

Strategi SDM untuk Loyalitas Pegawai: Bukti Empiris dari Industri Perbankan

I Gede Putu Suardana¹, Melania²

^{1,2} isuardana979@gmail.com, melaniasjachrani@gmail.com

^{1,2} Program Studi Manajemen

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia Banjarmasin

* Corresponding Author e-mail: isuardana979@gmail.com

Article History

Received: 1-8-2025

Revised: 20-8-2025

Published: 30-9-2025

Key Words:

Job Satisfaction,
Compensation, Work
Environment, Career
Development, Employee
Loyalty

Abstract: This study aims to analyze the influence of Job Satisfaction, Compensation, Work Environment, and Career Development on Employee Loyalty in the banking sector in Kalimantan. Using a quantitative approach with regression analysis and T-test, the research involved 110 respondents. The results reveal that all independent variables have a positive and significant effect on employee loyalty. Career Development shows the strongest influence (coefficient = 0.401), followed by Job Satisfaction (coefficient = 0.395), Compensation (coefficient = 0.312), and Work Environment (coefficient = 0.276). These findings confirm that employee loyalty in the banking sector is simultaneously shaped by satisfaction, financial rewards, workplace conditions, and career prospects offered by the organization. The study provides practical implications for banking management to design holistic human resource strategies that focus on enhancing job satisfaction, ensuring fair compensation, creating a conducive work environment, and providing structured career development programs to strengthen employee loyalty and maintain organizational competitiveness.

Kata Kunci:

Kepuasan Kerja,
Kompensasi, Lingkungan
Kerja, Pengembangan
Karier, Loyalitas Kerja

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karier terhadap Loyalitas Kerja pegawai perbankan di Kalimantan. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi dan uji T, penelitian ini melibatkan 110 responden. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja. Pengembangan Karier memiliki pengaruh paling kuat (koefisien = 0,401), diikuti oleh Kepuasan Kerja (koefisien = 0,395), Kompensasi (koefisien = 0,312), dan Lingkungan Kerja (koefisien = 0,276). Temuan ini menegaskan bahwa loyalitas pegawai dalam sektor perbankan dipengaruhi secara simultan oleh faktor kepuasan, penghargaan finansial, kondisi kerja, serta prospek karier yang ditawarkan organisasi. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen perbankan untuk merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang holistik, dengan fokus pada peningkatan kepuasan kerja, keadilan kompensasi, penciptaan lingkungan kerja kondusif, dan program pengembangan karier yang terstruktur, guna memperkuat loyalitas pegawai dan menjaga daya saing organisasi.



Pendahuluan

Loyalitas kerja merupakan salah satu aspek penting dalam keberlangsungan dan kesuksesan organisasi, khususnya di sektor perbankan yang sangat menuntut konsistensi, integritas, dan komitmen dari para pegawainya. Menurut Sutrisno (2019), loyalitas kerja dapat dipahami sebagai bentuk kesetiaan pegawai terhadap organisasi yang tercermin dari kesediaan untuk bekerja secara optimal, mematuhi aturan, dan menjaga citra organisasi. Pegawai yang memiliki loyalitas tinggi cenderung bertahan lebih lama, berkontribusi pada peningkatan kinerja, serta mendukung tercapainya tujuan organisasi. Di sisi lain, rendahnya loyalitas kerja dapat memicu tingginya turnover, menurunkan produktivitas, serta menimbulkan kerugian baik secara finansial maupun non-finansial bagi perusahaan (Robbins & Judge, 2020).

Namun, loyalitas kerja pegawai di sektor perbankan Indonesia, termasuk di wilayah Kalimantan, masih menghadapi berbagai tantangan. Survei yang dilakukan oleh Indonesian Banking Development Institute (IBDI, 2022) menunjukkan bahwa tingkat turnover pegawai perbankan di Indonesia mencapai lebih dari 15% per tahun, angka yang relatif tinggi dibandingkan sektor lain. Fenomena ini menunjukkan adanya persoalan dalam menciptakan kepuasan dan loyalitas pegawai. Faktor penyebabnya antara lain ketidakpuasan terhadap kompensasi, lingkungan kerja yang kurang kondusif, terbatasnya kesempatan pengembangan karier, serta tekanan pekerjaan yang tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian Tnay et al. (2013) yang menegaskan bahwa kepuasan kerja, kompensasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karier merupakan variabel dominan yang memengaruhi loyalitas kerja pegawai di berbagai sektor.

Kepuasan kerja menjadi faktor fundamental yang berhubungan langsung dengan loyalitas pegawai. Menurut Luthans (2015), pegawai yang puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki tingkat loyalitas lebih tinggi karena merasa kebutuhan dan harapannya terpenuhi. Selain itu, kompensasi juga memainkan peranan penting. Comp & Hollman (2018) menyatakan bahwa kompensasi yang adil dan kompetitif bukan hanya sekadar imbalan finansial, melainkan juga bentuk penghargaan atas kontribusi pegawai yang dapat meningkatkan loyalitas. Selanjutnya, lingkungan kerja yang kondusif turut menentukan kenyamanan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja yang mendukung komunikasi, kerjasama, serta keamanan dapat memperkuat keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi (Nitisemito, 2019). Tidak kalah penting, pengembangan karier memberikan prospek dan harapan bagi pegawai untuk bertumbuh bersama organisasi. Penelitian oleh Meyer & Allen (2017) menunjukkan bahwa adanya jalur karier yang jelas berkontribusi signifikan terhadap peningkatan loyalitas kerja.

Berdasarkan hasil observasi awal pada salah satu bank swasta di Kalimantan pada bulan Agustus 2024, peneliti menemukan bahwa masih terdapat permasalahan terkait loyalitas pegawai. Beberapa pegawai menyatakan kurang puas terhadap kompensasi yang diterima, merasa peluang pengembangan karier terbatas, serta menghadapi tekanan kerja yang tinggi. Kondisi ini berdampak pada menurunnya motivasi kerja dan potensi meningkatnya niat untuk berpindah kerja.

Dengan demikian, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, kompensasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karier terhadap loyalitas kerja pegawai perbankan di Kalimantan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, sekaligus kontribusi praktis bagi pihak manajemen perbankan dalam

merumuskan strategi untuk meningkatkan loyalitas pegawai sehingga mampu menjaga keberlangsungan dan daya saing industri perbankan di Kalimantan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karier terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Perbankan di Kalimantan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran yang objektif dan analisis statistik terhadap hubungan antar variabel. Pendekatan ini sesuai untuk penelitian yang bertujuan menguji hipotesis serta menghasilkan bukti empiris dari data numerik.

Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur yang disebarakan secara langsung kepada pegawai perbankan di Kalimantan. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Setiap variabel diukur melalui beberapa pernyataan yang telah diadaptasi dan dimodifikasi dari penelitian terdahulu, sehingga instrumen yang digunakan memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang memadai.

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai perbankan yang bekerja di wilayah Kalimantan. Karena jumlah populasi yang pasti tidak dapat diidentifikasi secara keseluruhan, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Teknik ini dipilih untuk memastikan bahwa responden yang dipilih sesuai dengan kriteria penelitian, yaitu pegawai aktif di sektor perbankan di Kalimantan. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 110 orang pegawai, yang dianggap memadai untuk dilakukan analisis regresi berganda dalam penelitian kuantitatif.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi jawaban terhadap masing-masing variabel penelitian. Untuk menguji hipotesis, digunakan analisis statistik inferensial dengan metode regresi linear berganda, yang memungkinkan peneliti menilai sejauh mana Kepuasan Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karier memengaruhi Loyalitas Kerja pegawai.

Penggunaan metode kuantitatif dalam penelitian ini berlandaskan perspektif positivistik yang berfokus pada identifikasi hubungan yang dapat diukur antar variabel, serta menghasilkan kesimpulan yang bersifat generalisasi. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kerangka kerja yang terstruktur dan replikatif untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas kerja pegawai perbankan di Kalimantan.

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Memahami karakteristik demografis responden merupakan hal penting dalam penelitian mengenai perilaku pegawai, khususnya terkait dengan loyalitas kerja. Dalam penelitian ini, variabel jenis kelamin dan usia digunakan sebagai faktor demografis utama yang dapat memengaruhi persepsi responden terhadap kepuasan kerja, kompensasi, lingkungan kerja, serta pengembangan karier, yang pada akhirnya berdampak pada loyalitas kerja. Dengan mengidentifikasi pola dalam faktor demografis tersebut,

penelitian ini berupaya memberikan gambaran lebih rinci mengenai kondisi pegawai perbankan di Kalimantan.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Deskripsi	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	60	54,5%
2	Perempuan	50	45,5%
	Total	110	100%

Sumber: Data kuesioner responden, 2025

Berdasarkan Tabel 1, dari total 110 responden, sebanyak 54,5% adalah laki-laki dan 45,5% perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah pegawai laki-laki. Kondisi ini cukup sejalan dengan komposisi tenaga kerja di sektor perbankan di Kalimantan, yang melibatkan peran signifikan baik dari pegawai laki-laki maupun perempuan. Kehadiran responden dari kedua jenis kelamin ini memberikan keseimbangan dalam memperoleh perspektif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas kerja.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Deskripsi	Jumlah	Persentase
1	18 – 25 tahun	30	27,3%
2	26 – 35 tahun	45	40,9%
3	36 – 45 tahun	20	18,2%
4	46 – 55 tahun	10	9,1%
5	>55 tahun	5	4,5%
	Total	110	100%

Sumber: Data kuesioner responden, 2025

Berdasarkan Tabel 2, kelompok usia terbesar adalah 26–35 tahun, yaitu sebesar 40,9% dari total responden. Disusul kelompok usia 18–25 tahun sebesar 27,3% dan 36–45 tahun sebesar 18,2%. Sementara itu, responden yang berusia 46–55 tahun berjumlah 9,1% dan hanya 4,5% yang berusia lebih dari 55 tahun. Distribusi ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai perbankan yang menjadi responden berada pada usia produktif muda hingga menengah, yang biasanya memiliki motivasi tinggi untuk mengembangkan karier serta mempertahankan loyalitas kerja mereka.

Uji T dan Koefisien Regresi

Tabel 3. Uji T

Variabel	Sig.	Koefisien Regresi	Keterangan
Kepuasan Kerja → Loyalitas Kerja	.000	0.395	Hipotesis diterima
Kompensasi → Loyalitas Kerja	.002	0.312	Hipotesis diterima
Lingkungan Kerja → Loyalitas Kerja	.004	0.276	Hipotesis diterima
Pengembangan Karier → Loyalitas Kerja	.000	0.401	Hipotesis diterima

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Hasil uji signifikansi pada Tabel 5 menunjukkan bahwa seluruh hipotesis penelitian diterima. Setiap variabel independen memiliki nilai signifikansi (p-value) di bawah ambang batas standar 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karier berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja pegawai perbankan di Kalimantan.

Dari sisi koefisien regresi, Pengembangan Karier (0,401) memiliki pengaruh paling besar terhadap Loyalitas Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kesempatan pengembangan karier yang diberikan, semakin tinggi loyalitas pegawai untuk bertahan dan berkontribusi dalam perusahaan. Selanjutnya, Kepuasan Kerja (0,395) juga memiliki pengaruh kuat, menegaskan bahwa kepuasan terhadap pekerjaan sehari-hari menjadi faktor penting dalam mendorong loyalitas pegawai.

Kompensasi (0,312) memberikan pengaruh signifikan, yang menunjukkan bahwa sistem imbalan yang adil dan kompetitif dapat memperkuat komitmen pegawai terhadap organisasi. Sedangkan Lingkungan Kerja (0,276) juga berpengaruh positif meskipun relatif lebih rendah dibanding variabel lainnya, menandakan bahwa kondisi kerja yang nyaman, aman, dan mendukung tetap menjadi faktor pendukung penting dalam membangun loyalitas pegawai.

Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan bahwa keempat variabel yang diteliti berperan penting dalam meningkatkan Loyalitas Kerja pegawai perbankan di Kalimantan. Dengan demikian, manajemen perbankan perlu secara konsisten memperhatikan aspek kepuasan kerja, kompensasi, lingkungan kerja, serta pengembangan karier untuk memastikan keberlanjutan kinerja dan loyalitas pegawai dalam jangka panjang.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja, kompensasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karier terhadap loyalitas kerja pegawai perbankan di Kalimantan. Analisis dilakukan pada 110 responden dan menunjukkan adanya hubungan positif serta signifikan pada keempat variabel independen, sehingga seluruh hipotesis penelitian (H1–H4) diterima.

Hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja. Hasil analisis mendukung hipotesis ini, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,395 dan signifikansi .000. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan pegawai, semakin besar pula loyalitas mereka terhadap organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Robbins & Judge (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu determinan utama loyalitas pegawai. Dalam konteks perbankan di Kalimantan, kepuasan kerja muncul dari faktor seperti rasa aman bekerja, hubungan harmonis dengan rekan kerja, serta adanya penghargaan atas kinerja, yang semuanya memperkuat komitmen pegawai untuk bertahan di perusahaan.

Hipotesis kedua (H2) menguji pengaruh kompensasi terhadap loyalitas kerja. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien regresi 0,312 dengan signifikansi .002, yang berarti kompensasi berperan signifikan dalam meningkatkan loyalitas pegawai. Sistem imbalan yang adil, kompetitif, dan sesuai dengan beban kerja menjadi faktor penting yang memotivasi pegawai untuk terus berkontribusi. Temuan ini konsisten dengan studi yang dilakukan oleh Dessler (2020), yang menegaskan bahwa kompensasi yang memadai dapat meningkatkan keterikatan dan mengurangi tingkat turnover

karyawan. Di industri perbankan, kompensasi yang baik juga berfungsi sebagai bentuk pengakuan atas kerja keras pegawai dalam mencapai target yang tinggi.

Hipotesis ketiga (H3) terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel ini berpengaruh signifikan dengan koefisien regresi 0,276 dan nilai signifikansi .004. Artinya, kondisi kerja yang nyaman, aman, serta hubungan kerja yang harmonis dapat memperkuat loyalitas pegawai. Walaupun pengaruhnya relatif lebih kecil dibandingkan variabel lain, lingkungan kerja tetap menjadi faktor pendukung penting. Temuan ini sesuai dengan pendapat Sedarmayanti (2017) bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi dan keterikatan pegawai, sehingga mendorong mereka untuk bertahan lebih lama di organisasi.

Hipotesis keempat (H4) menguji pengaruh pengembangan karier terhadap loyalitas kerja. Hasil penelitian menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,401 dengan signifikansi .000, yang merupakan nilai tertinggi di antara semua variabel. Hal ini menegaskan bahwa kesempatan pengembangan karier merupakan faktor dominan dalam membangun loyalitas pegawai perbankan di Kalimantan. Semakin besar peluang yang diberikan perusahaan untuk peningkatan kompetensi, promosi jabatan, serta jalur karier yang jelas, semakin kuat pula loyalitas pegawai. Temuan ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno (2016) yang menyatakan bahwa pegawai yang melihat prospek karier yang baik dalam organisasi cenderung menunjukkan tingkat loyalitas lebih tinggi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa kepuasan kerja, kompensasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karier saling berkontribusi dalam membentuk loyalitas kerja pegawai. Temuan ini memberikan implikasi praktis bahwa manajemen perbankan perlu secara konsisten meningkatkan kualitas lingkungan kerja, memastikan keadilan dalam sistem kompensasi, memperhatikan kepuasan kerja, serta menyediakan program pengembangan karier yang terstruktur. Dengan memperhatikan keempat aspek tersebut, organisasi dapat menciptakan tenaga kerja yang loyal, berkomitmen, dan siap mendukung pencapaian tujuan jangka panjang perusahaan.

Kesimpulan

Penelitian ini menguji pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karier terhadap Loyalitas Kerja karyawan. Dengan menggunakan data hasil uji T dan analisis regresi, temuan penelitian menunjukkan bahwa seluruh hipotesis yang diajukan terbukti signifikan secara statistik dan berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja. Di antara keempat variabel yang diteliti, Pengembangan Karier memberikan pengaruh paling kuat (koefisien = 0,401), menunjukkan bahwa semakin baik peluang pengembangan karier yang diberikan organisasi, semakin tinggi pula loyalitas karyawan. Hal ini menegaskan pentingnya perhatian perusahaan terhadap perencanaan dan realisasi jalur karier sebagai strategi retensi SDM.

Pengembangan Karier terbukti menjadi variabel dengan pengaruh paling kuat terhadap loyalitas kerja (koefisien = 0,401). Hal ini menunjukkan bahwa semakin jelas jalur karier yang ditawarkan organisasi, semakin tinggi pula loyalitas karyawan. Dalam konteks perbankan di Kalimantan, pengembangan karier dapat diwujudkan melalui program mentoring dari banker senior, pelatihan berkelanjutan, serta rotasi antar divisi seperti kredit, risiko, dan operasional. Dengan demikian, pegawai memiliki kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, melihat prospek masa depan, dan merasa dihargai oleh organisasi.

Kepuasan Kerja juga memiliki pengaruh yang besar terhadap loyalitas (koefisien = 0,395). Tingkat kepuasan yang tinggi mendorong karyawan untuk tetap bertahan dalam perusahaan dan berkomitmen memberikan kontribusi terbaik. Untuk pegawai perbankan di Kalimantan, kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui komunikasi terbuka antara pimpinan dan staf, pemberian umpan balik yang membangun, serta keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan operasional. Upaya ini dapat menciptakan suasana kerja yang positif dan mendorong ikatan emosional yang kuat terhadap organisasi.

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja dengan koefisien 0,312. Sistem penghargaan yang adil dan kompetitif terbukti mampu meningkatkan motivasi dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Dalam konteks perbankan di Kalimantan, kompensasi dapat dirancang dengan memperhatikan standar industri nasional serta kebutuhan lokal, misalnya insentif berbasis pencapaian target, bonus tahunan, dan tunjangan khusus bagi pegawai yang ditempatkan di wilayah dengan keterbatasan akses. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan loyalitas, tetapi juga menciptakan rasa keadilan di antara karyawan.

Lingkungan Kerja turut memberikan pengaruh positif terhadap loyalitas dengan koefisien 0,276, meskipun relatif lebih kecil dibanding variabel lainnya. Kondisi kerja yang nyaman, aman, dan kondusif berperan penting dalam menciptakan loyalitas jangka panjang. Untuk pegawai perbankan di Kalimantan, perbaikan lingkungan kerja dapat dilakukan dengan menyediakan fasilitas kerja yang memadai, memperkuat pemanfaatan teknologi informasi untuk layanan perbankan digital, serta menjamin keselamatan dan kenyamanan kerja di daerah dengan tantangan geografis dan infrastruktur. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat kerja sekaligus memperkuat keterikatan pegawai terhadap organisasi.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa loyalitas kerja karyawan dibentuk oleh kombinasi pengembangan karier, kepuasan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja. Dalam konteks perbankan di Kalimantan, manajemen bank perlu menerapkan strategi pengelolaan SDM yang komprehensif dengan menyeimbangkan keempat faktor tersebut. Dengan cara ini, bank tidak hanya mampu mempertahankan karyawan yang loyal, tetapi juga meningkatkan daya saing, kualitas layanan, serta keberlangsungan usaha di tengah persaingan industri perbankan yang semakin kompetitif.

Referensi

- Comp, R., & Hollman, J. (2018). *Compensation management: Strategies for employee retention*. New York, NY: Routledge.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Harlow, England: Pearson Education Limited.
- Indonesian Banking Development Institute. (2022). *Laporan tahunan IBDI 2022*. Jakarta: IBDI.
- Luthans, F. (2015). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (13th ed.). New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2017). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Nitisemito, A. S. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Harlow, England: Pearson Education Limited.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Essentials of organizational behavior* (15th ed.). Harlow, England: Pearson Education Limited.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi, dan manajemen kinerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenada Media.
- Sutrisno, E. (2019). *Budaya organisasi*. Jakarta: Prenada Media.
- Tnay, E., Othman, A. E. A., Siong, H. C., & Lim, S. L. O. (2013). The influences of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 97, 201–208. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.10.223>