

## SLR AND BIBLIOMETRIC ANALYSIS ON TURNOVER INTENTION

**Dedy Irawan, Sopiah**

Pascasarjana Universitas Negeri Malang

Email: [dedy.irawan.2204138@students.um.ac.id](mailto:dedy.irawan.2204138@students.um.ac.id), [sopiah.fe@um.ac.id](mailto:sopiah.fe@um.ac.id)

### Abstrak

Turnover intention menunjukkan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Penyebab terjadinya turnover intention bisa berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri ataupun dari lingkungan organisasi tempat dia bekerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan faktor-faktor apa saja yang bisa menyebabkan terjadinya turnover intention. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini dimana peneliti menggunakan pendekatan *hybrid* PRISMA dan Bibliometrik untuk menyaring topik-topik, sub topik, dan prinsip-prinsip sehingga diperoleh 38 jurnal yang berasal dari database sciedirect dan google scholar. Hasil dari penelitian ini adalah turnover intention dipengaruhi oleh komitmen organisasi (25.67%), kepuasan kerja (21.62%), promosi dan kompensasi (8.11%), job burnout (6.76%), kesehatan dan keselamatan kerja (5.41%); Job stress, iklim organisasi, kualitas lingkungan kerja, motivasi, dukungan dari teman maupun keluarga, dan leadership masing-masing (4.05%), konflik keluarga atau teman (2.7%); rencana karir, kondisi emosional, kinerja perusahaan, dan umur masing-masing sebesar (1.35%). Secara umum, penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi untuk penelitian di masa depan, terutama kepada peneliti yang ingin menguji tentang turnover intention.

Kata Kunci: Turnover Intention, Intention to leave, HRM

### Abstract

*Turnover intention shows the desire of employees to leave their jobs. The cause of turnover intention can come from within the employee himself or from the organizational environment where he works. The purpose of this study is to explain what factors can cause turnover intention. The method used in this study where researchers used a hybrid PRISMA and Bibliometric approach to filter topics, sub-topics, and principles so that 38 journals were obtained from the sciedirect and google scholar databases. The results of this study are that turnover intention is influenced by organizational commitment (25.67%), job satisfaction (21.62%), promotion and compensation (8.11%), job burnout (6.76%), occupational health and safety (5.41%); Job stress, organizational climate, quality of work environment, motivation, support from friends and family, and leadership respectively (4.05%), family or friend conflicts (2.7%); career plans, emotional state, company performance, and age each (1.35%). In general, this research is expected to be a reference for future research, especially for researchers who wish to examine turnover intention.*

*Keywords: Turnover Intention, Intention to leave, HRM*

Diserahkan: 10-11-2022

Diterima: 15-11-2022

Diterbitkan: 25-11-2022

## **Pendahuluan**

Turnover intention adalah salah satu masalah penting yang dihadapi oleh perusahaan beberapa tahun terakhir. Dalam masa pandemic covid-19 banyak perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan mereka. Hal ini tentu saja akan menarik minat peneliti untuk mempelajarinya lebih jauh (Tran et al., 2020). Penelitian yang banyak dilakukan adalah salah satunya yang mengkaji dampak-dampak yang bisa mengakibatkan terjadinya turnover intention seperti yang dilakukan oleh Sharma & Stol (2020) yang melakukan penelitian dampak tidak langsung komitmen organisasi yang berpengaruh terhadap turnover intention namun lebih focus terhadap *organization fitnya* ataupun peneliti lain yang mengkaji dampak langsung dari komitmen organisasi terhadap turnover intention seperti yang dilakukan oleh Hussain et al. (2020). Selain itu ada beberapa faktor lain yang bisa mempengaruhi turnover adalah kepuasan kerja, kepuasan kerja juga memiliki kemampuan untuk mengurangi jumlah turnover yang ada di perusahaan. Selain itu beberapa penelitian lainnya menunjukkan bahwa komitmen organisasi juga merupakan komponen penting bagi perusahaan, terutama dengan komitmen organisasi yang kuat yang dimiliki karyawan, dapat berpotensi untuk mengurangi turnover intention karyawan (Hussain et al., 2020a);(Satardien et al., 2019);(Hakim et al., 2018).

Selain dampak yang berkaitan dengan pekerjaan, turnover intention juga berhubungan dengan hal-hal yang berada diluar pekerjaan. Permasalahan keluarga berupa konflik dengan anggota keluarga dapat berdampak pada turnover intention (Zhou et al., 2020);(Li & Sawhney, 2019). Hubungan antar personal antara karyawan yang satu dengan lainnya juga bisa berdampak pada turnover intention (Xu et al., 2020). Adanya permasalahan di luar pekerjaan ini akan membuat quality of work life seseorang menjadi menurun yang berakibat pada keinginan untuk keluar dari pekerjaan (Ibrahim Alzamel et al., 2020);(Algazlan et al., 2022).

Tujuan dari penelitian ini adalah ingin menjelaskan dan mendiskusikan perkembangan tema yang berkaitan dengan turnover intention menggunakan analisis PRISMA dan bibliometrik. Secara khusus penelitian ini ingin menjelaskan tentang keterkaitan, penulis, dan top sitasi yang berhubungan dengan turnover intention.

## **Literature Review**

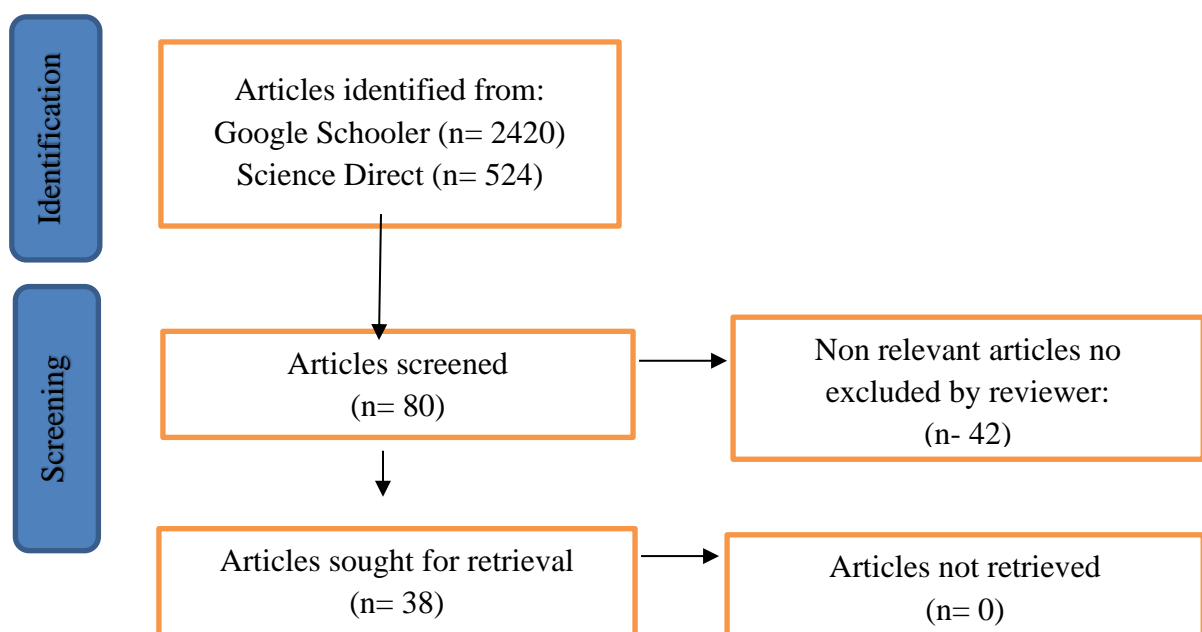
Turnover intention selalu berkaitan dengan kemungkinan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya pada suatu periode tertentu (Albalawi et al., 2019b). Potensi kehilangan seorang karyawan akan menjadi masalah pada pengambil kebijakan (Rawashdeh & Tamimi, 2019). Karena turnover akan sangat membebani perusahaan baik dari segi finansial maupun mental (DiPietro et al., 2020). Dalam merekrut karyawan baru diperlukan biaya yang besar dan waktu yang lama (Sharma & Stol,

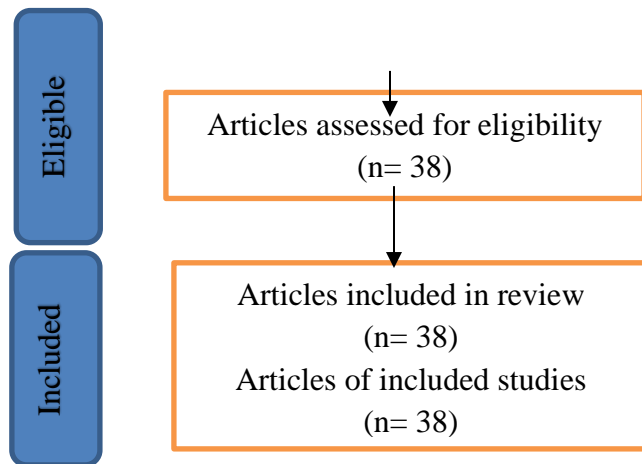
2020), selain itu perusahaan juga perlu memahami karakteristik yang cocok untuk di tempatkan pada posisi tertentu di perusahaan (Guzeller & Celiker, 2019).

Turnover intention juga dapat diartikan keluarnya karyawan yang didasarkan pada keinginan pribadi dikarenakan alasan gaji (Vizano et al., 2020), promosi jabatan (Lee et al., 2018), kepuasan kerja (Alkadash, 2020), maupun relasi yang kurang baik dengan atasan (Yang et al., 2019); sedangkan pemberhentian ditetapkan oleh organisasi dikarenakan pelanggaran, disiplin, dan alasan lainnya (Hung et al., 2018).

### Metode Penelitian

Peneliti menggunakan diagram alir PRISMA untuk melakukan prosedur pemilihan artikel dan penyaringan artikel (Page et al., 2021). Langkah-langkah dalam diagram alir prisma yaitu identifikasi, penyaringan, memenuhi syarat dan disertakan. Tahap identifikasi melewati langkah penentuan istilah pencarian, database, kriteria dan metode penyaringan data yang didapat. Istilah pencarian yang digunakan yaitu “turnover intention” dan “intention to leave”. Istilah-istilah ini diketik pada database sciencedirect dan google scholar dengan operasi “AND” diantara setiap kata atau istilah. Tahap selanjutnya adalah tahap penyaringan, dalam prosesnya artikel-artikel yang tidak memenuhi kriteria akan dihilangkan. Kriteria yang digunakan untuk menyaring artikel ini adalah “artikel penelitian” yang terbit dalam “Bahasa Inggris” di “Journals” mulai tahun “2018 hingga 2022” dan merupakan jurnal bereputasi. Proses selanjutnya setelah artikel terpilih dilakukan proses menggunakan bibliometrik untuk evaluasi artikel tahap akhir yang kemudian menjadi artikel yang akan dibahas oleh peneliti. Dalam analisis bibliometrik penelitian ini dibantu dengan software VOS viewer untuk melihat co-authorship, co-occurrence dan sitasi. Van Eck dan Waltman (2010) menyatakan bahwa untuk melakukan analisis kesamaan diantara beberapa objek yang berbeda dapat digunakan bantuan software VOSviewer.

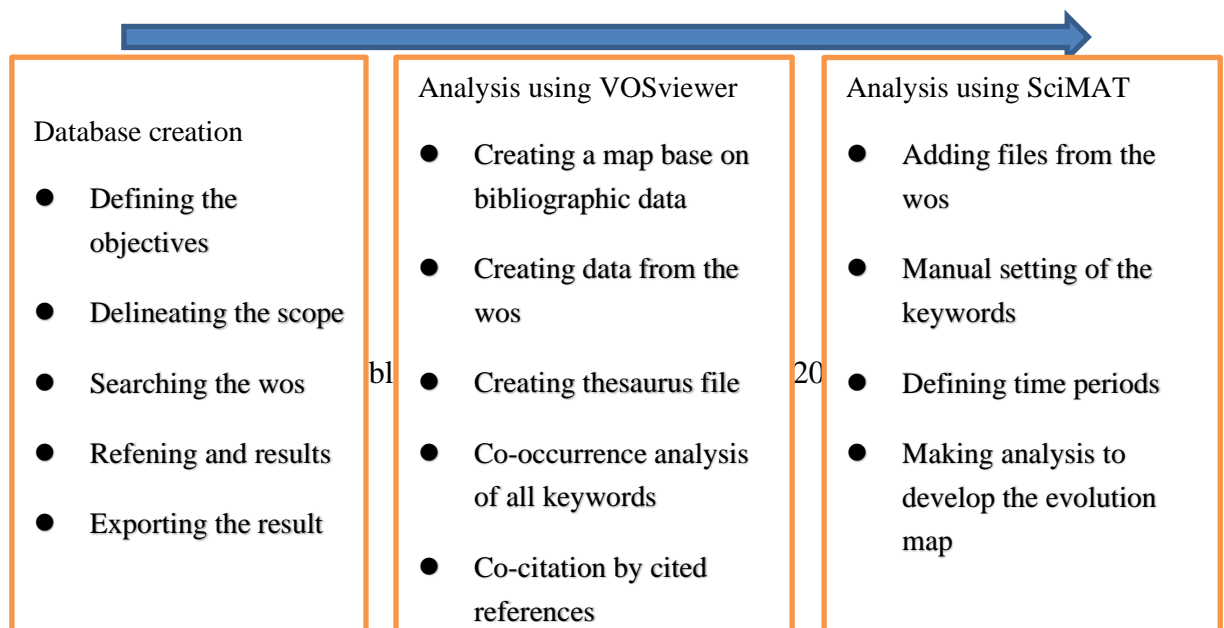




-Figure 1. Method PRISMA filter  
 Sumber: (Page et al., 2021)

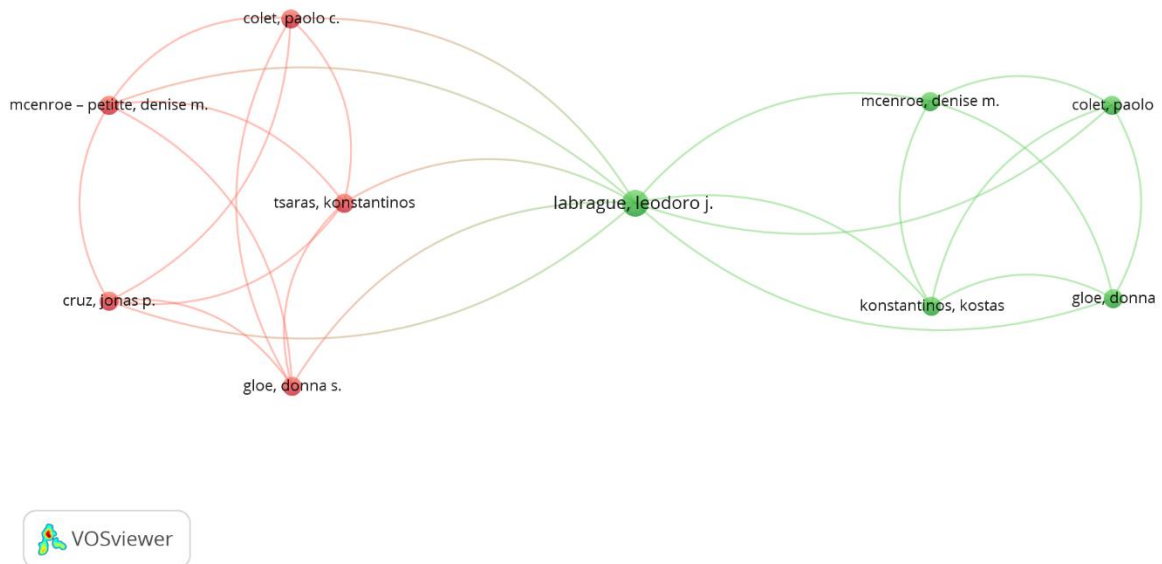
**Data Analysis**

Dalam artikel ini menggunakan dua dari total tiga langkah analisis data, menggunakan VOSviewer berbasis database sebagai alat analisis (Sharifi, 2021). Langkah-langkahnya akan dijelaskan sebagai berikut:

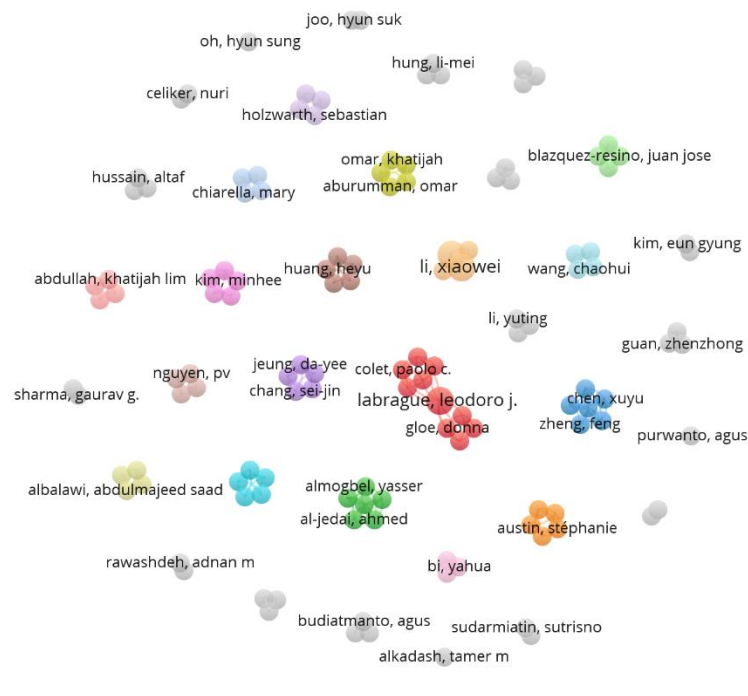


**Hasil Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih dalam terkait dengan pengaruh komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan selama periode 2018-2022. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan VOSviewer untuk menganalisis data dengan menghadirkan tiga aspek yaitu: co-authorship, co-occurrence atau akurasi dan citation. Hasil analisis dapat dilihat pada penjelasan di bawah ini.



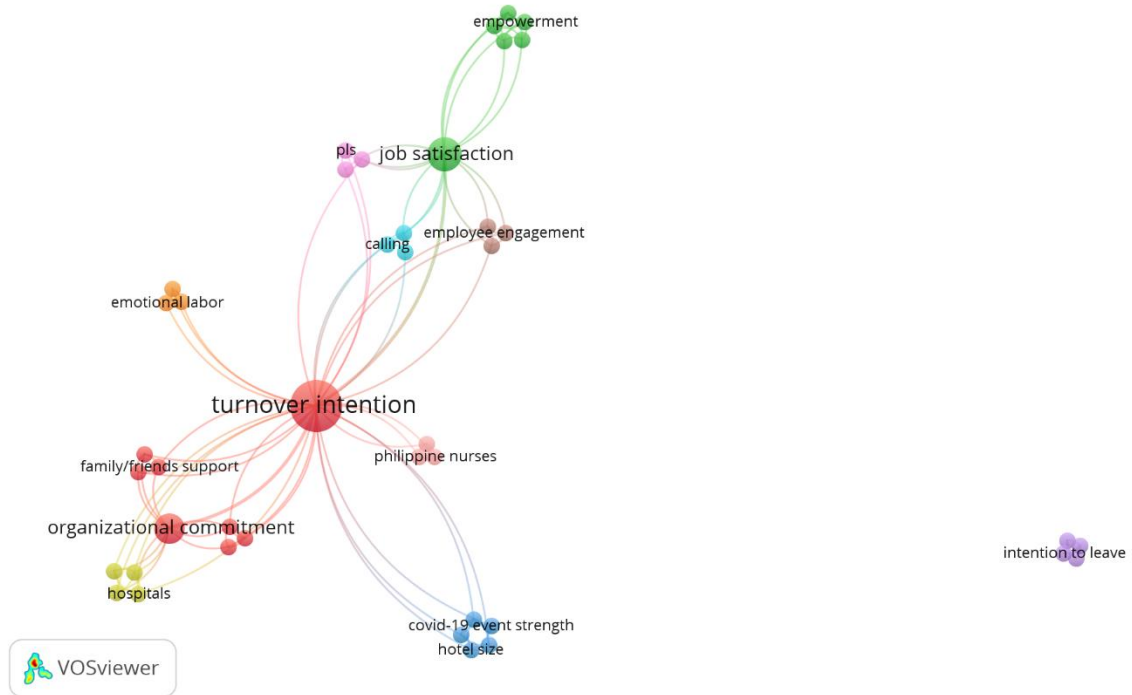
Gambar 2 Penulisan Bersama (Terkait)



Gambar 3. Co-Authorship (Tidak Terkait)

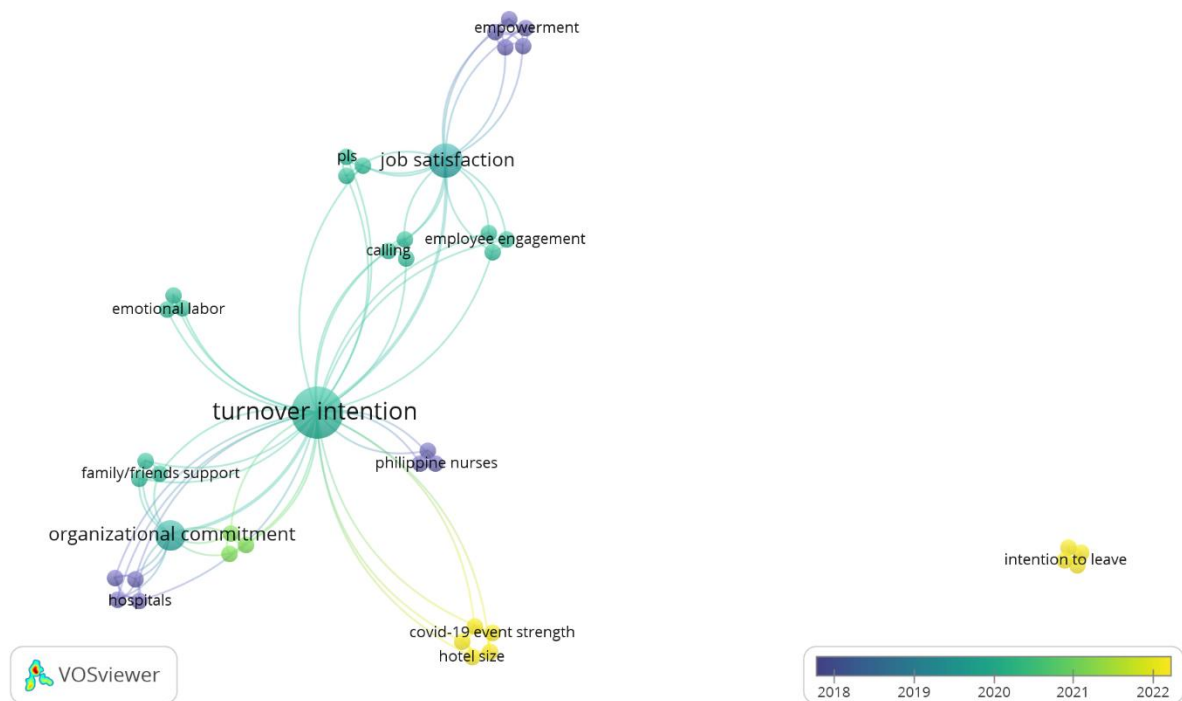
Gambar 2 dan 3 telah disajikan terkait penulis yang memiliki jaringan terhubung dan tidak memiliki jaringan terhubung. Penulis yang memiliki jaringan terhubung berarti mereka memiliki hubungan dalam melakukan penelitian. Jaringan penulis pada

Gambar 1 hanya memiliki satu warna jaringan yaitu merah yang artinya jaringan tersebut merupakan satu-satunya jaringan dan merupakan jaringan yang terkuat. Sedangkan pada Gambar 2 penulis mengambil tema yang berkaitan dengan turnover intention, namun terlihat tidak memiliki hubungan antara satu dengan yang lainnya. Dalam artikel ini, ada total 128 penulis dari 38 jurnal yang meneliti tentang turnover intention.



Gambar 4. Co-Occurrence (Kata Kunci)

Kata kunci yang diperoleh terkait dengan turnover intention sangat beragam. Gambar 3 terlihat bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan langsung dan tidak langsung terhadap turnover intention. Selain itu terlihat job satisfaction juga memiliki banyak hubungan terhadap turnover intention



Gambar 5. Visualisasi Overlay Co-Occurance

Hamparan visualisasi pada Gambar 4 dapat menggambarkan sejauh mana kata kunci telah berkembang dari tahun ke tahun, dimana semakin kuning cluster berarti semakin baru penelitian yang dilakukan. Gambar 4 diketahui bahwa perkembangan kata kunci pada tahun 2022 relatif kecil dengan empat kata kunci yaitu “covid-19”, “event strength”, hotel size, dan “intention to leave”.

Tabel 1. Daftar Top Citation

No.	Publication Year	Author	Journal	Cites
1	2018	Ramalho Luz et al	Revista de Gestao	270
2	2018	Labrague et al	International Journal of Nursing Sciences	153
3	2020	Wang et al	Journal of Hospitality and Tourism Management	133
4	2018	Labrague et al	Applied Nursing Research	133
5	2019	Albalawi et al	Organizacija	78
6	2018	Hung et al	International Journal of Business & Society	73
7	2019	Guzeller & Celiker	International Journal of Culture, Tourism, and Hospitality Research	72
8	2020	Sharma & Stol	Journal of Systems and Software	59
9	2020	DiPietro et al	Journal of Hospitality Marketing	52

			and Management	
10	2019	Rawashdeh & Tamimi	European Journal of Training and Development	50

Dari analisis hasil bibliometrik mengenai sepuluh besar citation jurnal ini terpilih 10 jurnal top citation dari 38 jurnal yang tersaring dari metode PRISMA, karakteristik dari keseluruhan sepuluh jurnal ini merupakan jurnal bereputasi dengan index scopus yang membahas variable-variabel yang mempengaruhi turnover intention.

Berdasarkan pada tabel 1, penelitian dengan paling banyak dirujuk adalah penelitian oleh (Ramalho Luz et al., 2018), dengan jumlah dirujuk sebanyak 270 kali. Tujuan dari penelitiannya adalah untuk menguji pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention. Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi dan kepuasan kerja dapat menurunkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Selanjutnya yang paling banyak dirujuk kedua adalah penelitian oleh (Labrague, McEnroe – Petite, et al., 2018) yang berfokus untuk mempelajari komitmen organisasi dan turnover intention diantara perawat yang bekerja di Filipina, studi ini menemukan bahwa ada hubungan terbalik antara komitmen organisasi dan turnover intention, selain itu studi ini menemukan bahwa perawat dengan level komitmen organisasi yang moderat masih berpikir-pikir apabila disinggung mengenai keinginan untuk keluar dari pekerjaan. Penelitian ketiga yang paling banyak dirujuk adalah penelitian oleh (Wang et al., 2020) dan (Labrague, Gloe, et al., 2018) masing-masing dengan 133 jumlah dirujuk. Penelitian yang dilakukan oleh Wang et al., (2020) menyatakan bahwa profesional identity berdampak positif meningkatkan komitmen organisasi, dan komitmen organisasi serta kepuasan kerja mampu mengurangi turnover intention. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Labrague, Gloe, et al., (2018) menemukan bahwa usia, kepuasan kerja dan job stress mampu memprediksikan turnover intention.

Dari hasil analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention diperoleh persentase yaitu komitmen organisasi (25.67%), kepuasan kerja (21.62%), promosi dan kompensasi (8.11%), job burnout (6.76%), kesehatan dan keselamatan kerja (5.41%); Job stress, iklim organisasi, kualitas lingkungan kerja, motivasi, dukungan dari teman maupun keluarga, dan leadership masing-masing (4.05%), konflik keluarga atau teman (2.7%); rencana karir, kondisi emosional, kinerja perusahaan, dan umur masing-masing sebesar (1.35%)

## Discussion

Dari hasil pengolahan data terhadap 38 jurnal yang relevan diketahui bahwa sekitar 25.67% menganggap bahwa faktor komitmen organisasi sangat penting dalam mempelajari penyebab turnover intention. Komitmen organisasi adalah faktor penting berkaitan dengan turnover intention (Christopher et al., 2018) karena dengan komitmen organisasi yang tinggi akan mampu mengurangi keinginan untuk mengganti pekerjaan atau keluar dari pekerjaan (Santoso et al., 2018). Karyawan akan merasa memiliki dan



menjadi bagian penting dalam perusahaan sehingga mereka akan berusaha dengan maksimal dalam mencapai setiap tujuan perusahaan. Sistem kerja dan organisasi yang baik akan membawa dampak positif bagi karyawan itu sendiri dan juga perusahaan (Albalawi et al., 2019)

Selain itu terdapat 21.62% faktor kepuasan kerja memiliki dampak yang besar terhadap turnover intention. Karena faktor ini merupakan cerminan akan kesukaan seseorang terhadap pekerjaannya (Ran et al., 2020), semakin tinggi kepuasan yang didapat seseorang maka akan semakin kecil pula keinginan untuk keluar dari pekerjaan tersebut (Hakim et al., 2018). Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan selalu memberikan dampak yang positif, tidak hanya bagi perusahaan melainkan juga lingkungannya. Semakin puas seseorang terhadap pencapaian karirnya maka akan dapat mengurangi turnover intention (Salleh et al., 2020). Selain komitmen organisasi dan kepuasan kerja terdapat juga faktor lain yang memiliki dampak cukup besar terhadap turnover intention yaitu promosi dan kompensasi sebesar (8.11%). Sistem gaji, upah, dan kompensasi yang adil dan kompetitif akan memacu keinginan karyawan untuk bekerja lebih produktif, karyawan juga akan memiliki merasa nyaman bekerja di perusahaan tersebut. Semakin baik sistem kompensasi dan promosi perusahaan maka akan menurunkan turnover intention (Vizano et al., 2020).

### **Kesimpulan**

Penelitian ini menggunakan pendekatan *hybrid* PRISMA dan Bibliometrik untuk menjelaskan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi turnover intention pada suatu organisasi atau perusahaan dengan menganalisis berkaitan dengan tiga bagian meliputi co-authorship, co-occurrence dan citation. Dalam penelitian ini turnover intention banyak dipengaruhi oleh komitmen organisasi dan kepuasan kerja serta promosi dan kompensasi. Tingginya komitmen pekerja dalam organisasi dapat mengurangi keinginan untuk keluar dari pekerjaannya. Sedangkan kepuasan kerja, sistem kompensasi dan promosi karyawan yang baik akan membuat karyawan tersebut betah untuk bekerja, semakin bersemangat dalam bekerja sehingga bisa menurunkan keinginan untuk keluar dari pekerjaannya. Terkait dengan studi bibliometrik mengenai turnover intention ini, diharapkan dapat digunakan kedepannya sebagai referensi untuk peneliti maupun pemegang kepentingan lainnya yang memiliki minat berkaitan dengan turnover intention.

### Bibliografi

- Albalawi, A. S., Naughton, S., Elayan, M. B., & Sleimi, M. T. (2019a). Perceived organizational support, alternative job opportunity, organizational commitment, job satisfaction and turnover intention: A moderated-mediated model. *Organizacija*, 52(4), 310–324.
- Albalawi, A. S., Naughton, S., Elayan, M. B., & Sleimi, M. T. (2019b). Perceived Organizational Support, Alternative Job Opportunity, Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Intention: A Moderated-mediated Model. *Organizacija*, 52(4), 310–324. <https://doi.org/10.2478/orga-2019-0019>
- Algazlan, N., Al-jedai, A., Alamri, A., Alshehri, A. M., Aldaiji, L., & Almogbel, Y. (2022). Association between intention to leave work and quality of work-life of Saudi pharmacists. *Saudi Pharmaceutical Journal*, 30(2), 103–107. <https://doi.org/10.1016/j.jsps.2021.12.022>
- Alkadash, T. M. (2020). Mediating Role between Authentic Leadership , Organizational Commitment on Talents Turnover Intention : in Palestine Higher Education. *TEST Engineering & Management*, 83(5320), 5320–5341.
- Christopher, S. A., Fethney, J., Chiarella, M., & Waters, D. (2018). Factors influencing turnover in GenX nurses: Results of an Australian survey. *Collegian*, 25(2), 217–225. <https://doi.org/10.1016/j.colegn.2017.06.003>
- DiPietro, R. B., Moreo, A., & Cain, L. (2020). Well-being, affective commitment and job satisfaction: influences on turnover intentions in casual dining employees. *Journal of Hospitality Marketing and Management*, 29(2), 139–163. <https://doi.org/10.1080/19368623.2019.1605956>
- Guzeller, C. O., & Celiker, N. (2019). Examining the relationship between organizational commitment and turnover intention via a meta-analysis. *International Journal of Culture, Tourism and Hospitality Research*.
- Hakim, A. L., Sudarmiadin, & Sutrisno. (2018). The Effect of Work Stress on Turnover Intention with Work Satisfaction and Commitment as Intervening Variable (Study at PT Infomedia Solusi Humanika in Malang). *European Journal of Business and Management*, 10(12), 85–94. [www.iiste.org](http://www.iiste.org)
- Hung, L. M., Lee, Y. S., & Lee, D. C. (2018). The moderating effects of salary satisfaction and working pressure on the organizational climate, organizational commitment to turnover intention. *International Journal of Business and Society*, 19(1), 103–116.
- Hussain, A., Khan, M. A., & Hussain, J. (2020a). Interplay of organizational commitment and turnover intention in academic sector. *Review of Economics and Development Studies*, 6(2), 401–412.
- Hussain, A., Khan, M. A., & Hussain, J. (2020b). Interplay of Organizational Commitment and Turnover Intention in Academic Sector. *Review of Economics and Development Studies*, 6(2), 501–512. <https://doi.org/10.47067/reads.v6i2.218>

- Ibrahim Alzamel, L. G., Abdullah, K. L., Chong, M. C., & Chua, Y. P. (2020). The quality of work life and turnover intentions among Malaysian nurses: the mediating role of organizational commitment. *Journal of the Egyptian Public Health Association*, 95(1). <https://doi.org/10.1186/s42506-020-00048-9>
- Labrague, L. J., Gloe, D. S., McEnroe-Petitte, D. M., Tsaras, K., & Colet, P. C. (2018). Factors influencing turnover intention among registered nurses in Samar Philippines. *Applied Nursing Research*, 39(March 2017), 200–206. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2017.11.027>
- Labrague, L. J., McEnroe – Petitte, D. M., Tsaras, K., Cruz, J. P., Colet, P. C., & Gloe, D. S. (2018). Organizational commitment and turnover intention among rural nurses in the Philippines: Implications for nursing management. *International Journal of Nursing Sciences*, 5(4), 403–408. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2018.09.001>
- Lee, J., Sohn, Y. W., Kim, M., Kwon, S., & Park, I. J. (2018). Relative importance of human resource practices on affective commitment and turnover intention in South Korea and United States. *Frontiers in Psychology*, 9(MAY), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00669>
- Li, Y., & Sawhney, R. (2019). Empirical Analysis of Factors Impacting Turnover Intention among Manufacturing Workers. *International Journal of Business and Management*, 14(4), 1. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v14n4p1>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., ... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *The BMJ*, 372. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Ramalho Luz, C. M. D., Luiz de Paula, S., & de Oliveira, L. M. B. (2018). Organizational commitment, job satisfaction and their possible influences on intent to turnover. *Revista de Gestao*, 25(1), 84–101. <https://doi.org/10.1108/REG-12-2017-008>
- Ran, L., Chen, X., Peng, S., Zheng, F., Tan, X., & Duan, R. (2020). Job burnout and turnover intention among Chinese primary healthcare staff: The mediating effect of satisfaction. *BMJ Open*, 10(10), 1–9. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2019-036702>
- Rawashdeh, A. M., & Tamimi, S. A. (2019). The impact of employee perceptions of training on organizational commitment and turnover intention: An empirical study of nurses in Jordanian hospitals. *European Journal of Training and Development*.
- Salleh, A. M. M., Omar, K., Aburumman, O. J., Mat, N. H. N., & Almhairat, M. A. (2020). The impact of career planning and career satisfaction on employees' turnover intention. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(1), 218–232. [https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.1\(14\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.1(14))

- Santoso, A. L., Sitompul, S. A., & Budiatmanto, A. (2018). Burnout, Organizational Commitment and Turnover Intention Work Overload and Turnover Intention of Junior Auditors in Greater Jakarta, Indonesia Andika Pradana, Imam Salehudin THE EFFECT OF LOCUS OF CONTROL AND PROFESSIONALISM ON WHISTLEBLOWING INT. *Journal of Business and Retail Management Research (JBRMR)*, 13. [www.jbrmr.com](http://www.jbrmr.com)
- Satardien, M., Jano, R., & Mahembe, B. (2019). The relationship between perceived organisational support, organisational commitment and turnover intention among employees in a selected organisation in the aviation industry. *South African Journal of Childhood Education*, 17, 1–8. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v17i0.1123>
- Sharifi, A. (2021). Urban sustainability assessment: An overview and bibliometric analysis. *Ecological Indicators*, 121, 107102. <https://doi.org/10.1016/j.ecolind.2020.107102>
- Sharma, G. G., & Stol, K. J. (2020). Exploring onboarding success, organizational fit, and turnover intention of software professionals. *Journal of Systems and Software*, 159, 110442. <https://doi.org/10.1016/j.jss.2019.110442>
- Tran, K. T., Nguyen, P. V., Nguyen, T. D., & Ton, U. N. H. (2020). The impact of organisational commitment on the relationship between motivation and turnover intention in the public sector. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 11(12), 1–25.
- van Eck, N. J., & Waltman, L. (2010). Software survey: VOSviewer, a computer program for bibliometric mapping. *Scientometrics*, 84(2), 523–538. <https://doi.org/10.1007/s11192-009-0146-3>
- Vizano, N. A., Utami, W., Johanes, S., Herawati, A., Aima, H., Sutawijaya, A. H., Purwanto, A., Supono, J., Rahayu, P., Setiyani, A., & Catur Widayati, C. (2020). Effect of compensation and organization commitment on turnover intention with work satisfaction as intervening variable in Indonesian industries. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(9), 287–298. <https://doi.org/10.31838/srp.2020.9.46>
- Wang, C., Xu, J., Zhang, T. C., & Li, Q. M. (2020). Effects of professional identity on turnover intention in China's hotel employees: The mediating role of employee engagement and job satisfaction. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 45(June), 10–22. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2020.07.002>
- Xu, S., Tao, L., Huang, H., Little, J., & Huang, L. (2020). Pediatric Nurses' Turnover Intention and Its Association with Calling in China's Tertiary Hospitals. *Journal of Pediatric Nursing*, 52, e51–e56. <https://doi.org/10.1016/j.pedn.2020.01.005>
- Yang, J., Pu, B., & Guan, Z. (2019). Entrepreneurial leadership and turnover intention of employees: The role of affective commitment and person-job fit. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(13), 2380.
- Zhou, S., Li, X., & Gao, B. (2020). Family/friends support, work-family conflict, organizational commitment, and turnover intention in young preschool teachers in

China: A serial mediation model. *Children and Youth Services Review*, 113(January). <https://doi.org/10.1016/j.chidyouth.2020.104997>

---

**First publication right:**

[Jurnal Syntax Fusion: Jurnal Nasional Indonesia](#)

**This article is licensed under:**

