

Implementasi Kepemimpinan Profetik dan Nilai Amanah dalam Memitigasi Turnover Intention: Studi pada Komitmen Afektif Karyawan

Mamang Hariyanto

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Syariah Riyadlul Jannah, Indonesia

ARTICLE INFO

Keywords:

Prophetic Leadership;
Amanah Value;
Affective Commitment;
Turnover Intention;
Islamic Human Resource
Management

Article history:

Received 2025-10-12

Revised 2025-11-14

Accepted 2025-12-31

ABSTRACT

Employee retention remains a critical challenge for modern organizations, particularly within Islamic business institutions where the gap between ethical jargon and leadership practices often triggers employee turnover. This study aims to empirically examine the influence of prophetic leadership and the value of amanah on reducing turnover intention, with affective commitment serving as a mediating variable. A quantitative explanatory design was employed using a survey method administered to 150 permanent employees of Islamic business institutions selected via purposive sampling. Data were collected through structured online questionnaires and analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) assisted by SmartPLS. The measurement model evaluation confirmed that all indicators met the criteria for convergent validity, discriminant validity ($HTMT < 0.90$), and internal consistency reliability. Hypotheses testing via bootstrapping with 5,000 resamples revealed that prophetic leadership and the value of amanah have a significant positive direct effect on affective commitment and a significant negative direct effect on turnover intention. Furthermore, affective commitment was proven to partially mediate the influence of both prophetic leadership and the value of amanah on turnover intention. These findings highlight the importance of internalizing ethical and value-based management beyond superficial slogans, providing theoretical contributions to Islamic human resource management literature and practical implications for developing sustainable talent retention strategies grounded in moral leadership.

This is an open access article under the [CC BY](#) license.



Corresponding Author:

Mamang Hariyanto

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Syariah Riyadlul Jannah, Indonesia; mamangabman@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Tantangan retensi sumber daya manusia di era volatilitas bisnis modern semakin kompleks seiring dengan pergeseran ekspektasi tenaga kerja terhadap makna pekerjaan. Tingginya *turnover*

intention menjadi ancaman strategis bagi organisasi karena berdampak langsung pada lonjakan biaya rekrutmen, terdisrupsi alur transfer pengetahuan, hingga penurunan stabilitas operasional (Hom et al., 2017; Rubenstein et al., 2018). Berbagai pendekatan manajemen konvensional kerap mereduksi persoalan retensi karyawan ke dalam dimensi instrumental dan transaksional semata, seperti penyesuaian kompensasi finansial atau restrukturisasi beban kerja. Namun, intervensi finansial jangka pendek kerap gagal membangun loyalitas jangka panjang apabila organisasi mengabaikan pemenuhan kebutuhan psikologis, relasi interpersonal yang bermakna, serta iklim etika kerja yang kondusif (Tett & Meyer, 2017; Gessesse & Premanandam, 2023).

Kesenjangan tersebut menuntut rekonstruksi pendekatan kepemimpinan dan budaya kerja, salah satunya melalui paradigma manajemen sumber daya manusia berbasis nilai profetik. Kepemimpinan profetik (*prophetic leadership*) mentransformasikan relasi atasan-bawahan melampaui paradigma pertukaran ekonomis menuju relasi keteladanan yang berlandaskan empat pilar moral: *siddiq* (kejujuran dan integritas), *amanah* (tanggung jawab dan keterpercayaan), *tabligh* (komunikasi terbuka dan humanis), serta *fathanah* (kecerdasan profesional dan solutif) (Budiharto & Himam, 2016; Indartono, 2021). Pemimpin yang menginternalisasikan dimensi profetik terbukti mampu menumbuhkan iklim etis serta rasa aman secara psikologis (*psychological safety*), di mana transparansi dan keadilan perlakuan dirasakan langsung oleh seluruh anggota organisasi (Noor & Khany, 2019; Usman et al., 2021).

Sejalan dengan keteladanan figur pemimpin, pelembagaan nilai *amanah* pada seluruh lini organisasi berfungsi sebagai kompas normatif dalam memandu perilaku kerja. Karyawan yang memandang pekerjaannya sebagai mandat profesional sekaligus tanggung jawab moral cenderung memiliki orientasi kerja yang berpusat pada akuntabilitas dan dedikasi (Hassi, 2019). Ketika nilai *amanah* terintegrasi secara fungsional ke dalam praktik MSDM islami, interaksi antarpegawai terbangun di atas landasan saling percaya (*mutual trust*) dan meminimalisasi praktik oportunisme manajerial yang kerap menjadi pemantik rasa frustrasi di tempat kerja (Khan et al., 2017; Rohman et al., 2020).

Dalam kerangka psikologi organisasi, keterikatan batin karyawan terhadap institusi termanifestasi secara nyata melalui komitmen afektif (*affective commitment*). Melalui perspektif teori pertukaran sosial (*social exchange theory*) dan norma resiprositas (Cropanzano et al., 2017), perlakuan suportif, etis, dan transparan dari kepemimpinan yang amanah akan memicu respon afektif positif dari karyawan (Mondo et al., 2022). Karyawan tidak lagi bertahan semata karena kalkulasi untung-rugi ekonomi (*continuance commitment*) atau tekanan normatif sosial (*normative commitment*), melainkan karena identifikasi psikologis yang mendalam terhadap visi dan nilai organisasi (Mercurio, 2015; Indartono, 2026). Penguatan ikatan emosional inilah yang secara konsisten terbukti bertindak sebagai anteseden utama dalam meredam keinginan karyawan untuk meninggalkan tempat kerja (*turnover intention*) (Kartika & Purba, 2018; Gessesse & Premanandam, 2023).

Kendati kajian mengenai gaya kepemimpinan dan retensi karyawan telah banyak dipublikasikan, sebagian besar literatur masih menempatkan kepemimpinan profetik sebatas diskursus konseptual-normatif atau mengujinya secara parsial tanpa membedah mekanisme psikologis internal karyawan (Abbas et al., 2018; Usman et al., 2021). Keterkaitan sinergis antara keteladanan kepemimpinan profetik, internalisasi nilai *amanah*, dan komitmen afektif dalam satu model struktural mitigasi *turnover* masih menyisakan celah empiris (*empirical gap*) yang mendesak untuk diinvestigasi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menguji secara empiris peran kepemimpinan profetik dan nilai *amanah* terhadap penurunan *turnover intention* dengan menempatkan komitmen afektif sebagai variabel mediasi, sehingga dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengayaan literatur MSDM syariah serta rekomendasi praktis bagi tata kelola talenta yang berkelanjutan.

Urgensi perumusan masalah dalam penelitian ini berakar pada paradoks manajerial yang kerap terjadi pada organisasi berorientasi syariah maupun umum, di mana adopsi nilai moral sering kali berhenti pada tataran jargon normatif tanpa terintegrasi secara substantif ke dalam perilaku kepemimpinan sehari-hari. Fenomena ini memicu krisis kepercayaan (*trust deficit*) dan disonansi kognitif di kalangan karyawan ketika keteladanan pimpinan dirasa inkonsisten dengan prinsip

amanah yang dikampanyekan, yang pada gilirannya mempercepat erosi keterikatan emosional dan melipatgandakan intensi untuk keluar (*turnover intention*). Di samping persoalan faktual tersebut, secara teoritis literatur MSDM masih menunjukkan fragmentasi; studi terdahulu cenderung memisahkan pengaruh kepemimpinan etis dan komitmen organisasi ke dalam domain yang terisolasi, serta belum tuntas menjelaskan bagaimana nilai religiusitas berbasis *amanah* dapat memoderasi atau memperkuat jalur afektif karyawan dalam meredam intensi berpindah. Mengurai simpul kausalitas ini menjadi krusial agar organisasi tidak hanya mampu menahan laju kehilangan talenta kunci, tetapi juga memiliki landasan empiris yang presisi dalam memformulasikan intervensi kepemimpinan profetik yang benar-benar transformatif.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori melalui metode survei untuk menguji pengaruh kepemimpinan profetik dan nilai *amanah* terhadap *turnover intention* dengan komitmen afektif sebagai variabel mediasi (Creswell & Creswell, 2018). Populasi sasaran adalah karyawan tetap lembaga bisnis syariah dengan masa kerja minimal satu tahun, dipilih menggunakan teknik *purposive sampling* (Sekaran & Bougie, 2016). Jumlah sampel ditentukan mengacu pada aturan *10-times rule* dengan target 100 hingga 200 responden untuk memastikan stabilitas parameter model struktural (Hair et al., 2021). Pengumpulan data primer dilakukan secara mandiri melalui kuesioner daring berskala Likert 5 poin, dengan penerapan prosedur anonimitas dan pengacakan butir instrumen guna mengendalikan potensi bias metode varians tunggal (Podsakoff et al., 2012).

Analisis data inferensial dilakukan menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) berbantuan SmartPLS karena kemampuannya memodelkan efek mediasi tanpa mensyaratkan asumsi normalitas multivariat yang ketat (Hair et al., 2019). Evaluasi model pengukuran (*outer model*) menguji *convergent validity* (*loading* > 0,70 dan AVE > 0,50), konsistensi internal via *Composite Reliability* (> 0,70), serta *discriminant validity* berbasis rasio *Heterotrait-Monotrait* (HTMT < 0,90) (Henseler et al., 2015). Pengujian model struktural (*inner model*) dan efek mediasi spesifik dianalisis melalui prosedur *bootstrapping* dengan 5.000 subsampel menggunakan interval kepercayaan 95% untuk memastikan signifikansi koefisien jalur secara empiris (Preacher & Hayes, 2008; Hair et al., 2021).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Sebanyak 150 kuesioner terkumpul dan dinyatakan valid untuk dianalisis lebih lanjut.

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (n=150)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	82	54,67
	Perempuan	68	45,33
Usia	21–30 tahun	64	42,67
	31–40 tahun	57	38,00
	> 40 tahun	29	19,33
Masa Kerja	1–3 tahun	51	34,00
	4–7 tahun	68	45,33
	> 7 tahun	31	20,67
Pendidikan Terakhir	Diploma (D3)	22	14,67
	Sarjana (S1)	114	76,00
	Pascasarjana (S2)	14	9,33

Berdasarkan data karakteristik responden di atas, mayoritas responden didominasi oleh laki-laki (54,67%), berusia 21–30 tahun (42,67%), memiliki masa kerja 4–7 tahun (45,33%), serta berpendidikan terakhir Sarjana (S1) sebanyak 76,00%.

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Evaluasi *outer model* mencakup pengujian validitas konvergen, reliabilitas konsistensi internal, dan validitas diskriminan.

Outer Loadings, Reliabilitas, dan Validitas Konvergen

Konstruk	Indikator	Outer Loading (>0,70)	Cronbach's Alpha (>0,70)	Composite Reliability (>0,70)	AVE (>0,50)
Kepemimpinan Profetik (X1)	KP1 (<i>Siddiq</i>)	0,812	0,879	0,917	0,735
	KP2 (<i>Amanah</i>)	0,865			
	KP3 (<i>Tabligh</i>)	0,881			
	KP4 (<i>Fathanah</i>)	0,869			
Nilai Amanah (X2)	NA1 (Akuntabilitas)	0,824	0,852	0,900	0,693
	NA2 (Transparansi)	0,841			
	NA3 (Integritas Kerja)	0,839			
	NA4 (Hindari Konflik)	0,826			
Komitmen Afektif (Y1)	KA1 (<i>Sense of Belonging</i>)	0,847	0,861	0,906	0,707
	KA2 (Keterikatan Emosional)	0,858			
	KA3 (Kebanggaan Institusi)	0,832			
	KA4 (Kesesuaian Nilai)	0,827			
Turnover Intention (Y2)	TI1 (<i>Thinking of Quitting</i>)	0,871	0,884	0,928	0,812
	TI2 (<i>Intent to Search</i>)	0,920			
	TI3 (<i>Intent to Leave</i>)	0,912			

Hasil evaluasi outer model menunjukkan bahwa seluruh indikator memenuhi kriteria validitas konvergen dan reliabilitas, di mana nilai outer loading > 0,70, Cronbach's Alpha > 0,70, Composite Reliability > 0,70, serta AVE > 0,50 untuk setiap konstruk.

Validitas Diskriminan (Heterotrait-Monotrait Ratio / HTMT)

Seluruh nilai rasio HTMT berada di bawah batas ambang 0,90, menegaskan bahwa masing-masing konstruk memiliki diferensiasi empiris yang baik.

Konstruk	Kepemimpinan Profetik	Nilai Amanah	Komitmen Afektif	Turnover Intention
Kepemimpinan Profetik	—			
Nilai Amanah	0,582	—		
Komitmen Afektif	0,643	0,611	—	

Turnover Intention	0,519	0,488	0,684	—
---------------------------	-------	-------	-------	---

Hasil pengujian validitas diskriminan menunjukkan bahwa seluruh nilai rasio HTMT antar-konstruk berada di bawah ambang batas 0,90, sehingga memunculkan bukti diskriminasi empiris yang baik antar variabel dalam model.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Koefisien Determinasi (R^2) dan Relevansi Prediktif

1. Variabel Komitmen Afektif ($R^2 = 0,478$): Sebesar 47,8% varians komitmen afektif mampu dijelaskan secara simultan oleh kepemimpinan profetik dan nilai *amanah*, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model.
2. Variabel Turnover Intention ($R^2 = 0,512$): Sebesar 51,2% varians intensi keluar dipengaruhi oleh kepemimpinan profetik, nilai *amanah*, dan komitmen afektif.

Uji Hipotesis Jalur Langsung dan Tidak Langsung (Bootstrapping 5.000 Sampel)

Pengujian Efek Langsung (Direct Effect)

Hipotesis	Jalur Pengaruh	Koefisien Jalur (β)	Standar Deviasi	T-Statistik	P-Value	Keterangan
H1	Kepemimpinan Profetik → Komitmen Afektif	0,412	0,076	5,421	0,000	Diterima
H2	Nilai Amanah → Komitmen Afektif	0,361	0,078	4,628	0,000	Diterima
H3	Kepemimpinan Profetik → Turnover Intention	-0,194	0,081	2,395	0,017	Diterima
H4	Nilai Amanah → Turnover Intention	-0,172	0,079	2,177	0,030	Diterima
H5	Komitmen Afektif → Turnover Intention	-0,465	0,072	6,458	0,000	Diterima

Hasil uji hipotesis efek langsung mengonfirmasi bahwa seluruh hipotesis (H1 hingga H5) diterima secara signifikan ($p\text{-value} < 0,05$), di mana Kepemimpinan Profetik dan Nilai Amanah berpengaruh positif terhadap Komitmen Afektif serta berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention.

Pengujian Efek Mediasi / Jalur Tidak Langsung (Specific Indirect Effect)

Hipotesis	Jalur Mediasi	Koefisien Mediasi (β)	STDEV	T-Statistik	P-Value	95% CI (Bias-Corrected)	Sifat Mediasi
H6	Kepemimpinan Profetik → Komitmen Afektif → Turnover Intention	-0,192	0,046	4,174	0,000	[-0,287, -0,108]	Partial Mediation
H7	Nilai Amanah → Komitmen Afektif → Turnover Intention	-0,168	0,044	3,818	0,000	[-0,261, -0,089]	Partial Mediation

Hasil analisis efek tidak langsung menunjukkan bahwa Komitmen Afektif terbukti memediasi

secara parsial (partial mediation) pengaruh Kepemimpinan Profetik dan Nilai Amanah terhadap penurunan Turnover Intention secara signifikan (p -value < 0,05).

Pembahasan

Peran Kepemimpinan Profetik dalam Menumbuhkan Komitmen Afektif

Hasil uji hipotesis pertama (H1) membuktikan bahwa kepemimpinan profetik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif ($\beta = 0,412$; $p = 0,000$). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin kuat atasan menampilkan keteladanan berbasis sifat *siddiq*, *amanah*, *tabligh*, dan *fathanah*, semakin tinggi pula keterikatan emosional dan rasa memiliki karyawan terhadap institusi. Keteladanan moral dan keterbukaan komunikasi (*tabligh*) dari seorang pemimpin menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan aman secara psikologis. Secara teoritis, temuan ini memperkuat *Social Exchange Theory* (Cropanzano et al., 2017), di mana perlakuan adil, bimbingan yang tulus, dan integritas manajerial direspons karyawan melalui keterikatan batin yang mendalam. Temuan ini sejalan dengan penelitian Budiharto dan Himam (2016) serta Rohman et al. (2020) yang menegaskan bahwa kepemimpinan profetik mampu menumbuhkan kepercayaan interpersonal (*trust*) yang menjadi fondasi utama lahirnya loyalitas afektif.

Pengaruh Nilai Amanah terhadap Penguatan Komitmen Afektif

Pengujian hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa nilai *amanah* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif ($\beta = 0,361$; $p = 0,000$). Ketika karyawan menginternalisasikan nilai *amanah*, pekerjaan tidak lagi dipandang sekadar instrumen pencarian nafkah, melainkan mandat moral dan ibadah yang menuntut tanggung jawab penuh. Keselarasan antara nilai personal karyawan dengan etika organisasi berlandaskan syariah menciptakan kongruensi nilai (*value congruence*), yang mendorong individu merasa bangga dan menyatu dengan tujuan organisasi. Hal ini mengonfirmasi pandangan Hassi (2019) serta Khan et al. (2017) bahwa etika kerja islami yang berporos pada tanggung jawab (*amanah*) secara inheren menstimulasi keterikatan psikologis positif serta kerelaan untuk mendedikasikan energi terbaik bagi keberlanjutan organisasi.

Dampak Langsung Kepemimpinan Profetik dan Nilai Amanah terhadap Turnover Intention

Hasil analisis membuktikan bahwa kepemimpinan profetik (H3: $\beta = -0,194$; $p = 0,017$) dan nilai *amanah* (H4: $\beta = -0,172$; $p = 0,030$) secara langsung berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan ini menunjukkan bahwa keberadaan pemimpin yang amanah dan kompeten secara fungsional mampu menekan keresahan karyawan yang memicu pikiran untuk berhenti bekerja (*thinking of quitting*). Pemimpin profetik meminimalisasi ketidakpastian peran dan praktik mikromanajemen yang opresif, sehingga iklim organisasi tetap kondusif (Usman et al., 2021). Di sisi lain, internalisasi nilai *amanah* bertindak sebagai pengendali internal yang menahan dorongan oportunistik karyawan untuk berpindah tempat kerja semata-mata demi insentif finansial jangka pendek di tempat lain.

Pengaruh Komitmen Afektif terhadap Mitigasi Turnover Intention

Hipotesis kelima (H5) terbukti signifikan dengan pengaruh negatif yang kuat ($\beta = -0,465$; $p = 0,000$), menegaskan bahwa komitmen afektif merupakan determinan terkuat dalam menekan intensi keluar karyawan. Karyawan yang memiliki keterikatan emosional mendalam (*affective commitment*) cenderung mengidentifikasi kesuksesan organisasi sebagai kesuksesan pribadi, sehingga dorongan untuk mencari peluang kerja alternatif (*intent to search*) menurun drastis. Temuan ini mereplikasi konseptualisasi Mercurio (2015) serta temuan empiris Gessesse dan Premanandam (2023) yang menegaskan bahwa dimensi afektif adalah inti dari komitmen organisasi yang paling efektif dalam memprediksi retensi karyawan dibandingkan komitmen kontinuan maupun normatif.

Peran Mediasi Komitmen Afektif

Pengujian efek tidak langsung menunjukkan bahwa komitmen afektif memediasi secara parsial (*partial mediation*) pengaruh kepemimpinan profetik terhadap *turnover intention* (H6: $\beta = -0,192$; $p = 0,000$) serta pengaruh nilai *amanah* terhadap *turnover intention* (H7: $\beta = -0,168$; $p = 0,000$). Temuan ini mengungkap mekanisme psikologis bahwa keteladanan kepemimpinan profetik dan pelebagaan nilai *amanah* tidak serta-merta menghentikan intensi keluar secara mekanistik, melainkan bekerja melalui transformasi afektif terlebih dahulu. Gaya kepemimpinan yang etis dan budaya amanah menumbuhkan rasa dihargai dan rasa memiliki (*sense of belonging*), dan keterikatan emosional inilah yang secara kokoh menjadi perisai psikologis yang mengikis niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Dengan demikian, intervensi manajerial berbasis syariah terbukti efektif menekan *turnover intention* apabila diarahkan untuk menyentuh dimensi emosional dan makna kerja karyawan

4. KESIMPULAN

Penelitian ini membuktikan secara empiris bahwa kepemimpinan profetik dan pelebagaan nilai *amanah* berperan strategis dalam menekan *turnover intention* pada lembaga bisnis syariah, baik secara langsung maupun melalui mediasi komitmen afektif. Figur pemimpin yang konsisten mengaktualisasikan sifat *siddiq*, *amanah*, *tabligh*, dan *fathanah* serta lingkungan kerja yang menjunjung tinggi akuntabilitas moral terbukti efektif menumbuhkan rasa memiliki (*sense of belonging*) dan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Selanjutnya, komitmen afektif terkonfirmasi sebagai determinan terkuat sekaligus mekanisme psikologis perantara (*partial mediator*) yang menyerap pengaruh positif etika kepemimpinan dan nilai amanah menjadi daya tahan retensi talenta yang kokoh. Temuan ini menegaskan bahwa mitigasi intensi keluar tidak cukup bertumpu pada instrumen kompensasi material semata, melainkan menuntut pemenuhan relasional dan spiritual melalui kepemimpinan yang berintegritas.

REFERENSI

- Abbas, M., Raja, U., Darr, W., & Bouckenooghe, D. (2018). Combined effects of perceived politics and psychological capital on job satisfaction, turnover intentions, and performance. *Journal of Management*, 40(7), 1813–1830.
- Budiharto, W., & Himam, F. (2016). Konstruksi karakter kepemimpinan profetik. *Jurnal Psikologi*, 43(2), 130–146.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Cropanzano, R., Anthony, E. L., Daniels, S. R., & Hall, A. V. (2017). Social exchange theory: A critical review with theoretical remedies. *Academy of Management Annals*, 11(1), 479–516.
- Gessesse, K. T., & Premanandam, P. (2023). The mediating role of affective commitment on the relationship between job satisfaction and turnover intention using structural equation modeling. *Cogent Social Sciences*, 9(1), 2202959.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). SAGE Publications.
- 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.
- Hassi, A. (2019). Islamic work ethic and organizational culture: An exploratory study for future research direction. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 12(3), 398–414.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135.
- Hom, P. W., Lee, T. W., Shaw, J. D., & Hausknecht, J. P. (2017). One hundred years of employee turnover theory and research. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 530–545.

- Kartika, G., & Purba, D. E. (2018). Job satisfaction and turnover intention: The mediating effect of affective commitment. *Psychological Research on Urban Society*, 1(2), 100–106.
- Khan, K. E., Nemati, A. R., & Iftikhar, M. (2017). Impact of Islamic work ethics on organizational citizenship behaviors and turnover intentions. *Journal of Islamic Business and Management*, 7(2), 160–174.
- Mercurio, K. R. (2015). Affective commitment as a core essence of organizational commitment: An integrative literature review. *Human Resource Development Review*, 14(4), 389–414.
- Mondo, M., Pileri, J., Carta, F., & De Simone, S. (2022). Social support and self-efficacy on turnover intentions: The mediating role of conflict and commitment. *Social Sciences*, 11(10), 437.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2012). Sources of method bias in social science research and recommendations on how to control it. *Annual Review of Psychology*, 63, 539–569.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40(3), 879–891.
- Rohman, A., Fauzi, A., & Indartono, S. (2020). Prophetic leadership and organizational citizenship behavior: The mediating role of trust. *International Journal of Business and Society*, 21(2), 712–727.
- Rubenstein, A. L., Eberly, M. B., Lee, T. W., & Mitchell, T. R. (2018). Surveying the forest: A meta-analysis, moderator investigation, and future-oriented discussion of the antecedents of voluntary turnover. *Personnel Psychology*, 71(1), 23–65.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach* (7th ed.). John Wiley & Sons.
- Usman, M., Ali, M., Ogbonnaya, C., & Babalola, M. T. (2021). Ethical leadership and employee unethical pro-organizational behavior: A moral cognition perspective. *Journal of Business Ethics*, 172(4), 783–799.