

The Influence of Organizational Commitment and Work Environment on Employee Turnover in the Export Department at PT Adis Dimension Footwear, Tangerang Regency
(Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turn Over Karyawan Bagian Export Pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang)

Irfan Nur Kholish, Bizzma Buana Amriki Soebadio, Temmy Setiawan

Tranri Abeng University

ABSTRACT

This study aims to determine the extent of influence of organizational commitment and the work environment on employee turnover in the Export department of PT. Adis Dimension Footwear, Balaraja, Tangerang. The author employed an associative method with a quantitative descriptive approach, where a sample was drawn from a population and a questionnaire served as the primary data collection tool. The data collection technique used a questionnaire for 45 (forty-five) respondents using a Likert scale and SPSS version 26. The results of this study indicate that (1) partially, organizational commitment significantly influences employee turnover in the Export department of PT. Adis Dimension Footwear, Balaraja, Tangerang, as indicated by the calculated t -value $>$ t -table ($2.848 > 2.018$) and a significance value of 0.000, which is less than 0.05. Thus, H_a is accepted and H_0 is rejected. (2) partially, the work environment significantly influences employee turnover in the Export department of PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, as indicated by the calculated t -value $>$ t -table ($4.827 > 2.018$) and a significance value of 0.000, which is less than 0.05. Therefore, H_a is accepted and H_0 is rejected. (3) Simultaneously, organizational commitment and work environment significantly influence employee turnover in the Export department at PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, as indicated by the calculated F -value $>$ F -table ($66.089 > 3.17$) with a significance level of 0.000. Therefore, H_a is accepted and H_0 is rejected. Based on the research results, it can be concluded that the variables of organizational commitment and work environment, both partially and simultaneously, have a significant influence on employee turnover in the Export department at PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang.

Keywords: *Organizational Commitment, Work Environment, and Employee Turnover*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap *turn over* karyawan pada bagian *Export* PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang. Metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode asosiatif dengan pendekatan diskriptif kuantitatif, dimana proses pengambilan sampel dari suatu populasi serta digunakannya kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner kepada 45 (empat puluh lima) responden dengan pengukuran skala Likert dan menggunakan bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) secara parsial, komitmen organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap *turn over* karyawan pada bagian *Export* pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, yang ditunjukkan dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($2,848 > 2,018$) dan nilai signifikansi $0,000$ lebih kecil dari nilai signifikansi $0,05$. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. (2) Secara parsial, lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap *turn over* karyawan pada bagian *Export* pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, yang ditunjukkan dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($4,827 > 2,018$) dan nilai signifikansi $0,000$ lebih kecil dari nilai signifikansi $0,05$. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak.

(3) Secara simultan, komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap *turn over* karyawan pada bagian *Export* pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, yang ditunjukkan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($66,089 > 3,17$) dengan taraf signifikansi $0,000$. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi dan lingkungan kerja baik secara parsial atau simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap *turn over* karyawan pada bagian *Export* pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang.

Kata kunci : Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan *Turn Over* Karyawan

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya tidak lepas dari kontribusi sumber daya manusia (SDM) yang ada di dalamnya. SDM merupakan salah satu aset berharga yang harus di jaga dan diperhatikan kebutuhannya. Perusahaan perlu memandang karyawan sebagai pribadi yang mempunyai kebutuhan atas pengakuan, penghargaan, dan bukan sebagai alat untuk pencapaian tujuan tanpa memperhatikan kebutuhannya. Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusianya dengan sebaik-baiknya, supaya dapat tercapainya karyawan yang unggul dan mampu bersaing. Oleh sebab itu, manajemen sumber daya manusianya harus benar-benar melakukan pembinaan, baik secara fisik maupun psikis agar tercapainya loyalitas dan semangat kerja karyawan yang tinggi untuk memperoleh tujuan, visi, dan misi perusahaan.

PT Adis Dimension Footwear merupakan salah satu perusahaan padat karya yang bergerak pada bidang sepatu sport, dimana produk yang dihasilkan di ekspor ke luar negeri. Seringkali perusahaan padat karya mengalami kendala yang menghambat proses produksi perusahaan, salah satu bentuk kendala tersebut berupa keinginan karyawan untuk pindah kerja (*Turnover*). Berdasarkan fenomena yang terjadi factor *turnover* karyawan tinggi disebabkan oleh faktor komitmen karyawan. Hal ini disebabkan karena karyawan merasa tidak sepenuhnya menjadi bagian dari perusahaan, sehingga rasa kerja keras karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan kurang, karyawan juga kurang mendapatkan dukungan dari rekan kerjanya.

Selain faktor komitmen organisasi, *turnover* karyawan tinggi disebabkan oleh faktor lingkungan kerja. Adapun faktor lingkungan kerja adalah penawaran kompetitor terhadap karyawan untuk bekerja diperusahaan nya merupakan faktor yang mampu mempengaruhi keinginan karyawan di perusahaan ini untuk berhenti dan pindah bekerja. Hal ini disebabkan karena ketidak nyamanan karyawan dalam bekerja. Kurangnya apresiasi dan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi sehingga menyebabkan karyawan memilih resign dan memilih dengan perusahaan yang lebih baik dari sekarang. Melihat fenomena yang terjadi hendaknya komitmen organisasi sangat butuh perhatian yang besar oleh manajemen, terciptanya lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif akan menciptakan semangat kerja yang tinggi pula, sehingga pemikiran untuk berpindah karyawan (*turnover*) akan menghilang. Karyawan memiliki rasa aman serta nyaman dalam menjalankan tugasnya sehingga karyawan akan menjalankan tugasnya dengan lebih semangat dan maksimal. Jika karyawan tidak memiliki rasa aman dan nyaman maka karyawan akan malas bekerja sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak maksimal. Perusahaan harus belajar bila ingin mempertahankan karyawan, perusahaan diharapkan dapat membuat suasana kerja yang nyaman serta kompetitif, memperhatikan kebutuhan jasmani dan rohani karyawannya, serta berusaha menjaga karyawannya agar mereka tidak merasa kecewa dengan komitmen yang dimiliki.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori kuantitatif eksplanatori, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis. Pendekatan ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja terhadap *Turn Over* Karyawan

2. Subjek/Partisipan

Subjek penelitian adalah seluruh karyawan bagian *Export* PT Adis Dimension Footwear yang bekerja di berbagai divisi dan memiliki peran dalam operasional perusahaan, yang berjumlah 45 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel Teknik total sampling digunakan, dengan jumlah responden yang aktif mengisi kuesioner sebanyak 45 orang.

3. Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup yang disusun menggunakan skala Likert 1–5. Kuesioner disebarkan secara daring menggunakan media komunikasi digital untuk menjangkau seluruh responden secara efisien. Selain itu, data sekunder juga diperoleh dari literatur, jurnal, dan dokumen perusahaan.

4. Teknik Analisis Data

Data dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial dari Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja terhadap *Turn Over* Karyawan. Proses analisis dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 26, serta didahului oleh analisis statistik deskriptif.

5. Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai corrected item-total correlation, dan dinyatakan valid jika nilai r hitung $>$ r tabel. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach Alpha, dan dinyatakan reliabel jika nilai $\alpha >$ 0,60. Seluruh item dalam kuesioner telah melalui proses uji ini sebelum dianalisis lebih lanjut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Penyajian Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja terhadap *Turn Over* Karyawan di bagian *exsport* PT Adis Dimension Footwear. Jumlah responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah 45 orang dari total seluruh karyawan yang tersebar di berbagai divisi dan memiliki peran dalam operasional perusahaan.

Nilai rata-rata hasil analisis deskriptif untuk masing-masing variabel adalah:

- Komitmen Organisasi (X1): 27.56
- Lingkungan Kerja (X2): 22.24
- *Turn Over* (Y): 25.22

Sebelum dilakukan analisis regresi, seluruh item kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua pernyataan valid (r hitung $>$ r tabel). Uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha menghasilkan nilai sebagai berikut:

Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
Komitman Organisasi (X_1)	0,790	$>$ 0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0,674	$>$ 0,6	Reliabel
Turn Over Karyawan (Y)	0,714	$>$ 0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS

Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Selanjutnya, dilakukan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh simultan dan parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji regresi menunjukkan nilai sebagai berikut:

Variabel	Koefisien Regresi	Sig.
Komitman Organisasi (X_1)	0.214	0,027
Lingkungan Kerja (X_2)	0.720	0,000

Hasil uji **parsial (uji t)** menunjukkan bahwa kedua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap *Turn Over*. Nilai signifikansi untuk Komitmen Organisasi adalah 0,027 ($<$ 0,05) dan Lingkungan Kerja adalah 0,000 ($<$ 0,05), yang berarti keduanya berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Turn Over*. Data lengkap hasil uji t dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.310	3.477		.952	.346
	Komitmen Organisasi	.214	.116	.223	2.848	.027
	Lingkungan Kerja	.720	.149	.584	4.827	.000

a. Dependent Variable: Turnover Karyawan
(Sumber: Hasil Pengolahan SPSS)

Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Uji simultan (uji F) menghasilkan nilai $F = 21.473$ dengan signifikansi $0,000$, yang berarti keterikatan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *Turn Over*. Data lengkap hasil uji F dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	476.135	2	238.067	21.473	.000 ^b
	Residual	465.643	42	11.087		
	Total	941.778	44			

a. Dependent Variable: Turnover Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi
(Sumber: Hasil Pengolahan SPSS)

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711 ^a	.506	.482	3.330

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Turnover Karyawan
(Sumber: Hasil Pengolahan SPSS)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi ditunjukkan dengan *R Square* yaitu sebesar $0,506$ yang berarti menunjukkan bahwa besarnya pengaruh komitmen organisasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap *turn over* karyawan (Y) sebesar $50,6\%$. Sedangkan sisanya $49,4\%$ merupakan variabel yang tidak diamati penelitian ini seperti variabel budaya organisasi dan iklim kerja.

B. Hasil hipotesis

Hasil uji t komitmen organisasi (X_1) terhadap *turn over* karyawan (Y), diperoleh thitung yang lebih besar dari ttabel ($2,848 > 2,018$) dengan nilai signifikansi (α) kurang dari $0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan uji signifikansi dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi (X_1) terhadap *turn over* karyawan (Y) bagian *Export* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang. Hasil uji t variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap *turn over* karyawan (Y) diperoleh thitung yang lebih besar dari ttabel ($4,827 > 2,018$) dengan nilai signifikansi (α) kurang dari $0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan uji signifikansi dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja (X_2) terhadap *turn over* karyawan (Y) bagian *Export* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang. Berdasarkan Hasil Uji F memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari seluruh variabel independen terhadap dependen. Hal ini ditunjukkan dari besarnya nilai F hitung $> F$ tabel ($66,089 > 3,17$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi (X_1) dan lingkungan

kerja (X_2) secara simultan terhadap *turn over* karyawan(Y) bagian *Export* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang.

C.Pembandingan dengan Penelitian Terdahulu

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Gusti et.al (2023), penelitian menunjukkan Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention pada PT. Monitor Sari Teknik Denpasar. Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila Komitmen organisasi Karyawan menurun maka akan diikuti dengan meningkatnya Turnover Intention pada PT. Monitor Sari Teknik Denpasar

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Asmaradinanda et al (2024), penelitian ini memberikan penjelasan bahwa variabel lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap turnover intention. Namun, kompensasi tidak berpengaruh langsung terhadap turnover intention, dan kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap turnover intention.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra et al (2024), hasil statistik uji f menunjukkan bahwa secara simultan semua variabel bebas berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis determinasi menunjukkan kedua variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya kinerja pegawai di Delapan Desa Se Kecamatan Magepanda Kabupaten Sikka sebesar 0,2%.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya, maka dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut:

- 1.Variabel komitmen organisasi (X_1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap *turn over* karyawan (Y) bagian *Export* pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang. Dibuktikan dari uji t-hitung ($2,848 > t\text{-tabel } (2,018)$), tingkat signifikasinya 0,05.
- 2.Variabel lingkungan kerja (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap *turn over* karyawan (Y) bagian *Export* pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang. Dibuktikan dari uji t-hitung ($4,827 > t\text{-tabel } (2,018)$), tingkat signifikasinya 0,05.
- 3.Variabel komitmen organisasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap *turn over* karyawan (Y) bagian *Export* pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang. Dibuktikan dari besarnya nilai F hitung $> F$ tabel ($66,089 > 3,17$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dan dari uji koefisien determinasi R Square sebesar 50,6% dan sisanya 49,4%.

Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan di atas, maka dengan ini penulis dapat memberikan beberapa saran yang mudah-mudahan dapat memberikan kontribusi pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang sebagai berikut:

- 1.Komitmen organisasi dan lingkungan kerja merupakan variabel yang harus menjadikan perhatian khusus pihak manajemen ataupun perusahaan agar karyawan merasakan kenyamanan dalam bekerja dan terus menjaga hubungan baik antar karyawan sehingga tidak terlitasi dalam ;pikiran karyawan untuk meninggalkan perusahaan tersebut.
- 2.Untuk karyawan sendiri diharapkan mampu menjalankan tugas dan kewajibannya sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki dengan penuh tanggung jawab serta bersama-sama merasakan bahwa karyawan tersebut merupakan bagian dari perusahaan.

3. Pimpinan hendaknya terus menggali dan berinovasi agar karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut mampu menjawab tantangan yang ada di depan mata maupun tantangan yang akan datang seiring dengan tuntutan dunia bisnis yang berkembang dengan pesat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abni, A., & Hamdani, R. (2023). Komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan perkebunan di Indonesia. *Proceeding of National Conference on Accounting & Finance*, 5, 311–318.
<https://doi.org/10.20885/ncaf.vol5.art36>
- Agus, A. (2018). Analisis Pengaruh Rasio-Rasio Keuangan Perbankan Terhadap Kinerja Perbankan. *KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(4), 76. <https://doi.org/10.32493/jk.v6i4.y2018.p76-87>
- Anggara, A., Auliasari, K., & Agus Pranoto, Y. (2023). Metode Regresi Linier Berganda Untuk Prediksi Omset Penyewaan Kamera Di Joe Kamera. *JATI (Jurnal Mahasiswa Teknik Informatika)*, 7(1), 852–858. <https://doi.org/10.36040/jati.v7i1.6158>
- Anggara, A., & Nursanti, T. D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Fuli Semitexjaya. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 2(2), 83. <https://doi.org/10.35384/jemp.v2i2.106>
- Annisah Ahmadya, Ceria Hermina, & Dyta Setiawati Hariyono. (2024). Hubungan Komitmen Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Anggota Forum Anak Kota Banjarmasin. *Corona: Jurnal Ilmu Kesehatan Umum, Psikolog, Keperawatan Dan Kebidanan*, 2(3), 80–95.
<https://doi.org/10.61132/corona.v2i3.564>
- Asike, A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Amsir*, 1(2), 220–230.
- Asmaradinanda, R. V., Khan, M. A., Rianto, M. R., Bukhari, E., & Woestho, C. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Multi Sarana Prima Nusantara. *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM)*, 2.1(1), 814.
<http://journal.drafpublisher.com/index.php/ijesm/article/view/95>
- Berlianti, D. F., Abid, A. Al, & Ruby, A. C. (2024). Metode Penelitian Kuantitatif Pendekatan Ilmiah untuk Analisis Data. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(3), 1861–1864.
- Busro, Muhammad (2018), *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenomedia Group).

- Firmansyah, D. (2022). *Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian : Literature Review General Sampling Techniques in Research Methodology : Literature Review*. 1(2), 85–114.
- Firsti Zakia Indri, & Gerry Hamdani Putra. (2022). Pengaruh Ukuran Perusahaan Dan Konsentrasi Pasar Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Perusahaan Sektor Industri Barang Konsumsi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Pada Tahun 2016-2020. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 2(2), 236–252. <https://doi.org/10.55606/jimek.v2i2.242>
- Gunawan, S., & Andani, K. W. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan pada PT Permata Prima Canindo di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(3), 793. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i3.9593>
- Gusti, I., Putri, A., Dewi, A. M., Mustika, N., Rini, S., Fakultas, W., Dan, E., Universitas, B., & Denpasar, M. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt Monitor Sari Teknik Denpasar. *Jurnal Emas*, 4(64), 2397–2415.
- Helmut Martahi Saoloan Tambunan. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Transpacific Finance. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 25–33. <https://doi.org/10.56127/jaman.v2i2.175>
- Husain, A., & Batu, A. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Karyawan Pada Pt. Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo. *Cross-Border*, 7(1), 1–16.
- Jayen, F., Kadir, A., Melania, M., Amrulloh, R., & Erwinda, U. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jhonlin Marine Trans di Tanah Bumbu. *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan*, 14(1), 48–62. <https://doi.org/10.30649/japk.v14i1.103>
- Junaedi, J., & Wahab, A. (2023). Hipotesis Penelitian dalam Kesehatan. *Jurnal Pendidikan Dan Teknologi Kesehatan*, 6(2), 142–146. <https://doi.org/10.56467/jptk.v6i2.98>
- M-progress, J. I., Pengembangan, P., Dan, K., Kerja, D., Wardani, S., Rita, P., & Permatasari, I. (2022). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Staf Umum Bagian Pergudangan Penerbangan Angkatan Darat (Penerbad) Di Tangerang. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(1), 13–25. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v12i1.862>
- Masiaga, N. R., Worang, F. G., & Mandagie, Y. (2022). Analysis of the Effect of Security and Trust on Customer Satisfaction in Manado City Who Shops Online At Lazada.Com. *Jurnal EMBA*, 10(2), 900–910.
- Muhammad Almas Budiaar, Sri Wahyuni Mega H, & Nuril Aulia Munawaroh. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transformasi: Journal of Economics and Business Management*, 2(4), 175–189. <https://doi.org/10.56444/transformasi.v2i4.1159>

- Nafisatur, M. (2024). Metode Pengumpulan Data Penelitian. *Metode Pengumpulan Data Penelitian*, 3(5), 5423–5443.
- Pane, M., Simarmata, P. P., & . N. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Pegawai Pada Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai. *JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, 3(1), 78–87. <https://doi.org/10.30743/jmb.v3i1.3632>
- Pembelian, K., Pada, P., & Index, P. T. (2019). *Edunomika – Vol. 03, No. 02 (Agustus 2019)*. 03(02), 533–540.
- Priyana, I., Permanawati, V., & Saberina, S. (2022). Turnover Intention Yang Dipengaruhi Oleh Job Insecurity Dan Job Motivation. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 9(1), 52–56.
- Purba, S. D., Tarigan, J. W., Sinaga, M., & Tarigan, V. (2021). Pelatihan Penggunaan Software SPSS Dalam Pengolahan Regresi Linear Berganda Untuk Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun Di Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Karya Abdi*, 5(2), 202–208.
- Putra, K. R. ananda, Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karayawan Pada Lpd Se- Kecamatan Tabanan. *Jurnal Emas*, 3(9), 126–134.
- Putra, R. E., Silvana, M., Carcia, M., Yulianti, M., Jl, A., No, K., Tim, K. A., Sikka, K., Tim, N. T., Di, P., Desa, D., & Kabupaten, S. M. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Delapan Desa Se- Kecamatan Magepanda Kabupaten Sikka (Studi Kasus pada Konsumen Kecamatan Magepanda Kabupaten Sikka) Universitas Nusa Nipa , Indonesia I) Bagaimana gambaran Li. 2(2)*.
- Rizal, S., Purwanto, A., & Setiawan, T. (2026). The Influence of Transformational Leadership and Organization Culture on The Performance of Stockfit Employees at PT Adis Dimension Footwear Tangerang Regency. *UJoST- Universal Journal of Science and Technology*, 5(2), 86–102. <https://doi.org/10.11111/ujost.v5i2.210>
- Deyana, D., Purwanto, A., & Setiawan, T. (2026). The Influence of Work Environment and Work Discipline on the Performance of No-Sew Employees at PT. Adis Dimension Footwear, Tangerang Regency. *IJOSPOL - International Journal of Social, Policy and Law*, 7(2), 49-53. <https://doi.org/10.8888/ijospol.v7i2.26>
- Zaludin, S., Purwanto, A., & Setiawan, T. (2026). Effect of Work Discipline and Motivation on Employee Performance of Sewing Departement at PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang. *IJOSPOL - International Journal of Social, Policy and Law*, 7(2), 43-48. Retrieved from <https://www.ijospl.org/index.php/ijospl/article/view/259>
- Marsiyah, M., Purwanto, A., & Setiawan, T. (2026). Influence of Training and Career Development on the Performance of Employees in the Stockfit Department at PT. Adis Dimension Footwear Tangerang. *IJOSPOL - International Journal of Social, Policy and Law*, 7(2), 33-42. <https://doi.org/10.8888/ijospol.v7i2.258>
- Septianingtyas, L., Purwanto, A., & Setiawan, T. (2026). The Effect of Transformational

Leadership and Work Motivation on Employee Job Satisfaction in The Sewing Department of PT. Adis Dimension Footwear. IJOSPOL - International Journal of Social, Policy and Law , 7(2), 23-32. <https://doi.org/10.8888/ijospl.v7i2.257>

Dian, D., Purwanto, A., & Setiawan, T. (2026). The Influence Of Communication And Training On The Performance Of Employees In The Assembling And Sewing Section At PT.Adis Dimension Footwear Regency. IJOSPOL - International Journal of Social, Policy and Law , 7(2), 13-22. <https://doi.org/10.8888/ijospl.v7i2.256>