

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP TURNOVER INTENTION
(STUDI KASUS PT ENKEI INDONESIA)**

Alifah Putri Hidayah¹, Iin Inayah², Efi Riyana³, Virgiawan Khasogi⁴, Safitri Ashiama⁵
Universitas Pelita Bangsa

Alifahhidayahputri@gmail.com, iin.inayah1616@gmail.com, efiriyana12@gmail.com,
virgiawankhasogi@gmail.com, safitriashiama@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja, Kompensasi dan Pengembangan karir terhadapnya *Turnover intention*. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Enkei Indonesia yang berusia 20- 30 tahun dalam skala pendidikan SMK/Sederajat, D3 dan S1. Dengan menggunakan rumus lemeshow, didapat responden sebanyak 60. Pengujian Hipotesis menggunakan Uji Validitas, Uji rehabilitas, Uji Asumsi Klasik, Regresi Linear Berganda, dan Uji F serta Uji T. Analisis yang dilakukan adalah analisis Regresi Berganda dan Uji T. Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan, secara parsial Lingkungan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Turnover intention karyawan PT Enkei Indonesia dengan hasil sebesar $0,512 > 0,05$ dan T hitung 0.661. Secara parsial tingkat kompensasi karyawan PT Enkei Indonesia berpengaruh positif dan signifikan sebesar $0,008 < 0,05$ dan T hitung 2.748. Secara parsial tingkat pengembangan karir PT Enkei Indonesia berpengaruh negatif dan tidak signifikan dengan hasil $0,156 > 0,05$ dan T hitung 1.432. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.182 artinya persentase sumbangan pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan pengembangan karir karyawan PT Enkei Indonesia sebesar 18,2% dan sisanya 81,8% berasal dari variabel lain yang tidak diteliti.

Kata kunci : *Lingkungan Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Turnover Intention*

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of the work environment, compensation and career development on turnover intention. This research was conducted on PT Enkei Indonesia employees aged 20-30 years on a vocational/equivalent education scale, D3 and S1.

By using the lemeshow formula, 60 respondents were obtained. Hypothesis testing used Validity Test, Rehabilitation Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression, and F Test and T Test. The analysis carried out was Multiple Regression analysis and T Test.

Based on the results of testing and discussion, the environment partially has a negative and insignificant effect on turnover intention of PT Enkei Indonesia employees with results of $0.512 > 0.05$ and T count of 0.661. Partially, the level of employee compensation at PT Enkei Indonesia has a positive and significant effect of $0.008 < 0.05$ and T count of 2,748.

Partially, the level of career development at PT Enkei Indonesia has a negative and insignificant effect with results of $0.156 > 0.05$ and T count of 1.432. The coefficient of determination (R^2) is 0.182, meaning that the percentage contribution to the influence of the work environment, compensation and career development of PT Enkei Indonesia employees is 18.2% and the remaining 81.8% comes from other variables not studied.

Keyword: *work environment, compensation, career development and turnover intention*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perubahan teknologi di era globalisasi telah bergulir dengan teknologi informasi sebagai infrastruktur perusahaan. Perusahaan dituntut untuk dapat menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki seoptimal mungkin, dalam arti perusahaan harus menciptakan keunggulan kompetitif, sehingga diharapkan dapat menghadapi para kompetitornya (Novita, 2022). Sumber daya manusia menjadi unsur yang paling penting dalam setiap aktivitas yang dilakukan di perusahaan. Hal ini menandakan bahwa diperlukan adanya proses pengelolaan sumber daya manusia yang baik di dalam perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan (Faslah, 2010). Pencapaian tujuan perusahaan dan kemampuan bersaing suatu perusahaan bergantung pada baik dan buruknya program pengelolaan dan Pengembangan sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki peran besar dalam menentukan maju atau berkembangnya perusahaan (Wibowo, 2010).

Perusahaan harus memikirkan cara yang unik dan paling efektif dalam menarik, mempertahankan dan memotivasi para karyawan agar nyaman (Hasibuan, 2012). Perusahaan perlu mengembangkan SDM untuk mencapai tujuan secara efektif, dengan senantiasa melakukan investasi untuk penerimaan, penyeleksian dan mempertahankan sumber daya manusia yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan atau permintaan keluar karyawan (*turnover intention*) (Anis dkk, 2003).

Turnover Intention merupakan niat atau keinginan seseorang untuk pergi melepaskan diri dari pekerjaannya dengan pertimbangan yang serius (Hamid and UN 2015). *Turnover Intention* yang sangat tinggi merugikan perusahaan karena mengganggu proses kerja, menimbulkan permasalahan moral karyawan lain, dan juga menimbulkan biaya dalam proses rekrutmen seperti wawancara, tes, pengecekan referensi, biaya administrasi proses awal karyawan baru, tunjangan, orientasi, training, dan biaya peluang yang hilang karena karyawan baru belum seahli karyawan berpengalaman (Simamora, 2012). *Turnover intention* yang tinggi dapat menyebabkan kemunduran yang serius bagi perusahaan, karena perusahaan tersebut kekurangan akan sumber daya manusia. Apabila perusahaan tidak segera menindak lanjuti permasalahan ini akan mengakibatkan produktifitas dan kualitas layanan menurun tentu saja ini dapat mempengaruhi omset perusahaan (Alkahtani, 2018). *Turnover intention* dapat dilihat dari beberapa indikator adapun indikator-indikator yang dimaksudkan yaitu kesempatan pekerjaan alternatif yang dirasakan, harapan pekerjaan, dan keinginan berhenti (Kumar dan Govindarajo, 2014).

Merujuk pada permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia sekitar 10% hingga 12% karyawan melakukan turnover. Salah satu penyebabnya yaitu perusahaan yang baru berdiri mendorong hasrat dari setiap individu untuk mencoba peruntungan atau menambah pengalaman bisa menjual produknya sendiri melalui online, turut mendorong tingginya intensitas turnover di suatu perusahaan (Putra et al.)Keinginan berpindah seseorang terkait erat dengan peluang karier, kepuasan gaji, kepuasan kerja, hubungan kerja, dan lingkungan kerja (Zeffane, 1994)

Lingkungan kerja sebagai salah satu hal yang bisa mempengaruhi organisasi secara langsung maupun tidak langsung sehingga memberikan dampak yang baik maupun buruk terhadap karyawan, hal tersebut dikemukakan oleh Soejipto dalam (Metariani & Heryanda, 2022). Lingkungan kerja sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka dari itu lingkungan kerja dapat di katakan baik jika karyawan bisa memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Tetapi apabila lingkungan kerja tidak menyenangkan maka akan membuat performa karyawan menjadi turun dan target kerja karyawan menjadi tidak efektif. Munandar (2001:134). Semakin baik kondisi lingkungan kerja maka semakin rendah *turnover* yang dialami oleh suatu perusahaan. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan semakin rendah maka intensitas *turnover* akan tinggi (Putra, 2022). Berdasarkan penelitian yang dikemukakan oleh Khristanto (2018) mengatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Kompensasi segala hal yang berbentuk uang ataupun non uang yang diterima karyawan dari perusahaan atas pekerjaannya (Hasibuan, 2003). Kompensasi yang diterima oleh karyawan inilah yang akan menjadi ukuran harapan karyawan terhadap kompensasi yang diterimanya atas pekerjaannya. Ketika karyawan mendapatkan hak-haknya dan merasa puas terhadap kompensasinya maka karyawan akan cenderung bertahan didalam organisasinya (Palupi, 2013; Pramusiwi, 2015). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Sandy, n.d.) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Selain kompensasi ada faktor lain untuk mempertahankan karyawan yaitu pengembangan karir (Azzahra & Komara, 2021)

Pengembangan karir yang dilakukan oleh karyawan dengan baik maka juga akan memperoleh hak yang lebih baik pula dibandingkan dengan hak yang diperoleh sebelumnya, hak yang dimaksud tersebut meliputi segi non-material maupun material yaitu seperti peningkatan fasilitas, pendapatan dan lainnya (Putra et al., 2020). Hasil penelitian Foong (2008) menunjukkan bahwa program pengembangan karir yang optimal mengurangi *turnover intention* pekeja. Penelitian Nathalia (2010) menemukan bahwa kurang optimalnya pengembangan karir mendorong karyawan pindah kerja. karyawan akan mempertahankan pekerjaannya jika memiliki pengembangan karir yang jelas, karir yang jelas akan membuat karyawan berfikir ulang untuk keluar dari perusahaan mengingat dunia kerja mempunyai persaingan yang semakin sulit (silen , 2016). Perusahaan yang membangun jenjang karir karyawannya dengan baik akan membuat karyawan menunjukan potensi terbaiknya (Dayona & Rinawati, 2016). Berdasarkan penelitian yang dikemukakan oleh Sondang lestari dan laksmi dwi (2012) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

Dari paparan yang membahas hubungan antara lingkungan kerja, kompensasi dan Pengembangan karir terhadap turnover intention terlihat adanya research gap yang dikemukakan oleh beberapa peneliti. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “ pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan Pengembangan karir terhadap *turnover intention*”

TINJAUAN PUSTAKA

A. *TURNOVER INTENTION*

Turnover intention merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di perusahaanyang berbeda (Mardalis, 2010).

Pengukuran dalam turnover menurut (Mowday, 2013) adalah:

1. Rata-rata masa kerja, yakni jumlah masa kerja tiap karyawan dibagi jumlah karyawan
2. Tingkat pertambahan, adalah jumlah karyawan baru pada satu periode dibagi rata-rata jumlah karyawan pada periode tersebut
3. Tingkat pemisahan diri, adalah jumlah karyawan yang memisahkan diri dari perusahaan untuk satu periode dibagi rata-rata karyawan pada periode tersebut
4. Tingkat stabilitas, adalah jumlah karyawan yang tetap menjadi anggota perusahaan dari awal hingga akhir satu periode dibagi jumlah karyawan pada awal periode tersebut.

Indikator untuk mengukur turnover intention meliputi: (Septiari, 2012)

1. *Thought of quitting* (Pikiran untuk keluar)
Merupakan situasi di dalam perusahaan yang dirasa kurang nyaman yang menyebabkan karyawan memiliki pikiran untuk keluar dari perusahaan. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah memiliki pikiran untuk keluar dari perusahaan
2. *Intention to search of another job* (Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain)
Merupakan ketidakmampuan perusahaan dan apakah karyawan memiliki pikiran untuk keluar dari perusahaan, untuk memenuhi kebutuhan karyawan sehingga memicu keinginan dari karyawan untuk mencari lowongan pekerjaan lain. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah memiliki keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan yang lain. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang merupakan adanya keinginan dari karyawan untuk mencari pekerjaan lain dalam beberapa bulan mendatang yang dianggap lebih baik dari pekerjaan sebelumnya.
3. *Intention to quit* (adanya keinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam beberapa bulan mendatang)
Merupakan adanya keinginan dari karyawan untuk mencari pekerjaan lain dalam beberapa bulan mendatang yang dianggap lebih baik dari pekerjaan sebelumnya

B. LINGKUNGAN KERJA

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya, misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas (Isyandi, 2004:134).

faktor-faktor mempengaruhi lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada di sekitar karyawan. Kondisi di lingkungan kerja dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi: (i) Rencana Ruang Kerja meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan. (ii) Rancangan Pekerjaan meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan memengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan. (ii) Kondisi lingkungan kerja penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja.
2. Faktor lingkungan psikis adalah masalah yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan berupa (i) Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan. Hal ini dapat menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal. (ii) Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.
3. Perselisihan antara pribadi dan kelompok, terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan. Perselisihan ini dapat berdampak negatif, yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerja sama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja, di antaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

C. KOMPENSASI

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi juga merupakan salah satu cara yang paling efektif bagi departemen personalia guna meningkatkan prestasi kerja, motivasi serta kepuasan kerja karyawan. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan (Masram dan Mu'ah, 2015: 130).

kompensasi memiliki beberapa tujuan, di antaranya sebagai berikut Masram dan Mu'ah (2015: 131)

1. Memperoleh personalia yang qualified Dalam penarikan karyawan, biasanya calon pekerja yang memiliki kemampuan yang cakap dalam bekerja akan lebih tertarik pada kompensasi yang lebih tinggi maka di sinilah peran pengusaha untuk kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik para pelamar tersebut. Selain itu untuk karyawan yang sudah bekerja maka kompensasi tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.
2. Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang Apabila kita menginginkan karyawan baik kita tidak keluar atau berpindah ke perusahaan lain maka tingkat kompensasi harus dijaga agar tetap kompetitif.
3. Menjamin keadilan
Administrasi pengupahan dan penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan atau konsistensi internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi.

D. PENGEMBANGAN KARIR

Pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan peningkatan status seseorang dalam sebuah organisasi ada jalur karir yang telah ditetapkan (Yusuf, 2015).

Terdapat 6 (enam) tujuan pengembangan karir yaitu Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan menurut Mangkunegara (2013) :

1. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan
2. Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai
3. Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka
4. Memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaan
5. Mengurangi turnover dan biaya kepegawaia
6. Mengurangi keuasangan profesi dan manajerial

Indikator pengembangan karir (Hasibuan:2009):

1. Prestasi Kerja
Prestasi kerja adalah suatu kegiatan yang mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya, dimana dengan prestasi kerja yang baik menjadi hal yang paling penting untuk memajukan karir.
2. Exposure
Exposure adalah menjadi terkenal oleh orang-orang yang memutuskan promosi, transfer, dan kesempatan-kesempatan lainnya
3. Kesetiaan Organisasional
Dalam banyak organisasi, orang-orang meletakkan kemajuan karir tergantung pada kesetiaan organisasional dengan dedikasi jangka panjang terhadap perusahaan yang sama akan menurunkan tingkat perputaran kerja.
4. Mentor dan Sponsor
Mentor merupakan orang yang menawarkan bimbingan karir informal, sedangkan sponsor merupakan orang dalam organisasi yang dapat menciptakan kesempatan-kesempatan karir bagi orang lain, bila mentor dapat memomosisikankaryawan untuk kegiatan-kegiatan pengembangan karir maka ia menjadisponsor.
5. Kesempatan
Kesempatan untuk Tumbuh Seorang karyawan yang berupa meningkatkan kemampuannya maka berarti mereka telah memanfaatkan kesempatan untuk tumbuh.
6. Dukungan Manajemen Untuk mendorong program pengembangan karir sangat dipengaruhi oleh dukungan dari para manajer.

METODE

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan memperoleh data yang berbentuk angka. penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan Pengembangan karir terhadap turnover intention pada karyawan PT Enkei Indonesia.

Populasi dalam penelitian ini berupa objek nya yaitu PT Enkei dengan sampel karyawan produksi sebanyak 150 karyawan dan 60 responden menggunakan teknik cluster random sampling. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini berupa kuesioner dan studi pustaka.

Teknik analisis data dengan menggunakan analisis beberapa uji yang dilakukan dengan analisis data menggunakan bantuan program SPSS.

**HASIL
 UJI T**

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.140	3.496		1.470	.147					
	X1	.143	.216	.081	.661	.512	.063	.088	.078	.923	1.084
	X2	.269	.098	.359	2.748	.008	.441	.345	.324	.814	1.228
	X3	.265	.185	.191	1.432	.158	.317	.188	.169	.778	1.285

a. Dependent Variable: Y1

Tidak mengandung multikolinearitas , karena angka Tolerance >0.1 dan angka VIF <10

REGRESI LINEAR

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.473 ^a	.224	.182	1.503

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y1

Pengaruh X ke Y (Koefisien Determinasi = 0.182 = 18.2%

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	36.447	3	12.149	5.377	.003 ^b
	Residual	126.536	56	2.260		
	Total	162.983	59			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Pengaruh simultan :

Hipotesis diterima jika angka signifikan <0.5 (Berpengaruh Signifikan secara bersamaan)

F Tabel > F Hitung

X Berpengaruh signifikan terhadap Y

Hipotesis Diterima

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.140	3.496		1.470	.147					
	X1	.143	.216	.081	.661	.512	.063	.088	.078	.923	1.084
	X2	.269	.098	.359	2.748	.008	.441	.345	.324	.814	1.228
	X3	.265	.185	.191	1.432	.158	.317	.188	.169	.778	1.285

Pengaruh Parsial
Hipotesis diterima jika
Angka signifikan < 0.05

Nilai t hitung $>$ t tabel
T Tabel = 2.77
T hitung X1 = 0.661 $<$ 2.77 (ditolak)
T hitung X2 = 2.748 $>$ 2.77 (Diterima)
T hitung X3 = 1.432 $<$ 2.77 (ditolak)
Hipotesis X1 Ditolak
Hipotesis X2 Diterima
Hipotesis X3 Ditolak

Rumus F Tabel = (k; n-k)
= 3 ; 100-3 = (3 ; 97) = 2.77

SIMPULAN

Hasil dalam penelitian ini variabel lingkungan kerja, variabel pengembangan karir dan variabel kompensasi tidak semuanya berpengaruh terhadap *turnover intention*. Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan variabel pengembangan karir berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan PT.Enkei Indonesia. Hasil dari penelitian sebelumnya Khristanto (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan

Adapun penelitian yang meneliti hubungan antara pengembangan karir terhadap turnover intention pernah dilakukan oleh Sondang Lestari Mariana dan Laksmi Sito Dwi Irvianti (2012), juga mengemukakan bahwa pengembangan karir mempunyai hubungan yang negatif dengan turnover intention . Penelitian ini hanya variabel kompensasi yang berpengaruh positif terhadap turnover intention karyawan Pt. Enkei Indonesia sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sandy nd (2008).

DAFTAR PUSTAKA

- budyanto, a. (2022). pengaruh stress kerja,kompensasi,pengembangan karir terhadap turnover intention karyawan PT NESITOR.
- DEWI, N. (2023). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan Departemen Produksi PT. XYZ Cikarang.
- HAFIZ, J. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Keinginan Berpindah (Turnover Intention).
- KHRISTANTO. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Organizational Commitment, dan Kepuasan Pada Reward Terhadap Turnover Intention di PT Imanuel Teknik Sentosa).
- kristin, d. (2022). pengaruh lingkungan kerja, stress kerja, beban kerja terhadap turnover intention.
- kurnia, e. (2023). pengaruh kompensasi terhadap turnover intention karyawan PT bintang megah abadi.
- LESTARI, S. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Padang.
- MISBAKHUDIN, A. (2023). pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Stres Kerja Dan Burnout Terhadap Tingkat Turnover Intention.
- N.D, S. (2008). Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention yang Dimediasi oleh Organizational Commitment Karyawan PT IDX.
- putri, v. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, self efficacy, work-family conflict, dan employee . *Pengaruh lingkungan kerja, self efficacy, work-family conflict, dan employee* , 13.
- RUKMINI, E. (2017). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja dan Turn Over Intention (Studi pada Karyawan MNC Bank Wilayah Sumatera).
- situmorang, n. (2023). pengaruh pengembangan karir terhadap turnover intention melalui kinerja karyawan .

