

PERAN DUKUNGAN REKAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP PERILAKU KEMALASAN SOSIAL DENGAN TURNOVER INTENTION SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT FBA

Raden Aziz Fajar Sazali¹, Zainul Kisman²

Program Studi Magister Manajemen Strata Dua Program Pascasarjana Universitas Trilogi Jakarta^{1,2}

Email: radenazizfajar@gmail.com

Informasi

Abstract

Volume : 2
Nomor : 8
Bulan : Agustus
Tahun : 2025
E-ISSN : 3062-9624

This study aims to analyze the role of coworker support and organizational commitment on social loafing behavior, with turnover intention as a mediating variable, among employees of PT FBA. The research employed a quantitative approach with a survey method. The sample consisted of 57 respondents selected using Slovin's formula from a total population of 57 employees. The research instrument was a questionnaire using a 5-point Likert scale, and the data were analyzed using Partial Least Squares – Structural Equation Modeling (PLS-SEM). The results indicate that coworker support has no significant effect on turnover intention or social loafing behavior. In contrast, organizational commitment has a negative and significant effect on turnover intention, while turnover intention has a positive and significant effect on social loafing behavior. Mediation analysis reveals that turnover intention does not mediate the relationship between coworker support and social loafing, but significantly mediates the effect of organizational commitment on social loafing. These findings support the Social Exchange Theory, which explains that positive reciprocal relationships strengthen commitment and reduce negative workplace behaviors. The implications of this study emphasize the importance for companies to enhance organizational commitment by reinforcing values, organizational culture, and career development opportunities as efforts to reduce turnover intention and social loafing among employees.

Keyword: *coworker support, organizational commitment, turnover intention, social loafing, Social Exchange Theory.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran dukungan rekan kerja dan komitmen organisasional terhadap perilaku kemalasan sosial dengan turnover intention sebagai variabel mediasi pada karyawan PT FBA. Desain penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel penelitian terdiri dari 57 responden yang dipilih dengan metode Slovin dari total populasi 57 karyawan. Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert 1–5, dan data dianalisis menggunakan metode Partial Least Squares – Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan rekan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention maupun perilaku kemalasan sosial. Sebaliknya, komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, serta turnover intention berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kemalasan sosial. Analisis mediasi mengungkapkan bahwa turnover intention tidak memediasi pengaruh dukungan rekan kerja terhadap perilaku kemalasan sosial, tetapi memediasi secara signifikan pengaruh komitmen organisasional terhadap perilaku kemalasan sosial. Temuan ini mendukung teori pertukaran sosial (Social Exchange Theory) yang menjelaskan bahwa hubungan timbal balik yang positif dapat memperkuat komitmen dan mengurangi perilaku negatif di tempat kerja. Implikasi penelitian ini menekankan pentingnya perusahaan untuk meningkatkan komitmen organisasional

melalui penguatan nilai, budaya kerja, dan peluang pengembangan karier, sebagai upaya mengurangi turnover intention dan perilaku kemalasan sosial karyawan.

Kata Kunci: dukungan rekan kerja, komitmen organisasional, turnover intention, kemalasan sosial, Social Exchange Theory.

A. PENDAHULUAN

Perusahaan atau organisasi pada umumnya menghendaki karyawan dapat bekerja dalam jangka waktu yang lama. Begitupun karyawan juga ingin bekerja di dalam suatu perusahaan atau kelompok dengan jangka waktu yang lama. Kedua pernyataan tersebut sesuai dengan pernyataan social exchange theory yang dikemukakan oleh Homans (2013) yaitu ketika salah satu pihak terlibat di dalam suatu perilaku maka pihak tersebut ingin mengharapkan sebuah imbalan dari apa yang telah dilakukannya. Masalah yang sering timbul dari hubungan antara perusahaan dan karyawan adalah ketika salah satu pihak merasakan sesuatu yang tidak nyaman dan berakibat kepada keinginan perusahaan untuk memberhentikan karyawannya atau karyawan memiliki niat untuk pindah dari tempat kerjanya saat ini. Diperlukan sebuah upaya dari salah satu pihak untuk dapat meminimalisir masalah tersebut terjadi. Namun seringkali upaya dari salah satu pihak untuk dapat menyelesaikan masalah tersebut belum tentu dirasakan oleh pihak lainnya.

Kerjasama antara individu dalam hal ini karyawan dengan organisasi tentunya didasari untuk mencapai tujuan secara bersama-sama. Pencapaian tujuan bersama tersebut tentunya ditentukan oleh serangkaian tujuan kinerja serta komitmen saling bertanggung jawab antara masing-masing individu di dalam suatu kelompok (Katzenbach & Smith, 1993).

Terdapat beberapa faktor yang menentukan suatu keberhasilan tugas yang dilaksanakan secara bersama. Dukungan rekan kerja merupakan faktor pertama yang menentukan keberhasilan tugas yang dilaksanakan secara bersama. Dukungan rekan kerja adalah sebuah ukuran keyakinan akan kesediaan rekan kerja untuk membantu melaksanakan tugas di tempat kerja (Arora & Kamalanabhan, 2013). Tanpa adanya rekan kerja yang baik maka pekerjaan di dalam suatu kelompok tersebut mustahil untuk berhasil. Diharapkan dengan adanya rekan kerja yang baik maka individu yang mengalami suatu masalah di lingkungan pekerjaannya dapat terbantu untuk segera menyelesaikannya. Selain dukungan rekan kerja, komitmen organisasional mempunyai peranan dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan dalam satu kelompok.

Komitmen organisasional adalah suatu cerminan seorang karyawan di dalam mengenali organisasi dan karyawan tersebut terikat kepada tujuan-tujuannya. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi diharapkan dapat menunjukkan ketersediaannya dalam bekerja keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan (Kreitner & Kinicki, 2014). Diharapkan dengan adanya komitmen yang tinggi kepada suatu organisasi atau kelompok maka suatu tugas atau pekerjaan akan lebih mudah untuk diselesaikan.

Selain itu menurut penelitian yang dilakukan oleh Karatepe dan Olugbade (2017) menyatakan bahwa dukungan rekan kerja memiliki pengaruh signifikan dan negatif pada turnover intention. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Khan et al. (2014) menyatakan bahwa komitmen organisasional mempunyai hubungan yang negatif dengan turnover intention. Turnover intention didefinisikan sebagai minat untuk keluar dari organisasi atau mengundurkan diri. Turnover intention merupakan refleksi negatif loyalitas individu (Glissmeyer et al., 2007). Berkaitan dengan hal tersebut, maka turnover intention dapat diharapkan untuk membentuk perilaku kemalasan sosial yang dihasilkan dari dukungan rekan kerja, komitmen organisasional (Akgunduz & Eryilmaz, 2018).

Perilaku kemalasan sosial adalah orang-orang yang mempunyai kecenderungan untuk mengeluarkan usaha yang lebih sedikit ketika mereka mengumpulkan usaha mereka untuk mencapai suatu tujuan yang sama di dalam kelompok dibandingkan jika mereka bekerja diperhitungkan secara individual (Myers, 2012). Ketika suatu perilaku kemalasan sosial terjadi di lingkungan pekerjaan, maka hal tersebut menimbulkan suatu masalah. Hal ini disebabkan karena interaksi tersebut dapat menimbulkan harapan terhadap performa anggota kelompok yang lain daripada mengharapakan performa atas dirinya sendiri.

Penelitian tentang perilaku kemalasan sosial saat ini masih jarang ditemukan khususnya dalam lingkungan tempat kerja (Mihelič & Culiberg, 2019). Seringkali penelitian tentang perilaku kemalasan sosial ini melibatkan subjek dan objek yang berasal dari dunia pendidikan seperti kerjasama antar mahasiswa atau dosen. Padahal lingkup kerja sama dalam menghasilkan suatu tujuan tidak hanya terjadi dalam dunia pendidikan, tetapi di lingkungan tempat kerja hal tersebut sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Kecepatan dan kualitas menjadi faktor yang cukup penting yang dipertimbangkan oleh pelanggan di dalam memilih suatu produk furnitur. Ketika para pekerja di workshop tersebut memiliki sifat malas, tentunya hal tersebut dapat mengganggu kesinambungan proses pemkerjaan produksi furnitur yang diinginkan oleh konsumen. Berangkat dari future research

di dalam artikel Akgunduz dan Eryilmaz (2018) untuk menguji hipotesis lebih lanjut dan untuk membuat temuan baru dengan implikasi praktis yang berbeda maka penambahan variabel lain seperti komitmen organisasional, kewarganegaraan organisasi, dan ketidakhadiran menjadi sangat diperlukan. Oleh karena itu peneliti akan membuat suatu tesis yang berjudul “PERAN DUKUNGAN REKAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP PERILAKU KEMALASAN SOSIAL DENGAN TURNOVER INTENTION SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT FBA”.

Tesis ini mengembangkan hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh Akgunduz dan Eryilmaz (2018) tentang “Apakah turnover intention memediasi dukungan rekan kerja pada kemalasan sosial?”. Tesis ini disusun dengan mempertimbangkan future research dari penelitian tersebut yaitu penambahan variabel lain dalam penelitian seperti komitmen organisasional, kewarganegaraan organisasi, dan ketidakhadiran. Dalam penelitian ini variabel lain yang ditambahkan yaitu komitmen organisasional. Dengan demikian penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dukungan rekan kerja dan komitmen organisasional pada perilaku kemalasan sosial dengan turnover intention sebagai variabel mediasi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh dukungan rekan kerja terhadap perilaku kemalasan sosial, menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap perilaku kemalasan sosial, mengetahui pengaruh dukungan rekan kerja terhadap turnover intention, mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap turnover intention, mengkaji pengaruh turnover intention terhadap perilaku kemalasan sosial, serta menguji apakah turnover intention berperan sebagai variabel mediasi antara dukungan rekan kerja dengan kemalasan sosial maupun antara komitmen organisasional dengan kemalasan sosial.

B. METODE PENELITIAN

Metode penelitian dalam tesis ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei yang bertujuan untuk menguji hipotesis secara sistematis melalui pengumpulan data primer menggunakan kuesioner. Penelitian ini mengambil populasi sebanyak 57 karyawan PT. FBA dengan pemilihan sampel menggunakan teknik purposive sampling dan snowball sampling. Purposive sampling dipilih karena kriteria khusus yang ditetapkan, yaitu karyawan yang telah melewati masa percobaan, sedangkan snowball sampling digunakan untuk memperluas jangkauan responden melalui rekomendasi atasan atau rekan kerja. Variabel penelitian terdiri atas variabel independen berupa komitmen organisasional, variabel mediasi

berupa turnover intention, serta variabel dependen berupa perilaku kemalasan sosial. Seluruh variabel diukur dengan menggunakan skala Likert lima poin mulai dari sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (5). Dengan mendefinisikan variabel secara operasional, peneliti berupaya mencegah bias dalam pengumpulan data serta memastikan setiap instrumen yang digunakan sesuai dengan teori dan penelitian terdahulu.

Untuk memastikan kualitas data, penelitian ini menerapkan uji validitas dan reliabilitas terhadap instrumen penelitian. Uji validitas dilakukan melalui analisis faktor konfirmatori (CFA) yang menilai sejauh mana indikator dapat merepresentasikan variabel laten dengan kriteria loading factor $\geq 0,70$. Sedangkan uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha dengan nilai minimum 0,70 sebagai standar konsistensi internal instrumen. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan dengan model persamaan struktural (SEM) yang memungkinkan analisis hubungan kausalitas antar variabel, baik eksogen maupun endogen. Kelayakan model dievaluasi melalui berbagai ukuran goodness of fit seperti Chi-Square, RMSEA, GFI, AGFI, CFI, dan NFI. Jika hasil model belum sesuai, peneliti melakukan interpretasi dan modifikasi berdasarkan teori yang relevan. Dengan rancangan metodologi ini, penelitian diharapkan mampu memberikan hasil yang valid, reliabel, serta dapat dipertanggungjawabkan secara akademis.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini mengambil responden dari beberapa pegawai PT. FBA dengan penyebaran kuesioner yang dilakukan pada rentang bulan Juni hingga Juli tahun 2025. Kuesioner disebarkan menggunakan tautan Google Form yang dibagikan kepada para pegawai tanpa adanya kriteria khusus, karena seluruh pegawai PT. FBA dituntut mampu bekerja di semua station yang tersedia. Jumlah responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebanyak 57 orang, dan seluruhnya merupakan laki-laki. Hal ini dikarenakan jenis pekerjaan di workshop PT. FBA banyak menuntut kekuatan fisik sehingga pegawai yang terlibat didominasi oleh laki-laki.

Analisis hasil penelitian diawali dengan pengolahan data deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan kecenderungan jawaban terhadap setiap indikator variabel. Selanjutnya, untuk menguji model penelitian digunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) dengan Confirmatory Factor Analysis (CFA). Pengujian kecocokan model dilakukan sebelum model struktural digunakan dalam pengujian hipotesis. Dengan

demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan gambaran deskriptif mengenai persepsi responden, tetapi juga menguji hubungan antarvariabel yang diteliti secara lebih mendalam.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa dukungan rekan kerja memperoleh skor rata-rata 4,288 yang termasuk kategori sangat tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai merasakan adanya dukungan yang baik dari rekan kerja, terutama dalam hal membantu, mendukung ketika dibutuhkan, dan menciptakan kenyamanan dalam bekerja. Sementara itu, komitmen organisasional memperoleh skor rata-rata 4,19 yang termasuk kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai cukup berkomitmen pada organisasi, meskipun komitmen tersebut belum sepenuhnya kuat terutama pada pegawai junior yang masih memiliki masa kerja relatif singkat.

Pada variabel turnover intention, hasil penelitian menunjukkan skor rata-rata sebesar 2,114 yang berada pada kategori rendah. Artinya, pegawai cenderung tidak memiliki keinginan kuat untuk meninggalkan perusahaan, meskipun adanya pilihan pekerjaan alternatif di bidang furnitur bisa memengaruhi pertimbangan mereka. Adapun pada variabel perilaku kemalasan sosial, skor rata-rata hanya 1,509 yang termasuk kategori sangat rendah. Hal ini menandakan bahwa kecenderungan perilaku kemalasan sosial hampir tidak terlihat di PT. FBA. Fenomena tersebut dapat diminimalisir dengan adanya kerja sama tim antara pegawai senior dan junior yang membuat setiap individu merasa dihargai, sehingga mendorong terciptanya lingkungan kerja yang lebih produktif.

Tabel 1 Loading Factor

Outer loadings - Mean, STDEV, T values, p values					
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O /STDEV)	P values
DRK1 <- DRK	0.765	0.740	0.161	4.750	0.000
DRK2 <- DRK	0.895	0.902	0.035	25.561	0.000
DRK3 <- DRK	0.916	0.897	0.069	13.328	0.000
DRK4 <- DRK	0.938	0.940	0.031	30.468	0.000
KO1 <- KO	0.934	0.932	0.026	36.061	0.000
KO2 <- KO	0.921	0.925	0.019	47.361	0.000
KO3 <- KO	0.910	0.907	0.036	25.530	0.000
KO4 <- KO	0.951	0.947	0.022	43.689	0.000
KO5 <- KO	0.868	0.859	0.060	14.540	0.000
KO6 <- KO	0.899	0.896	0.050	18.056	0.000
KO7 <- KO	0.892	0.886	0.048	18.728	0.000
PKS1 <- PKS	0.965	0.962	0.040	23.865	0.000
PKS2 <- PKS	0.969	0.963	0.034	28.616	0.000
PKS3 <- PKS	0.992	0.989	0.028	35.537	0.000
PKS4 <- PKS	0.971	0.963	0.045	21.584	0.000
TI1 <- TI	0.953	0.951	0.021	45.715	0.000
TI2 <- TI	0.934	0.930	0.031	30.397	0.000
TI3 <- TI	0.935	0.933	0.027	35.241	0.000
TI4 <- TI	0.945	0.944	0.022	43.608	0.000

Sumber: SmartPLS 3.0, 2025

Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh indikator pada konstruk Dukungan rekan kerja, Komitmen Organisasional, Turnover Intention, dan Perilaku Kemalasan sosial memiliki nilai *loading factor* di atas 0,70. Nilai terendah terdapat pada indikator DRK1 dengan nilai *loading factor* sebesar 0,765, sedangkan nilai tertinggi terdapat pada indikator PKS3 dengan nilai sebesar 0,992. Selain itu, seluruh nilai *T Statistics* juga jauh di atas batas minimum 1,96, dengan *P Values* sebesar 0,000 yang menunjukkan signifikansi pada level 5%.

Dengan demikian, seluruh indikator dapat dinyatakan valid secara konvergen karena memenuhi syarat minimum *loading factor* dan signifikansi statistik. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap indikator mampu mengukur konstruk latennya secara akurat dan konsisten, sehingga model pengukuran layak digunakan untuk tahap pengujian selanjutnya.

Selain melalui nilai *loading factor*, validitas konvergen juga dievaluasi lebih lanjut menggunakan nilai *Average Variance Extracted* (AVE). AVE mengukur seberapa besar varians dari suatu konstruk yang berhasil dijelaskan oleh indikator-indikatornya dibandingkan dengan varians yang disebabkan oleh kesalahan pengukuran. Sebuah konstruk dikatakan memiliki validitas konvergen yang baik apabila nilai AVE lebih besar dari 0,500.

Tabel 2 Nilai Average Variance Extracted

Rata-Rata Varians Diekstrak (AVE)		
Dukungan Rekan Kerja (DRK)		0,776
Komitmen Organisasional (KO)		0,830
Perilaku kemalasan sosial (PKS)		0,949
Turnover Intention (TI)		0,887

Sumber: SmartPLS 3.0, 2025

Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini, yaitu Dukungan Rekan Kerja (DRK), Komitmen Organisasional (KO), Perilaku kemalasan sosial (PKS), dan Turnover Intention (TI) memiliki nilai AVE di atas 0,500. Nilai AVE tertinggi terdapat pada Perilaku kemalasan sosial (PKS) sebesar 0,949, sedangkan nilai terendah terdapat pada konstruk Dukungan Rekan Kerja (DRK) sebesar 0,776. Karena semua nilai AVE memenuhi ambang batas minimum, maka dapat disimpulkan bahwa model pengukuran penelitian ini memiliki validitas konvergen yang baik. Temuan ini, bersama dengan hasil *loading factor* sebelumnya, semakin mengonfirmasi bahwa indikator-indikator yang digunakan secara

kolektif mampu mewakili konstruksya masing-masing secara valid, sehingga model layak digunakan untuk pengujian struktural selanjutnya.

Tabel 3 Nilai Discriminant Validity

	Dukungan Rekan Kerja (DRK)	Komitmen Organisasional (KO)	Perilaku kemalasan sosial (PKS)	Turnover Intention (TI)
Dukungan Rekan Kerja (DRK)	0,881			
Komitmen Organisasional (KO)	0,659	0,911		
Perilaku kemalasan sosial (PKS)	-0,388	-0,509	0,974	
Turnover Intention (TI)	-0,487	-0,651	0,498	0,942

Sumber: SmartPLS 3.0, 2025

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai $\sqrt{\text{AVE}}$ (nilai diagonal) untuk masing-masing konstruk, yaitu Dukungan Rekan Kerja (DRK) (0,881), Komitmen Organisasional (KO) (0,911), Perilaku kemalasan sosial (PKS) (0,974), dan Turnover Intention (TI) (0,942), secara konsisten lebih tinggi dibandingkan dengan nilai korelasinya dengan konstruk lain (nilai di luar diagonal). Hal ini menunjukkan bahwa setiap konstruk dalam model ini memiliki diskriminasi yang baik, sehingga indikator-indikatornya memang mengukur konstruk yang dimaksud dan tidak tumpang tindih dengan konstruk lainnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa validitas diskriminan pada model penelitian ini telah terpenuhi sesuai kriteria *Fornell-Larcker*, mendukung kualitas model pengukuran secara keseluruhan.

Tabel 4 Nilai Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	Reliabilitas Komposit
Dukungan Rekan Kerja (DRK)	0,902	0,922
Komitmen Organisasional (KO)	0,966	0,970
Perilaku kemalasan sosial (PKS)	0,982	0,985
Turnover Intention (TI)	0,958	0,961

Sumber: SmartPLS 3.0, 2025

Berdasarkan Tabel 4, seluruh konstruk dalam penelitian ini, yaitu Dukungan Rekan Kerja (DRK), Komitmen Organisasional (KO), Perilaku kemalasan sosial (PKS) dan Turnover Intention (TI), memiliki *nilai Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* di atas 0,700. Nilai *Cronbach's Alpha* tertinggi terdapat Perilaku kemalasan sosial (PKS) sebesar 0,982. Sementara itu, nilai *Composite Reliability* tertinggi juga terdapat pada konstruk Perilaku kemalasan sosial (PKS), yaitu sebesar 0,985. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dalam model penelitian ini memiliki reliabilitas yang sangat baik, sehingga dapat diandalkan untuk digunakan pada tahap analisis struktural berikutnya.

Tabel 5 Nilai R-Square

Variabel	R ²	Keterangan
Perilaku kemalasan sosial (PKS)	0,309	Sedang
Turnover Intention (TI)	0,430	Sedang

Sumber: SmartPLS 3.0, 2025

Berdasarkan Tabel 5, dapat dijelaskan bahwa nilai R-Square untuk variabel Perilaku kemalasan sosial (PKS) adalah sebesar 0,309. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen dalam model hanya mampu menjelaskan varians Persepsi Risiko sebesar 30,9%. Berdasarkan kriteria interpretasi R², nilai ini termasuk dalam kategori rendah. Nilai R-Square untuk variabel Turnover Intention (TI) adalah sebesar 0,430. Artinya, variabel independen dan variabel mediasi dalam model mampu menjelaskan varians Kinerja Berkelanjutan sebesar 43%. Berdasarkan kriteria, nilai ini termasuk dalam kategori sedang/moderat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kemampuan prediktif model ini tergolong sedang pada konstruk Perilaku kemalasan sosial (PKS), dan sedang pada konstruk Turnover Intention (TI). Hasil ini menjadi dasar untuk evaluasi pengujian hubungan antar variabel selanjutnya.

Tabel 6 Nilai R-Square

Variabel	R ²	Keterangan
Perilaku kemalasan sosial (PKS)	0,309	Sedang
Turnover Intention (TI)	0,430	Sedang

Sumber: SmartPLS 3.0, 2025

f-square - Matrix					
	DRK	KO	PKS	TI	
DRK			0.003	0.011	
KO			0.049	0.338	
PKS					
TI			0.066		

Sumber: SmartPLS 3.0, 2025

Tabel 7 Nilai F-Square

	F-SQUARE
DRK -> PKS	0.003
DRK -> TI	0.011
KO -> PKS	0.049
KO -> TI	0.338
TI -> PKS	0.066

Sumber: SmartPLS 3.0, 2025

Tabel 8 Nilai F-Square

	DRK	KO	PKS	TI
DRK			0.003	0.011
KO			0.049	0.338
PKS				
TI			0.06	

Sumber: SmartPLS 3.0, 2025

Penjelasannya adalah sebagai berikut :

- Pengaruh DRK terhadap PKS sebesar 0,003 dianggap lemah
- Pengaruh DRK terhadap TI sebesar 0,011 dianggap lemah
- Pengaruh KO terhadap PKS sebesar 0,049 dianggap lemah.
- Pengaruh KO terhadap TI sebesar 0,338 dianggap sedang.
- Pengaruh TI terhadap PKS sebesar 0,06 dianggap lemah.

Tabel 9 Pengujian Langsung Hipotesis

	Koefisien Jalur (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (IO/STDEV)	P Values
DRK -> PKS	0,065	0,074	0,202	1,320	0,749
DRK -> TI	0,103	0,0125	0,140	1,736	0,462
KO -> PKS	0,554	0,560	0,062	6,988	0,000

KO -> TI	0,583	0,570	0,119	4,914	0,000
TI -> PKS	0,190	0,181	0,070	2,525	0,007

Sumber: SmartPLS 3.0, 2025

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa tidak semua variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen, didapatkan hasil pengujian hipotesis pada *coefficient path* sebagai berikut:

- Tidak terdapat pengaruh signifikan antara DRK terhadap PKS ditunjukkan oleh nilai T-Statistic 0,320 ($< 1,96$) dan P Value 0,749 ($> 0,05$).
- Tidak terdapat pengaruh signifikan antara DRK terhadap TI, karena T-Statistic hanya 0,736 ($< 1,96$) dengan P Value 0,462 ($> 0,05$).
- Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara KO terhadap PKS, dengan T-Statistic 6,988 ($< 1,96$) dan P Value 0,000 ($< 0,05$).
- Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara KO terhadap TI, dengan T-Statistic 4,914 ($> 1,96$) dan P Value 0,000 ($< 0,05$).
- Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara TI terhadap PKS, dengan T-Statistic 2,525 ($< 1,96$) dan P Value 0,007 ($< 0,05$).

Selain pengaruh langsung, penelitian ini juga menguji pengaruh tidak langsung (mediasi) yang ditunjukkan pada Tabel 4.13.

Tabel 10 Pengujian Tidak Langsung Hipotesis

	Koefisien Jalur (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (IO/STDEV)	P Values
DRK -> TI -> PKS	0,029	0,013	0,047	1,615	0,538
KO -> TI -> PKS	0,165	0,146	0,148	2,117	0,024

Sumber: SmartPLS 3.0, 2025

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa Persepsi Risiko belum mampu memediasi keseluruhan variabel independen terhadap variabel dependen, sebagaimana:

- Tidak terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan dari DRK terhadap PKS melalui TI sebagai mediator, karena T-Statistic hanya 1,615 ($< 1,96$) dan P Value 0,538 ($> 0,05$).
- Terdapat pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan dari KO terhadap PKS melalui TI, dengan T-Statistic 2,117 ($< 1,96$) dan P Value 0,024 ($< 0,05$).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa KO terbukti memiliki pengaruh langsung maupun tidak langsung melalui TI terhadap PKS, sedangkan DRK hanya berpengaruh secara langsung terhadap PKS dan tidak terbukti berpengaruh secara tidak langsung melalui TI.

Tabel 11 Average Variance Extracted

	Average Variance Extracted (AVE)
DRK	0.776
KO	0.830
PKS	0.949
TI	0.887

Sumber: SmartPLS 3.0, 2025

Tabel 12 R-Square dan Average Variance Extracted

	AVE	R-SQUARE
DRK	0.776	0.309
KO	0.830	
PKS	0.949	
TI	0.887	0.430
RATA-RATA	0.860	0.739

Sumber: SmartPLS 3.0, 2025

$$\begin{aligned}
 \text{Nilai GOF} &= \sqrt{\text{rata} - \text{rata AVE} \times \text{rata} - \text{rata R Square}} \\
 &= \sqrt{0,860 \times 0,739} \\
 &= 0,796
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk masing-masing konstruk adalah sebagai berikut: Dukungan Rekan Kerja (DRK) = 0,776; Komitmen Organisasional (KO) = 0,830; Perilaku Kemalasan Sosial (PKS) = 0,949; dan *Turnover Intention* (TI) = 0,887. Seluruh nilai AVE berada di atas batas minimum 0,50, sehingga memenuhi kriteria validitas konvergen (Hair et al., 2019). Nilai rata-rata AVE keseluruhan adalah 0,860, yang menunjukkan tingkat validitas konvergen yang sangat baik.

Nilai *R-Square* (R^2) yang diperoleh adalah 0,309 untuk DRK dan 0,430 untuk TI. Berdasarkan rata-rata, nilai R^2 keseluruhan adalah 0,739, yang menurut Hair et al. (2019) termasuk kategori kuat. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel independen dalam model mampu menjelaskan variabel dependen dengan tingkat prediksi yang tinggi.

Mengacu pada kriteria yang dikemukakan oleh Wetzels et al. (2009), di mana nilai GOF sebesar 0,10 dikategorikan kecil, 0,25 sedang, dan 0,36 besar, maka nilai GOF sebesar 0,796 jauh melampaui ambang batas kategori besar. Hal ini menunjukkan bahwa model penelitian

memiliki kesesuaian yang sangat tinggi (*high goodness of fit*) serta kemampuan prediksi yang sangat kuat terhadap variabel-variabel yang diteliti.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini secara keseluruhan telah memenuhi kriteria kesesuaian model yang sangat baik, baik dari segi validitas konstruk maupun kemampuan prediksinya.

Pembahasan

Dukungan Rekan Kerja terhadap Perilaku kemalasan sosial

Hasil penelitian menunjukkan bahwa **Dukungan Rekan Kerja (DRK)** tidak berpengaruh signifikan terhadap **Perilaku Kemalasan Sosial (PKS)** maupun **Turnover Intention(TI)**. Fenomena ini menunjukkan bahwa meskipun dukungan antar rekan kerja merupakan bentuk pertukaran sosial (*social exchange*), dalam konteks PT FBA dukungan tersebut tidak cukup menjadi pendorong utama perubahan perilaku kerja. Menurut *Social Exchange Theory* yang dikemukakan **George C. Homans**, hubungan sosial melibatkan pertukaran imbalan dan biaya. Namun, jika dukungan rekan kerja sudah dianggap sebagai *norma rutin* (bukan imbalan istimewa), maka pengaruhnya terhadap perilaku positif menjadi lemah. Hal ini juga sejalan dengan **Peter Blau**, yang menekankan bahwa nilai suatu pertukaran akan berkurang jika dianggap biasa dan tidak menambah keuntungan sosial yang berarti.

Dukungan Rekan Kerja terhadap Turnover Intention

Hasil penelitian menunjukkan bahwa **Dukungan Rekan Kerja (DRK)** tidak berpengaruh signifikan terhadap **Turnover Intention(TI)**. Tidak adanya pengaruh signifikan menunjukkan bahwa **hubungan interpersonal sesama rekan kerja bukanlah faktor penentu utama turnover intention**. Perusahaan perlu melihat faktor-faktor lain yang lebih mendasar, seperti kebijakan kompensasi, peluang karir, dan gaya kepemimpinan, yang kemungkinan lebih dominan mempengaruhi niat karyawan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi.

Komitmen Organisasional terhadap Perilaku Kemalasan Sosial

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa **Komitmen Organisasional (KO)** terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap penurunan PKS. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi, semakin rendah tingkat kemalasan sosial dan semakin rendah pula kecenderungan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Temuan ini konsisten dengan teori *Social Exchange* dan komitmen afektif yang menyatakan bahwa keterikatan emosional terhadap organisasi mendorong perilaku kerja positif dan loyalitas yang tinggi.

Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention

Hasil penelitian menunjukkan bahwa **Komitmen Organisasional (KO)** berpengaruh positif dan signifikan terhadap **Turnover Intention (TI)**. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasional yang dimiliki karyawan, semakin rendah kecenderungan mereka untuk meninggalkan organisasi. Secara teoritis, komitmen organisasional mencerminkan keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan terhadap organisasi (Meyer & Allen, 1991). Karyawan dengan komitmen tinggi cenderung memiliki rasa tanggung jawab yang kuat terhadap keberlangsungan organisasi, serta bersedia menginvestasikan waktu dan usaha demi tercapainya tujuan perusahaan. Hal ini secara langsung mengurangi keinginan untuk mencari peluang kerja di luar perusahaan. Dengan demikian, peningkatan komitmen organisasional melalui penguatan nilai, kejelasan tujuan, dan hubungan interpersonal yang positif di dalam organisasi dapat menjadi strategi efektif untuk mengurangi tingkat turnover intention di perusahaan.

Pengaruh Turnover Intention terhadap Perilaku Kemalasan Sosial

Turnover intention berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kemalasan sosial menandakan bahwa semakin tinggi niat karyawan untuk meninggalkan organisasi, semakin besar kecenderungan mereka untuk melakukan perilaku malas sosial. Perilaku kemalasan sosial (social loafing) adalah kecenderungan individu untuk mengurangi usaha dan kontribusi ketika bekerja dalam kelompok dibandingkan saat bekerja secara individu (Latane et al., 1979). Ketika seorang karyawan memiliki keinginan yang kuat untuk keluar dari perusahaan, mereka cenderung menurunkan keterlibatan, motivasi, dan kontribusi terhadap tugas tim karena merasa ikatan emosional dan tanggung jawabnya berkurang. Temuan ini didukung oleh penelitian Kidwell dan Bennett (1993) yang menyatakan bahwa niat untuk meninggalkan pekerjaan dapat memicu perilaku-perilaku kontraproduktif, termasuk kemalasan sosial, sebagai bentuk penarikan diri (withdrawal behavior) sebelum benar-benar keluar dari organisasi. Dengan demikian, turnover intention tidak hanya berdampak pada tingkat retensi karyawan, tetapi juga dapat menurunkan produktivitas tim.

Dukungan Rekan Kerja (DRK) Terhadap Perilaku Kemalasan Sosial (PKS) Melalui Turnover Intention (TI)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Turnover Intention tidak memediasi dukungan rekan kerja terhadap perilaku kemalasan sosial. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat dukungan rekan kerja tidak secara signifikan memengaruhi perilaku kemalasan sosial melalui mekanisme turnover intention. Dengan kata lain, meskipun dukungan rekan kerja dapat

memengaruhi aspek-aspek psikologis dan sikap kerja karyawan, pengaruh tersebut tidak cukup kuat untuk memicu perubahan perilaku kemalasan sosial melalui niat untuk keluar dari organisasi. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Beehr et al. (2010) yang menyatakan bahwa faktor dukungan sosial di tempat kerja cenderung memiliki pengaruh langsung terhadap perilaku kerja, namun pengaruhnya dapat melemah jika dimediasi oleh variabel psikologis seperti turnover intention.

Komitmen Organisasional (KO) Terhadap Perilaku Kemalasan Sosial (PKS) Melalui Turnover Intention (TI)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Turnover Intention memediasi hubungan antara komitmen organisasional terhadap perilaku kemalasan sosial melalui turnover intention bahwa komitmen organisasional memengaruhi perilaku kemalasan sosial secara signifikan melalui turnover intention. Hal ini dapat diartikan bahwa rendahnya komitmen organisasional cenderung meningkatkan turnover intention, yang pada gilirannya dapat mendorong munculnya perilaku kemalasan sosial. Temuan ini konsisten dengan pandangan Meyer dan Allen (1997) yang menjelaskan bahwa komitmen organisasional yang rendah berpotensi melemahkan loyalitas karyawan, sehingga meningkatkan keinginan untuk meninggalkan organisasi dan mengurangi partisipasi aktif dalam tugas-tugas kerja, yang dapat terwujud dalam bentuk kemalasan sosial.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Dukungan Rekan Kerja (DRK) tidak berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Kemalasan Sosial (PKS) maupun Turnover Intention(TI). Fenomena ini menunjukkan bahwa meskipun dukungan antar rekan kerja merupakan bentuk pertukaran sosial (social exchange), dalam konteks PT FBA dukungan tersebut tidak cukup menjadi pendorong utama perubahan perilaku kerja.
2. Dukungan Rekan Kerja (DRK) tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention(TI). Tidak adanya pengaruh signifikan menunjukkan bahwa hubungan interpersonal sesama rekan kerja bukanlah faktor penentu utama turnover intention.
3. Komitmen Organisasional (KO) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap penurunan (PKS). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen

karyawan terhadap organisasi, semakin rendah tingkat kemalasan sosial dan semakin rendah pula kecenderungan mereka untuk meninggalkan perusahaan

4. Komitmen Organisasional (KO) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention (TI), Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasional yang dimiliki karyawan, semakin rendah kecenderungan mereka untuk meninggalkan organisasi.
5. Turnover intention berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kemalasan sosial menandakan bahwa semakin tinggi niat karyawan untuk meninggalkan organisasi, semakin besar kecenderungan mereka untuk melakukan perilaku malas sosial.
6. Turnover Intention belum mampu memediasi dalam mengurangi perilaku kemalasan sosial.
7. Turnover Intention mampu memediasi pengaruh Komitmen Organisasional dalam mengurangi Perilaku Kemalasan Sosial.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Diantini, K. A., Salasa Gama, A. W., & Astiti, N. P. Y. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Turnover Intention Karyawan pada KSP Catur Bangli Mandiri. *EMAS: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 4(3). <https://doi.org/10.30388/emas.v4i3.6273>
- Mendrofa, F., & Gulo, M. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention karyawan PT Asiatrust Technovima Quality cabang Tangerang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Magister*.
- Jariyah, A. A., & Swasti, I. K. (2022). Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention. *JOMB: Journal of Management and Business*, 4(2), 226–235. <https://doi.org/10.31539/jomb.v4i2.4452>
- Dwiyanti, N. K. D., Wimba, I. G. A., & Adwitya Sanjaya, P. K. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention pada Karyawan Bali Bird Park, Gianyar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(3), 430–439. <https://doi.org/10.32795/vol4wamrtno1th24>
- Rosmana, R. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Keinginan Karyawan untuk Keluar: Studi pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. KCU Perguruan Tinggi Bandung [Skripsi, Universitas Pendidikan Indonesia].
- Azizah, A., Arsawan, W. E., & Diah, A. M. (2024). Investigating risk management toward

- sustainable performance: Evidence from emerging market. *Management & Accounting Review (MAR)*, 23(1), 573–600. <https://doi.org/10.24191/mar.v23i1.25248>
- Carretero, S., Vuorikari, R., & Punie, Y. (2017). DigComp 2.1: The Digital Competence Framework for Citizens with eight proficiency levels and examples of use. Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2760/38842>
- Chen, S., & Guo, Q. (2024). Fintech and MSEs innovation: an empirical analysis. *arXiv*. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2407.17293>
- Clement, M. O., et al. (2025). Effect of social and environmental sustainability on SME competitiveness: A meta-analytic review. *Management Review Quarterly*. <https://doi.org/10.1007/s11301-025-00519-3>
- Clemente-Almendros, J. A., Vallejo García, M., & Blanco-Hernández, M. (2025). SMEs and Sustainable Practices: Identifying Key Factors from Spanish Evidence. *SAGE Open*, 15(1), 21582440251329631.
- Teregristrasi di Platform Kakrg.id). *Media Agribisnis*, 7(2), 187–195. <https://journal.ugm.ac.id/agribisnis/article/view/43561>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Beehr, T. A., Bowling, N. A., & Bennett, M. M. (2010). Occupational stress and failures of social support: When helping hurts. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 45–59. <https://doi.org/10.1037/a0018234>
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York, NY: Wiley.
- Glissmeyer, M. D., Bishop, J. W., & Fass, R. D. (2007). Role conflict, role ambiguity, and intention to quit the organization: The case of law enforcement officers. *Academy of Management Journal*, 50(6), 1325–1334. <https://doi.org/10.5465/amj.2007.28166247>
- Homans, G. C. (1958). Social behavior as exchange. *American Journal of Sociology*, 63(6), 597–606. <https://doi.org/10.1086/222355>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Organizational behavior* (13th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management Journal*,

40(1), 82–111. <https://doi.org/10.5465/257021>

- Karim, S., Naz, F., Naeem, M. A., & Vigne, S. A. (2022). Is FinTech providing effective solutions to SMEs in ASEAN countries? *Economic Analysis and Policy*, 75, 335–346. <https://doi.org/10.1016/j.eap.2022.05.019>
- Kulathunga, K. M. M. C. B., Ye, J., Sharma, S., & Weerathunga, P. R. (2020). How does technological and financial literacy influence SME performance: Mediating role of ERM practices. *Information*, 11(6), 297.
- Lee, Y.-C. (2009). Understanding the determinants of TAM2: Perceived usefulness, perceived ease of use, and attitude. *Information & Management*, 46(5), 302–313. <https://doi.org/10.1016/j.im.2009.05.001>
- Lusardi, A., & Mitchell, O. S. (2014). The economic importance of financial literacy: Theory and evidence. *Journal of Economic Literature*, 52(1), 5–44. <https://doi.org/10.1257/jel.52.1.5>
- Lusardi, A., & Tufano, P. (2015). Debt literacy, financial experiences, and overindebtedness. *Journal of Pension Economics & Finance*, 14(4), 332–368. <https://doi.org/10.1017/S1474747215000232>
- Makkulau, A. R., & Hajar, I. (2024). Influence of financial literacy, investment promotion, and socioeconomic status on stock investment decisions through risk perception. *Revista de Gestão Social e Ambiental*, 18(6), e06269–e06269. <https://www.revistas.usp.br/rgsa/article/view/236269>
- Martin, A., & Grudziecki, J. (2006). DigEuLit: Concepts and tools for digital literacy development. *Innovation in Teaching and Learning in Information and Computer Sciences*, 5(4), 249–267. <https://doi.org/10.11120/ital.2006.05040249>
- Masdupi, E., Firman, F., Rasyid, R., & Darni, M. O. (2024). Financial literacy and sustainability in SMEs: Do financial risk attitude, access to finance, and organizational risk-taking tolerance mediate? *Asian Economic and Financial Review*, 14(1), 43–58.
- Martínez-Peláez, R., Escobar, M. A., Félix, V. G., Ostos, R., Parra-Michel, J., García, V., ... & Mena, L. J. (2024). Sustainable digital transformation for SMEs: A comprehensive framework for informed decision-making. *Sustainability*, 16(11), 4447.
- Megananda, M. R. R. (2025). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Investasi Saham oleh Investor Individu di Bursa Efek Indonesia (BEI) (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).
- Mohsin, M., Yin, H., & Mehak, A. (2025). Assessing the impact of risk perception on fisheries performance: A structural equation modeling approach in coastal fisheries. *Frontiers in*

- Marine Science, 12. <https://doi.org/10.3389/fmars.2025.1533220>
- Ng, W. (2012). Can we teach digital natives digital literacy? *Computers & Education*, 59(3), 1065–1078. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2012.04.016>
- Naharuddin, N. S., Abdul Rahim, R., & Ngah, R. (2024). Determinants impacting the triple bottom line sustainability performance in SMEs: A systematic literature analysis and future research agenda. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 11(2.2), 66–77. <https://doi.org/10.14738/assrj.112.2.16401>
- Otoritas Jasa Keuangan. (2022). Survei Nasional Literasi dan Inklusi Keuangan. <https://www.ojk.go.id>
- Purwati, A. A., & Nurlaela, L. (2021). The impact of digital technology and financial literacy on MSME performance. *Journal of Small Business Management*, 59(4), 680–695. <https://doi.org/10.1080/00472778.2021.1883032>
- Rahmandani, M., Widyastuti, T., & Setiawan, M. (2022). Financial literacy and business sustainability of MSMEs: The role of risk perception. *International Journal of Entrepreneurship*, 26(1), 1–12.
- Ratu, J. R. E., Soma, A. M., & Sitorus, P. M. (2022). Factors influencing FinTech adoption among MSMEs in Bandung, Indonesia. *Journal of Accounting and Strategic Finance*, 7(2), 283–299. <https://doi.org/10.33005/jasf.v7i2.486>
- Slovic, P. (2010). *The feeling of risk: New perspectives on risk perception*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781849776670>
- Sumarnah, R. (2023). Determinants of Interest In Using Sharia Peer To Peer Lending In Indonesia. *International Journal of Islamic Finance*, 1(1), 35–58. <https://journal.uui.ac.id/IJIF/article/view/26806>
- Susanti, L., & Suroso, A. (2021). Financial literacy and MSME sustainability: An empirical study in East Java. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(1), 56–65.