supervision***

Penilaian individu terhadap perilaku atasannya dapat dikatakan sebagai bentuk *abusive* atau tidak bergantung pada konteks kejadiannya, dan individu yang berbeda juga dapat memberikan penilaian yang berbeda atas perilaku atasannya. Hal ini menandakan bahwa subjektivitas bawahan dalam menilai tindakan tersebut bisa benar dan bisa juga salah tergantung konteks dan situasi yang menggambarkan terjadinya perilaku *abusive* yang ditunjukkan oleh atasan. Penilaian tersebut sangat dipengaruhi oleh karakteristik dari penilai atau bawahan itu sendiri (personaliti, profil demografi) dan konteks penilaian (lingkungan kerja dan persepsi rekan kerja (Pradhan & Jena, 2018a; Tews & Stafford, 2020).

Secara umum, *abusive supervision* dapat dikatakan sebagai bentuk perilaku atasan terhadap bawahannya yang tidak bersahabat di tempat kerja, dimana mereka tanpa perasaan dan sewenang-wenang menggunakan kekuasaan dan otoritas

mereka untuk menganiaya karyawan. Perilaku tersebut dapat dilihat baik secara non verbal dan non physical verbal seperti mengintimidasi bawahan, mempermalukan bawahan di depan umum, menyalahkan bawahan atas kesalahan yang tidak mereka lakukan, mengatakan bawahan bodoh, mengatakan tidak kompeten, menyerang privasi bawahan, mendiamkan bawahan, tidak menghargai usaha bawahan, menahan informasi yang dibutuhkan, tidak mengizinkan bawahan berinteraksi dengan rekan kerjanya, berbohong kepada bawahan, dan menunjukkan kemarahan kemarahan secara verbal dan nonverbal tanpa alasan seperti membuat komentar negatif, bersikap kasar, menghina, berteriak dan menjerit (Wulani et al., 2014). Oleh karena itu, penelitian ini mengkonsepkan *abusive supervision* sebagai pemicu tekanan interpersonal yang dapat mempengaruhi kehidupan profesional dan pribadi bawahan melalui bentuk-bentuk perlakuan buruk di tempat kerja dengan memberikan dampak negatif pada kesehatan, kesejahteraan, dan kinerja korban (Pradhan & Jena, 2018a).

*Abusive supervision* merupakan konstruk yang sifatnya unidimensional yang menggambarkan *abuse* non fisik dan tindakan yang berkaitan dengan non fisik. Sedangkan, (Mitchell & Ambrose, 2017) menggambarkan *abusive supervision* dalam 2 bentuk yaitu *active interpersonal abuse* dan *passive act of abuse*, dimana keduanya berfokus pada aspek agresi atau serangan yang ditujukan kepada bawahan. Perilaku *abusive* yang tunjukkan oleh atasan terhadap bawahan memiliki kecenderungan bergantung pada budaya yang ada di negara tersebut, dimana negara dengan budaya *power distance* yang tinggi perilaku *abusive* cenderung lebih besar terjadi (Hofstede et al., 2010).

### ***Psychological Distress***

Menurut (Kalyar et al., 2021) *psychological distress* (tekanan psikologis) merupakan bentuk perasaan negatif atau tidak menyenangkan yang disebabkan oleh kecelakaan tertentu dalam hidup. Hal ini menunjukkan bahwa tekanan psikologis merupakan bentuk ekspresi individu atas perasaan negatif yang disebabkan oleh kejadian buruk yang mereka alami. Kejadian tersebut meliputi kecemasan, depresi, stres, motivasi rendah, kebingungan, penarikan diri, keputusan, dan gangguan. Lebih jauh, tekanan psikologis dalam bentuk kecemasan atau depresi terkait dengan



kognisi dan otak yang merasa terancam akan menutup proses berfikir yang kompleks dan berfokus pada perasaan sebaliknya (Kalyar et al., 2021).

Restubog et al., (2011) mendefinisikan *psychological distress* sebagai “a mental state characterized by negative thoughts and feelings related to anxiety, fear, or depression”. Definisi tersebut menunjukkan bahwa tekanan psikologis merupakan kondisi dimana individu mengalami gangguan mental yang ditandai dengan munculnya pikiran dan perasaan negatif yang berhubungan dengan kecemasan, ketakutan atau depresi. Roberts et al., (2010) mengatakan tekanan psikologis merupakan keadaan mental yang merugikan yang ditandai dengan suasana hati negatif dan malaise yang tidak sesuai dengan penyakit mentalklinis. Hal ini menandakan bahwa tekanan psikologis merupakan bentuk ekspresi individu yang tercermin dari perasaan dan suasana hati mereka yang bersifat negatif dan secara medis hal tersebut tidak akan terdeteksi sebagai suatu penyakit.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa tekanan psikologis merupakan bentuk kondisi mental seseorang yang ditandai dengan adanya pikiran dan perasaan negatif yang disebabkan oleh kejadian tertentu yang dialaminya. Contohnya, dalam konteks pekerjaan karyawan yang mengalami *abusive supervision* cenderung mengalami masalah tekanan psikologis, dimana karyawan yang kesulitan mengatasinya akan mengekspresikannya dalam bentuk emosi negatif dan menjauh dari sumber ketakutan dan frustrasi tersebut (Restubog et al., 2011). Sedangkan karyawan yang tidak mengalami kesulitan dalam mengatasi masalah tersebut akan membalas perilaku tersebut secara langsung kepada atasannya. Dengan begitu, isu kesehatan mental menjadi topik penting khususnya bagi karyawan pada generasi milenial yang cenderung rentan terhadap tekanan karena mereka memiliki karakteristik seperti tidak sabaran, mudah stress dan dianggap tidak loyal (Kemenkeu RI, 2021).

### ***Coworker Support***

Dukungan rekan kerja merupakan keyakinan yang dibangun seorang karyawan terhadap rekan kerjanya yang dapat memberikan bantuan terhadap masalah yang dihadapi. Pradhan & Jena (2018b) mengatakan bahwa *coworker support* merupakan bentuk dukungan sosial di dalam organisasi, dimana dukungan

tersebut mengacu pada perilaku yang mencakup membantu orang lain, menunjukkan rasa hormat dan perhatian kepada orang lain di tempat kerja, dll. Dukungan sosial tersebut ditunjukkan melalui rasa saling percaya, komunikasi terbuka dan pemberdayaan menimbulkan rasa stabilitas dan perasaan aman, sebaliknya jika dukungan dan otonominya kurang dapat menyebabkan rendahnya keamanan psikologis dan emosinegatif di tempat kerja (Lee, 2021). Dengan begitu, dukungan tersebut dapat berasal dari rekan kerja ataupun atasan yang statusnya sebagai rekan kerja di dalam organisasi.

Dukungan sosial yang diberikan oleh rekan kerja dibedakan ke dalam dua kelompok yaitu dukungan instrumental seperti memberikan bantuan keuangan, berbagi informasi dan sumber daya penting, dan dukungan emosional seperti memberikan dukungan emosional, menawarkan simpati, mendukung ide-ide seseorang. Rousseau et al., (2019) juga membedakan bahwa dukungan rekan kerja terdiri atas dukungan emosional dimana rekan kerja bertindak sebagai pendengar yang baik dan menunjukkan empati, cinta, dan perhatian satu sama lain, dan dukungan instrumental dimana rekan kerja membantu penyelesaian tugas. Lebih jauh, beberapa penelitian lainnya juga mengatakan bahwa bantuan yang ditawarkan rekan kerja lebih bersifat dukungan khusus seperti dukungan instrumental dan emosional (Kim & Yun, 2015).

Secara umum, dukungan rekan kerja dapat memberikan dampak positif dalam penanggulangan masalah yang dihadapi oleh karyawan dalam bekerja (Kim et al., 2015; Pradhan & Jena, 2018b), dan dukungan rekan kerja menimbulkan perasaan positif dan harga diri yang meningkatkan kapasitas karyawan untuk menghadapi tantangan organisasi (Rousseau et al., 2019). Penelitian ini mencoba menggabungkan dua elemen yang ada dalam dukungan rekan kerja yaitu dukungan instrumental dan dukungan emosional. Hal ini disebabkan karena dukungan rekan kerja secara instrumental dapat membantu karyawan dalam penyelesaian pekerjaan, sedangkan dukungan rekan kerja secara emosional dapat membantu karyawan dalam mengatasi dan mengurangi tekanan yang dialami di tempat kerja khususnya dalam konteks *abusive supervision* (Kim et al., 2015).

### ***Organizational Support***

Menurut (Eisenberger et al., 2020) *organizational support* merupakan

keyakinan yang dibangun oleh karyawan bahwa tempat mereka bekerja menghargai kontribusi pekerjaan dan peduli tentang kesejahteraan mereka. Dengan begitu, semakin organisasi menunjukkan kepeduliannya terhadap para karyawan maka mereka akan membentuk pandangan dan penilaian yang positif terhadap organisasinya. Sebaliknya jika organisasi tidak menunjukkan kepedulian dan penghargaan terhadap kontribusi yang diberikan karyawan maka mereka cenderung akan memberikan penilaian yang negatif terhadap organisasi.

*Organizational support* dapat diperankan oleh supervisor karena mereka bertindak sebagai agen organisasi yang bertanggung jawab secara langsung dan mengevaluasi kinerja bawahan. Dengan begitu, bawahan dapat menilai dan memiliki kepercayaan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli tentang kesejahteraan mereka mungkin dengan tindakan dan perlakuan supervisor yang cenderung ke arah mereka. Hal ini disebabkan karena karyawan memandang organisasi sebagai makhluk hidup yang memiliki tujuan dan niat (Eisenberger et al., 2020). Dengan demikian, karyawan memiliki penilaiannya sendiri terhadap dukungan organisasi sebagai dasar perlakuan organisasi di masa lalu baik menguntungkan atau tidak menguntungkan bagi karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini mencoba memprediksi hubungan antar variabel dengan menguji pengaruh variabel *abusive supervision* terhadap *psychological distress* dan *intention to quit*, serta menguji peran moderasi dari *coworker support* dan *organizational support* pada hubungan tersebut khususnya pada konteks generasi milenial di perusahaan *startup* Indonesia. Pada penelitian ini terdapat dua variabel independen yaitu *abusive supervision* dan *psychological distress*. Variabel moderasi, adalah variabel yang memiliki pengaruh kontinjensi yang kuat terhadap hubungan antara variabel independen dan dependen, yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan kedua variabel tersebut (Sekaran & Bougie, 2016). Penelitian ini memiliki dua variabel moderasi yaitu *coworker support* dan *organizational support*.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan-perusahaan *startup* (*startup*) teknologi yang berasal dan beroperasi di Indonesia seperti Traveloka, Shopee, Kopi Kenangan, Shipper, Flip, Tokopedia, investree, sociolla, Ruangguru dan lain sebagainya. Pada tahun 2018, Mikti mencatat ada 29.000 karyawan yang berkerja di perusahaan *startup* (Mikti, 2018). Sampel penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik *purposive sampling* karena peneliti memberikan kriteria-kriteria tertentu pada menjadikan anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel dengan tujuan membantu peneliti untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan (Cooper & Schindler, 2014). Penelitian ini menetapkan kriteria untuk menjadikan seseorang sebagai sampel penelitian, yaitu:

1. Karyawan bekerja di perusahaan *startup* Indonesia yang beroperasi di wilayah Jakarta
2. Karyawan telah bekerja minimal 1 tahun
3. Karyawan berusia pada rentang usia 26-39 tahun (generasi milenial)

Menurut (Ghozali & Fuad, 2015) ukuran sampel suatu penelitian menggunakan perbandingan 5-10 kali jumlah observasi untuk setiap *estimated parameter* atau indikator yang dipakai. Berdasarkan acuan tersebut melihat bahwa penelitian ini menggunakan alat analisis data dengan permodelan SEM PLS dengan jumlah menggunakan 5 konstruk dan 28 indikator. Diketahui jumlah sampel penelitian ini yaitu  $7 \times 28 = 196$  responden. Oleh karenan itu, penelitian mensyaratkan penelitian ini memiliki minimal jumlah sampel sebanyak 196 responden.

Penelitian ini menggunakan data primer sebagai data penelitian berupa respon atas kuesioner yang disebarkan oleh peneliti kepada orang-orang yang masuk dalam kriteria reponden. Penelitian ini menggunakan metode analisis *structural equation model* (SEM) yang berbasis varians yaitu *partial least square* (SEM-PLS) dengan *software* SmartPLS.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Uji Model Pengukuran**

Pengujian model pengukuran ditujukan untuk mengetahui apakah instrumen

pada penelitian ini sudah validitas dan reliabel untuk mengukur variabel yang dimaksud. Indikator dinyatakan valid apabila memperoleh nilai *outer loading* > 0.7. Pada penelitian ini nilai *outer loading* diperoleh dari estimasi model pengukuran sebagai berikut:

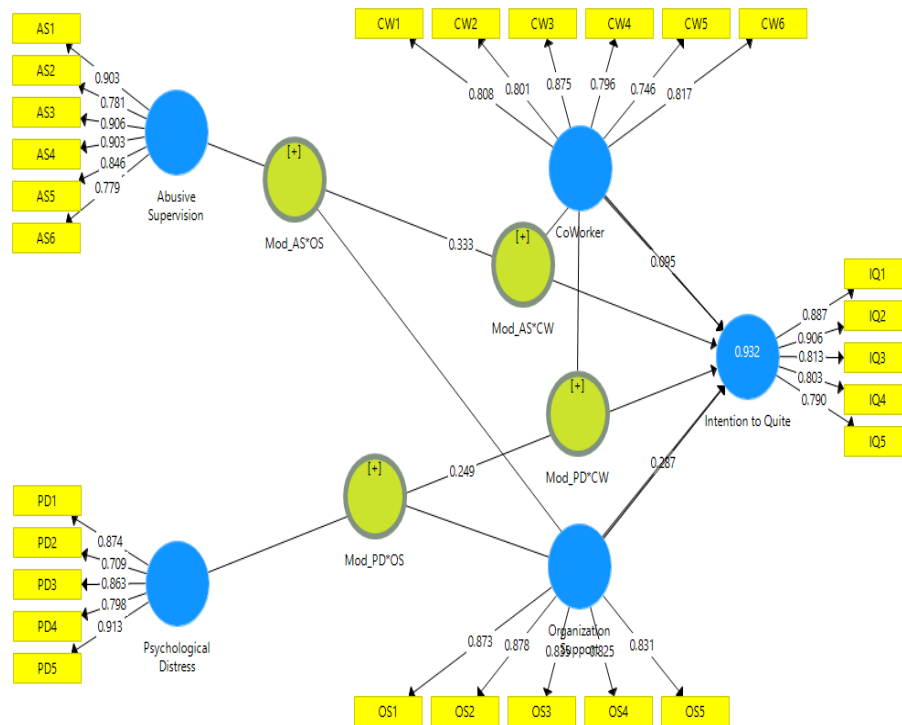
**Tabel 1. Nilai Outer Loading**

	<i>Abusive Supervision</i>	<i>CoWorker</i>	<i>Intention to Quite</i>	<i>Organization Support</i>	<i>Psychological Distress</i>
AS1	<b>0.903</b>				
AS2	<b>0.781</b>				
AS3	<b>0.906</b>				
AS4	<b>0.903</b>				
AS5	<b>0.846</b>				
AS6	<b>0.779</b>				
CW1		<b>0.808</b>			
CW2		<b>0.801</b>			
CW3		<b>0.875</b>			
CW4		<b>0.796</b>			
CW5		<b>0.746</b>			
CW6		<b>0.817</b>			
IQ1			<b>0.887</b>		
IQ2			<b>0.906</b>		
IQ3			<b>0.813</b>		
IQ4			<b>0.803</b>		
IQ5			<b>0.789</b>		
OS1				<b>0.871</b>	
OS2				<b>0.880</b>	
OS3				<b>0.833</b>	
OS4				<b>0.821</b>	
OS5				<b>0.831</b>	
OS6				<b>-0.163</b>	
PD1					<b>0.874</b>
PD2					<b>0.709</b>
PD3					<b>0.863</b>
PD4					<b>0.798</b>
PD5					<b>0.913</b>

Sumber: data diolah, 2022.

Menurut Ghozali (2018), tingkat validitas instrument dalam penelitian menggunakan SEM-PLS tahap awal memiliki batas kritis *outer loading* harus diatas

0.5 – 0.7. Merujuk pada pendapat ini, perolehan *outer loading* paling rendah indikator pada semua variabel penelitian sebagaimana telah dijelaskan ada yang menunjukkan  $< 0.5$  yaitu OS6. Dengan demikian indikator tersebut harus dikeluarkan dalam model dan selanjutnya dilakukan pengujian ulang pada model pengukuran sehingga menghasilkan model akhir sebagai berikut :



**Gambar 1. Hasil Uji Outer Model**

Sumber : output PLS, 2022.

Dari gambar tersebut dapat terlihat bahwa seluruh indikator yang diukur telah memiliki *outer loading*  $> 0,7$  sehingga dinyatakan memenuhi asumsi validitas konvergen. Adapun untuk meyakinkannya, juga dilihat peroleh nilai *cronbach alpha*, *composite reliability* dan *AVE*/

**Tabel 2**

**Construct Reliability dan Validity**

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
<i>Abusive Supervision</i>	<b>0.925</b>	<b>0.942</b>	<b>0.731</b>
<i>CoWorker</i>	<b>0.894</b>	<b>0.918</b>	<b>0.653</b>

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
<i>Intention to Quite</i>	<b>0.896</b>	<b>0.923</b>	<b>0.707</b>
<b>Mod_AS*CW</b>	<b>1.000</b>	<b>1.000</b>	<b>1.000</b>
<b>Mod_AS*OS</b>	<b>1.000</b>	<b>1.000</b>	<b>1.000</b>
<b>Mod_PD*CW</b>	<b>1.000</b>	<b>1.000</b>	<b>1.000</b>
<b>Mod_PD*OS</b>	<b>1.000</b>	<b>1.000</b>	<b>1.000</b>
<i>Organization Support</i>	<b>0.801</b>	<b>0.875</b>	<b>0.603</b>
<i>Psychological Distress</i>	<b>0.889</b>	<b>0.919</b>	<b>0.696</b>

Sumber : data diolah, 2022.

Pada Tabel 2 terlihat bahwa nilai AVE seluruh variabel penelitian, termasuk efek moderasi yang diberikan telah lebih dari batas kritis 0,5. Dengan demikian hasil tersebut semakin membuktikan bahwa variabel telah memenuhi asumsi validitas konvergen. Adapun berdasarkan nilai *cronbach alpha* dan *composite reliability* diketahui seluruh variabel juga telah memenuhi asumsi reliabilitas konstruk yang baik, karena *cronbach alpha* > 0,6 dan *composite reliability* > 0,7. Hasil ini menunjukkan bahwa instrumen dinyatakan telah memenuhi asumsi validitas dan reliabilitas yang baik.

### Hasil Uji Model Struktural

Pengujian model struktural pada penelitian ini dilakukan mengetahui besarnya hubungan (kausalitas) antar variabel dan kemampuan setiap variabel laten eksogen dalam mempengaruhi variabel laten endogen yang diperoleh dari pengujian *inner model*. Hasil uji *inner model* disajikan sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji Inner Model**

	<i>Intention to Quite</i>
<i>Abusive Supervision</i>	0.333
<i>Psychological Distress</i>	0.249
<b>Mod_AS*CW</b>	0.281
<b>Mod_PD*CW</b>	-0.261
<b>Mod_AS*OS</b>	-0.282
<b>Mod_PD*OS</b>	0.189

Sumber : data diolah, 2022.

Berdasarkan data pada Tabel 4.5 di atas dapat dijelaskan analisa hasilnya:

1. Diketahui *path coefficient abusive supervision* terhadap *Intention to quite* diperoleh sebesar 0,333. Hasil ini menunjukkan *abusive supervision* memiliki hubungan yang positif dengan *intention to quite* sebesar 0,333 satuan, yang artinya *abusive supervision* akan memberikan peningkatan pada *intention to quite* sebesar 0,333 satuan apabila terjadi peningkatan pada nilainya.
2. Diketahui *path coefficient psychological distress* terhadap *Intention to quite* diperoleh sebesar 0,249. Hasil ini menunjukkan *psychological distress* memiliki hubungan yang positif dengan *intention to quite* sebesar 0,249 satuan, yang artinya *psychological distress* akan memberikan peningkatan pada *intention to quite* sebesar 0,249 satuan.
3. Diketahui *path coefficient* moderasi *coworker support* pada pengaruh *abusive supervision* terhadap *Intention to quite* diperoleh sebesar 0,281. Hasil ini menunjukkan interaksi *coworker support* dan *abusive supervision* memiliki hubungan yang positif dengan *intention to quite* sebesar 0,281 satuan, yang artinya adanya *coworker support* akan meningkatkan *abusive supervision* yang berdampak pada peningkatan *intention to quite* sebesar 0,281 satuan.
4. Diketahui *path coefficient* moderasi *coworker support* pada pengaruh *psychological distress* terhadap *Intention to quite* diperoleh sebesar -0,261 (bernilai negative). Hasil ini menunjukkan interaksi *coworker support* dan *psychological distress* memiliki hubungan yang negatif dengan *intention to quite* sebesar 0,261 satuan, yang artinya adanya *coworker support* akan memperlemah hubungan *psychological distress* yang berdampak pada penurunan *intention to quite* sebesar 0,261 satuan.
5. Diketahui *path coefficient* moderasi *organizational support* pada pengaruh *abusive supervision* terhadap *Intention to quite* diperoleh sebesar -0,282 (bernilai negative). Hasil ini menunjukkan interaksi *organizational support* dan *abusive supervision* memiliki hubungan yang negatif dengan *intention to quite* sebesar 0,282 satuan, yang artinya adanya *organizational support* akan memperlemah hubungan *abusive supervision* yang berdampak pada penurunan *intention to quite* sebesar 0,282 satuan.



6. Diketahui *path coefficient* moderasi *organizational support* pada pengaruh *psychological distress* terhadap *Intention to quite* diperoleh sebesar 0,189. Hasil ini menunjukkan interaksi *organizational support* dan *psychological distress* memiliki hubungan yang positif dengan *intention to quite* sebesar 0,189 satuan, yang artinya *organizational support* akan meningkatkan *psychological distress* yang berdampak pada peningkatan *intention to quite* sebesar 0,189 satuan.

Adapun selanjutnya, hasil pengujian *inner model* juga dapat dilihat dari perolehan nilai *R Square* yang disajikan sebagai berikut:

**Tabel 4**  
**Hasil *R Square***

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
<i>Intention to Quite</i>	0.932	0.929

Sumber : data diolah, 2022.

Menurut data pada di atas diperoleh *R Square Intention to quite* sebesar 0,932. Hasil ini menunjukkan adanya kemampuan dari variabel eksogen yaitu *Abusive Supervision*, *Psychological Distress*, *Mod\_AS\*CW*, *Mod\_PD\*CW*, *Mod\_AS\*OS*, *Mod\_PD\*OS* dalam mempengaruhi variasi pada variabel endogen *Intention to quite* dalam model sebesar 93.2% (0.932 x 100%). Sementara 6.8 % sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

### **Hasil Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilihat dari nilai *path coefficient*, *t statistic* dan *p values* dari uji *bootstrapping* dan membandingkannya dengan nilai *t* tabel sebesar 1,960 pada taraf signifikansi 5%.

**Hipotesis 1:** *Abusive supervision berpengaruh positif terhadap intention to quit karyawan milenial startup Jakarta*

Hasil pengujian hipotesis 1 menunjukkan *path coefficient* pengaruh *abusive supervision* terhadap *intention to quit* pada tingkat signifikansi 5%. Nilai *abusive supervision* terhadap *intention to quite* diperoleh *original sample* sebesar 0.333 pada *t statistics* sebesar 3.856 dan *p value* 0.000. Oleh karena *t statistics* 3.856 > *t*

tabel 1.96 dan  $p$  value  $0.000 < 0.05$  maka hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 diterima, karena *original sample* bernilai positif dan signifikan secara statistik, yang artinya *abusive supervision* terbukti berpengaruh positif terhadap *intention to quit* karyawan milenial *startup* Jakarta.

**Hipotesis 2: *Psychological distress* berpengaruh positif terhadap *intention to quit* karyawan milenial *startup* Jakarta**

Hasil pengujian hipotesis 2 menunjukkan *path coefficient* pengaruh *psychological distress* terhadap *intention to quit* pada tingkat signifikansi 5%. Nilai *psychological distress* terhadap *intention to quite* diperoleh *original sample* sebesar 0.249 pada *t statistics* sebesar 3.187 dan  $p$  value 0.001. Oleh karena *t statistics* 3.187 >  $t$  tabel 1.96 dan  $p$  value  $0.001 < 0.05$  maka hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 2 diterima, karena *original sample* bernilai positif dan signifikan secara statistik, yang artinya *psychological distress* terbukti berpengaruh positif terhadap *intention to quit* karyawan milenial *startup* Jakarta.

**Hipotesis 3: *Coworker support* memoderasi pengaruh *abusive supervision* terhadap *intention to quit* karyawan milenial *startup* Jakarta**

Hasil pengujian hipotesis 3 menunjukkan *path coefficient* moderasi *coworker support* pada pengaruh *abusive supervision* terhadap *intention to quit* pada tingkat signifikansi 5%. Nilai efek moderasi *coworker support* pada pengaruh *abusive supervision* terhadap *intention to quite* diperoleh *original sample* sebesar 0.281 pada *t statistics* sebesar 2.339 dan  $p$  value 0.010. Oleh karena *t statistics* 2.339 >  $t$  tabel 1.96 dan  $p$  value  $0.010 < 0.05$  maka hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 3 diterima, karena *original sample* bernilai positif dan signifikan secara statistik, yang artinya *coworker support* terbukti mampu memoderasi (memperkuat) pengaruh *abusive supervision* terhadap *intention to quit* karyawan milenial *startup* Jakarta.

**Hipotesis 4 : *Coworker support* memoderasi pengaruh *psychological distress* terhadap *intention to quit* karyawan milenial *startup* Jakarta**

Hasil pengujian hipotesis 4 menunjukkan *path coefficient* moderasi

*coworker support* pada pengaruh *psychological distress* terhadap *intention to quit* pada tingkat signifikansi 5%. Nilai efek moderasi *coworker support* pada pengaruh *psychological distress* terhadap *intention to quite* diperoleh *original sample* sebesar -0.261 pada *t statistics* sebesar 2.945 dan *p value* 0.027. Oleh karena *t statistics* 2.945 > *t* tabel 1.96 dan *p value* 0.027 < 0.05 maka hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 4 diterima, karena *original sample* bernilai negatif dan signifikan secara statistik, yang artinya *coworker support* terbukti mampu memoderasi (memperlemah) pengaruh *psychological distress* terhadap *intention to quit* karyawan milenial *startup* Jakarta.

**Hipotesis 5: *Organizational support* memoderasi pengaruh *abusive supervision* terhadap *intention to quit* karyawan milenial *startup* Jakarta**

Hasil pengujian hipotesis 5 menunjukkan *path coefficient* moderasi *organizational support* pada pengaruh *abusive supervision* terhadap *intention to quit* pada tingkat signifikansi 5%. Nilai efek moderasi *organizational support* pada pengaruh *abusive supervision* terhadap *intention to quite* diperoleh *original sample* sebesar -0.282 pada *t statistics* sebesar 2.285 dan *p value* 0.012. Oleh karena *t statistics* 2.285 > *t* tabel 1.96 dan *p value* 0.012 < 0.05 maka hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 5 diterima, karena *original sample* bernilai negatif dan signifikan secara statistik, yang artinya *organizational support* terbukti mampu memoderasi (memperlemah) pengaruh *abusive supervision* terhadap *intention to quit* karyawan milenial *startup* Jakarta.

**Hipotesis 6: *Organizational support* memoderasi pengaruh *psychological distress* terhadap *intention to quit* karyawan milenial *startup* Jakarta**

Hasil pengujian hipotesis 6 menunjukkan *path coefficient* moderasi *organizational support* pada pengaruh *psychological distress* terhadap *intention to quit* pada tingkat signifikansi 5%. Nilai efek moderasi *organizational support* pada

pengaruh *psychological distress* terhadap *intention to quite* diperoleh *original sample* sebesar 0.189 pada *t statistics* sebesar 1.995 dan *p value* 0.028. Oleh karena *t statistics* 1.995 > *t* tabel 1.96 dan *p value* 0.028 < 0.05 maka hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 6 diterima, karena *original sample* bernilai negatif dan signifikan secara statistik, yang artinya *organizational support* terbukti mampu memoderasi (memperkuat) pengaruh *psychological distress* terhadap *intention to quit* karyawan milenial *startup* Jakarta.

### **Pengaruh *Abusive Supervision* Terhadap *Intention To Quit***

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku *abusive supervision* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *intention to quit*, sehingga *abusive supervision* dapat mendorong untuk memunculkan niat individu untuk keluar dari organisasi khususnya bagi karyawan milenial yang bekerja di perusahaan *startup*. Bentuk kekerasan yang dikembangkan oleh (Wulani et al., 2014) dengan menekankan tiga bentuk abuse yaitu *active-angry abuse*, *humiliation-active abuse* dan *passive abuse* yang dilakukan baik secara verbal maupun nonverbal di tempat kerja mampu mendorong individu untuk memiliki niat berhenti dari organisasi tersebut. Hasil pengujian hipotesis ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa *abusive supervision* memberikan pengaruh positif terhadap niat untuk berhenti (Pradhan & Jena, 2017, 2018a, 2018b; Saleem et al., 2021; Seo & Chung, 2019).

Penelitian ini memberikan implikasi bahwa karyawan yang menjadi korban perilaku *abusive supervision* terdorong untuk mempertimbangkan kembali untuk bekerja pada perusahaan tersebut, karena *abusive supervision* merupakan pemicu tekanan interpersonal yang dapat membahayakan sumber daya penting yang dimiliki karyawan (Pradhan & Jena, 2018a) dan mendorong mereka untuk berniat keluar dari organisasi (Pradhan & Jena, 2018b). Dengan begitu, semakin tinggi dampak negatif pada kesehatan, kesejahteraan, dan kinerja karyawan atas perilaku *abusive supervision* (Pradhan & Jena, 2018a; Restubog et al., 2011) akan semakin tinggi juga niat mereka untuk berfikir dan berniat keluar dari organisasi (Pradhan & Jena, 2018b; Saleem et al., 2021)(Saleem et al., 2021), khususnya bagi karyawan milenial yang bekerja pada perusahaan *startup* di Jakarta.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori COR yang menekankan bahwa individu berusaha untuk mendapatkan, mempertahankan dan melindungi sumber daya mereka. Perilaku *abusive supervision* merupakan salah satu faktor yang dapat membuat individu kehilangan sumber dayanya (contohnya, hubungan yang baik dengan atasan), sehingga mereka cenderung meninggalkan organisasi tersebut. Banyak karyawan keluar dari organisasi karena mereka menjadi korban perilaku atasan yang melakukan *abuse*. Lebih jauh, tindakan tersebut diambil karena mereka menghindari orang yang menyakiti mereka, dimana niat karyawan untuk berhenti tinggi ketika perilaku *abusive supervision* yang ditunjukkan oleh atasan juga tinggi.

### **Pengaruh *Psychological Distress* terhadap *Intention To Quit***

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *psychological distress* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *intention to quit*, sehingga *psychological distress* dapat mendorong untuk memunculkan niat individu untuk keluar dari organisasi khususnya bagi karyawan milenial yang bekerja di perusahaan *startup*. Faktor tekanan psikologis seperti perasaan takut, perasaan gelisah, perasaan tidak berharga dan perasaan panik yang dirasakan di tempat kerja mampu mendorong individu untuk memiliki niat berhenti dari organisasi tersebut. Hasil pengujian hipotesis ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa *psychological distress* memberikan pengaruh positif terhadap niat untuk berhenti (Bentley et al., 2021; Zychlinski et al., 2021).

Lingkungan kerja memainkan peran penting dalam menentukan tekanan psikologis di tempat kerja. Dengan begitu, organisasi yang gagal menciptakan lingkungan kerja yang sehat akan membuat karyawan cenderung akan menunjukkan perasaan negatif di tempat kerja. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa karyawan yang mengalami masalah tekanan psikologis di tempat kerja mengakibatkan mereka kehilangan sumber dan mengalami kesulitan untuk mengatasinya sehingga mereka mengekspresikannya dalam bentuk emosi negatif dan memunculkan niat berhenti yang tinggi (Bentley et al., 2021; Restubog et al., 2011). Selain itu, niat untuk berhenti tersebut menjadi tinggi karena karyawan mengeluarkan banyak sumber daya dalam bentuk waktu dan tenaga untuk menghadapi situasi dan kondisi tersebut.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori COR yang menjadi salah satu cara bagi karyawan untuk mengatasi tekanan psikologis, dimana tekanan tersebut berasal dari reaksi mereka terhadap lingkungan yang memberikan ancaman kehilangan sumber daya, kehilangan sumber daya aktual, atau kurangnya perolehan sumber daya setelah investasi sumber daya. Tingginya tekanan psikologis yang dialami karyawan di tempat kerja membuat mereka lebih frustrasi dan tidak puas yang dapat memengaruhi komitmen mereka terhadap organisasi dan membuat mereka memilih meninggalkan organisasi (Alhashmi et al., 2019).

### **Moderasi *Coworker Support* Pada Pengaruh *Abusive Supervision* dan *Psychological Distress* terhadap *Intention To Quit***

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *coworker support* memiliki peran penting dalam memperkuat perilaku *abusive supervision* yang dapat menghasilkan *intention to quit* khususnya karyawan generasi milenial yang bekerja di perusahaan *startup* di Jakarta. Hasil pengujian hipotesis ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa *coworker support* memainkan peran penting dalam mengatasi masalah *abusive supervision* (Kim et al., 2015).

Hasil penelitian ini menemukan peran *coworker support* dalam mengatasi dampak masalah tekanan psikologis yang dirasakan karyawan di tempat kerja yang dapat mendorong individu memiliki *intention to quit* khususnya bagi karyawan generasi milenial yang bekerja di perusahaan *startup* di Jakarta. Hasil pengujian hipotesis ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa *coworker support* memainkan peran penting dalam mengatasi masalah tekanan psikologis di tempat kerja akibat kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat (Bentley et al., 2021; Geldart et al., 2018).

Faktor dukungan rekan kerja yang berasal dari dukungan instrumental seperti membantu pelaksanaan tugas dan pekerjaan, memberikan informasi dan saran terkait pekerjaan, dan dukungan emosional seperti dapat diandalkan, ramah, mendengarkan masalah yang dihadapi, bekerja dengan tujuan yang sama dan saling percaya antar rekan kerja tidak mampu mengatasi dan mengurangi dampak buruk dari perilaku *abusive supervision* dan tekanan psikologis yang di terima karyawan di tempat kerja. Sehingga adanya dukungan rekan kerja yang baik dalam penelitian

justru membuat individu memiliki niat berhenti dari organisasi tersebut khususnya bagi karyawan generasi milenial pada perusahaan *startup* di Jakarta.

Hasil penelitian ini juga tidak sejalan dengan pandangan teori COR yang menekankan bahwa individu akan berupaya mengatasi ancaman kehilangan sumber daya akibat dari perilaku *abusive supervision* dan tekanan psikologis yang dirasakan karyawan di tempat kerja yaitu niat untuk berhenti (Bentley et al., 2021; Pradhan & Jena, 2018a; Zychlinski et al., 2021). Upaya tersebut adalah dukungan sosial dari rekan kerja, dimana rekan kerja membantu karyawan untuk mengatasi *abusive supervision* (Tews & Stafford, 2020), tekanan psikologis (Bentley et al., 2021; Geldart et al., 2018; Lopes et al., 2019; Ngestreini & Budiono, 2021), menimbulkan perasaan positif dan harga diri untuk menghadapi tantangan organisasi.

Hal ini disebabkan karena responden dalam penelitian ini yang merupakan generasi milenial, dimana mereka memiliki karakteristik cenderung rentan terhadap tekanan seperti tidak sabaran, mudah stress dan dianggap tidak loyal (Kemenkeu RI, 2021). Selain itu, generasi milenial lebih mementingkan kepentingan diri sendiri dibandingkan kepentingan bersama, sehingga ketika tempat kerja tidak dapat memenuhi ekspektasi mereka dari aspek gaji, lingkungan kerja dan budaya kerja mereka cenderung akan mengajukan pengunduran diri (alfirdaus, 2022). Hal ini didukung oleh penelitian (Hoole & Bonnema, 2015) yang menemukan bahwa generasi milenial tidak ragu untuk meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja jika lingkungan kerjanya tidak cocok dengan nilai yang mereka miliki. Lebih jauh, penelitian (Tews & Stafford, 2020) menemukan bahwa rekan kerja cenderung memberikan dukungan kepada individu yang mengalami masalah *abuse* dan tekanan psikologis untuk meninggalkan pekerjaan mereka dan mencari pekerjaan lain. Dengan begitu, ketika mengalami tekanan di tempat kerja mereka cenderung terdorong memiliki niat untuk langsung berhenti dari organisasi tersebut.

### **Moderasi *Organizational Support* Pada Pengaruh *Abusive Supervision* dan *Psychological Distress* Terhadap *Intention To Quit***

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *organizational support* memiliki peran penting dalam mengatasi dan mengurangi dampak negatif perilaku *abusive supervision* yang dapat menghasilkan *intention to quit* khususnya karyawan generasi

milenial yang bekerja di perusahaan *startup* di Jakarta. Hasil pengujian hipotesis ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa *organizational support* memainkan peran penting dalam mengatasi masalah *abusive supervision* (Eisenberger et al., 2020; Kim et al., 2015).

Hasil penelitian ini juga menemukan peran *organizational support* dalam memperbesar dampak masalah tekanan psikologis yang dirasakan karyawan di tempat kerja yang dapat mendorong individu memiliki *intention to quit* khususnya bagi karyawan generasi milenial yang bekerja di perusahaan *startup* di Jakarta. Hasil pengujian hipotesis ini bertolak belakang dengan penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa *organizational support* memainkan peran penting dalam mengatasi masalah tekanan psikologis di tempat kerja (Chen & Eyoun, 2021; Loi et al., 2014; Tetteh et al., 2020) dan niat keluar dari organisasi (Sharif et al., 2021; Wang & Wang, 2020).

Faktor dukungan organisasi seperti menghargai kontribusi karyawan, mempertimbangkan tujuan dan nilai karyawan, memberikan bantuan ketika menghadapi masalah, peduli dengan kesejahteraan karyawan, memberi pekerjaan sesuai dengan kemampuan, peduli dengan kepuasan karyawan, bangga dengan pencapaian karyawan, memaafkan kesalahan karyawan, memberikan bantuan yang mendukung karyawan menyelesaikan pekerjaan dan peduli dengan pendapat karyawan. Beberapa faktor dukungan organisasi tersebut mampu mengatasi dan mengurangi dampak buruk dari perilaku *abusive supervision* dan tekanan psikologis yang di terima karyawan di tempat kerja. Sehingga adanya dukungan organisasi yang baik tidak dapat mencegah individu untuk memiliki niat berhenti dari organisasi tersebut khususnya bagi karyawan generasi milenial pada perusahaan *startup*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pandangan teori COR yang menekankan bahwa individu akan berupaya mengatasi ancaman kehilangan sumberdaya akibat dari perilaku *abusive supervision* dan tekanan psikologis yang dirasakan karyawan di tempat kerja yaitu niat untuk berhenti (Bentley et al., 2021; Pradhan & Jena, 2018a; Zychlinski et al., 2021). Upaya tersebut adalah dukungan organisasi karena dapat membantu karyawan dalam mengatasi masalah tekanan interpersonal akibat *abusive supervision* (Kim et al., 2015; Lopes et al., 2019; Pradhan & Jena, 2018a),



tekanan psikologis (Chen & Eyoun, 2021; Rineer et al., 2017; Tetteh et al., 2020) dan niat mereka untuk keluar dari organisasi (Sharif et al., 2021; Wang & Wang, 2020). Hal ini dikarenakan dukungan organisasi mendapatkan sumber daya pengganti atas kehilangan sumber daya yang diakibatkan oleh *abusive supervision* dan *psychological distress*.

Hal ini mungkin disebabkan karena responden dalam penelitian ini tidak merasakan adanya dukungan organisasi yang cukup sehingga membuat mereka merasa bahwa organisasi tidak mendukung pekerjaan mereka. Generasi milenial membutuhkan pengakuan (Devina & Dwikardana, 2019). Lebih jauh, mereka menegaskan bahwa karyawan milenial ingin di dengar, dianggap berguna dan penting di tempat kerja. Hal ini disebabkan karena dukungan organisasi yang dibutuhkan karyawan berguna untuk memenuhi kebutuhan sosioemosional karyawan seperti persetujuan, afiliasi, penghargaan, dan dukungan emosional (Eisenberger et al., 2020). Dengan begitu, ketika mereka tidak mendapatkan dukungan organisasi mereka cenderung akan menilai organisasinya dengan negatif karena tidak menunjukkan kepedulian terhadap karyawannya, sehingga mereka memilih keluar dari organisasi tersebut.

Selain itu, dukungan organisasi sering kali diperankan oleh supervisor karena mereka bertindak sebagai agen organisasi yang bertanggung jawab secara langsung dan mengevaluasi kinerja bawahan (Eisenberger et al., 2020). Dengan begitu, dukungan supervisor dapat menjadi kekuatan untuk membuat karyawan berkomitmen terhadap organisasi karena orang-orang dengan budaya kolektivisme seperti Indonesia merasa atasannya sebagai figur yang dapat membantu mereka mencapai tujuan pribadinya (Astuti & Helmi, 2021). Sayangnya, pada penelitian ini responden generasi milenial yang bekerja di perusahaan *startup* Jakarta rentan menjadi korban perilaku *abusive* dari atasan dan mengalami tekanan psikologis seperti kecemasan, depresi, dan permusuhan.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan, penelitian ini memiliki beberapa simpulan sebagai berikut:

1. *Abusive supervision* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to quit* karyawan milenial pada perusahaan *startup* Kota Jakarta.

2. *Psychological distress* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to quit* karyawan milenial pada perusahaan *startup* Kota Jakarta.
3. *Coworker support* memperkuat pengaruh *abusive supervision* terhadap *intention to quit* karyawan milenial pada perusahaan *startup* Kota Jakarta.
4. *Coworker support* memperlemah pengaruh *psychological distress* terhadap *intention to quit* karyawan milenial pada perusahaan *startup* Kota Jakarta.
5. *Organizational support* memperlemah pengaruh *abusive supervision* terhadap *intention to quit* karyawan milenial pada perusahaan *startup* Kota Jakarta.
6. *Organizational support* memperkuat pengaruh *psychological distress* terhadap *intention to quit* karyawan milenial pada perusahaan *startup* Kota Jakarta.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alfirdaus, Z. (2022, July 3). Generasi Millennial pada Dunia Kerja dan Turnover Rate di Perusahaan. *Binus.Ac.Id.* <https://binus.ac.id/malang/ebc/generasi-millennial-pada-dunia-kerja-dan-turnover-rate-di-perusahaan/>
- Alhashmi, M., Jabeen, F., & Papastathopoulos, A. (2019). Impact of leader – member exchange and perceived organisational support on turnover intention The mediating effects of psychological stress. *Policing*, 42(4), 520–536.
- Annur, C. . (2019). Tingkat Karyawan Mengundurkan Diri di Perusahaan *Startup* Capai 25%. *Katadata.Co.Id.* <https://katadata.co.id/agustiyanti/digital/5e9a4e60af55b/tingkat-karyawan-mengundurkan-diri-di-perusahaan-startup-capai-25>
- Arshad, A., Sun, P. Y. T., & Desmarais, F. (2021). Abusive Supervision and Employee Empowerment: The Moderating Role of Resilience and Workplace Friendship. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 28(4), 479– 494.
- Astuti, T., & Helmi, A. . (2021). Perceived Supervisor Support and Turnover Intention : A Meta-Analysis Study. *Buletin Psikologi*, 29(1), 1–13.
- Bentley, T. ., Teo, S. T. ., Nguyen, D. T. ., Blackwood, K., Catley, B., Gardner, D., Forsyth, D., Bone, K., Tappin, D., D’Souza, N., & Port, Z. (2021). Psychosocial influences on psychological distress and turnover intentions in

- the workplace. *Safety Science*, 137(May), 105200.
- Chen, H., & Eyoun, K. (2021). Do mindfulness and perceived organizational support work? Fear of COVID-19 on restaurant frontline employees' job insecurity and emotional exhaustion. *International Journal of Hospitality Management*, 94(April), 102850.
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2014). Business research methods (12th Edition). In *McGraw Hill* (12th ed.). McGraw Hill.
- Dai, Y. De, Zhuang, W. L., & Huan, T. C. (2019). Engage or quit? The moderating role of abusive supervision between resilience, intention to leave and work engagement. *Tourism Management*, 70, 69–77.
- Devina, & Dwikardana, S. (2019). Indonesian Millennials' Needs In The Workplace Case Study in : PT Akur Pratama. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 15(2), 1–16.
- Fong, L. H. ., Chui, P. M. ., Cheong, I. S. ., & Fong, D. K. . (2018). Moderating effects of social support on job stress and turnover intentions turnover intentions. *JOURNAL OF HOSPITALITY MARKETING & MANAGEMENT*, 27(5), 1–16.
- Geldart, S., Langlois, L., Shannon, H. ., Cortina, L. ., Griffith, L., & Haines, T. (2018). Workplace incivility , psychological distress , and the protective effect of co-worker support. *International Journal of Workplace Health Management*, 11(2), 96--110.
- Ghozali, I., & Fuad. (2015). *Structural Equation Modelling: Teori, Konsep dan Aplikasi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010). *Cultures and organizations : software of the mind : intercultural cooperation and its importance for survival*. McGraw-Hill.
- Hoole, C., & Bonnema, J. (2015). Work engagement and meaningful work across generational cohorts. *Journal of Human Resource Management*, 13(1), 1–11.
- Jaya, I. M. L. . (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif: Teori, Penerapan dan Riset Nyata*. Anak Hebat Indonesia.

- Jung, J., & Kim, Y. (2012). Causes of newspaper firm employee burnout in Korea and its impact on organizational commitment and turnover intention. *International Journal of Human Resource Management*, 23(17), 3636–3651.
- Kalyar, M. N., Saeed, M., Usta, A., & Shafique, I. (2021). Workplace cyberbullying and creativity: examining the roles of psychological distress and psychological capital. *Management Research Review*, 44(4), 607–624.
- Karunia, A. . (2020). Kemenaker: Dampak Corona Dahsyat, 13,9 %Perusahaan Kurangi Karyawan. *Kompas.Com*.  
<https://money.kompas.com/read/2020/07/01/214000326/kemenaker--dampak-corona-dahsyat-13-9-%-perusahaan-kurangi-karyawan>
- Kemenkeu RI. (2021). Menyelami Karakteristik Milenial dalam Dunia Kerja. *Itjen.Kemenkeu.Go.Id*.  
<https://www.itjen.kemenkeu.go.id/#/newsfeed/Menyelami+Karakteristik+Mil enial+dalam+Dunia+Kerja>
- Khan, S. (2015). Abusive supervision and negative employee outcomes: the moderating effects of intimidation and recognition. *Journal of General Management*, 41(1).
- Kim, H. ., Hur, W. ., Moon, T. ., & Jun, J. . (2017). Is all support equal? The moderating effects of supervisor, coworker, and organizational support on the link between emotional labor and job performance. *Business Research Quarterly*, 20(2), 124–136.
- Kim, S. ., Kim, M., & Yun, S. (2015). Knowledge Sharing, Abusive Supervision, and Support: A Social Exchange Perspective. *Group and Organization Management*, 40(5), 599–624.
- Kim, S., & Yun, S. (2015). The effect of coworker knowledge sharing on performance and its boundary conditions: An interactional perspective. *Journal of Applied Psychology*, 100(2), 575–582.
- Kmieciak, R. (2022). Co-worker support , voluntary turnover intention and knowledge withholding among IT specialists : the mediating role of affective organizational commitment. *Baltic Journal of Management*, 17(3), 375–391.

- Kumparan.com. (2017, November 27). Milenial Memilih Bekerja di *Startup*, Apa Alasannya? *Kumparan.Com*. <https://kumparan.com/millennial/milenial-memilih-bekerja-di-startup-apa-alasannya-21dM5TYPuJ>
- Lee, H. (2021). Changes in workplace practices during the COVID-19 pandemic: the roles of emotion, psychological safety and organisation support. *Journal of Organizational Effectiveness*, 8(1), 97–128.
- Lee, H., & Chui, J. (2019). The mediating effect of interactional justice on human resource practices and organizational support in a healthcare organization. *Journal of Organizational Effectiveness*, 6(2), 129–144.
- Loi, R., Ao, O. K. ., & Xu, A. . (2014). International Journal of Hospitality Management Perceived organizational support and coworker support as antecedents of foreign workers ’ voice and psychological stress. *International Journal of Hospitality Management*, 36, 23–30.
- Lopes, B. C., Kamau, C., & Jaspal, R. (2019). Coping With Perceived Abusive Supervision: The Role of Paranoia. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 26(2), 237–255.
- Madarina, A. (2020, June 5). Generasi Milenial, Generasi yang Rentan Terhadap Gangguan Mental. *Sehatq.Com*. <https://www.sehatq.com/artikel/generasi-milenial-generasi-yang-rentan-terhadap-gangguan-mental>
- Mathieu, C., & Babiak, P. (2016). Corporate psychopathy and abusive supervision: Their influence on employees’ job satisfaction and turnover intentions. *Personality and Individual Differences*, 91, 102–106.
- Mikti. (2018). *Mapping & Database Startup Indonesia 2028*. MIKTI (Masyarakat Industri Kreatif Teknologi Informasi dan Komunikasi Indonesia). [https://www.google.co.id/books/edition/MIKTI\\_Mapping\\_Database\\_Startup\\_Indonesia/ABdSEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1](https://www.google.co.id/books/edition/MIKTI_Mapping_Database_Startup_Indonesia/ABdSEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1)
- Mikti. (2021). *Mapping & Database Startup Indonesia 2021*. MIKTI (Masyarakat Industri Kreatif Teknologi Informasi dan Komunikasi Indonesia). [https://www.google.co.id/books/edition/MIKTI\\_Mapping\\_Database\\_Startup\\_Indonesia/-hJSEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1](https://www.google.co.id/books/edition/MIKTI_Mapping_Database_Startup_Indonesia/-hJSEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1)
- Mullen, J., Fiset, J., & Rhéaume, A. (2018). Destructive forms of leadership: The effects of abusive supervision and incivility on employee health and safety.

*Leadership and Organization Development Journal*, 39(8), 946–961

- Pradhan, S., & Jena, L. K. (2017). Effect of abusive supervision on employee's intention to quit and the neutralizing role of meaningful work in Indian IT organizations. *International Journal of Organizational Analysis*, 25(5), 825–838.
- Pradhan, S., & Jena, L. K. (2018a). Emotional intelligence as a moderator in abusive supervision-intention to quit relationship among Indian healthcare professionals. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 10(1), 35–49.
- Pradhan, S., & Jena, L. K. (2018b). Abusive supervision and job outcomes: a moderated mediation study. *Evidence-Based HRM*, 6(2), 137–152.
- Prihadi, S. . (2017, April 27). Diduga Stres Bekerja, Karyawan Uber Bunuh Diri. *CNN Indonesia*.  
<https://www.cnnindonesia.com/teknologi/20170427105021-185-210498/diduga-stres-bekerja-karyawan-uber-bunuh-diri>
- Qian, J., Song, B., & Wang, B. (2017). Abusive supervision and job dissatisfaction: The moderating effects of feedback avoidance and critical thinking. *Frontiers in Psychology*, 8(MAR).
- Restubog, S. L. D., Scott, K. L., & Zagenczyk, T. J. (2011). When Distress Hits Home: The Role of Contextual Factors and Psychological Distress in Predicting Employees' Responses to Abusive Supervision. *Journal of Applied Psychology*, 96(4), 713–729.
- Revou. (2021a). *COVID-19 dan Dampaknya Terhadap Pertumbuhan Karyawan di Perusahaan Teknologi Indonesia*. <https://journal.revou.co/covid-19-tren-perekrutan/>
- Revou. (2021b). Daftar Perusahaan dengan Pertumbuhan Karyawan Tertinggi periode Q3 2021. In *Revou*. <https://journal.revou.co/pertumbuhan-karyawan-q3/>
- Revou. (2021c). *Daftar Perusahaan Teknologi dengan Review Karyawan Terbaik di Indonesia*. <https://journal.revou.co/happiness-index-perusahaan-teknologi/>

- Rineer, J. ., Truxillo, D. ., Bodner, T. ., Hammer, L. ., & Kraner, M. . (2017). The moderating effect of perceived organizational support on the relationships between organizational justice and objective measures of cardiovascular health. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 26*(3), 399–410.
- Roberts, B., Abbott, P., & Mckee, M. (2010). Levels and determinants of psychological distress in eight countries of the former Soviet Union. In *Journal of Public Mental Health* (Vol. 9, Issue 3, pp. 17–26).
- Ryza, P. (2019). Tekanan Kerja dan Kesehatan Mental di Kehidupan *Startup*. *Dailysocial.Id*. <https://dailysocial.id/post/tekanan-kerja-dan-kesehatan-mental-di-kehidupan-startup>
- Saleem, S., Yusaf, S., Sarwar, N., Raziq, M. M., & Malik, O. F. (2021). Linking Abusive Supervision to Psychological Distress and Turnover Intentions Among Police Personnel: The Moderating Role of Continuance Commitment. *Journal of Interpersonal Violence, 36*(9–10), 4451–4471
- Seo, Y., & Chung, S. W. (2019). Abusive Supervision, Psychological Capital, and Turnover Intention: Evidence from Factory Workers in China. *Industrial Realtion, 74*(2), 377–404.
- Simard, K., & Parent-Lamarche, A. (2022). Abusive leadership, psychological well-being, and intention to quit during the COVID-19 pandemic: a moderatedmediation analysis among Quebec’s healthcare system workers. *International Archives of Occupational and Environmental Health, 95*(2), 437–450.
- Singh, B., Selvarajan, T. ., & Solansky, S. . (2019). Coworker influence on employee performance: a conservation of resources perspective. *Journal of Managerial Psychology, 34*(8), 587–600.
- Tetteh, S., Wu, C., Opata, C. ., Agyapong, G. N. Y. ., Amoako, R., & Osei-kusi, F. (2020). Perceived organisational support , job stress , and turnover intention :The moderation of affective commitments. *Journal of Psychology in Africa, 30*(1), 9–16.
- Tews, M. J., & Stafford, K. (2020). The Impact of Abusive Supervision and Constituent Attachment on Entry-Level Employee Turnover. *Journal of*

*Hospitality and Tourism Research*, 44(8), 1318–1334

Wartaekonomi. (2019). *Startup* Teknologi Sering Kehilangan Karyawan Karena Alasan Ini... *Wartaekonomi.Co.Id*.

<https://www.wartaekonomi.co.id/read212851/startup-teknologi-sering-kehilangan-karyawan-karena-alasan-ini>

Wulani, F., Purwanto, B. M., & Handoko, H. (2014). Abusive Supervision Scale Development in Indonesia. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 16(1), 55–68.

Yulmia, I. M. ., & Putra, M. . (2020). Pengaruh Sikap Kasar Pengawas (Abusive Supervision) Terhadap Niat Pindah (Turnover Intention). *E-Jurnal Manajemen*, 9(8), 2956–2975.

Yusuf, M. (2017). *Metode penelitian: kuantitatif, kualitatif dan penelitian gabungan, edisi pertama*. Kencana.

Zychlinski, E., Lavenda, O., Shamir, M. ., & Kagan, M. (2021). Psychological Distress and Intention to Leave the Profession : The Social and Economic Exchange Mediating Role. *British Journal of Social Work*, 51(3), 816–830.