

Periode : Semester Gajil TA 2023/2024
Tahun : 2024
Skema Penelitian : Penelitian Dasar
Tema RIP Penelitian : *Supervisor Support, Job Satisfaction, Turnover Intention, Illegitimate Tasks*

Laporan Akhir
PENELITIAN DASAR

“Supervisor Suport Terhadap Job Satisfaction dan Employee Turnover Intention”



Oleh:

Ketua Tim : Dr. Siti Mariam, A.Md.Ptk., S.Pt, M.H. 0325037001
Anggota Tim : Samuel J. Sinaga 20200101353

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Esa Unggul
2024**

**Lembar Pengesahan Laporan Akhir
Program Penelitian
Universitas Esa Unggul**

1. Judul Kegiatan Penelitian : SUPERVISOR SUPORT TERHADAP JOB SATISFACTION DAN EMPLOYEE TURNOVER INTENTION
2. Nama Mitra Sasaran : PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk.
3. Ketua Tim
 - a. Nama Lengkap : Dr. SITI MARIAM, A.Md.Ptk., S.Pt, M.H.,
 - b. NIDN : 0325037001
 - c. Jabatan Fungsional : Lektor Kepala (550)
 - d. Fakultas/ Program Studi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis/ FEB/Program Studi Manajemen
 - e. Bidang Keahlian : MANAJEMEN
 - f. Nomor Telepon/ HP : 082110004889
 - g. Email : siti.mariam@esaunggul.ac.id
4. Jumlah Anggota Dosen : -
5. Jumlah Anggota Mahasiswa : 1 orang
6. Lokasi Kegiatan Mitra
 - Alamat Kota Tangerang
 - Kabupaten/ Kota KOTA TANGERANG
 - Provinsi BANTEN
7. Periode/ Waktu Kegiatan : 4 September 2023 s/d 26 April 2024
8. Luaran yang Dihasilkan : Jurnal Nasional terakreditasi Sinta 4
9. Usulan/ Realisasi Anggaran
 - a. Dana Mandiri : 5.000.000
 - b. Sumber Dana Lain (1) : 5.000.000

Jakarta, 16 Oktober 2024
Ketua Peneliti,



(Dr. SITI MARIAM, A.Md.Ptk., S.Pt, M.H.,)
NIDN/K. 0325037001

Menyetujui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



(Dr. TANTRI YANUAR RAHMAT SYAH, SE,
MSM)
NIP/NIK. 209010392

Mengetahui,
Ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian
Masyarakat Universitas Esa Unggul

(LARAS SITOAYU, S.Gz, M.K.M)
NIK. 215080596

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	ii
BAB I. PENDAHULUAN	1
1. Latar Belakang.....	1
2. Permasalahan	2
3. Tujuan.....	2
BAB II. RENSTRA DAN PETA JALAN PENELITIAN PERGURUAN TINGGI .	3
BAB III. TINJAUAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI	4
1. Tinjauan Pustaka.....	4
2. Landasan Teori.....	5
3. Teknik Analisis Data.....	6
4. Hipotesis	6
BAB IV. METODE PENELITIAN	7
1. Jenis Penelitian	7
2. Ukuran Skala Penelitian	7
3. Pengolahan Data	7
BAB V. HASIL DAN PEMBAHASAN	9
1. Analisis Responden	9
2. Hasil Outer Model Analysis	9
3. Hasil Inner Model Analysis	9
4. Pengujian Hipotesis	10
Gambar 1. Nilai Koefisien Jalur.....	10
Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis	10
BAB VI. KESIMPULAN	13
1. Kesimpulan.....	13
2. Keterbatasan Penelitian	13
3. Implikasi Manajerial.....	13
DAFTAR PUSTAKA	14

BAB I PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Perkembangan dunia bisnis saat ini berkembang sangat pesat, setiap pelaku bisnis berlomba menciptakan inovasi terbaru untuk bertahan dan bersaing dengan pelaku bisnis lainnya. Selain persaingan kompetitif, setiap perusahaan perlu menunjukkan komitmen secara bersungguh-sungguh serta memberikan pelayanan yang baik dan menarik (Pariascana & Trisnawati, 2022). Untuk melaksanakan itu dibutuhkan sumber daya manusia yang bermutu dan terampil. Karena SDM berperan dalam mencapai tujuan perusahaan dengan efektif dan efisien (Wasposito *et al.*, 2013). Oleh karena itu, apabila pelaku usaha ingin maju maka perlu memberikan banyak perhatian pada sumber daya manusianya (Santoso *et al.*, 2023).

Masalah yang sering dihadapi oleh organisasi adalah *turnover intention* (Hughes *et al.*, 2010) karena dapat mempengaruhi kemajuan dan kehancuran suatu organisasi (Pariascana & Trisnawati, 2022). Faktor-faktor seperti karakteristik individu dan pemberian kompensasi yang sesuai turut berperan dalam memengaruhi kecenderungan *turnover intention* di kalangan karyawan (Solikha & Rojuaniah, 2023). Ketidakpuasan karyawan terhadap lingkungan kerja juga menjadi pemicu *turnover intention*, yang berpotensi menghambat kinerja perusahaan secara keseluruhan (Imran *et al.*, 2020). Oleh karena itu, karyawan yang terkena dampaknya cenderung meninggalkan pekerjaannya dan mencari pekerjaan baru, yang mengakibatkan biaya yang lebih tinggi bagi perusahaan (Rinaldi & Ramli, 2023).

Illegitimate tasks menyebabkan karyawan meninggalkan perusahaan karena beban kerja yang berat. *Illegitimate task* dapat menimbulkan ketidaknyamanan karena karyawan dituntut untuk melakukan pekerjaan diluar kemampuan dan keahlian mereka (Semmer *et al.*, 2010; Zhao *et al.*, 2021). Selanjutnya, *illegitimate tasks* biasanya diberikan tanpa dukungan pelatihan atau kompensasi yang memadai, yang dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, kelelahan serta dapat menimbulkan ketegangan dan tekanan pada pekerja (Stocker *et al.*, 2010; Semmer *et al.*, 2020). Selain itu, *illegitimate tasks* dapat menyebabkan masalah kesehatan seperti kecemasan, depresi, mudah tersinggung, dan kelelahan emosional bagi pekerja (Semmer *et al.*, 2015). Tidak hanya berdampak pada aspek individu, tetapi juga berdampak pada produktivitas, retensi karyawan, dan kesuksesan perusahaan secara keseluruhan (Ilyas *et al.*, 2021).

Supervisor berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang ideal. Hal ini karena *supervisor* dianggap sebagai salah satu elemen penting dalam kelangsungan hidup perusahaan (Kaur & Randhawa, 2021) dan dapat mempengaruhi sikap karyawan di lingkungan kerja (Yadav & Rangnekar, 2015). Selain itu, *supervisor support* dapat meningkatkan perasaan dan keyakinan pekerja tentang standarisasi tugas (Usman Ahmad *et al.*, 2019). Hal ini membuktikan bahwa karyawan yang mendapatkan dukungan dan

penghargaan dari atasannya lebih termotivasi serta termasuk dalam pekerjaannya (Sawasdee *et al.*, 2020).

PT. Sumber Alfaria Trijaya, juga dikenal sebagai Alfamart, adalah perusahaan ritel yang berkembang pesat. Meskipun mengalami pertumbuhan yang signifikan, perusahaan ini mencatat rata-rata rasio *turnover* karyawan sekitar 3,28% pada tahun 2022 dengan jumlah karyawan yang mengundurkan diri sebanyak 52.081 (PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk., 2022). Ini lebih tinggi dari rata-rata rasio *turnover* karyawan sebesar 2,11% pada tahun 2020, dengan 21.084 karyawan yang meninggalkan perusahaan (Trijaya Tbk, 2020).

Studi sebelumnya telah membuktikan bahwa *illegitimate tasks* berpengaruh positif atas *turnover intention* (Apostel *et al.*, 2017; Ilyas *et al.*, 2020; Zeng *et al.*, 2021; Gao, 2023). Selanjutnya, *turnover intention* dipengaruhi secara negatif oleh *supervisor support* (Kalidass & Bahron, 2015; Gordon *et al.*, 2019; Pattnaik & Panda, 2020; Kaur & Randhawa, 2021). Namun demikian, pada penelitian ini menambahkan variabel *job satisfaction* dan mengembangkan hipotesis terkait *job satisfaction*. Pemilihan untuk mengembangkan konsep *job satisfaction* dilakukan karena dianggap sebagai salah satu pemicu yang mengurangi *turnover intention* (Tham, 2007). Disamping itu, *job satisfaction* berperan sebagai penentu keberhasilan dukungan dari atasan dalam membimbing karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Objek penelitian *illegitimate tasks* yang masih jarang ditemukan pada perusahaan ritel seperti PT. Sumber Alfaria Trijaya.

2. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diambil rumusan masalah yaitu: *Job Satisfaction* dan *Turnover Intention* karyawan dipengaruhi oleh *Illegitimate Tasks* dan *Supervisor Support*.

3. Tujuan

Tujuan penelitian ini guna untuk mengetahui dampak *illegitimate tasks* dan *supervisor support* terhadap *job satisfaction* dan *turnover intention* pada *staff* PT. Sumber Alfaria Trijaya di Kota Tangerang. Penelitian ini diharapkan dapat membantu *supervisor* agar dapat meningkatkan *job satisfaction* karyawan sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi sumber bagi peneliti di masa depan yang ingin mempelajari *illegitimate tasks*, *supervisor support*, *job satisfaction* dan *turnover intention*.

BAB II

RENSTRA DAN PETA JALAN PENELITIAN PERGURUAN TINGGI

Riset unggulan Universitas Esa Unggul memperhatikan Skema Strategis Nasional berdasarkan Renstra Penelitian Universitas Esa Unggul tersebut memiliki tujuh tema sentral (tujuh isu strategis), yakni:

1. Pengentasan Kemiskinan (*Poverty Alleviation*) dan Ketahanan & Keamanan Pangan (*Food Safety & Security*),
2. Pemanfaatan Energi Baru dan Terbarukan (*New and Renewable Energy*),
3. Kualitas Kesehatan, Penyakit Tropis, Gizi & Obat-Obatan (*Health, Tropical Diseases, Nutrition & Medicine*),
4. Penerapan Pengelolaan Bencana (*Disaster Management*) dan Integrasi Nasional & Harmoni Sosial (*Nation Integration & Social Harmony*),
5. Implementasi Otonomi Daerah & Desentralisasi (*Regional Autonomy & Decentralization*),
6. Pengembangan Seni & Budaya/Industri Kreatif (*Arts & Culture/ Creative Industry*) dan Teknologi Informasi & Komunikasi (*Information & Communication Technology*), dan
7. Pembangunan Manusia & Daya Saing Bangsa (*Human Development & Competitiveness*).

Penelitian ini merupakan bagian dari penelitian manajemen bisnis yang merupakan salah satu tema unggulan di Universitas Esa Unggul dan penelitian unggulan yang sedang dikembangkan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Esa Unggul. Penelitian ini juga penting dalam mendukung capaian Renstra Penelitian Perguruan Tinggi yaitu pembangunan manusia & daya saing bangsa (*human development & competitiveness*).

Penelitian ini difokuskan adanya permasalahan bahwa banyak karyawan mengalami *turnover intention* dikarenakan beratnya *illegitimate tasks* yang diberikan kepada karyawan. Kondisi tersebut menjadikan *job satisfaction* karyawan sangat rendah, ditambah lagi *supervisor support* di dalam perusahaan tidak ada. Manfaat penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak *illegitimate tasks* dan *supervisor support* terhadap *job satisfaction* dan *turnover intention* pada *staff* PT. Sumber Alfaria Trijaya di Kota Tangerang.

BAB III TINJAUAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

1. Tinjauan Pustaka

Illegitimate Tasks

Gagasan *illegitimate tasks* didasarkan pada teori stres sebagai pelanggaran terhadap diri sendiri (Semmer *et al.*, 2020). Menurut Semmer *et al.* (2010) *illegitimate tasks* atau dikenal juga sebagai tugas kerja yang tidak sah adalah tugas yang tidak sesuai dengan harapan seorang karyawan dan dapat mengancam identitas profesional dan pribadi mereka. Selanjutnya, Ilyas *et al.* (2020) mendefinisikan *illegitimate tasks* sebagai tugas yang tidak sah dan tidak pantas yang melanggar standar inti serta nilai-nilai yang berkaitan dengan peran pekerjaan karyawan. Kemudian, Semmer *et al.* (2015) menyatakan bahwa *illegitimate tasks* merupakan tugas yang dianggap tidak perlu dilakukan oleh seorang karyawan. Hal tersebut disebabkan karena *illegitimate tasks* dapat membahayakan reputasi profesional karyawan (Ma & Peng, 2019).

Berdasarkan beberapa definisi di atas, *illegitimate tasks* adalah tugas yang menuntut karyawan untuk melakukan pekerjaan diluar kemampuan dan keahliannya. Selain itu, *illegitimate tasks* adalah tugas yang tidak masuk akal karena berada diluar tanggung jawab utama karyawan.

Supervisor Support

Supervisor support digambarkan oleh Eisenberger *et al.* (2002) sebagai tindakan manajer dalam mendukung praktik kerja dan membantu karyawan mencapai tujuan serta menyelesaikan masalah. Menurut Griffin *et al.* (2001), *supervisor support* adalah sejauh mana manajer membantu dan memotivasi anggota dalam kelompok kerjanya. Selain itu, *supervisor support* berkaitan dengan persepsi bahwa atasan mereka memperhatikan dan mengapresiasi apa yang sudah dilakukan untuk organisasi (Sawasdee *et al.*, 2020). Hammer *et al.* (2009) menggambarkan *supervisor support* sebagai bentuk dukungan informal dari perusahaan. Menurut Pattnaik & Panda (2020), *supervisor support* adalah sejauh mana manajer mendorong dan mendukung penerapan pembelajaran di tempat kerja.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, *supervisor support* adalah dukungan yang diberikan oleh *supervisor* kepada karyawan untuk membantu dan memberikan arahan dalam melaksanakan tugasnya. Kemudian, *supervisor support* adalah kepercayaan yang diberikan oleh atasannya kepada bawahannya untuk menyelesaikan tugas yang telah ditetapkan.

Job Satisfaction

Kebahagiaan atau kesejahteraan yang timbul dari penilaian pekerjaan seseorang dikenal dengan istilah *job satisfaction* (Nurdiansyah *et al.*, 2020). *Job satisfaction* berkaitan

dengan seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka (Imran *et al.*, 2020; Novarian & Ramli, 2020). Demir *et al.* (2002) menggambarkan *job satisfaction* sebagai tingkat kepuasan atau ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Selain itu, Körner *et al.* (2015) mendefinisikan *job satisfaction* sebagai situasi yang bahagia yang ditimbulkan oleh penilaian seseorang terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Ezeja *et al.* (2010) mendefinisikan *job satisfaction* sebagai reaksi emosional yang menyenangkan dan positif terhadap persepsi seseorang terhadap pekerjaannya. Selain itu, *job satisfaction* adalah suatu bentuk emosi yang memperkuat atau memperlemah seorang pekerja dengan pekerjaan mereka dan diri mereka sendiri (Bazawi *et al.*, 2019).

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, *job satisfaction* adalah suatu keadaan dimana pegawai merasa puas dengan pekerjaannya serta lingkungan pekerjaannya saat ini. Kemudian, *job satisfaction* adalah situasi dimana pegawai senang dengan pelatihan yang diberikan. Selain itu, *job satisfaction* adalah kondisi dimana pegawai merasa dihargai ketika mengerjakan pekerjaan dengan baik.

Turnover Intention

Silaban & Syah (2018) mendefinisikan *turnover intention* sebagai kecenderungan atau tujuan seseorang untuk meninggalkan perusahaannya saat ini, baik secara sukarela atau tidak untuk pindah ke perusahaan lain atas pilihan mereka sendiri. Kemudian, Abdillah (2012) menggambarkan *turnover intention* sebagai situasi di mana seorang karyawan sadar atau cenderung mencari pekerjaan alternatif di luar perusahaan. *Turnover intention* dapat didefinisikan sebagai keinginan seseorang karyawan untuk meninggalkan organisasi demi memperoleh pekerjaan yang lebih bagus di tempat lain (Mansyah & Rojuaniah, 2021).

Bazawi *et al.* (2019) menjelaskan *turnover intention* sebagai upaya untuk meninggalkan pekerjaan mereka di perusahaan pada titik tertentu. Selanjutnya, *turnover intention* adalah keinginan untuk meninggalkan perusahaan untuk mencari posisi baru yang lebih baik (McCann *et al.*, 2014). Selain itu, *turnover intention* menggambarkan penilaian seseorang dalam mempertahankan hubungan dengan organisasi yang belum tercermin dalam tindakan spesifik untuk keluar dari organisasi (Apostel *et al.*, 2018).

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, *turnover intention* didefinisikan sebagai niat karyawan untuk keluar dari pekerjaannya saat ini. Selain itu, *turnover intention* disebabkan oleh karyawan yang merasa tidakpuas terhadap lingkungan pekerjaannya.

2. Landasan Teori

Illegitimate tasks sebagai salah satu indikator kesejahteraan dan tingkat stres, serta pengendali faktor stres lainnya (Semmer *et al.*, 2010). Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa *illegitimate tasks* dapat menyebabkan ketidakpuasan karyawan karena mereka merasa diberi tugas yang tidak sesuai dengan kapasitas mereka. *Supervisor support* sangat penting untuk menumbuhkan budaya tempat kerja yang ideal dan memungkinkan karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka. Pemberian *illegitimate tasks* dapat merendahkan status sosial karyawan dan harga diri mereka (Semmer *et al.*, 2010).

3. Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling untuk pengambilan sampel. Ukuran skala pada penelitian ini menggunakan skala likert dengan interval skala satu sampai lima, nilai 1 sama dengan Sangat Tidak Setuju, 2 sama dengan Tidak Setuju, 3 sama dengan Netral, 4 sama dengan Setuju, 5 sama dengan Sangat Setuju. Data dikumpulkan menggunakan survey berupa kuesioner di google form yang disebar melalui online. Untuk melakukan analisis data, *SEM-PLS* digunakan bersama dengan *software SmartPLS*. *Smart PLS* terdiri dari dua yaitu outer model menggunakan *loading factor* lebih besar dari 0,7, *Average Variance Extracted (AVE)* lebih besar dari 0,50 dan *composite reliability* lebih besar dari 0,70 serta *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 (Hair et al., 2013).

4. Hipotesis

Berdasarkan kajian pustaka, kerangka berpikir dan konsep penelitian maka hipotesis penelitian yang dirumuskan adalah sebagai berikut:

- a. *Illegitimate tasks* berpengaruh negatif terhadap *job satisfaction* karyawan
- b. *Supervisor support* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* karyawan
- c. *Illegitimate tasks* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan
- d. *Supervisor support* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan
- e. *Job satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan

BAB IV METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kausalitas dengan pendekatan metode kuantitatif. Selanjutnya, variabel dalam penelitian ini terdiri dari *illegitimate tasks* dan *supervisor support* sebagai variabel independen (eksogen), sedangkan *job satisfaction* dan *turnover intention* sebagai variabel dependen (endogen). Data diperoleh dari penilaian yang didistribusikan secara *online* dengan *platform google forms*. Metode ini dipilih karena mudah diakses, efektif, dan menghemat waktu dan biaya yang signifikan. Selanjutnya, kuesioner penelitian melibatkan pernyataan setiap variabel dan informasi demografis responden serta kriteria penelitian. Kemudian, kuesioner tersebut sudah memiliki pilihan jawaban untuk memudahkan responden untuk mengungkapkan pendapat dan pengalaman mereka selama bekerja sebagai *staff* PT. Sumber Alfaria Trijaya di Kota Tangerang.

2. Ukuran Skala Penelitian

Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert* dimulai dari Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS). Pengukuran setiap variabel mengadopsi dari penelitian sebelumnya. Untuk variabel pertama, *illegitimate tasks* diukur dengan 8 pernyataan yang diperoleh dari Semmer *et al.* (2010) dan Neves *et al.* (2023). Kemudian, *supervisor support* diukur dengan 7 pernyataan yang diadopsi dari Baloyi *et al.* (2014). Selanjutnya, *job satisfaction* diukur dengan 6 pernyataan yang diperoleh dari Javed *et al.* (2014) dan Baloyi *et al.* (2014). Dan yang terakhir, *turnover intention* diukur dengan 3 pernyataan yang diadopsi dari Pfeffer (2007); Saeed *et al.* (2014).

Populasi penelitian ini adalah *staff* PT. Sumber Alfaria Trijaya di Kota Tangerang. Metode *non probability sampling* melalui teknik *purposive sampling* yang diterapkan. Dengan teknik *purposive sampling*, dengan memberikan kriteria sesuai dengan tujuan peneliti (Sugiyono, 2015). Oleh karena itu, kriteria responden yaitu seorang *staff* alfamart di Kota Tangerang, minimal masa kerja adalah 1 tahun, berusia 19 – 26 tahun. Pada penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 129 *staff* Alfamart.

3. Pengolahan Data

Untuk melakukan analisis data, *SEM-PLS* digunakan bersama dengan *software SmartPLS*. *Smart PLS* terdiri dari dua yaitu *outer model* menggunakan *loading factor* lebih besar dari 0,7, *Average Variance Extracted (AVE)* lebih besar dari 0,50 dan *composite reliability* lebih besar dari 0,70 serta *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 (Hair *et al.*, 2013). Sedangkan *inner model* menggunakan nilai koefisien jalur (*path coefficients*), *Nilai Adjusted R Square (R²)* dan *model fit (goodness of fit index)* (Hair *et al.*, 2019).

Uji hipotesis menggunakan metode *boothstrapping*. Pengujian signifikan dilakukan dengan menggunakan nilai t tabel sebesar 1,65 dan p *value* kurang dari 0,05. Jika t *value* lebih besar dari 1,65 dan p *value* lebih kecil dari 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika t *value* lebih kecil dari 1,65 dan p *value* lebih besar dari 0,05 maka H0 diterima dan Ha ditolak. Artinya variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Responden

Jumlah data yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan secara *online* melalui *google form*, mencakup 129 *staff* Alfamart yang memenuhi kriteria yang ditetapkan. Jumlah responden perempuan sebanyak 84 orang atau 65,1%, dan jumlah responden laki-laki sebanyak 45 orang atau 34,9%. Jumlah responden yang mendominasi berdasarkan rentang usia adalah usia 21- 22 tahun sebanyak 48 orang atau 37,20%, usia 23- 24 tahun sebanyak 42 orang atau 32,56%, usia 25–26 tahun sebanyak 22 orang atau 17,06%, dan usia 19-20 tahun sebanyak 17 orang atau 13,18%.

Berdasarkan lama bekerja didominasi 3-4 tahun sebanyak 57 orang atau 44,19% , 1-2 tahun sebanyak 56 orang atau 43,41% serta lebih dari 5 tahun sebanyak 16 orang atau 12,40%. Selanjutnya, untuk gaji Rp 4.000.000 – Rp 5.000.000 sebanyak 62 orang atau 48,06%, gaji kurang dari Rp 4.000.000 sebanyak 53 orang atau 41,08%, dan gaji lebih dari Rp 5.000.000 sebanyak 14 orang atau 10,86%.

2. Hasil Outer Model Analysis

Dalam penelitian ini, *outer model analysis* digunakan untuk menguji validitas indikator dan reliabilitas konstruk model pengukuran reflektif. Nilai *loading factor* diolah dan dianalisis menggunakan *SmartPLS* (Hair *et al.*, 2019). Penelitian ini memiliki 24 indikator dan memiliki nilai *loading factor* di atas 0,7 sehingga dikatakan *valid*. Untuk nilai *Average variance extracted (AVE)* dari keempat variabel terbukti lebih dari 0,5. Selanjutnya, untuk *cronbach's alpha* keempat variabel terbukti lebih dari 0,60. Terakhir, untuk *composite reliability* keempat variabel terbukti lebih dari 0,70.

3. Hasil Inner Model Analysis

Uji *R-square (R²) Adjusted*

Uji struktural merujuk pada nilai *R – square*. Dalam, penelitian ini didapatkan nilai *R² adjusted* pada variabel dependen yaitu variabel *job satisfaction* sebesar 0,551 yang menyatakan bahwa variabel *illegitimate tasks, supervisor support* dapat menjelaskan variabel *job satisfaction* sebesar 55,1% dan sisanya 44,9 % dijelaskan oleh variabel lain yang belum ada dipenelitian ini. Kemudian, variabel *turnover intention* dengan nilai *R² adjusted* sebesar 0,396 yang mengartikan bahwa variabel *illegitimate tasks, supervisor support* dan *job satisfaction* dapat memaparkan variabel *turnover intention* sebesar 39,6% dan sisanya 60,4% dijelaskan oleh variabel lain yang belum ada di penelitian ini.

Pengujian Model *Fit*

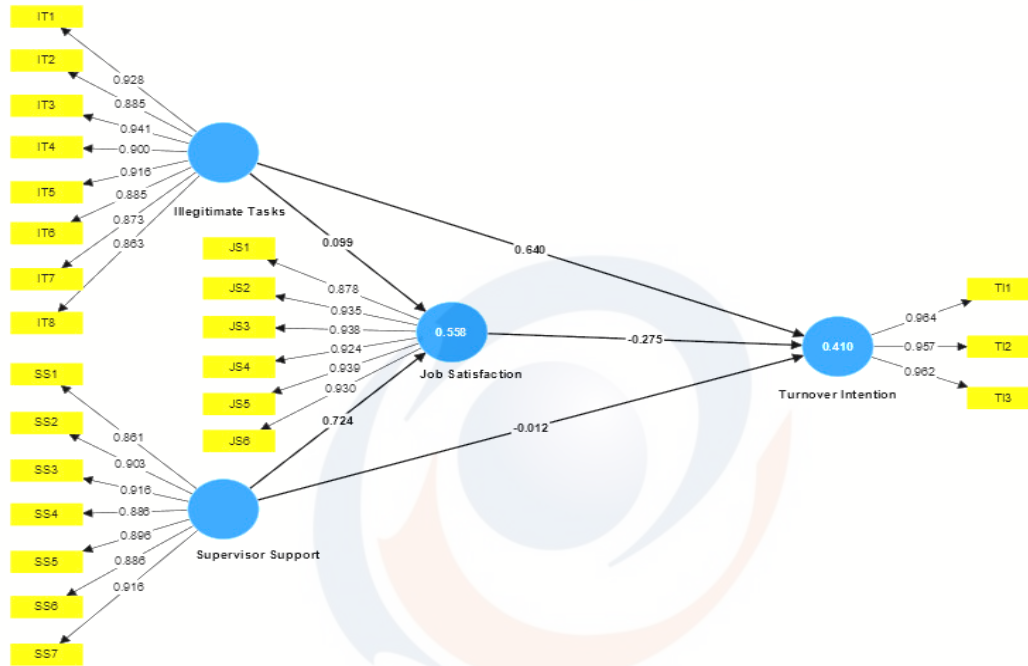
Model *fit* untuk membuktikan tingkat kesesuaian studi ini, yang dihitung dengan nilai residual. Nilai *Standardized Root Mean Square (SRMR)* yang memiliki nilai di bawah 0,10 dianggap baik (Henseler *et al.*, 2014). Penelitian terbukti bahwa nilai *SRMR* yaitu 0,047 yang artinya baik karena dibawah 0,10. Nilai NFI yaitu 0,887 yang merujuk pada

nilai batas NFI > 0,10 yang diartikan baik. Maka, membuktikan bahwa penelitian ini memenuhi standar model.

4. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan gambar 2 diagram jalur nilai t dan tabel 1 pengujian hipotesis dengan asumsi bahwa nilai t harus lebih besar dari 1,65 dan nilai p harus kurang dari 0,05. Terdapat 3 hipotesis yang diterima dan 2 hipotesis yang ditolak.

Gambar 1. Nilai Koefisien Jalur



Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis

	Hipotesis	Original Sample	T-Value	P-Value	Kesimpulan
H ₁	<i>Illegitimate tasks</i> berpengaruh negatif terhadap <i>job satisfaction</i> karyawan	0,099	1,405	0,081	Data tidak mendukung
H ₂	<i>Supervisor support</i> berpengaruh positif terhadap <i>job satisfaction</i> karyawan.	0,724	9,034	0,000	Data mendukung

H ₃	<i>Illegitimate tasks</i> berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> karyawan.	0,640	9,150	0,000	Data mendukung
H ₄	<i>Supervisor support</i> berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> karyawan.	-0,012	0,113	0,455	Data tidak mendukung
H ₅	<i>Job satisfaction</i> berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> karyawan.	-0,275	2,538	0,006	Data mendukung

Sumber: Data diolah *SmartPLS 4.0* (2024)

Hasil penelitian membuktikan bahwa *illegitimate tasks* tidak mempunyai pengaruh negatif terhadap *job satisfaction* karyawan, hipotesis pertama ditolak. Hal ini kontras dengan penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa *illegitimate tasks* memiliki dampak negatif terhadap *job satisfaction* (Stocker *et al.*, 2010; Eatough *et al.*, 2015; Omansky *et al.*, 2016; Ilyas *et al.*, 2021). Temuan pada penelitian ini membuktikan bahwa *illegitimate tasks* yang diterima oleh *staff* Alfamart tidaklah menjadi tolak ukur *job satisfaction* karyawan. *Staff* Alfamart lebih mempertimbangkan *supervisor support*, lingkungan kerja, rekan kerja serta gaji yang sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. Hal itu sejalan dengan pernyataan bahwa *supervisor support* dapat memberi karyawan pengetahuan yang mereka butuhkan, sehingga mereka dapat memanfaatkan saran dan bantuan *supervisor* mereka untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik (Elias & Mittal, 2011). Dengan begitu dapat meningkatkan *job satisfaction staff* Alfamart.

Penelitian membuktikan bahwa *supervisor support* mempunyai pengaruh positif terhadap *job satisfaction* karyawan, hipotesis kedua diterima. Hal ini sependapat dengan penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa *supervisor support* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* karyawan (Elias & Mittal, 2011; Baloyi *et al.*, 2014; Qureshi *et al.*, 2018; Astuti, 2019; Ahmad *et al.*, 2019). Temuan ini membuktikan bahwa PT. Sumber Alfaria Trijaya berhasil dapat meningkatkan *job satisfaction* melalui *supervisor support*. Dimana *staff* Alfamart merasakan bahwa atasan mereka melakukan pekerjaan dengan baik sehingga dapat meningkatkan *job satisfaction*. Hal itu dibuktikan dengan adanya arahan yang jelas terhadap tugas yang diberikan dan *staff* Alfamart merasa bahwa atasannya membantu dalam meningkatkan kemampuan. Dengan hal tersebut, dapat meningkatkan *job satisfaction staff* Alfamart. Disisi lain, *staff* juga masih merasa kurang mendapatkan kepercayaan dari atasannya, atasannya masih kurang cepat dalam mengambil keputusan sehingga dapat menurunkan *job satisfaction staff* Alfamart.

Illegitimate tasks mempunyai pengaruh positif atas *turnover intention* karyawan, hipotesis ketiga diterima. Ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang membuktikan bahwa *illegitimate tasks* mempunyai pengaruh positif atas *turnover intention* (Apostel *et al.*, 2017; Ilyas *et al.*, 2020; Zeng *et al.*, 2021; Gao, 2023). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa sebagian besar *staff* Alfamart merasa bahwa semua tugas yang diberikan sudah diatur dengan benar dan harus dilakukan sehingga dapat menurunkan *turnover intention*. Namun, beberapa karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya yang sering menerima *illegitimate tasks* akan meningkatkan *turnover intention*. Hal itu karena *staff* Alfamart merasa tidak adil jika harus mengerjakan tugas yang tidak sesuai dengan kemampuan sehingga dapat menciptakan ketidaknyamanan untuk mengerjakannya. Dengan begitu dapat meningkatkan *turnover intention staff* Alfamart.

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa *supervisor support* tidak memiliki pengaruh negatif atas *turnover intention* karyawan, hipotesis keempat ditolak. Ini bertentangan dengan temuan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa *supervisor support* memiliki dampak negatif terhadap *turnover intention*. (Kalidass & Bahron, 2015; Gordon *et al.*, 2019; Pattnaik & Panda, 2020; Kaur & Randhawa, 2021). Temuan ini membuktikan bahwa *supervisor support* PT. Sumber Alfaria Trijaya tidaklah begitu penting bagi *staff* untuk tidak melakukan *turnover intention*. *Staff* alfamart lebih mempertimbangkan dari segi gaji yang diberikan sesuai tanggung jawab mereka. Selain itu, *staff* memperhatikan lingkungan kerja. Hal tersebut sejalan dengan pernyataan bahwa lingkungan kerja yang dianggap tidak kondusif dapat memicu dampak negatif seperti depresi, kekecewaan dan keputusan untuk *turnover intention* (Wang *et al.*, 2012). Selain itu, karakteristik individu dan pemberian kompensasi yang sesuai turut berperan dalam memengaruhi kecenderungan *turnover intention* di kalangan karyawan (Solikha & Rojuaniah, 2023).

Hasil penelitian membuktikan bahwa *turnover intention* dipengaruhi secara negatif oleh *job satisfaction*, hipotesis lima diterima. Hal itu sejalan dengan penelitian sebelumnya membuktikan bahwa *job satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* (Samad, 2006; Amah, 2009; Javed *et al.*, 2014; Liu *et al.*, 2018; Elfenso & Andani, 2022; Orpina *et al.*, 2022; He *et al.*, 2023). Temuan penelitian ini membuktikan *job satisfaction* dapat mengurangi *turnover intention*. Hal tersebut terbukti bahwa *staff* Alfamart merasa puas dengan lingkungan kerjanya. Dimana *staff* Alfamart merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan dihargai oleh rekan kerjanya. Kemudian adanya peluang untuk memperoleh kenaikan gaji. Disisi lain, *staff* Alfamart masih tidak puas dengan upah yang diperoleh karena tidak sesuai dengan tanggung jawab dan jam kerja yang diberikan. Dimana *staff* Alfamart harus membayar denda jika terjadi selisih perhitungan baik dari segi penjualan maupun dari segi persediaan barang.

BAB VI KESIMPULAN

1. Kesimpulan

Hasil penelitian membuktikan bahwa *illegitimate tasks* yang diterima oleh *staff* Alfamart tidaklah menjadi tolak ukur *job satisfaction* karyawan. Karena *staff* Alfamart lebih mempertimbangkan *supervisor support* dan lingkungan kerja dalam menentukan *job satisfaction*. Hal tersebut dibuktikan oleh PT. Sumber Alfaria Trijaya dalam meningkatkan *job satisfaction* melalui *supervisor support*. Selanjutnya, penelitian ini membuktikan bahwa sebagian besar *staff* Alfamart merasa bahwa semua tugas yang diberikan sudah diatur dengan benar dan harus dilakukan sehingga dapat menurunkan *turnover intention*. Temuan ini membuktikan bahwa *supervisor support* PT. Sumber Alfaria Trijaya tidaklah begitu penting bagi *staff* untuk tidak melakukan *turnover intention*. Karena *staff* alfamart lebih mempertimbangkan dari segi gaji yang diberikan apakah sudah sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan. Dan yang terakhir menunjukkan bahwa *job satisfaction* dapat mengurangi *turnover intention*. Hal tersebut terbukti bahwa *staff* Alfamart merasa puas dengan lingkungan kerjanya.

2. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tentunya memiliki kekurangan. Pertama, sampel penelitian hanya terbatas pada *staff* PT. Sumber Alfaria Trijaya di Kota Tangerang. Untuk mendapatkan hasil penelitian yang terbaik, peneliti di masa depan diperlukan untuk mengembangkan sampel secara luas berdasarkan jangkauan wilayah. Kedua, penelitian hanya mengambil satu bidang bisnis ritel yaitu PT. Sumber Alfaria Trijaya sebagai subjek penelitian. Diharapkan bahwa penelitian berikutnya dapat menggunakan perusahaan yang bergerak di bidang perbankan dan industri. Ketiga, dalam penelitian ini hanya mengambil variabel *illegitimate tasks*, *supervisor support* dan *job satisfaction* serta *turnover intention*. Disarankan penelitian di masa depan untuk menambahkan *work engagement* dan *work environment*.

3. Implikasi Manajerial

Dari hasil penelitian ini, bahwa variabel *job satisfaction* mempunyai pengaruh dalam menurunkan *turnover intention*. Adapun yang menjadi implikasi untuk dapat meningkatkan *job satisfaction* dan menurunkan *turnover intention*. Pertama, pimpinan PT. Sumber Alfaria Trijaya memberikan pekerjaan secara adil sehingga dapat menciptakan kenyamanan untuk mengerjakannya. Kemudian pimpinan PT. Sumber Alfaria Trijaya harus memberikan tugas sesuai dengan kemampuan dan keahliannya. Kedua, pimpinan PT. Sumber Alfaria Trijaya harus memberikan kepercayaan kepada karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan. Selanjutnya, pimpinan PT. Sumber Alfaria Trijaya harus lebih cepat dalam mengambil keputusan. Ketiga, pimpinan PT. Sumber Alfaria Trijaya harus memberikan gaji karyawan yang sesuai dengan jam kerja dan beban kerja yang mereka terima.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, F. (2012). Hubungan Kohesivitas Kelompok dengan Intensi Turnover pada Karyawan. *Jurnal Sosial Dan Psikologi*, 1(2), 52–58. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/sip>
- Ahmed, S. F., Eatough, E. M., & Ford, M. T. (2018). Relationships between illegitimate tasks and change in work-family outcomes via interactional justice and negative emotions. *Journal of Vocational Behavior*, 104(March 2016), 14–30. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.10.002>
- Amah, O. E. (2009). Job Satisfaction and Turnover Intention Relationship: The Moderating Effect of Job Role Centrality and Life Satisfaction. *Research & Practice in Human Resource Management*, 17(1), 24–35.
- Apostel, E., Syrek, C. J., & Antoni, C. H. (2018). Turnover intention as a response to illegitimate tasks: The moderating role of appreciative leadership. *International Journal of Stress Management*, 25(3), 234–249. <https://doi.org/10.1037/str0000061>
- Astuti, A. K. (2019). Peranan Dukungan Supervisor Pada Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 14(1), 1. <https://doi.org/10.21460/jrmb.2019.141.312>
- Bazawi, H., Syah, T. Y. R., Indradewa, R., & Pusaka, S. (2019). the Impact of Charismatic Leadership on Turnover Intentions and Organizational Citizenship Behaviors Toward Job Satisfaction. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 91(7), 302–309. <https://doi.org/10.18551/rjoas.2019-07.35>
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An Interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874–900. <https://doi.org/10.1177/0149206305279602>
- Demir, C., Özaltın, H., & Çelik, Y. (2002). Determining the level of job satisfaction of nurses working at Turkish military forces hospitals. *Military Medicine*, 167(5), 402–405. <https://doi.org/10.1093/milmed/167.5.402>
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565–573. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.565>
- Elfenso, R., & Andani, K. W. (2022). Pengaruh Job Stress dan Job Satisfaction pada Turnover Intention Karyawan Perbankan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(2), 464. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i2.18252>
- Elias, S. M., & Mittal, R. (2011). The importance of supervisor support for a change initiative: An analysis of job satisfaction and involvement. *International Journal of*

Organizational Analysis, 19(4), 305–316.
<https://doi.org/10.1108/19348831111173432>

- Ellinger, A. D., Ellinger, A. E., & Keller, S. B. (2003). Supervisory coaching behavior, employee satisfaction, and warehouse employee performance: A dyadic perspective in the distribution industry. *Human Resource Development Quarterly*, 14(4), 435–458. <https://doi.org/10.1002/hrdq.1078>
- Ezeja, E. B., Azodo, C. C., Ehizele, A. O., Ehigiator, O., & Oboro, H. O. (2010). Assessment of job satisfaction and working conditions of Nigerian oral health workers. *International Journal of Biomedical and Health Sciences*, 6(3), 143–150. <http://klobex.org/journals/ijbhs/ijbhs6/ijbhs630610054.pdf>
- Gao, R. (2023). The Influence Mechanism of Illegitimate Tasks on New Employee Turnover Intention: The Mediating Role of Organizational Identity. *International Conference on Management Science and Software Engineering, Figure 1*, 381–386. https://doi.org/10.2991/978-94-6463-056-5_54
- Gordon, S., Tang, C. H. (Hugo), Day, J., & Adler, H. (2019). Supervisor support and turnover in hotels: Does subjective well-being mediate the relationship? *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(1), 496–512. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-10-2016-0565>
- Gottman, J. M., Coan, J., Carrere, S., Swanson, C., Gottman, J. M., Coan, J., Carrere, S., & Swanson, C. (1998). Predicting Marital Happiness and Stability from Newlywed Interactions Published by: National Council on Family Relations Predicting Marital Happiness and Stability from Newlywed Interactions. *Journal of Marriage and Family*, 60(1), 5–22. <https://doi.org/10.1002/job>
- Griffin, M. A., Patterson, M. G., & West, M. A. (2001). Job satisfaction and teamwork: The role of supervisor support. *Journal of Organizational Behavior*, 22(5), 537–550. <https://doi.org/10.1002/job.101>
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2013). Partial Least Squares Structural Equation Modeling: Rigorous Applications, Better Results and Higher Acceptance. *Long Range Planning*, 46(1–2), 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2013.01.001>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hammer, L. B., Kossek, E. E., Yragui, N. L., Bodner, T. E., & Hanson, G. C. (2009). Development and validation of a multidimensional measure of family supportive supervisor behaviors (FSSB). *Journal of Management*, 35(4), 837–856. <https://doi.org/10.1177/0149206308328510>

- He, Z., Chen, L., & Shafait, Z. (2023). How psychological contract violation impacts turnover intentions of knowledge workers? The moderating effect of job embeddedness. *Heliyon*, 9(3), e14409. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e14409>
- Hughes, L. W., Avey, J. B., & Nixon, D. R. (2010). Relationships between leadership and followers' quitting intentions and job search behaviors. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 17(4), 351–362. <https://doi.org/10.1177/1548051809358698>
- Ilyas, A., Hassan, R. A., Khan, A. H., & Khan, W. A. (2021). Illegitimate tasks and job satisfaction among employees of micro informal enterprises. *Management Science Letters*, 11, 291–296. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.8.004>
- Ilyas, A., Khan, A. H., Zaid, F., Ali, M., Razzaq, A., & Khan, W. A. (2020). Turnover intention of employees, supervisor support, and open innovation: The role of illegitimate tasks. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(4), 1–12. <https://doi.org/10.3390/joitmc6040128>
- Imran, B., Mariam, S., Aryani, F., & Ramli, A. H. (2020). *Job Stress, Job Satisfaction and Turnover Intention*. 151(Icmae), 290–292. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200915.065>
- Jabid, A., Fahri, J., Buamonabot, I., & Arilaha, M. (2020). *Relationship Between Job Satisfaction and Positive Affect on Turnover Intention (Study in Non-Bank Financing Institutions in Ternate City, Indonesia)*. <https://doi.org/10.4108/eai.25-10-2019.2295316>
- Javed, M., Balouch, R., & Hassan, F. (2014). Determinants of Job Satisfaction and its impact on Employee performance and turnover intentions. *International Journal of Learning and Development*, 4(2), 120–140. <https://doi.org/10.5296/ijld.v4i2.6094>
- Kalidass, A., & Bahron, A. (2015). The Relationship between Perceived Supervisor Support, Perceived Organizational Support, Organizational Commitment and Employee Turnover Intention. *International Journal of Business Administration*, 6(5), 82–89. <https://doi.org/10.5430/ijba.v6n5p82>
- Kaur, R., & Randhawa, G. (2021). Supportive supervisor to curtail turnover intentions: do employee engagement and work–life balance play any role? *Evidence-Based HRM*, 9(3), 241–257. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-12-2019-0118>
- Körner, M., Wirtz, M. A., Bengel, J., & Göritz, A. S. (2015). Relationship of organizational culture, teamwork and job satisfaction in interprofessional teams. *BMC Health Services Research*, 1–12. <https://doi.org/10.1186/s12913-015-0888-y>
- Liu, W., Zhao, S., Shi, L., Zhang, Z., Liu, X., Li, L., Duan, X., Li, G., Lou, F., Jia, X., Fan, L., Sun, T., & Ni, X. (2018). Workplace violence, job satisfaction, burnout,

perceived organisational support and their effects on turnover intention among Chinese nurses in tertiary hospitals: A cross-sectional study. *BMJ Open*, 8(6), 1–11. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2017-019525>

- Ma, J., & Peng, Y. (2019). The performance costs of illegitimate tasks: The role of job identity and flexible role orientation. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 144–154. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.11.012>
- Mansyah, J., & Rojuaniah. (2021). The Effect of Servant Leadership and Compensation on Turnover Intention Through Organizational Commitment. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 4(6), 439–446. <https://www.kemalapublisher.com/index.php/JoMA/article/view/522/524>
- McCann, J. T., Graves, D., & Cox, L. (2014). Servant Leadership, Employee Satisfaction, and Organizational Performance in Rural Community Hospitals. *International Journal of Business and Management*, 9(10), 28–38. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v9n10p28>
- Mohsin, A., Lengler, J., & Kumar, B. (2013). Exploring the antecedents of intentions to leave the job: The case of luxury hotel staff. *International Journal of Hospitality Management*, 35, 48–58. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2013.05.002>
- Neves, P. C., Andrade, C., Paixão, R., & da Silva, J. T. (2023). Portuguese version of Bern Illegitimizes Task Scale: adaptation and evidence of validity. *BMC Psychology*, 11(1), 1–9. <https://doi.org/10.1186/s40359-023-01061-1>
- Nurdiansyah, R., Mariam, S., Ameido, M. A., & Ramli, A. H. (2020). Work Motivation, Job Satisfaction and Employee Performance. *Business and Entrepreneurial Review*, 20(2), 153–162. <https://doi.org/10.25105/ber.v20i2.8006>
- Omansky, R., Eatough, E. M., & Fila, M. J. (2016). Illegitimate tasks as an impediment to job satisfaction and intrinsic motivation: Moderated mediation effects of gender and effort-reward imbalance. *Frontiers in Psychology*, 7(NOV), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01818>
- Orpina, S., Abdul Jalil, N. I., & T'ng, S. T. (2022). Job Satisfaction and Turnover Intention among Malaysian Private University Academics: Perceived Organisational Support as a Moderator. *The South East Asian Journal of Management*, 16(1), 26–50. <https://doi.org/10.21002/seam.v16i1.1002>
- Pariascana, P. S., & Trisnawati, N. L. De. (2022). The Influence of Organizational Commitment and Job Satisfaction on Employee Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2), 255–264. <https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v15i2.823>
- Pattnaik, S. C., & Panda, N. (2020). *Supervisor support , work engagement and turnover intentions : evidence from Indian call centres. February.* <https://doi.org/10.1108/JABS-08-2019-0261>

- Pfeffer, J. (2007). Organizational Behavior Perspective : *Journal of Economic Perspectives*, 21(4), 115–134.
- PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. (2022). Menginspirasi dengan Karya dan Budaya. *Annual Report 2022*, 53–344.
- Qureshi, M. A., Bin Ab Hamid, K., Jeihony, P., Ali, R., Brohi, N. A., Magsi, R., & Shah, S. M. M. (2018). Is supervisor support matter in job satisfaction? A moderating role of fairness perception among nurses in Pakistan. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(6).
- Rinaldi, G., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh Tranformational Leadership Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Perusahaan Swasta di Jakarta. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Nusantara (JPkMN)*, 4(4), 3088–3094.
- S. Baloyi, C. C. van W. and K.-Y. C. (2014). the Role of Supervisor Support in Predicting Employee Job Satisfaction From Their Perception of the Performance Management System : a Test of. *The Role of Supervisor Support in Predicting Employee Job Satisfaction From Their Perception of the Performance Management System: A Test of Competing Models in Engineering Environments*, 25(May), 85–95.
- Saeed, I., Waseem, M., & Sikander, S. (2014). The relationship of Turnover intention with job satisfaction, job performance, Leader member exchange, Emotional intelligence and organizational commitment. *International Journal of Learning & Development*, 4(2). <https://doi.org/10.5296>
- Samad, S. (2006). The Contribution of Demographic variables : Job Characteristics and Job Satisfaction on Turnover Intentions. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 1(1), 12–20.
- Santoso, T., Erlina, Y., Syafitri, Y., Ernawati, E., & Sumiarni, E. (2023). The Influence of Transformational Leadership Style, Compensation and Work Environment on Employee Job Satisfaction at Pt. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Palembang. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Rahmanyah*, 6(2), 183–197. <https://doi.org/10.51877/jiar.v6i2.283>
- Sawasdee, A., Saengchai, S., & Jermittiparsert, K. (2020). The role of emotional demands, supervisor support and training opportunities towards work engagement among employees in pharmaceutical companies of Thailand. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(3), 176–184. <https://doi.org/10.5530/srp.2020.3.20>
- Semmer, N. K., Jacobshagen, N., Meier, L. L., Elfering, A., Beehr, T. A., Kälin, W., & Tschan, F. (2015). Illegitimate tasks as a source of work stress. *Work and Stress*, 29(1), 32–56. <https://doi.org/10.1080/02678373.2014.1003996>
- Semmer, N. K., Tschan, F., Jacobshagen, N., Beehr, T. A., Elfering, A., Kälin, W., & Meier, L. L. (2020). Correction to: Stress as Offense to Self: a Promising Approach

Comes of Age. *Occupational Health Science*, 4(1–2), 213–214.
<https://doi.org/10.1007/s41542-020-00054-5>

Semmer, N. K., Tschan, F., Meier, L. L., Facchin, S., & Jacobshagen, N. (2010). Illegitimate tasks and counterproductive work behavior. *Applied Psychology*, 59(1), 70–96. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2009.00416.x>

Seo, E. J., & Park, J. W. (2018). A study on the effects of social media marketing activities on brand equity and customer response in the airline industry. *Journal of Air Transport Management*, 66(August 2017), 36–41.
<https://doi.org/10.1016/j.jairtraman.2017.09.014>

Silaban, N., & Syah, T. Y. R. (2018). *The Influence of Compensation and Organizational Commitment on Employees' Turnover Intention*. 20(3), PP.
<https://doi.org/10.9790/487X-2003010106>

Solikha, S. M., & Rojuaniah. (2023). Pengaruh Kompensasi , Terhadap Kinerja Karyawan Dan Turnover Intention Melalui Job Embeddedness Sebagai Variabel Intervening. *Journal Of Social Science Research Volume*, 3, 11175–11188.

Stocker, D., Jacobshagen, N., Semmer, N. K., & Annen, H. (2010). Appreciation at work in the Swiss Armed Forces. *Swiss Journal of Psychology*, 69(2), 117–124.
<https://doi.org/10.1024/1421-0185/a000013>

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D* (p. 346).

Tham, P. (2007). Why are they leaving? factors affecting intention to leave among social workers in child welfare. *British Journal of Social Work*, 37(7), 1225–1246.
<https://doi.org/10.1093/bjsw/bcl054>

Trijaya Tbk, P. S. A. (2020). *Bersama Bisa Bersama Bisa*.
<https://alfamart.co.id/storage/sustainability-reports/May2021/CPXMYVdEQ6isVBeEGqjQ.pdf>

Usman Ahmad, M., Qaiser Danish, R., Fawad Ali, H., Shahid, R., Ahsan khan, M., & Nadeem, K. (2019). Impact of Training and Supervisor Support on Organizational Commitment with mediating role of Job Satisfaction. *European Online Journal of Natural and Social Sciences: Proceedings*, 8(1(s)), 25–33. https://european-science.com/eojnss_proc/article/view/5639

Wang, Y. De, Yang, C., & Wang, K. Y. (2012). Comparing public and private employees' job satisfaction and turnover. *Public Personnel Management*, 41(3), 557–573.
<https://doi.org/10.1177/009102601204100310>

Waspodo, A., Handayani, N. C., & Paramita, W. (2013). The Influence of Salary Satisfaction, Job Satisfaction and Organizational Climate on Organizational

Commitment and Turnover Intention. *Jurnal Riset Manajemen Sain Indonesia*, 4(1), 97–115. <https://doi.org/10.32528/jsmbi.v8i2.1787>

Yadav, M., & Rangnekar, S. (2015). Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship"Supervisory support and organizational citizenship behavior", Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical"A new simple shear deformation theory for free vibration analysis of isotropic and. *Iss International Journal of Organizational Analysis Engineering Computations Iss*, 3(3), 258–278. <http://dx.doi.org/10.1108/EBHRM-04-2014-0014><http://dx.doi.org/10.1108/%0Ahttp://dx.doi.org/10.1108/EC-08-2014-0173><http://dx.doi.org/10.1108/MMMS-03-2015-0010>

Zeng, X., Huang, Y., Zhao, S., & Zeng, L. (2021). Illegitimate Tasks and Employees' Turnover Intention: A Serial Mediation Model. *Frontiers in Psychology*, 12(October), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.739593>

Zhao, L., Lam, L. W., Zhu, J. N. Y., & Zhao, S. (2022). Doing It Purposely? Mediation of Moral Disengagement in the Relationship Between Illegitimate Tasks and Counterproductive Work Behavior. *Journal of Business Ethics*, 179(3), 733–747. <https://doi.org/10.1007/s10551-021-04848-7>