



Nur Aini¹
 Lia Amalia²

PENGARUH CAREER GROWTH TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN ORGANIZATIONAL COMMITMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pertumbuhan karir terhadap turnover intention. Selain itu akan dilakukan analisis terkait peran mediasi komitmen organisasional terhadap pengaruh pertumbuhan karir dan turnover intention. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan swasta di Jabodetabek. Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik non probability sampling yaitu jenis purposive sampling. Jumlah sampel penelitian ini adalah 145 responden. Pendekatan penelitian adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan metode Structural Equation Model (SEM). Hasil studi mengkonfirmasi bahwa terdapatnya pengaruh positif dan signifikan antara career growth dan organizational commitment. Hasil penelitian menunjukkan bahwa career growth adalah elemen yang sangat penting yang memotivasi turnover intention karyawan di sektor swasta di Jabodetabek. Studi ini juga membuktikan secara empiris bahwa organizational commitment berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.

Kata Kunci: Career Growth, Turnover Intention, Organizational Commitment

Abstract

The purpose of this study is to analyse the effect of career growth on turnover intention. In addition, an analysis will be carried out regarding the mediating role of organisational commitment on the influence of career growth and turnover intention. The population in this study were private employees in Jabodetabek. In this study, researchers used non-probability sampling techniques, namely purposive sampling. The number of samples in this study were 145 respondents. The research approach is quantitative research using the Structural Equation Model (SEM) method. The study results confirm that there is a positive and significant influence between career growth and organizational commitment. The results show that career growth is a very important element that motivates employee turnover intention in the private sector in Jabodetabek. This study also empirically proved that organizational commitment has a negative and significant effect on turnover intention.

Keywords: Career Growth, Turnover Intention, Organizational Commitment.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi pemerintah maupun komersial akan ditantang untuk mempertahankan karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan dan mengurangi niat mereka untuk keluar dari perusahaan (turnover intention) (Al Balushi et al., 2022). Bagi organisasi, sangat penting untuk mempertahankan pekerja berbakat, mempertahankan efisiensi dan keberlanjutan karyawannya. Mengingat pentingnya mempertahankan untuk pertumbuhan bisnis, para pemain di perusahaan perusahaan harus berpikir keras untuk menemukan dan menjalankan berbagai strategi untuk memajukan bisnis mereka, salah satunya adalah bagaimana perpindahan karyawan ke perusahaan lain dapat dicegah, untuk alasan-alasan yang harus dipahami oleh organisasi dengan segera (Vizano et al., 2020).

Banyak peneliti menetapkan faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan untuk berpindah pekerja. Beberapa peneliti sudah membuktikan secara empiris bahwa pertumbuhan karir dapat mengurangi keinginan karyawan untuk pindah dari suatu organisasi (Barakat et al., 2021;

^{1,2}Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Esa Unggul
 email: nuraini.azalea@gmail.com, lia.amalia@esaunggul.ac.id

Vizano et al., 2020). Handayani et al., (2020) menyimpulkan bahwa karir memiliki dampak yang besar terhadap turnover intention, dengan semakin tinggi skor pertumbuhan karir, semakin rendah tingkat turnover intention pada pekerja. Temuan tersebut menyiratkan bahwa ada hubungan yang kuat antara kemajuan karir dan turnover intention pada pekerja. Sehingga, jika perusahaan tidak dapat memberikan kesempatan untuk kemajuan karyawan, turnover intention akan semakin besar. Selanjutnya Al Balushi et al., (2022) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa karyawan mencari pertumbuhan karir yang nyata dalam organisasi, dimana hal ini akan meningkatkan nilai yang dirasakan yang pada gilirannya akan meningkatkan komitmen organisasi mereka, yang selanjutnya dapat mencegah mereka meninggalkan organisasi.

Salah satu elemen penting lainnya yang dapat mempengaruhi turnover intention karyawan adalah komitmen organisasional. Komitmen organisasional adalah ukuran keterkaitan karyawan dengan organisasi, dimana komitmen organisasional ditunjukkan dengan karyawan bersedia untuk sejalan dan memberikan kinerja terbaik mereka untuk tujuan organisasi (Gumilar et al., 2020). Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap turnover intention (Guzeller & Celiker, 2020), dan hal ini dampaknya dalam penelitian saat ini akan sangat diperkuat. Namun, hasil studi empiris masih langka. Oleh karena itu, menyelidiki topik ini lebih lanjut untuk mendapatkan bukti tambahan untuk memperbaiki kekurangan dalam penelitian sebelumnya.

Kajian yang dilakukan oleh Lee et al., (2019) menghipotesiskan bahwa komitmen organisasional merupakan mediator dalam hubungan antara kesempatan pertumbuhan karir yang dirasakan dan turnover intention di antara karyawan lokal di perusahaan multinasional. Dari analisis mediasi, terbukti bahwa komitmen organisasional adalah mediator parsial antara kesempatan pertumbuhan karir dan turnover intention. Secara khusus, kesempatan pertumbuhan karir dan komitmen organisasional berkorelasi positif, dan kesempatan pertumbuhan karir dan komitmen organisasional masih berkorelasi negatif ketika komitmen organisasional disesuaikan dalam model regresi.

Penelitian ini menggunakan rujukan penelitian yang dilakukan oleh Guzeller & Celiker, (2020), dimana penelitian tersebut mengungkap hubungan antara komitmen organisasional dan turnover intention dalam literatur pariwisata dan perhotelan. Sedangkan penelitian saat ini dilakukan pada karyawan manufaktur di Jabodetabek. Selanjutnya penelitian sebelumnya mengkonseptualisasikan, mendefinisikan dan mengukur komitmen organisasional dengan menggunakan ruang lingkup komitmen afektif. Sedangkan pada penelitian saat ini akan digunakan ruang lingkup komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Dalam penelitian ini akan dikaji juga terkait pengaruh pertumbuhan karir terhadap turnover intention. Selain itu akan dilakukan analisis terkait peran komitmen organisasional terhadap pengaruh pertumbuhan karir terhadap turnover intention.

METODE

Pada penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode survey dengan cara melakukan penyebaran kuesioner secara online. Adapun pengukuran menggunakan skala likert pada skala 1-5, dimana skala 1 menunjukkan sangat tidak setuju dan skala 5 menunjukkan sangat setuju. Penelitian ini mengkaji peran komitmen organisasional dalam pertumbuhan karir dan turnover intention pada karyawan di industri manufaktur di Jabodetabek. Pengukuran variabel pertumbuhan karir menggunakan indikator career goal progress (GP), professional ability development (AD), promotion speed (PS) remuneration growth (RG) yang diadopsi dari Weng & Zhu (2020). Pengukuran variabel komitmen organisasional menggunakan indikator komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif yang diadopsi dari penelitian Al Balushi et al., (2022). Pengukuran variabel turnover intention menggunakan indikator employee turnover intention yang diadopsi dari penelitian Al Balushi et al., (2022). Penelitian ini melakukan analisis pada industri manufaktur. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan swasta di industri manufaktur di Jabodetabek. Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik non probability sampling yaitu jenis purposive sampling, dimana pendekatan pengambilan sampel yang mempertimbangkan faktor-faktor tertentu. Syarat yang harus dipenuhi untuk menjadi sampel adalah karyawan di industri manufaktur di Jabodetabek dengan masa kerja minimal tiga tahun. Penentuan jumlah sampel didasarkan pada metode perhitungan sampel minimum. Adapun penentuan jumlah sampel minimum menurut (Hair,

2017) adalah 5 X jumlah pertanyaan. Berdasarkan pedoman tersebut, maka jumlah sampel minimal untuk penelitian ini adalah: $5 \times 29 = 145$

Studi ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan metode Structural Equation Model (SEM), dengan pengolahan dan analisis data menggunakan perangkat lunak SPSS 26 dan SmartPLS 3.0. Selanjutnya dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap instrumen penelitian. Instrumen yang sudah lulus uji validitas dan uji reliabilitaslah yang akan disebarakan kepada sampel yang terpilih. Berikutnya, data yang sudah dikumpulkan dianalisis secara statistik guna menjawab rumusan masalah yang sudah dibangun dan menguji hipotesis yang sudah dibuat sebelumnya.

Dengan menggunakan SPSS, peneliti melakukan analisis faktor dengan menggunakan pengujian validitas dan reliabilitas. Nilai pengukuran Measure of Sampling Adequacy (MSA) dan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) diperiksa untuk melakukan uji validitas. Nilai KMO dan MSA yang lebih besar dari 0,5 menunjukkan bahwa analisis faktor sudah sesuai. Pengukuran variabel uji reliabilitas dengan menggunakan Koefisien Cronbach's Alpha. Semakin mendekati angka 1, semakin baik reliabilitasnya, sesuai dengan panduan yang dijelaskan oleh Hair et al, (2014).

Hasil pretest menunjukkan bahwa nilai KMO untuk variabel dalam penelitian berkisar antara 0,703 hingga 0,919. Nilai-nilai ini lebih besar dari 0,5, yang menunjukkan bahwa analisis faktornya telah sesuai. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan pengukuran Cronbach's Alpha, dengan hasil antara 0,803 hingga 0,956. Seluruh pertanyaan sebanyak 29 item dalam penelitian ini telah dianggap valid.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini mengkaji peran komitmen organisasional dalam memediasi hubungan pertumbuhan karir dan turnover intention pada karyawan industri manufaktur di Jabodetabek, dimana mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki dengan persentase sebesar 59,31% dan perempuan sebanyak 40,69%. Responden berdasarkan kelompok umur didominasi oleh responden dalam rentang usia 21-30 tahun dengan persentase sebanyak 49,65% yang memiliki masa kerja paling banyak selama 4-6 tahun sejumlah 47,58%. Adapun dari segi pendidikan terakhir di dominasi oleh tamatan sarjana sebanyak 57,24%. Profil lengkap disajikan dalam lampiran 4B tabel 5. Model penelitian dianggap valid karena memiliki signifikansi yang besar. Hal ini berarti bahwa variabel- variabel yang digunakan dalam model memiliki pengaruh yang signifikan terhadap konstruk yang diukur. Pernyataan tersebut juga mencatat bahwa tidak ada masalah multikolinearitas antar indeks.

Multikolinearitas terjadi ketika ada hubungan yang kuat antara dua atau lebih variabel independen dalam suatu model statistik, yang dapat mempengaruhi hasil analisis. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap variabel laten berkontribusi secara signifikan terhadap variansnya sendiri dan varians yang kecil berkorelasi dengan variabel laten lainnya (Hair, 2017). Nilai HTMT kurang dari 0.90 menunjukkan bahwa variabel laten berbeda secara signifikan satu sama lain (Hair, 2017). Hal ini mengindikasikan bahwa konstruk-konstruk yang diukur dalam penelitian ini secara statistik berbeda secara signifikan satu sama lain, yang mendukung validitas diskriminan.

Hasil analisis pengujian struktural ini membantu memahami sejauh mana variabel independen (Career Growth dan Organizational Commitment) dapat menjelaskan variabel dependen (Turnover Intention) dalam konteks penelitian ini. Nilai R^2 sebesar 0,233 menunjukkan bahwa 23,3% variasi dari Turnover Intention dapat dijelaskan oleh kombinasi dari variabel-variabel independen yang diuji, khususnya Career Growth dan Organizational Commitment. Sisanya sebesar 76,7% variasi dari Turnover Intention tidak dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen yang dipertimbangkan dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat faktor-faktor lain yang belum dimasukkan dalam penelitian yang juga mempengaruhi Turnover Intention

Analisis berikutnya ditemukan bahwa variabel Organizational Commitment mempunyai nilai R^2 sebesar 0,688 menunjukkan bahwa 68,8% variasi dari Organizational Commitment (TI) dapat dijelaskan oleh variabel independen yang diuji, khususnya Career Growth. Sisanya sebesar 31,2% variasi dari Organizational Commitment tidak dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen yang dipertimbangkan dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa

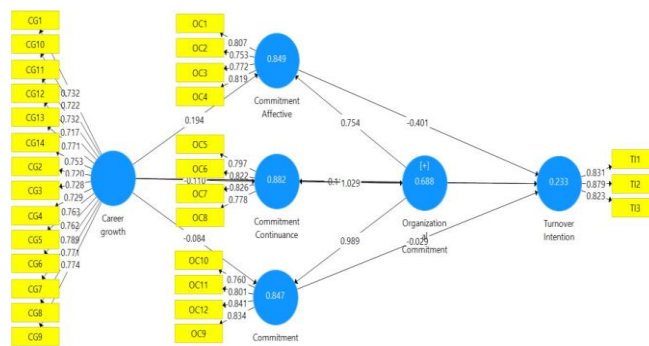
ada faktor tambahan yang mempengaruhi Komitmen Organisasional yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini.

Tabel 1. Uji Hipotesis Model Penelitian

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Nilai T-Value	Keterangan
H1	Career growth berpengaruh positif dan signifikan terhadap commitment affective	18,832	Data mendukung hipotesis
H2	Career growth berpengaruh positif dan signifikan terhadap commitment continuance	12,825	Data mendukung hipotesis
H3	Career growth berpengaruh positif dan signifikan terhadap commitment normative	12,260	Data mendukung hipotesis
H4	Career growth berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention	7,843	Data mendukung hipotesis
H5	Commitment affective berpengaruh negative dan signifikan terhadap turnover intention	3,135	Data mendukung Hipotesis
H6	Commitment continuance berpengaruh negative dan signifikan terhadap turnover intention	0,359	Data tidak mendukung Hipotesis
H7	Commitment normative berpengaruh negative dan signifikan terhadap turnover intention	0,212	Data tidak mendukung Hipotesis
H8	Organizational commitment memediasi hubungan antara career growth dan turnover intention	2,788	Data mendukung Hipotesis

Hasil analisis SEM menunjukkan hasil yang jelas yang mendukung hipotesis penelitian. Terdapat 6 hipotesis dengan nilai T yang lebih besar dari 1,65. Hal ini mengindikasikan bahwa hasil analisis statistik mendukung hipotesis-hipotesis tersebut. Selain itu, ada 2 hipotesis yang nilai T lebih kecil dari 1,65, sehingga hipotesis ditolak. Dalam konteks pengujian hipotesis, nilai T yang lebih besar dari 1,65 biasanya menunjukkan tingkat signifikansi yang cukup tinggi, yang berarti bahwa perbedaan atau hubungan yang diamati dalam sampel adalah signifikan secara statistik dan mungkin juga signifikan secara praktis.

Hasil pengujian model kualitas menunjukkan kecocokan yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan jelas melalui nilai R Square, Q Square Redundancy dan nilai SRMR. Meskipun hasil pengujian model struktur jalur koefisien dapat dilihat pada Tabel 17 Lampiran 5E. Berdasarkan nilai T hitung dari diagram jalur pada Gambar 2, maka pengujian hipotesis model penelitian dapat disajikan sebagai berikut:



Gambar 1. Path Diagram T- Value

Hasil studi mengkonfirmasi bahwa terdapatnya pengaruh positif dan signifikan antara career growth dan organizational commitment baik terhadap commitment affective, commitment continuance dan commitment normative. Pengembangan karir sangat penting bagi karyawan dan juga organisasi. Organisasi mengembangkan karir karyawan mereka untuk membuat

mereka efisien dalam bidang tertentu. Dalam penelitian lebih lanjut, komitmen organisasional juga dianggap sangat penting untuk hasilnya bagi individu dan kinerja organisasi.

Career growth berpengaruh positif dan signifikan terhadap commitment affective, menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pertumbuhan karir maka akan semakin tinggi pula komitmen afektif yang dirasakan oleh karyawan. Karyawan yang bersemangat dengan pekerjaan serta menunjukkan bahwa mereka memiliki hubungan emosional yang mendalam dengan organisasi dan pekerjaannya. Karyawan yang selaras dengan tujuan dan nilai organisasi lebih mungkin untuk terlibat dan termotivasi terhadap pekerjaannya. Karyawan yang menikmati, merasa nyaman, dan puas dengan pekerjaan mereka lebih mungkin untuk berkinerja baik serta dapat meningkatkan komitmen afektif mereka terhadap perusahaan (Andini & Surjanti, 2017).

Selanjutnya ditemukan career growth berpengaruh positif dan signifikan terhadap commitment continuance. Kesempatan untuk pengembangan pribadi dan profesional adalah komponen kunci dalam menentukan komitmen organisasional. Temuan ini mengungkapkan bahwa ada hubungan yang searah antara kemajuan karier dan komitmen yang berkelanjutan. Organisasi yang menawarkan pelatihan dan pengembangan karir dapat membantu karyawan dalam mengembangkan tujuan profesional mereka, dimana hal ini menunjukkan dedikasi terhadap organisasi (Wiratanoeningrat & Nugroho, 2021)

Hasil studi mengkonfirmasi bahwa career growth berpengaruh positif dan signifikan terhadap commitment normative. Karyawan akan lebih berkomitmen pada perusahaan jika mereka percaya bahwa perusahaan tersebut menawarkan prospek untuk kemajuan karir mereka. Mereka akan merasa lebih terikat dan setia pada visi, tujuan, dan nilai-nilai organisasi. Hal ini menyiratkan bahwa mereka lebih mungkin untuk tetap bersama perusahaan dan tidak mencari pekerjaan di tempat lain. Pengembangan karir juga memungkinkan organisasi untuk meningkatkan pekerja saat ini sehingga mereka lebih mahir dalam pekerjaan mereka. Dengan memiliki tim yang lebih kompeten dan berpengalaman, organisasi dapat memperoleh manfaat jangka panjang. Hasil penelitian ini juga di dukung oleh penelitian- penelitian sebelumnya (Gogoi & Gogoi, 2022; Jia-jun & Hua-ming, 2022; Mila Rahmawati & Wahyuningsih, 2018; Rehman, 2017).

Hasil penelitian juga mengkonfirmasi bahwa career growth berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Hal ini menunjukkan hubungan negatif yang signifikan secara statistik antara kemajuan karir karyawan dan keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaan atau turnover intention. Situasi ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kemajuan profesional yang dialami oleh karyawan, semakin kecil kemungkinan mereka untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Kemungkinan kemajuan karir yang positif, seperti promosi, pengembangan keterampilan, dan tanggung jawab yang lebih besar, dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang percaya bahwa mereka mengalami kemajuan dalam pekerjaan mereka akan lebih bahagia dan senang dengan karir mereka. Hal ini akan mengurangi keinginan mereka untuk mencari pekerjaan baru. Hal senada disampaikan oleh Irabor & Okolie, (2019) menyebutkan bahwa turnover yang rendah dapat dipengaruhi oleh kesempatan pengembangan karir internal yang dirasakan oleh karyawan dan keadilan yang dirasakan dalam hal penghargaan dan promosi (Irabor & Okolie, 2019). Penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang menyebutkan bahwa career growth berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention (Al Balushi et al., 2022; Giraud et al., 2019; Handayani & Suhariadi, 2020; Sudirman et al., 2023).

Hasil studi ini menyebutkan bahwa commitment continuance tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Hal ini disebabkan karena kondisi karyawan di perusahaan manufaktur sering kali dipengaruhi oleh keadaan pasar dan tingkat persaingan yang cukup tinggi. Karyawan mungkin percaya bahwa pekerjaan mereka tidak hanya bergantung pada komponen komitmen yang berkelanjutan, tetapi lebih pada keberlanjutan dan kelangsungan operasi perusahaan. Selain itu, terdapat faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bekerja termasuk kondisi ekonomi, prospek pekerjaan di industri lain dan isu-isu geografis. Elemen-elemen ini mungkin memiliki pengaruh yang lebih kuat dibandingkan dengan komitmen yang berkelanjutan yang dirasakan oleh karyawan industri manufaktur di Jabodetabek. Hasil ini didukung oleh kajian sebelumnya yang menyebutkan bahwa commitment

continuance tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention (Manuel & Rahyuda, 2015; Permatasari et al., 2022)

Hasil studi juga memberikan kesimpulan bahwa commitment normative tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Lingkungan bisnis industri yang berubah dapat menyebabkan karyawan lebih fokus pada tuntutan pribadi dan masalah internal, sehingga hal ini akan berdampak langsung pada keinginan karyawan untuk tetap tinggal atau keluar dari organisasi. Selain itu, kondisi ekonomi dan prospek profesional di luar perusahaan dapat berdampak besar pada keputusan karyawan untuk tetap tinggal atau keluar dari perusahaan. Hasil ini didukung oleh kajian sebelumnya yang menyebutkan bahwa commitment normative tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention (Permatasari et al., 2022; Ridho & Syamsuri, 2018).

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih yang tulus saya sampaikan atas bimbingan dan dukungan yang telah diberikan selama proses penelitian ini. Tanpa bimbingan serta arahan yang berharga dari Dosen Pembimbing, penelitian ini tidak akan mencapai hasil yang memuaskan. Setiap masukan yang diberikan telah menjadi pendorong bagi kemajuan penelitian ini. Dedikasi dan komitmen Dosen Pembimbing dalam membimbing saya selama perjalanan penelitian ini sungguh berarti bagi saya. Saya percaya hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini secara kuat mendukung hipotesis yang diajukan, menegaskan adanya pengaruh positif dan signifikan antara pertumbuhan karir (career growth) dan komitmen organisasi (organizational commitment). Ditemukan bahwa pertumbuhan karir memainkan peran krusial dalam memotivasi niat untuk berpindah kerja (turnover intention) karyawan di sektor swasta di Jabodetabek. Temuan ini menunjukkan bahwa ketika karyawan merasakan adanya peluang pertumbuhan karir yang jelas, mereka lebih cenderung untuk terikat secara emosional dengan organisasi tempat mereka bekerja.

Selain itu, studi ini juga menegaskan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap niat untuk berpindah kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi, semakin rendah kemungkinan mereka untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya membangun ikatan emosional yang kuat antara karyawan dan organisasi, serta pentingnya komunikasi yang jelas tentang visi, tujuan, dan nilai-nilai perusahaan.

Selanjutnya, temuan ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memediasi hubungan antara pertumbuhan karir dan intensi turnover karyawan. Hal ini menegaskan bahwa ketika karyawan mengalami pertumbuhan karir yang signifikan, hal tersebut dapat memperkuat komitmen mereka terhadap organisasi, yang pada gilirannya dapat mengurangi niat mereka untuk berpindah kerja. Implikasi dari temuan ini dapat digunakan dalam pengembangan kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan retensi karyawan dan produktivitas organisasi.

Meskipun demikian, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan untuk penelitian selanjutnya. Pertama, penggunaan data cross-sectional dapat memberikan gambaran yang terbatas, sehingga studi longitudinal dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang interaksi antara faktor-faktor yang diteliti dari waktu ke waktu. Kedua, penelitian ini hanya fokus pada satu sektor, sehingga penelitian komparatif antara industri atau sektor dapat memberikan wawasan tambahan tentang variasi dalam konsekuensi kemajuan karir, komitmen organisasi, dan niat untuk berpindah kerja. Terakhir, ada faktor-faktor tambahan yang dapat mempengaruhi niat untuk berpindah kerja, seperti kepuasan kerja, konflik pekerjaan-keluarga, dan lingkungan kerja, yang perlu dipertimbangkan dalam penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Jabari, B., & Ghazzawi, I. (2019). Organizational Commitment: A Review of the Conceptual and Empirical Literature and a Research Agenda. *International Leadership Journal "ILJ"*, 11(1), 1–29.
- Al Balushi, A. K., Thumiki, V. R. R., Nawaz, N., Jurcic, A., & Gajenderan, V. (2022). Role of organizational commitment in career growth and turnover intention in public sector of Oman. In *PLoS ONE* (Vol. 17, Issue 5 May). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0265535>
- Aldiabat, B. (2023). Personal Characteristics and Organizational Career Management as Predictors of Organizational Commitment: An Empirical Investigation Article history : Keywords : Career Development ; Organizational Commitment ; Affective Commitment ; Human Resources Manag. *International Journal of Professional*, 1–23.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 252–276. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/8980084>
- Andini, I., & Surjanti, jun. (2017). Pengaruh work-life balance dan komitmen afektif terhadap kepuasan karir pada pt. sinar karya duta abadi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(3), 1–10.
- Ashraf, M. A. (2020). Demographic factors, compensation, job satisfaction and organizational commitment in private university: an analysis using SEM. *Journal of Global Responsibility*, 11(4), 407–436. <https://doi.org/10.1108/JGR-01-2020-0010>.
- Barakat, S. A. K., Ghani, A. B. B. H. A., & Siam, M. R. A. (2021). Career growth, career concern, organizational commitment, and turnover intention in universities of Jordan. *International Journal of Entrepreneurship*, 25(Special Issue 1), 9264.
- Biswakarma, G. (2018). Organizational Career Growth and Employees' Turnover Intentions: An empirical evidence from Nepalese Private Commercial Banks. *International Academic Journal of Organizational Behavior and Human Resource Management*, 3(2), 10–26.
- Chin, C. L. (2018). The Influence of Job Satisfaction on Employee Turnover Intention in the Manufacturing Industry of Malaysia. *Journal of Arts & Social Sciences*, 1(2), 53.
- Dewi, R. S., & Nurhayati, M. (2021). The Effect of Career Development on Turnover Intention with Job Satisfaction and Organizational Commitment as Mediators, Study at PT Control Systems Arena Para Nusa. *European Journal of Business and Management Research*, 6(4), 11–18. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.4.918>
- Đorđević, B., Ivanović-Đukić, M., Lepojević, V., & Milanović, S. (2020). The impact of employees' commitment on organizational performances. *Strategic Management*, 25(3), 28–37. <https://doi.org/10.5937/straman2003028d>
- Galanaki, E. (2019). Effects of employee benefits on affective and continuance commitment during times of crisis. In *International Journal of Manpower* (Issue 2).
- Gibbons, M. M., Hardin, E. E., Taylor, A. L., Brown, E., & Graham, D. (2020). Evaluation of an SCCT- Based Intervention to Increase Postsecondary Awareness in Rural Appalachian Youth. *Journal of Career Development*, 47(4), 424–439.
- Giraud, L., Bernard, A., & Trinchera, L. (2019). Early career values and individual factors of objective career success: The case of the French business graduates. In *Career Development International* (Vol. 24, Issue 4). <https://doi.org/10.1108/CDI-06-2017-0093>
- Girdwichai, L., & Sriviboon, C. (2020). Employee motivation and performance: Do the work environment and the training matter? *Journal of Security and Sustainability Issues*, 9(4), 42–54.
- Gogoi, B., & Gogoi, C. (2022). 91 Relationship Between Career Growth and Organizational Commitment of Employees Relationship Between Career Growth and Organizational Commitment of Employees. 2022.
- Gumilar, G. G., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Komitmen Organisasional: Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Sekolah, dan Kepuasan Kerja. *JURNAL DIMENSI*, 9(1), 48–56.
- Guzeller, C. O., & Celiker, N. (2020). Examining the relationship between organizational commitment and turnover intention via a meta-analysis. *International Journal of Culture, Tourism, and Hospitality Research*, 14(1), 102–120. <https://doi.org/10.1108/IJCTHR-05-2019-0094>
- Hair, et al. (2017). *Multivariate Data Analysis*. Pearson.

- Hair et al. (2014). *Pearson - Multivariate Data Analysis, 7/E* - Joseph F. Hair, Jr, William C. Black, Barry J. Babin & Rolph E. Anderson. Pearson New International Edition, 816.
- Hamzah, H., Hubeis, M., & Hendri, I. (2020). The Effect of Career Development, Justice Organization and Quality of Work Life to Organizational Commitment and Implications to Organizational Citizenship Behavior of Employees at PT. Perkebunan Nusantara XIII. *International Review of Management and Marketing*, 10(3), 101–109.
- Handayani, A., & Suhariadi, F. (2020). The effect of career growth on the turnover intention in employees of startup X. *Journal Of Archaeology Of Egypt/Egyptology*, 17(3), 1801–1810.
- Hanna H. Sihombing, I., Made Regina Maharatih, N., & Sukana Sabudi, i N. (2020). The Effect Of Organizational Commitment To Turnover Intention. 111(Icoborot 2018), 123–126.
- Havidz, I. L. H., Rahmawati, A., Syah, T. Y. R., & Cahyadi, I. (2023). Is Employee Turnover Intention Determined By Career Growth, Affective, Normative, and Continuance?: A Study on the Waste Treatment Industry. *Jurnal Logistik Indonesia*, 7(1), 68–76.
- Humayra, I., & Mahendra, J. P. (2019). The Influence of Organization Commitment towards Turnover Intention: A Literature Review. 304(ACPCH 2018), 53–56.
- 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.
- Iabor, I. E., & Okolie, U. C. (2019). A Review of Employees' Job Satisfaction and its Affect on their Retention. *Annals of Spiru Haret University. Economic Series*, 19(2), 93–114.
- Jehanzeb, K., & Mohanty, J. (2018). Impact of employee development on job satisfaction and organizational commitment: person–organization fit as moderator. *International Journal of Training and Development*, 22(3), 171–191. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12127>
- Jia-jun, Z., & Hua-ming, S. (2022). The Impact of Career Growth on Knowledge-Based Employee Engagement: The Mediating Role of Affective Commitment and the Moderating Role of Perceived Organizational Support. *Frontiers in Psychology*, 13(March), 1–10.
- Labrague, L. J., McEnroe – Petite, D. M., Tsaras, K., Cruz, J. P., Colet, P. C., & Gloe, D. S. (2018). Perceptions Organizational commitment and turnover intention among rural nurses in the Philippines: Implications for nursing management. *International Journal of Nursing Sciences*, 5(4), 403–408.
- Lee, H. (2017). A study of job satisfaction, organizational commitment and turnover intention influenced for nano-convergence employees. *International Journal of Applied Engineering Research*, 12(24), 15358–15362.
- Lee, J., Kim, S. B., Chae, C., & Lee, J. (2019). Career Growth Opportunity on Turnover Intention: The Mediating Role of Organizational Commitment in Multinational Corporations. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(4), 1.
- Liu, J., He, X., & Yu, J. (2017). The Relationship between Career Growth and Job Engagement among Young Employees: The Mediating Role of Normative Commitment and the Moderating Role of Organizational Justice. *Open Journal of Business and Management*, 5, 83–94.
- Manuel, G. P. E. B., & Rahyuda, A. G. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Afektif, Komitmen Kalkulatif, Dan Komitmen Normatif Terhadap Turnover Intention Di Ayodya Resort Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(8), 2243–2268.
- Mila Rahmawati, & Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi, Stress Kerja Dan Career Growth Terhadap Intensi Turnover Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Kini Jaya Indah). *Fokus Ekonomi*, 13(1), 102–121.
- Muaja, F. G., Trang, I., & Lumintang, G. G. (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB), Job Satisfaction, Dan Affective Commitment Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Suzuki Finance Manado The Effects Of Organizational Citizenship Behavior (OCB), Job Satisfaction, And Affective Commitm. 714 *Jurnal EMBA*, 9(1), 715–723.
- Muleya, D., Ngirande, H., & Terera, S. R. (2022). The influence of training and career development opportunities on affective commitment: A South African higher education perspective. *SA Journal of Human Resource Management*, 20, 1–9.
- Nabella, A. N. (2021). Efek Mediasi Affective Commitment Antara Pengaruh JobEmbeddedness Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9, 1–16.

- Nawaz, M. S., & Pangil, F. (2016). The relationship between human resource development factors, career growth and turnover intention: The mediating role of organizational commitment. *Management Science Letters*, 6, 157–176.
- Permatasari, R. M., Asrarudin, & Gultom, J. R. (2022). Mengapa komitmen afektif, komitmen kontinuan dan komitmen normatif tidak berdampak pada turnover intention karyawan di PT. Primanusa Mukti Utama Cinere Depok. *Mediastima*, 28(2), 153–158.
- Prabowo, T. Y. (2018). Hubungan Organizational Commitment Dan Turnover Intention Pada Perawat. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 259.
- Rahayu, R., Ali, S., Aulia, A., & Hidayah, R. (2022). The Current Digital Financial Literacy and Financial Behavior in Indonesian Millennial Generation. *Journal of Accounting and Investment*, 23(1), 78–94. <https://doi.org/10.18196/jai.v23i1.13205>
- Rawashdeh, A. M., Elayan, M. B., Shamout, M. D., & Hamouche, S. (2022). Human resource development and turnover intention: organizational commitment's role as a mediating variable. *European Journal of Management and Business Economics*, 31(4), 469–484. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-12-2021-0343>
- Rehman, S. (2017). Key Knowledge Generation Impact of Career Development on Organizational Commitment. *International Journal of Business and Administrative Studies*, 3(3), 111.
- Ridho, S., & Syamsuri, A. R. (2018). Peran Dimensi Komitmen Organisasi terhadap Intensi Turnover pada Guru SMA Swasta. *JSHP (Jurnal Sosial Humaniora Dan Pendidikan)*, 2(1), 64.
- Sakila, K. L., & Juariyah, L. (2019). Continuance Commitment Lebih Berpengaruh Signifikan Terhadap Turnover Intention Karyawan Hotel Dari Pada Kepuasan Kerja. *EKOBIS Ekonomi Bisnis*, 24(1), 31–42.
- Serhan, C., Nehmeh, N., & Sioufi, I. (2022). Assessing the effect of organisational commitment on turnover intentions amongst Islamic bank employees. *ISRA International Journal of Islamic Finance*, 14(2), 141–156. <https://doi.org/10.1108/IJIF-01-2021-0008>
- Simiyu M. M., B. K. (2019). Influence of career development on employee commitment: A case study of Masinde Muliro University of Science and Technology. *Strateg. J. Bus. Chang. Manag.*, 6(1), 555–572.
- Sitinjak, M. F., Setiono, B., Pangaribuan, C. H., & Osok, R. A. (2018). a Relational Perspective on Turnover: Examining Affective, Continuance, and Normative Predictors. *Journal of Management and Business*, 17(2), 15–23. <https://doi.org/10.24123/jmb.v17i2.417>
- Soelton, M., Wahyono, T., Oktaviar, C., Arief, H., Saratian, E. T. P., Cahyawati, I., & Syah, T. Y. R. (2021). Job Insecurity Anomaly on Turnover Intention and Employee Performance in The Organization Heavy Equipment Transportation Services. *European Journal of Business and Management Research*, 6(2), 211–216. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.2.822>
- Sudirman, M. B., Soelistya, D., & Desembrianita, E. (2023). The Influence of Workload and Career Development on Employee Turnover Intention With Organizational Commitment as an Intervening Variabel at PT. XXX Gresik. *International Journal of Sharia Business Management*, 2(2), 39–48. <https://doi.org/10.55927/ijba.v3i4.4886>
- Vizano, N. A., Utami, W., Johaness, S., Herawati, A., Aima, H., Sutawijaya, A. H., Purwanto, A., Supono, J., Rahayu, P., Setiyani, A., Widayati, C. C., & Elmi, F. (2020). Effect of career, organizational commitment on turnover intention through mediation of organizational culture: Evidence from Indonesian companies. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(9), 931–937. <https://doi.org/10.31838/srp.2020.9.136>
- Weng, Q., & Zhu, L. (2020). Individuals' Career Growth Within and Across Organizations: A Review and Agenda for Future Research. *Journal of Career Development*, 47(3), 239–248.
- Wiratanoeningrat, A. J. I., & Nugroho, Y. A. B. (2021a). Pengaruh Career Development Terhadap Intention To Stay Yang Dimediasi Oleh Continuance Commitment Pada Karyawan Group Strategic Information Technology PT. Bank Central Asia Tbk. *Prosiding Working Papers Series In Management*, 13(2), 92–104.
- Wu, H., & Liu, Y. (2022). The relationship between organisational support for career development, organisational commitment, and turnover intentions among healthcare workers

- in township hospitals of Henan, China. *BMC Primary Care*, 23(1), 1–8. <https://doi.org/10.1186/s12875-022-01753-4>
- Yang, J., Pu, B., & Guan, Z. (2019). Entrepreneurial leadership and turnover intention in startups: Mediating roles of employees' job embeddedness, job satisfaction and affective commitment. *Sustainability (Switzerland)*, 11(4). <https://doi.org/10.3390/su11041101>
- Yifei, L. (2018). Career Growth and Turnover Intention: The Mediator Role of Career Commitment and Organizational Identification. ISCTE Business School, January, 1–45.
- Yoopetch, C., Nimsai, S., & Kongarchapatara, B. (2021). The effects of employee learning, knowledge, benefits, and satisfaction on employee performance and career growth in the hospitality industry. *Sustainability (Switzerland)*, 13(8). <https://doi.org/10.3390/su13084101>
- Zahari, A. E., Supriyati, Y., & Santoso, B. (2020). The Influence of Compensation and Career Development Mediated Through Employee Engagement Toward Turnover Intention of The Permanent Officers Employees at The Head Office of PT Bank Syariah Mandiri. *Journal of International Conference Proceedings*, 3(1), 22–40. <https://doi.org/10.32535/jicp.v2i4.777>
- Zhao, D., Tian, F., Sun, X., & Zhang, D. (2021). The effects of entrepreneurship on the enterprises' sustainable innovation capability in the digital era: The role of organizational commitment, person–organization value fit, and perceived organizational support. *Sustainability (Switzerland)*, 13(11). <https://doi.org/10.3390/su13116156>
- Zhu, K., Wang, X., & Jiang, M. (2022). The impact of organizational commitment on turnover intention of substitute teachers in public primary schools: Taking psychological capital as a mediator. *Frontiers in Psychology*, 13(September), 1–9.