

Hubungan Antara *Employee Learning, Knowledge, Creativity, Satisfaction, Benefits, Performance Terhadap Career Growth dan Turnover Karyawan*

Az-Zahra Al-May, Gilang Pratama Hafidz

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Esa Unggul
almayazzahra@student.esaunggul.ac.id , gilang.pratama@esaunggul.ac.id

ABSTRACT

Career growth has an important role in human resource design strategies to achieve productivity, maintain retention, and improve company image. The purpose of this study is to determine the effect of employee learning, knowledge, creativity, satisfaction, benefits, and performance on career growth and employee turnover intention. Further factors can be seen in the variables of employee learning, employee knowledge, employee creativity, employee satisfaction, employee benefits, employee performance, career growth and turnover intention. This research use quantitative methods with purposive sampling technique distributed through questionnaires to 260 respondents in the Quality Control department employees in the footwear industry located in the JABODETABEK area. Primary data analysis was carried out using the Partial Least Square - Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method. The results of this study show that employee learning variables are found to have a role in determining the level of employee knowledge, employee creativity, and employee performance positively. Employee creativity has significant positive effect on employee satisfaction. Employee benefits have significant positive effect on employee satisfaction. Employee benefits have negative effect on employee performance. Employee knowledge has significant positive effect on employee performance. Employee satisfaction has significant positive effect on employee performance. Employee performance has significant positive impact on career growth. Career growth has negative effect on turnover intention. Next, in providing an intermediary impact, employee knowledge has impact between employee learning and employee performance. Employee benefits have impact between employee satisfaction and employee performance. This research is expected to contributes to the company for important implications in terms of company efficiency and productivity. The results of this study suggest to future researchers to expand the scope of sampling and extend the duration of the study.

Keywords: *Employee Learning, Employee Performance, Career Growth.*

ABSTRAK

*Career growth memiliki peran penting dalam strategi perancangan sumber daya manusia untuk dapat mencapai produktivitas, mempertahankan retensi, serta meningkatkan citra perusahaan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *employee learning, knowledge, creativity, satisfaction, benefits, serta performance terhadap career growth dan turnover intention* karyawan. Faktor-faktor lebih lanjut dapat dilihat pada variabel *employee learning, employee knowledge, employee creativity, employee satisfaction, employee benefits, employee performance, career growth dan turnover intention*. Jenis penelitian ini kuantitatif dengan teknik *purposive sampling* disebarkan melalui kuesioner kepada 260 responden pada karyawan departemen *Quality Control* di industri *footwear**

yang berada di wilayah JABODETABEK. Analisis data primer dilakukan dengan metode *Partial Least Square - Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Hasil penelitian ini menunjukkan variabel *employee learning* ditemukan memiliki peranan dalam menentukan tingkat *employee knowledge*, *employee creativity*, serta *employee performance* secara positif. *Employee creativity* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee satisfaction*. *Employee benefits* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *employee satisfaction*. *Employee benefits* berpengaruh negatif terhadap *employee performance*. *Employee knowledge* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*. *Employee satisfaction* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*. *Employee performance* memberikan dampak positif signifikan kepada *career growth*. *Career growth* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Berikutnya dalam memberikan dampak perantara, *employee knowledge* memberikan dampak antara *employee learning* terhadap *employee performance*. *Employee benefits* memberikan dampak antara *employee satisfaction* terhadap *employee performance*. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi kepada perusahaan untuk implikasi penting dalam hal efisiensi dan produktivitas perusahaan. Hasil penelitian ini menyarankan kepada peneliti berikutnya untuk memperluas lingkup sampling dan memperpanjang durasi penelitian.

Kata Kunci: *Employee Learning, Employee Performance, Career Growth*.

PENDAHULUAN

Career growth sebagai suatu perjalanan karir karyawan dimana karyawan mampu bertumbuh dan berkembang dalam karirnya yang dapat meningkatkan kepuasan serta membuat karyawan termotivasi dalam bekerja. Perusahaan menyadari bahwa karyawan yang berkembang dalam karier cenderung lebih termotivasi dan produktif. Dengan perusahaan memberikan kemajuan bagi karyawan dalam bentuk *career growth*, pengembangan karir atau kesuksesan karir. Hal ini dapat membangun dan mempertahankan keterikatan karyawan kepada perusahaan (Rousseau: 1998). Baik berupa sebuah promosi jabatan, mendapatkan tugas dan pengembangan keterampilan baru dalam sebuah pekerjaan (Daud: 2014). Cohen (2007) turut menjelaskan bahwa *career growth* berkaitan dengan usaha karyawan dalam mencapai tujuan karir yang meliputi bagaimana karyawan dan perusahaan mengidentifikasi keterampilan, peluang, dan minat karyawan dalam bekerja.

Fokus terhadap *career growth* karyawan merupakan suatu strategi untuk mengurangi *turnover intention* karyawan dalam suatu perusahaan (Shin *et al.*, 2020). *Career growth* erat kaitannya terhadap perilaku dan sikap karyawan, serta dapat mempertahankan karyawan dalam suatu perusahaan (Zahari *et al.*: 2020). *Turnover intention* menjadi tantangan besar yang harus diperhatikan oleh perusahaan, karena tingkat *turnover* yang tinggi dapat mengganggu aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya (Biswakarma: 2016). Penelitian ini penting dilakukan sebagai implikasi penting dalam hal efisiensi dan produktivitas perusahaan. Ketika karyawan memilih untuk tetap dalam suatu perusahaan untuk jangka waktu yang lebih lama karena adanya peluang *career growth*, hal ini dapat membantu perusahaan mengurangi biaya dan waktu yang diperlukan untuk

merekrut dan melatih karyawan baru. Selain itu, karyawan yang mendapat peluang *career growth* cenderung lebih termotivasi dan berdedikasi sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan (Wang *et al.*: 2014).

Dalam peningkatan karir karyawan, *employee performance* menjadi penilaian penting bagi perusahaan karena dengan kinerja karyawan keberlanjutan perusahaan dapat terjamin (Zhang: 2010). Selain itu, hal yang penting dalam sebuah perusahaan adalah *employee benefits*. Perasaan positif yang ditimbulkan oleh *employee benefits* yang baik dapat mendorong pertumbuhan perusahaan dan karyawan untuk bekerja lebih baik (Agubata *et al.*: 2022). *Employee satisfaction* memiliki beberapa pengaruh diantaranya yaitu membuat karyawan bekerja lebih baik dan merasa diberdayakan (Schneider *et al.*: 2003). *Employee satisfaction* dapat meningkatkan produktivitas pekerja, keadaan stabilitas mental yang baik, dan minat bekerja untuk waktu yang lama (Gazi *et al.*: 2022).

Employee creativity menjadi aspek yang penting dalam pemecahan masalah guna untuk mendorong karyawan dalam menemukan solusi atas masalah yang ada (Sourchi & Jianqiao: 2015). Selanjutnya, *employee learning* sebagai faktor kunci dalam membangun kompetensi karyawan untuk kemampuan beradaptasi dan daya saing karyawan dalam suatu perusahaan (Maurer *et al.*: 2002). Kemampuan *employee knowledge* memiliki pengaruh terhadap perusahaan dan juga karir karyawan sebagai bentuk pengembangan kompetensi karyawan. *Employee knowledge* membantu seorang karyawan menjadi lebih responsif sehingga karyawan mampu menghadapi situasi yang tidak terduga (Jolae *et al.*: 2014).

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Yoopetch *et al.* (2021) namun demikian, ditemukan adanya gap penelitian yang dapat dikembangkan dalam penelitian ini. Pertama, penelitian ini menambahkan variabel *turnover intention*. Dimana *turnover intention* menjadi sebuah tolak ukur keberhasilan suatu organisasi. Kinerja perusahaan akan sangat ditentukan oleh salah satu elemen dalam sumber daya manusia yaitu karyawan. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Kedua, objek penelitian ini berfokus pada karyawan *Quality Control* di industri *footwear* wilayah Jabodetabek, sedangkan objek penelitian sebelumnya pada karyawan *hospitality industry* di Thailand. Ketiga, penelitian ini menguji efek mediasi diantaranya *employee knowledge* memiliki efek mediasi pada hubungan *employee learning* terhadap *employee performance* yang mengindikasikan bahwa peningkatan dalam pembelajaran karyawan dapat meningkatkan pengetahuan, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja dalam lingkungan kerja. Selanjutnya, *employee satisfaction* memediasi pada hubungan *employee benefits* terhadap *employee performance* yang menunjukkan bahwa *employee benefits* yang diberikan kepada karyawan dapat mempengaruhi tingkat kepuasan, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja dalam lingkungan kerja.

Berlandaskan dasar dari beberapa teori tersebut, penelitian ini berusaha untuk membuat suatu kebaruan dengan menggunakan karyawan yang bekerja pada

departemen *Quality Control* di industri *footwear* sebagai respondennya. Maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *employee learning, knowledge, creativity, satisfaction, benefits, serta performance* terhadap *career growth* dan *turnover intention* karyawan pada departemen *Quality Control* di industri *footwear*. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada tataran keilmuan manajemen sumber daya manusia dengan mengembangkan paham teoritis yang lebih baik berdasarkan pemahaman dan sumber keilmuan terbaru mengenai variabel yang diteliti dan dapat memberikan implikasi manajerial yang positif sehingga dapat membuka atau memperluas keilmuan yang lebih maju.

METODE PENELITIAN

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang bekerja pada departemen *Quality Control* di industri *footwear*. Karena keterbatasan sumber daya penelitian maka dilakukan pengambilan sampel yaitu karyawan pada departemen *Quality Control* yang berada di wilayah Jabodetabek. Saat ini jumlah industri *footwear* di Indonesia tercatat ada 18.687 unit usaha yang meliputi sebanyak 18.091 unit usaha merupakan skala kecil, kemudian 441 unit usaha skala menengah dan 155 unit usaha skala besar (Kemenperin: 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil *Pre-Test*

Berdasarkan hasil *pretest* terhadap 30 responden diperoleh hasil 52 pernyataan dari 8 variabel dalam penelitian ini memenuhi uji *Kaiser-Msyer-Olkin* (KMO) dan nilai MSA untuk masing-masing indikator yaitu $> 0,5$ sehingga disimpulkan seluruh variabel dan indikator penelitian ini valid dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut. Kemudian, uji reliabilitas dapat dilihat pada nilai *Cronbach alpha*. Berdasarkan hasil perhitungan bahwa seluruh indikator pertanyaan kuesioner memenuhi uji reliabilitas dengan nilai $> 0,6$ artinya indikator penelitian dikatakan reliabel (Hair *et al.*: 2021). Hasil lebih lanjut dapat dilihat pada lampiran 5.

Analisis Demografi

Berdasarkan penyebaran hasil kuesioner yang telah dilakukan kepada 260 responden melalui *online google form*, diperoleh hasil untuk jenis kelamin laki – laki sebanyak 121 orang atau 46,5% dan perempuan sebanyak 139 orang atau 53,5%. Untuk rentang usia 22 – 30 tahun sebanyak 149 responden atau 57,3%, 31 – 40 tahun sebanyak 72 responden atau 27,7%, dan 41 – 50 tahun sebanyak 39 orang atau 15%. Kemudian, latar belakang pendidikan responden yaitu Diploma sebanyak 71 orang atau 27,3%, Sarjana sebanyak 174 orang atau 66,9%, dan Pasca Sarjana sebanyak 15 orang atau 5,76%. Selanjutnya, masa kerja responden yaitu selama 2 – 5 tahun sebanyak 126 orang atau 48,5%, dengan masa kerja 6 – 10 tahun sebanyak

84 orang atau 32,3%, dengan masa kerja 11 – 15 tahun sebanyak 50 orang atau 19,2%. Terakhir, domisili responden yaitu di Jakarta sebanyak 64 orang atau 24,6%, Bogor sebanyak 17 orang atau 6,53%, Depok sebanyak 38 orang atau 14,6%, Tangerang sebanyak 119 orang atau 45,8%, dan Bekasi sebanyak 22 orang atau 8,46%.

Pengujian Outer Model

Tabel 1. Hasil Outer Model

<i>Employee Learning (EL)</i>	EL1	0,833	0,612	0.842	0,887
	EL2	0,764			
	EL3	0,746			
	EL4	0,786			
	EL5	0,779			
<i>Employee Knowledge (EK)</i>	EK4	0,826	0,663	0.872	0,908
	EK5	0,822			
	EK6	0,829			
	EK8	0,850			
	EK9	0,741			
<i>Employee Creativity (EC)</i>	EC1	0,787	0,631	0.935	0,945
	EC2	0,813			
	EC3	0,825			
	EC4	0,795			
	EC5	0,842			
	EC6	0,776			
	EC7	0,813			
	EC8	0,777			
	EC9	0,790			
	EC10	0,722			
<i>Employee Satisfaction (ES)</i>	ES1	0,888	0,732	0.939	0,950
	ES2	0,834			
	ES3	0,870			
	ES4	0,840			
	ES5	0,883			
	ES6	0,854			
	ES7	0,818			
<i>Employee Benefits (EB)</i>	EB1	0,856	0,782	0.954	0,962
	EB2	0,906			
	EB3	0,899			
	EB4	0,872			
	EB5	0,917			
	EB6	0,880			
	EB7	0,859			

Variabel	Indikator	Outer Loading	AVE	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Employee Performance (EP)	EP1	0,795	0,656	0.895	0,919
	EP2	0,851			
	EP3	0,845			
	EP4	0,729			
	EP5	0,831			
	EP6	0,803			
Career Growth (CG)	CG1	0,830	0,686	0.847	0,897
	CG2	0,849			
	CG3	0,881			
	CG4	0,747			
er Intention (TI)	TI1	0,937	0,899	0.952	0,964
	TI2	0,970			
	TI3	0,936			

Sumber: Hasil olah data peneliti, 2023

Uji validitas konvergen pada pengukuran penelitian ini dari 52 indikator reflektif di dapatkan hasil untuk 47 indikator memiliki nilai loading factor > 0,7 dan nilai AVE > 0,5 sementara 5 indikator lainnya (EL6, EK1, EK2, EK3, dan EK7) tidak memenuhi syarat minimum sehingga dihapuskan. Hasil lebih lanjut dapat dilihat pada lampiran 5. Uji reliabilitas konsistensi internal diperoleh hasil bahwa seluruh variabel laten (konstruk) reflektif memiliki nilai *Composite Reliability* > 0,70.

Tabel 2. Fornell-Larcker Criterion

Fornell-Larcker Criterion								
	CG	EB	EC	EK	EL	EP	ES	TI
CG	0,828							
EB	0,337	0,884						
EC	0,611	0,470	0,795					
EK	0,555	0,342	0,696	0,814				
EL	0,618	0,400	0,622	0,515	0,782			
EP	0,482	0,211	0,712	0,605	0,508	0,810		
ES	0,425	0,480	0,567	0,440	0,286	0,445	0,856	
TI	-0,076	-0,280	-0,111	-0,006	-0,037	-0,016	-0,291	0,948

Sumber: Hasil olah data peneliti, 2023

Tabel 3. Cross Loading

Cross Loadings								
	CG	EB	EC	EK	EL	EP	ES	TI
CG1	0.830	0.197	0.504	0.568	0.474	0.417	0.325	0.054

Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal

Volume 6 Nomor 8 (2024) 3756 – 3775 P-ISSN 2656-274x E-ISSN 2656-4691

DOI: 10.47476/reslaj.v6i8.2207

CG2	0.849	0.241	0.497	0.470	0.523	0.439	0.319	-0.068
CG3	0.881	0.291	0.544	0.444	0.581	0.423	0.339	-0.097
CG4	0.747	0.426	0.482	0.342	0.464	0.298	0.460	-0.159
EB1	0.244	0.856	0.403	0.294	0.314	0.154	0.391	-0.209

<i>Cross Loadings</i>								
	CG	EB	EC	EK	EL	EP	ES	TI
EB2	0.238	0.906	0.382	0.291	0.299	0.147	0.407	-0.257
EB3	0.326	0.899	0.415	0.298	0.414	0.169	0.405	-0.255
EB4	0.243	0.872	0.392	0.282	0.329	0.153	0.440	-0.267
EB5	0.312	0.917	0.420	0.318	0.342	0.192	0.469	-0.277
EB6	0.397	0.880	0.455	0.295	0.395	0.225	0.426	-0.237
EB7	0.312	0.859	0.436	0.336	0.379	0.254	0.427	-0.229
EC1	0.467	0.404	0.787	0.426	0.526	0.525	0.451	-0.075
EC10	0.482	0.370	0.722	0.581	0.458	0.562	0.451	-0.078
EC2	0.510	0.388	0.813	0.478	0.579	0.537	0.438	-0.107
EC3	0.546	0.365	0.825	0.566	0.526	0.613	0.481	-0.041
EC4	0.438	0.354	0.795	0.575	0.432	0.519	0.509	-0.155
EC5	0.538	0.384	0.842	0.652	0.514	0.546	0.467	-0.045
EC6	0.429	0.337	0.776	0.548	0.435	0.514	0.420	-0.117
EC7	0.494	0.393	0.813	0.556	0.446	0.567	0.470	-0.105
EC8	0.495	0.396	0.777	0.595	0.505	0.599	0.406	-0.052
EC9	0.443	0.338	0.790	0.567	0.506	0.676	0.412	-0.115
EK4	0.444	0.319	0.608	0.826	0.434	0.534	0.404	0.000
EK5	0.426	0.208	0.486	0.822	0.436	0.509	0.331	-0.008
EK6	0.449	0.260	0.561	0.829	0.333	0.485	0.419	0.015
EK8	0.493	0.263	0.599	0.850	0.380	0.509	0.378	-0.014
EK9	0.447	0.340	0.579	0.741	0.503	0.417	0.264	-0.015
EL1	0.506	0.366	0.543	0.351	0.833	0.408	0.223	-0.045
EL2	0.460	0.407	0.458	0.262	0.764	0.362	0.218	-0.122
EL3	0.393	0.211	0.437	0.415	0.746	0.330	0.150	0.032
EL4	0.470	0.325	0.460	0.484	0.786	0.369	0.193	-0.064
EL5	0.568	0.270	0.523	0.475	0.779	0.494	0.316	0.038
EP1	0.366	0.171	0.565	0.426	0.351	0.795	0.364	0.008
EP2	0.393	0.169	0.591	0.501	0.441	0.851	0.342	0.050
EP3	0.384	0.150	0.639	0.542	0.459	0.845	0.338	-0.009
EP4	0.305	0.111	0.481	0.478	0.333	0.729	0.323	0.002
EP5	0.451	0.207	0.570	0.489	0.415	0.831	0.393	-0.045
EP6	0.427	0.208	0.601	0.498	0.453	0.803	0.398	-0.076
ES1	0.359	0.454	0.484	0.355	0.269	0.399	0.888	-0.310
ES2	0.350	0.386	0.510	0.485	0.239	0.450	0.834	-0.238

ES3	0.366	0.370	0.446	0.429	0.255	0.380	0.870	-0.226
ES4	0.288	0.399	0.446	0.231	0.160	0.310	0.840	-0.220
ES5	0.407	0.426	0.486	0.357	0.298	0.398	0.883	-0.278
ES6	0.369	0.398	0.494	0.408	0.225	0.377	0.854	-0.217
ES7	0.400	0.437	0.523	0.358	0.258	0.343	0.818	-0.244
TI1	-0.052	-0.225	-0.078	0.020	0.026	0.025	-0.278	0.937
TI2	-0.096	-0.298	-0.136	-0.036	-0.081	-0.050	-0.285	0.970

<i>Cross Loadings</i>								
	CG	EB	EC	EK	EL	EP	ES	TI
TI3	-0.025	-0.240	-0.051	0.059	0.016	0.034	-0.250	0.936

Sumber: Hasil olah data peneliti, 2023

Tabel 4. HTMT

<i>Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)</i>								
	CG	EB	EC	EK	EL	EP	ES	TI
CG								
EB	0,386							
EC	0,687	0,496						
EK	0,641	0,374	0,773					
EL	0,724	0,449	0,696	0,589				
EP	0,544	0,224	0,777	0,682	0,575			
ES	0,487	0,505	0,604	0,485	0,315	0,483		
TI	0,127	0,279	0,103	0,045	0,080	0,068	0,299	

Sumber: Hasil olah data peneliti, 2023

Untuk validitas diskriminan dapat dilihat pada Lampiran 5. Hasil Output Olah Data, menunjukkan pengukuran Fornell – Larckel pada semua variabel laten (EL, EK, EC, ES, EB, EP, CG, TI) menunjukkan hasil pengukuran yang memenuhi standar. Kemudian, nilai *cross loading* secara keseluruhan item pengukuran EL, EK, EC, ES, EB, EP, CG, dan TI memiliki nilai lebih besar berkorelasi kuat dengan variabel utama yang diukurnya dibandingkan dengan variabel lainnya. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel memiliki validitas diskriminan yang baik. Selanjutnya, untuk HTMT pada penelitian ini semua variabel menunjukkan nilai yang sesuai standar < 0,9.

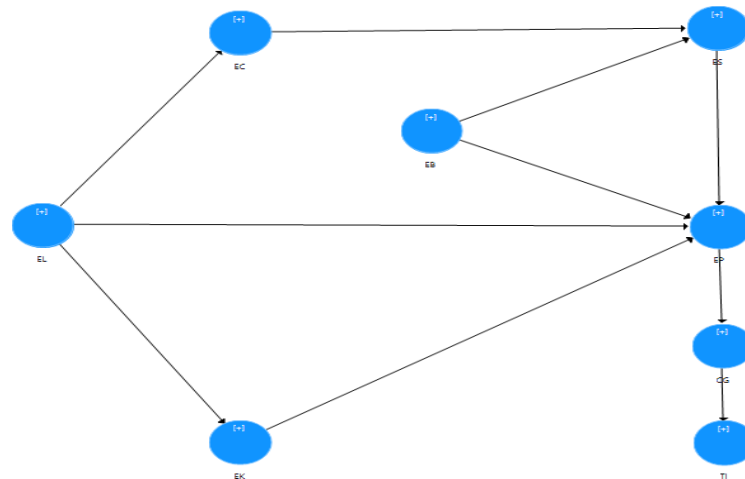
Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi

	R Square Adjusted
<i>Career Growth</i>	0,229
<i>Employee Creativity</i>	0,385
<i>Employee Knowledge</i>	0,263
<i>Employee Performance</i>	0,463
<i>Employee Satisfaction</i>	0,376

Sumber: Hasil olah data peneliti, 2023

Hasil perhitungan koefisien determinasi (*adjusted R²*) diketahui bahwa variabel *Employee Learning* mampu menjelaskan variabel *Employee Knowledge* sebesar 26,3% sedangkan sebanyak 73,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Variabel *Employee Learning* mampu menjelaskan variabel *Employee Creativity* sebesar 38,5% sedangkan sebanyak 61,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Variabel *Employee Creativity* mampu menjelaskan variabel *Employee Satisfaction* sebesar 37,6% sedangkan sebanyak 62,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Variabel *Employee Learning*, *Employee Knowledge*, *Employee Benefits*, dan *Employee Satisfaction* mampu menjelaskan variabel *Employee Performance* sebesar 46,3% sedangkan sebanyak 53,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Variabel *Employee Performance* mampu menjelaskan variabel *Career Growth* sebesar 22,9% sedangkan sebanyak 77,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Inner Model (Uji Hipotesis)



Gambar 2. Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil perhitungan dengan metode *bootstrapping* diperoleh hasil pada tabel dibawah ini:

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Langsung

	Hipotesis	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
EL → EK	H1	0.515	7.977	0.000	Diterima
EL → EC	H2	0.622	11.536	0.000	Diterima
EC → ES	H3	0.439	5.432	0.000	Diterima
EB → ES	H4	0.274	3.128	0.001	Diterima
EB → EP	H5	-0.172	1.993	0.023	Ditolak

EL → EP	H6	0.298	4.001	0.000	Diterima
EK → EP	H7	0.391	3.536	0.000	Diterima
ES → EP	H8	0.270	2.664	0.004	Diterima
EP → CG	H9	0.481	6.172	0.000	Diterima
CG → TI	H10	-0.076	0.814	0.208	Ditolak

Sumber: Hasil olah data peneliti, 2023

Berdasarkan hasil diatas, pengujian H1 pengaruh *Employee Learning* (EL) terhadap *Employee Knowledge* (EK) diperoleh hasil T statistik 7.977 > 1.65 dengan p value 0.000 < 0.05 dan nilai original sampel positif. Artinya, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Employee Learning* terhadap *Employee Knowledge*, dengan demikian H1 diterima. Pengujian H2 pengaruh *Employee Learning* (EL) terhadap *Employee Creativity* (EC) diperoleh hasil T statistik 11.536 > 1.65 dengan p value 0.000 < 0.05 dan nilai original sampel positif. Artinya, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Employee Learning* terhadap *Employee Creativity*, dengan demikian H2 diterima.

Pengujian H3 pengaruh *Employee Creativity* (EC) terhadap *Employee Satisfaction* (ES) diperoleh hasil T statistik 5.432 > 1.65 dengan p value 0.000 < 0.05 dan nilai original sampel positif. Artinya, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Employee Creativity* terhadap *Employee Satisfaction*, dengan demikian H3 diterima. Pengujian H4 pengaruh *Employee Benefits* (EB) terhadap *Employee Satisfaction* (ES) diperoleh hasil T statistik 3.128 > 1.65 dengan p value 0.001 < 0.05 dan nilai original sampel positif. Artinya, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Employee Benefits* terhadap *Employee Satisfaction*, dengan demikian H4 diterima. Pengujian H5 pengaruh *Employee Benefits* (EB) terhadap *Employee Performance* (EP) diperoleh hasil T statistik 1.993 > 1.65 dengan p value 0.023 < 0.05 dan nilai original sampel negatif. Artinya, tidak terdapat pengaruh positif antara *Employee Benefits* dengan *Employee Performance*, dengan demikian H5 tidak diterima. Pengujian H6 pengaruh *Employee Learning* (EL) terhadap *Employee Performance* (EP) diperoleh hasil T statistik 4.001 > 1.65 dengan p value 0.000 < 0.05 dan nilai original sampel positif. Artinya, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Employee Learning* terhadap *Employee Performance*, dengan demikian H6 diterima. Pengujian H7 pengaruh *Employee Knowledge* (EK) terhadap *Employee Performance* (EP) diperoleh hasil T statistik 3.536 > 1.65 dengan p value 0.000 < 0.05 dan nilai original sampel positif. Artinya, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Employee Knowledge* terhadap *Employee Performance*, dengan demikian H7 diterima.

Pengujian H8 pengaruh *Employee Satisfaction* (ES) terhadap *Employee Performance* (EP) diperoleh hasil T statistik 2.664 > 1.65 dengan p value 0.004 < 0.05 dan nilai original sampel positif. Artinya, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Employee Satisfaction* terhadap *Employee Performance*, dengan demikian H8 diterima. Pengujian H9 pengaruh *Employee Performance* (EP) terhadap *Career Growth* (CG) diperoleh hasil T statistik 6.172 > 1.65 dengan p value

0.000 < 0.05 dan nilai original sampel positif. Artinya, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Employee Performance* terhadap *Career Growth*, dengan demikian H9 diterima. Pengujian H10 pengaruh *Career Growth* (CG) terhadap *Turnover Intention* (TI) diperoleh hasil T statistik 0.814 < 1.65 dengan p value 0.208 > 0.05 dan nilai original sampel negatif. Artinya, tidak terdapat pengaruh positif antara *Career Growth* terhadap *Turnover Intention*, dengan demikian H10 tidak diterima.

Untuk analisis mediasi digunakan untuk mengukur variabel mediasi yaitu EK dan ES signifikan secara statistik atau tidak terhadap hubungan antara EL, EB, dan EP. Kemudian dilanjut dengan analisis efek mediasi dengan menerapkan prosedur dari Henseler *et al.* (2015). Berdasarkan hasil perhitungannya melalui *bootstrapping* diperoleh hasil pada tabel dibawah ini

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis Tidak Langsung

	Hipotesis	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
EL → EK → EP	H7b	0.201	3.135	0.001
EB → ES → EP	H8b	0.074	2.158	0.016

Sumber: Hasil olah data peneliti, 2023

Hipotesis 7b menguji pengaruh mediasi *Employee Knowledge* (EK) terhadap hubungan *Employee Learning* (EL) terhadap *Employee Performance* (EP) diperoleh hasil T statistik 3.135 > 1.65 dengan p value 0.001 < 0.05. Untuk menguji efek mediasi EK terhadap hubungan antara EL dan EP didapatkan hasil, pertama hubungan antara variabel EL dan EK dikonfirmasi ($\beta = 0.515$). Kedua, hubungan antara variabel EK dan EP dikonfirmasi ($\beta = 0.391$). Ketiga, hubungan antara variabel EL dan EP memiliki nilai ($\beta = 0.298$). Artinya, *Employee Knowledge* secara signifikan memediasi hubungan antara *Employee Learning* dan *Employee Performance*, dengan demikian H7b diterima. Berdasarkan temuan tersebut mediasi EK masuk dalam kategori *indirect only (full mediation)*.

Hipotesis 8b menguji pengaruh mediasi *Employee Satisfaction* (ES) terhadap hubungan *Employee Benefits* (EB) terhadap *Employee Performance* (EP) diperoleh hasil T statistik 2.158 > 1.65 dengan p value 0.016 < 0.05. Untuk menguji efek mediasi ES terhadap hubungan antara EB dan EP didapatkan hasil, pertama hubungan antara variabel EB dan ES dikonfirmasi ($\beta = 0.274$). Kedua, hubungan antara variabel ES dan EP dikonfirmasi ($\beta = 0.270$). Ketiga, hubungan antara variabel EB dan EP memiliki nilai ($\beta = -0.172$). Artinya, *Employee Satisfaction* secara signifikan memediasi hubungan antara *Employee Benefits* dan *Employee Performance*, dengan demikian H8b diterima. Berdasarkan temuan tersebut mediasi ES masuk dalam kategori *complementary (partial mediation)*.

KESIMPULAN

Career growth memberikan kesempatan bagi karyawan untuk dapat terus belajar dan mengembangkan keterampilan karyawan. Hal ini dapat membantu karyawan menjadi lebih terampil, berdaya saing, serta meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh *employee learning, knowledge, creativity, satisfaction, benefits*, serta *performance* terhadap *career growth* dan *turnover intention* karyawan pada departemen *Quality Control* di industri *footwear*. Pada penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang bekerja pada departemen *Quality Control* di industri *footwear*. Dengan pengambilan sampel yaitu karyawan yang bekerja pada departemen *Quality Control* di wilayah Jabodetabek.

Mayoritas hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini berhasil dibuktikan, dimana *employee learning* ditemukan memiliki peranan dalam menentukan tingkat *employee knowledge, employee creativity*, serta *employee performance* secara positif. Selanjutnya *employee creativity* memiliki pengaruh langsung kepada *employee satisfaction*. Setelah itu, *employee benefits* memiliki pengaruh positif terhadap *employee satisfaction*. *Employee benefits* tidak memperkuat hubungan antara *employee performance* secara signifikan. *Employee knowledge* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. *Employee satisfaction* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*. *Employee performance* memberikan dampak positif signifikan kepada *career growth*. *Career growth* tidak memperkuat hubungan terhadap *turnover intention*. Berikutnya dalam memberikan dampak perantara, *employee knowledge* memberikan dampak antara *employee learning* terhadap *employee performance*. *Employee benefits* memberikan dampak antara *employee satisfaction* terhadap *employee performance*.

Dari penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa untuk mendapatkan *career growth* perusahaan harus memperhatikan berbagai factor penting, yaitu *employee learning, employee knowledge*, dan *employee satisfaction*. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti pembelajaran dan pelatihan yang relevan dengan pekerjaan mereka, sehingga akan membantu meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi karyawan. Pelatihan dapat mencakup keterampilan teknis, manajerial, komunikasi, atau pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan spesifik perusahaan. Hal tersebut berdampak pada *employee performance* yang mendukung pertumbuhan dan keberhasilan karyawan. Hal ini dapat akan mempengaruhi *career growth* karyawan untuk dapat mencapai potensi terbaik mereka. Kemudian, *employee learning* dapat mempengaruhi *employee knowledge* dan *employee creativity*. Melalui pembelajaran, karyawan dapat memperoleh wawasan baru. Dengan pengetahuan yang diperbarui dan keterampilan yang diperkuat, karyawan menjadi lebih percaya diri dan termotivasi untuk berpikir secara kreatif. Mereka dapat mengaplikasikan pengetahuan baru mereka dalam memecahkan masalah yang kompleks, dan keterampilan tambahan

mereka membuka peluang untuk menciptakan solusi yang inovatif. Pengetahuan yang lebih luas ini dapat memperkaya cara pandang karyawan dan menjadi sumber inspirasi untuk menciptakan ide-ide baru dan inovatif. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan karyawan dan program pembelajaran yang berkelanjutan dapat berdampak positif pada kreativitas dan inovasi di tempat kerja.

Selanjutnya, untuk mendapatkan *employee satisfaction* perusahaan harus melibatkan berbagai factor, termasuk *employee creativity* dan *employee benefits*. Lingkungan kerja yang mendukung kreativitas cenderung lebih positif dan kolaboratif. Ini menciptakan atmosfer yang lebih menyenangkan bagi karyawan dan dapat *employee satisfaction* terhadap pekerjaan dan perusahaan. Selain itu, *employee benefits* juga dapat mempengaruhi secara signifikan *employee satisfaction*. Program cuti dan tunjangan waktu yang fleksibel dapat membantu karyawan untuk mencapai keseimbangan yang lebih baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan memiliki kesempatan untuk menghabiskan waktu dengan keluarga atau mengejar minat pribadi, karyawan cenderung lebih puas dan termotivasi dalam pekerjaan mereka. Selain itu, kesempatan pembelajaran membantu karyawan merasa lebih percaya diri dalam peran mereka. Ketika mereka memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk berhasil dalam pekerjaan, mereka merasa lebih puas dan termotivasi untuk tetap tinggal di perusahaan. Ini menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan karyawan dapat membawa manfaat jangka panjang bagi perusahaan dengan mengurangi *turnover intention* dan menciptakan tim yang terampil, berkompeten, dan berdedikasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, P. (2015), A Model of the Dynamic of the Relationship between Stock Prices and Economic Growth of Indonesia, *Applied Economics and Finance*, 2(3), 12–19.
- Agubata, N. S., Okolo, L. I., & Ogwu, S. O. (2022), Effect of Employee Benefits on Organizational Growth of Consumer Goods Firms in Nigeria. *Studia Universitatis "Vasile Goldis" Arad. Economics Series*, 32(3), 116–137. <https://doi.org/10.2478/sues-2022-0015>.
- Ajila, C., & Abiola, A. (2004), Influence of Rewards on Workers Performance in an Organization. *Journal of Social Sciences*, 8(1), 7–12. <https://doi.org/10.1080/09718923.2004.11892397>.
- Applied Psychology*, 88(5), 836–851. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.836>
- Seashore, S. E., III, E. E. L., Mirvis, P. H., & Cammann, C. (2016), from many disciplines particular organizational Gasparini : Sociologica. In *European Group for Organizational Studies* (Vol. 5, Issue 4, pp. 378–379).
- Arthur, M. B. (2008), Examining Contemporary Careers: A Call for Interdisciplinary Inquiry. *Human Relations*, 61(2), 163–186. <https://doi.org/10.1177/0018726707087783>.

- Baker, W. E., & Sinkula, J. M. (1999). The Synergistic Effect of Market Orientation and Learning Orientation on Organizational Performance. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 27(4), 411–427.
- Barber, A. E., Dunham, R. B., & Formisano, R. A. (1992), The Impact of Flexible Benefits on Employee Satisfaction: A Field Study, *Personnel Psychology*, 45(1), 55–75. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1992.tb00844.x>.
- Bezuijen, X. M., Dam, K. van, Berg, P. T. van den, & Thierry, H. (2010), How Leaders Stimulate Employee Learning: A Leader–Member Exchange Approach, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(3), 673–693. <https://doi.org/10.1348/096317909X468099>.
- Bhatnagar, J. (2012), Management of Innovation: Role of Psychological Empowerment, Work Engagement and Turnover Intention in the Indian Context. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(5), 928–951. <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.651313>.
- Biswakarma, G. (2016), 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.
- Bock, G.-W., Zmud, R. W., Kim, Y.-G., & Lee, J.-N. (2005), Behavioral Intention Formation in Knowledge Sharing: Examining the Roles of Extrinsic Motivators, Social-Psychological Forces, and Organizational Climate. *MIS Quarterly*, 29(1), 87– 111.
- Boswell, W. R., & Boudreau, J. W. (2001), How Leading Companies Create, Measure and Achieve Strategic Results Through “Line Of Sight.” *Management Decision*, 39(10), 851–859. <https://doi.org/10.1108/EUM0000000006525>.
- Broeck, A. van den, Baillien, E., & Witte, H. De. (2011), Workplace Bullying: A
- Camps, J., & Rodríguez, H. (2011), Transformational Leadership, Learning, and Employability : Effects on Performance Among Faculty Members. *Personnel Review*, 40(4), 423–442. <https://doi.org/10.1108/00483481111133327>.
- Casmun, Indradewa, R., Syah, T. Y. R., & Fajarwati, D. (2021), Transformational Leadership Influence, Compensation, and Organizational Climate on Employee Performance with Work Motivation as Mediator Variable (Case Study at PT. Indo Traktor Utama), *Journal of Multidisciplinary Academic*, 05(01), 67–73.
- Chahar, B., Hatwal, V., & Sen, S. (2019), Employees Training and its Impact on Learning and Creativity: Moderating Effect of Organizational Climate. *Problems and Perspectives in Management*, 17(2), 430–439. [https://doi.org/10.21511/ppm.17\(2\).2019.33](https://doi.org/10.21511/ppm.17(2).2019.33).
- Chang, E. (1999), Career Commitment as a Complex Moderator of Organizational Commitment and Turnover Intention. *Human Relations*, 52(10), 1257–1278.

<https://doi.org/10.1177/001872679905201002>.

- Chang, S., Jia, L., Takeuchi, R., & Cai, Y. (2014), Do High-Commitment Work Systems Affect Creativity? A Multilevel Combinational Approach to Employee Creativity. *Journal of Applied Psychology*, 99(4), 665–680. <https://doi.org/10.1037/a0035679>
- Daud, K. A. K. (2014). The Impact of Slow Career Growth on Organisational Commitment and Job Satisfaction: A Study of a “Closed” Government Agency in Malaysia. In *School of Management, College of Business, RMIT University*.
- Davenport, T. H., & Prusak, L. (1998), Working Knowledge : How Organizations Manage What They Know. In *Harvard Business School Press*. <https://doi.org/10.5860/choice.35-5167>
- Doll, W. J., Xia, W., & Torkzadeh, G. (1994), A Confirmatory Factor Analysis of the End-User Computing Satisfaction Instrument. *MIS Quarterly*, 18(4), 453–461.
- Dulebohn, J. H., Molloy, J. C., Pichler, S. M., & Murray, B. (2009), Employee Benefits: Literature Review And Emerging Issues. *Human Resource Management Review*, 19(2), 86–103. <https://doi.org/10.1016/j.hrmmr.2008.10.001>.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990), Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment, and Innovation, *Journal of Applied Psychology*, 75(1), 51–59. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.75.1.51>
- Eskildsen, J. K., & Dahlgaard, J. J. (2000). A Causal Model For Employee Satisfaction. *TotalQuality Management*, 11(8),1081–1094. <https://doi.org/10.1080/095441200440340>.
- Etikan, I., & Bala, K. (2017), Sampling and sampling methods. *Biometrics & Biostatistics* <https://doi.org/10.1080/095441200440340>.
- Etikan, I., & Bala, K. (2017), Sampling and sampling methods. *Biometrics & Biostatistics International Journal*, *Biometrics & Biostatistics International Journal*, 5(6), 215– 217.
- Gazi, A. I., Islam, A., Sobhani, F. A., & Dhar, B. K. (2022), Does Job Satisfaction Differ at Different Levels of Employees? Measurement of Job Satisfaction among the Levels of Sugar Industrial Employees. *Sustainability*, 14(3564), 1–17.
- Gong, Y., Huang, J.-C., & Farh, J.-L. (2009), Employee Learning Orientation, Transformational Leadership, and Employee Creativity: The Mediating Role of Employee Creative Self-Efficacy. *Academy of Management Journal*, 52(4), 765–778. <https://doi.org/10.1108/dlo.2010.08124bad.003>.
- Guan, Y., Wen, Y., Chen, S. X., Liu, H., Si, W., Liu, Y., Wang, Y., Fu, R., Zhang, Y., & Dong, Z. (2014). When do Salary and Job Level Predict Career Satisfaction and Turnover Intention among Chinese Managers? The Role of Perceived Organizational Career Management and Career Anchor. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(4), 596–607.

<https://doi.org/10.1080/1359432X.2013.763403>

- Iskamto, D. (2021), Stress and its Impact on Employee Performance. *International Journal Of Social And Management Studies*, 02(03), 142–148.
- Jans, N. A. (1989). Organizational Commitment, Career Factors and Career/Life Stage. *Journal of Organizational Behavior*, 10(3), 247–266. <https://doi.org/10.1002/job.4030100305>.
- Janssen, O., Vliert, E. Van De, & West, A. M. (2004), The Bright and Dark Sides of Individual and Group Innovation: A Special Issue Introduction, *Journal of Organizational Behavior*, 25, 129–145. <https://doi.org/10.1007/BF01386698>
- Jehanzeb, K., Rasheed, A., & Rasheed, M. F. (2013), Organizational Commitment and Turnover Intentions: Impact of Employee's Training in Private Sector of Saudi Arabia. *International Journal of Business and Management*, 8(8), 79–90. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v8n8p79>.
- Kim, T.-Y., Hon, A. H. Y., & Crant, J. M. (2009), Proactive Personality, Employee Creativity, And Newcomer Outcomes: A Longitudinal Study, *Journal of Business and Psychology*, 24, 93–103. <https://doi.org/10.1007/s10869-009-9094-4>
- King, E. B., De Chermont, K., West, M., Dawson, J. F., & Hebl, M. R. (2007), How Innovation Can Alleviate Negative Consequences of Demanding Work Contexts: the Influence of Climate for Innovation on Organizational Outcomes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(4), 631–645. <https://doi.org/10.1348/096317906X171145>.
- Korir, I., & Kipkebut, D. (2016), The Effect of Reward Management on Employees Commitment in the Universities in Nakuru County-Kenya. *Journal of Human Resource Management*, 4(4), 37–48. <https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20160404.12>.
- Kraimer, M. L., Seibert, S. E., Wayne, S. J., & Liden, R. C. (2011), Antecedents and Outcomes of Organizational Support for Development: The Critical Role of Career Opportunities. *Journal of Applied Psychology*, 96(3), 485–500. <https://doi.org/10.1037/a0021452>.
- Kuncoro, T., Santoso, E., Sudomo, & Dardiri, A. (2017). The Competency Requirement of Education Profession Skill Engineers Refers to the Regional Model Competency Standards (RMCS) in the Construction Industry. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 116, 156–159. <https://doi.org/10.2991/icovet-17.2017.34>
- Kuvaas, B., Buch, R., Gagné, M., Dysvik, A., & Forest, J. (2016), Do You Get What You Pay For? Sales Incentives and Implications for Motivation And and changes in Turnover Intention and Work Effort. *Motivation and Emotion*, 40(5), 667–680. <https://doi.org/10.1007/s11031-016-9574-6>.

Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal

Volume 6 Nomor 8 (2024) 3756 – 3775 P-ISSN 2656-274x E-ISSN 2656-4691
DOI: 10.47476/reslaj.v6i8.2207

- Lancaster, S., & Milia, L. Di. (2014), Organisational Support for Employee Learning. *European Journal of Training and Development*, 38(7), 642–657. <https://doi.org/10.1108/EJTD-08-2013-0084>.
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978), An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408–414. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.408>.
- Morrison, E. W. (2011), Employee Voice Behavior: Integration and Directions for Future Research. *The Academy of Management Annals*, 5(1), 373–412. <https://doi.org/10.1080/19416520.2011.574506>.
- Mubin, N., Setyaningrum, R. P., & Rezeki, F. (2022), Revealing the Role of Job Involvement and Employee Loyalty as Mediation Variables: The Effect of Servant Leadership on Employee Performance in Plastic Packaging Company for Bottled Drinking Water in the Industrial Area of Bekasi Regency. *International Journal of Business Ecosystem & Strategy*, 4(3), 23–36.
- Muñoz-Pascual, L., Curado, C., & Galende, J. (2019), The Triple Bottom Line on Sustainable Product Innovation Performance in SMEs: A Mixed Methods Approach. *Sustainability*, 11(6), 1–22. <https://doi.org/10.3390/su11061689>
- Nazir, T., Shah, S. F. H., & Zaman, K. (2012), Literature Review on Total Rewards: An International Perspective. *African Journal of Business Management*, 6(8), 3046– 3058. <https://doi.org/10.5897/ajbm11.2423>.
- Newman *et al.* (2017), High Performance Work System and Organisational Performance: Role of Knowledge Management. *Personnel Review*, 46(8), 1770–1795.
- Oshagbemi, T. (2003), Personal Correlates of Job Satisfaction: Empirical Evidence from UK Universities. *International Journal of Social Economics*, 30(12), 1210–1232. <https://doi.org/10.1108/03068290310500634>.
- Perspective from the Job Demands-Resources Model. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2), 1–12. <https://doi.org/10.4102/sajip.v37i2.879>.
- Pratama, G. (2016), Effect of Transformational Leadership Towards Employee's Performance through Satisfaction and Moderated by Culture. *Jurnal Ekonomi*, 7(2), 92–99.
- Prendergast, C. (1999), The Provision Of Incentives in Firms. *Journal of Economic Literature*, 37(1), 7–63. <https://doi.org/10.1257/jel.37.1.7>
- Ridlwan, M., Purwandari, D. A., & Syah, T. Y. R. (2021), The Effect of Situational Leadership and Organizational Culture on Employee Performance through Job Satisfaction. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 8(3), 73–87. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v8i3.2378>.
- Rodjam, C., Thanasrisuebwong, A., Suphuan, T., & Charoenboon, P. (2020), Effect of Human Resource Management Practices on Employee Performance Mediating by Employee Job Satisfaction. *Systematic Reviews in Pharmacy*,

Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal

Volume 6 Nomor 8 (2024) 3756 – 3775 P-ISSN 2656-274x E-ISSN 2656-4691
DOI: 10.47476/reslaj.v6i8.2207

11(3), 37–47. <https://doi.org/10.5530/srp.2020.3.05>.

- Rousseau, D. M. (1998), Why Workers Still Identify with Organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 19(3), 217–233.
- Sageer, A., Rafat, D. S., & Agarwal, M. P. (2012), Identification of Variables Affecting Employee Satisfaction and Their Impact on the Organization. *IOSR Journal of Business and Management*, 5(1), 32–39. <https://doi.org/10.9790/487x-0513239>.
- Salamin, A., & Hom, P. W. (2005), In Search of the Elusive U-Shaped Performance–Turnover Relationship: Are High Performing Swiss Bankers More Liable to Quit? *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1204–1216. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.6.1204>
- San, O. T., Theen, Y. M., & Heng, T. B. (2012), The Reward Strategy and Performance Measurement (Evidence from Malaysian Insurance Companies), *International Journal of Business, Humanities and Technology*, 2(1), 211–223.
- Schneider, B., Hanges, P. J., Smith, D. B., & Salvaggio, A. N. (2003), Which Comes First: Employee Attitudes or Organizational Financial and Market Performance? *Journal of*
- Shalley, C. E., & Gilson, L. L. (2004), What Leaders Need to Know: A Review of Social and Contextual Factors that can Foster or Hinder Creativity, *The Leadership Quarterly*, 15(1), 33–53. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.12.004>.
- Sharma, P., Kong, T. T. C., & Kingshott, R. P. J. (2016), Internal Service Quality as a Driver of Employee Satisfaction, Commitment and Performance – Exploring the Focal Role of Employee Well-being. *Journal of Service Management*, 27(5), 1–43.
- Shin, Y., Hur, W. M., Park, K., & Hwang, H. (2020), How Managers' Job Crafting Reduces Turnover Intention: The Mediating Roles of Role Ambiguity and Emotional Exhaustion. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(11), 1–17. <https://doi.org/10.3390/ijerph17113972>.
- Shmailan, A. S. Bin. (2016), The Relationship Between Job Satisfaction, Job Performance and Employee Engagement: An Explorative Study. *Issues in Business Management and Economics*, 4(1), 1–8.
- Sidabutar, E., Syah, T. Y. R., & Anindita, R. (2020), The Impact of Compensation, Motivation, and Job Satisfaction on Employee Performance. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 4(1), 1–5. <https://doi.org/10.3923/ibm.2016.4907.4916>.
- Silaban, N., & Syah, T. Y. R. (2018), The Influence of Compensation and Organizational Commitment on Employees' Turnover Intention. *IOSR Journal of Business and Management*, 20(3), 1–6. <https://doi.org/10.9790/487x-2003010106>.
- SoonYew, J., LaiKuan, K., Hussin, Z. H., & Jusoff, K. (2008), The Influence of Employee

- Benefits towards Organizational Commitment. *Asian Social Science*, 4(8), 147–150. <https://doi.org/10.5539/ass.v4n8p147>.
- Veiga, S. P. da M. (2015), The Role and Types of Job Search Strategies as Career Growth Tool for Mid-Career Professionals. *Journal of Career Development*, 42(4), 1–12. <https://doi.org/10.1177/089484531456627>.
- Wang, Q., Weng, Q., McElroy, J. C., Ashkanasy, N. M., & Lievens, F. (2014), Organizational Career Growth and Subsequent Voice Behavior: The Role of Affective Commitment and Gender. *Journal of Vocational Behavior*, 84(3), 431–441. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.03.004>.
- Weng, Q., & McElroy, J. C. (2012), Organizational Career Growth, Affective Occupational Commitment and Turnover Intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 256–265. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.014>.
- Weng, Q., McElroy, J. C., Morrow, P. C., & Liu, R. (2010), The Relationship between Career Growth and Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 77(3), 391–400. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.05.003>.
- Wenjing, C., Wei, S., & Shuliang, Z. (2013), An Empirical Study on the Effects of Creative Personality and Job Autonomy on Individual Innovation Performance of Knowledge Workers. *International Business and Management*, 6(2), 24–30. <https://doi.org/10.3968/j.ibm.1923842820130602.1045>.
- Wright, M. D., & Archer, S. (2005), Class Proceedings as a Framework for Employee and Retiree Claims. *The Canadian Class Action Review*, 2(1), 5–25.
- Ye, Q., Wang, D., & Li, X. (2017), Promoting Employees' Learning from Errors by Inclusive Leadership: Do Positive Mood and Gender Matter? *Baltic Journal of Management*, 13(1), 125–142. <https://doi.org/10.1108/BJM-05-2017-0160>.
- 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*, 13(4101), 1–14. <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>.
- Zhang, J. (2010), Employee Orientation and Performance: An Exploration of the Mediating Role of Customer Orientation. *Journal of Business Ethics*, 91, 111–121. <https://doi.org/10.1007/s10551-010-0570-6>.
- Zhou, J., & George, J. M. (2001), When Job Dissatisfaction Leads to Creativity: Encouraging the Expression of Voice. *Academy of Management Journal*, 44(4), 682–696. <https://doi.org/10.2307/3069410>.
- Zhu, Y. Q., Gardner, D. G., & Chen, H. G. (2018), Relationships between Work Team

Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal

Volume 6 Nomor 8 (2024) 3756 - 3775 P-ISSN 2656-274x E-ISSN 2656-4691
DOI: 10.47476/reslaj.v6i8.2207

Climate, Individual Motivation, and Creativity. *Journal of Management*, 44(5),
2094- 2115. <https://doi.org/10.1177/0149206316638161>.