

Pengaruh Human Resource Development Practice terhadap Organizational Commitment karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cengkareng melalui variabel Employee Engagement dan Employee Turnover Intetions

Stiven Klaudia¹, Andreas Wahyu Gunawan Putra², Eva Nabilah³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Universitas Trisakti, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received Jun 9, 2025

Revised Jun 18, 2025

Accepted Jun 26, 2025

Keywords:

Human Resource Development
Organizational Commitment

Third keyword

Employee Engagement
Employee Turnover Intetions

ABSTRACT

A well-prepared abstract enables the reader to identify the basic content. This study aims to examine the influence of human resource development practices, organizational commitment, and employee engagement on employee turnover intentions at PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cengkareng. A quantitative approach was used, with survey data collected through questionnaires distributed to employees. The sample size ranged from 170 to 340 respondents. Data were analyzed using descriptive statistics and Structural Equation Modeling (SEM) with the AMOS software. The results showed that human resource development practices had a positive effect on employee engagement. However, organizational commitment did not significantly affect engagement. Surprisingly, employee engagement showed a positive influence on turnover intentions. On the other hand, human resource development practices negatively affected turnover intentions, indicating that good HR practices may reduce employees' desire to leave. Mediation tests revealed that employee engagement did not significantly mediate the relationships between variables. These findings suggest that while HR development practices can enhance engagement, they may not be sufficient to reduce turnover intentions.

This is an open access article under the [CC BY-NC](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) license.



Corresponding Author:

Andreas Wahyu Gunawan Putra,
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis,
Universitas Trisakti Jakarta, Indonesia.
Email: andreaswg@trisakti.ac.id

1. PENDAHULUAN

Industri ritel di Indonesia merupakan salah satu industri strategis bagi pertumbuhan perekonomian Indonesia, mengalami peningkatan yang signifikan, memberikan kontribusi yang sangat baik terhadap Produk Domestik Bruto (PDB), dan juga dapat menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar (Iswati, 2022). Ritel membantu perekonomian Indonesia saat mengalami kelesuan, namun, hadirnya sektor retail membantu hingga 12,96% terhadap PDB (Kementerian Bidang Koordinasi Perekonomian, 2023). Supermarket merupakan salah satu bisnis ritel yang disukai masyarakat karena menawarkan kemudahan dan kenyamanan dalam berbelanja (Nurbianto, 2021). Berdasarkan survei Populix, minimarket menjadi tempat belanja yang paling banyak dikunjungi oleh masyarakat Indonesia. Survei tersebut menunjukkan bahwa 77% responden lebih memilih berbelanja di minimarket dibandingkan tempat belanja lainnya (Reynaldy, 2024). PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cengkareng merupakan perusahaan ritel yang berkantor pusat di Jakarta. Hingga akhir tahun 2021, perusahaan ini mengoperasikan 104 gerai department store Ramayana dan 82 gerai supermarket Robinson di seluruh Indonesia. Salah satu cabangnya yaitu PT.

Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cengkareng. Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi didukung sepenuhnya oleh perilaku karyawan (Rasool, 2021). Karyawan mempunyai peran yang strategis didalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan.

Bidang teknologi informasi telah berkembang pesat di era globalisasi ini. Teknologi Keuangan (Fintech) di Indonesia tumbuh dengan cepat (Darmansyah, 2020). Dilansir oleh katadata.com (2023) menyebutkan industri fintech di Indonesia mendominasi hingga sekitar 33% dari total pendanaan perusahaan fintech di Asia Tenggara, kedua terbesar kedua setelah Singapura yang mendapatkan 43% total pendanaan. Hadirnya fintech mendorong berkembangnya sistem pembayaran berbasis digital telah menambah variasi model pembayaran nontunai di era digital saat ini (Kusnanda, 2024). Salah satu layanan fintech yang sering digunakan adalah dompet digital (Munda, 2023). Dompet digital merupakan pembayaran non tunai yang memungkinkan penggunaanya melakukan pembelian, transfer, menerima uang dan kegiatan keuangan lainnya (Aulia, 2020)

Karyawan memiliki peran penting dalam membentuk dan mengelola organisasi serta memanfaatkan teknologi yang ada (Mutiar Sari, 2021). Karyawan yang berkomitmen menunjukkan perilaku organisasi yang positif, lebih cenderung merekomendasikan perusahaan kepada kontak secara positif, dan lebih cenderung mengadopsi visi dan tujuan organisasi (baik secara profesional maupun pribadi). Suatu organisasi tidak akan berjalan baik jika tidak ada komitmen karena akan sulit memahami sudut pandang yang berbeda, misalnya, hubungan kerja yang membutuhkan komitmen. Komitmen organisasi sebagai perilaku yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan tahap selanjutnya di mana anggota organisasi mengungkapkan perhatian mereka terhadap organisasi, keberhasilannya, dan pengembangan lebih lanjut (Eliyana, 2019). Sehingga dengan adanya komitmen organisasi dalam diri setiap karyawan, maka karyawan mampu mengoptimalkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya. Hal tersebut secara signifikan berpengaruh terhadap keberhasilan pencapaian tujuan organisasi (Al Afdhal B, 2020)

Berdasarkan observasi awal penelitian pada karyawan di PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cengkareng memiliki komitmen kerja yang rendah terlihat dari pelanggan yang mengeluhkan pelayanan karyawan yang tidak mengidentifikasi komitmen penuh pada perusahaan. Peneliti menemukan banyak karyawan yang asal-asalan dalam melayani pelanggan. Sebanyak 3 dari 5 karyawan ditemukan datang terlambat, suka bermain ponsel saat jam, kerja dan tidak segera masuk setelah jam istirahat selesai. Komitmen kerja karyawan rendah membuat penurunan pendapatan pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cengkareng yang menurun 20% dari tahun sebelumnya. Sehingga hal ini menjadi urgensi dalam penelitian.

Fenomena menurunnya komitmen kerja karyawan ritel dapat berpengaruh terhadap pendapatan perusahaan dan efek jangka panjangnya dapat membuat perusahaan bangkrut. Sehingga penting untuk mengkaji faktor yang mempengaruhi komitmen kerja karyawan di PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cengkareng, salah satunya adalah human resource development practice sebagai fokus dalam penelitian.

Manajemen sumber daya manusia (HRM) mencakup tugas-tugas seperti persiapan SDM, manajemen sumber daya manusia, perekrutan strategis, pelatihan karyawan, manajemen kompensasi pertumbuhan, efisiensi, hubungan pekerja, perawatan kesehatan, kepuasan karyawan, serta penyediaan layanan karyawan. Human resource development practice dapat dilihat sebagai kebijakan atau sistem yang memengaruhi sikap dan perilaku karyawan. HRM berperan dalam mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi (Aboramadan, 2019). Selain itu, menurut Khan & Abdullah dalam (Ni'mah, 2022) HRM ini mencakup kebijakan dan praktik yang ditetapkan untuk meningkatkan efisiensi organisasi, keterlibatan karyawan, dan kualitas kerja. Sehingga, praktik pengembangan SDM yang efektif berkontribusi pada terciptanya organisasi yang lebih kuat dan berdaya saing tinggi.

Hasil penelitian terdahulu sebelumnya menjadikan penelitian ini penting sebagai pengisi gap dalam penelitian. Pengaruh variabel human resource development practice mungkin memiliki kemampuan, tetapi dampaknya terhadap organizational commitment mungkin tidak langsung dan beroperasi melalui variabel lain seperti employee engagement dan employee turnover intentions.

Employee engagement merupakan tingkat keterlibatan, komitmen, dan antusiasme karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi (Sutiyem, 2020). Karyawan yang memiliki terlibatan tidak hanya merasa puas dengan pekerjaannya, tetapi juga berkontribusi secara aktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Tingkat keterlibatan yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya mendukung keberhasilan jangka panjang organisasi (Khalaf, 2019). Sehingga employee engagement berpengaruh terhadap komitmen kerja (Senen, 2020). Namun, hasil berbeda ditemukan oleh (Chaerunissa, 2021) menunjukkan employee engagement berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen kerja.

2. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah pengujian hipotesis (hypothesis testing) untuk menguji data yang didapat berdasarkan hipotesis-hipotesis yang telah diajukan, yaitu menguji pengaruh Human Resource Development Practice, Organizational Commitment, Employee Engagement, Employee Turnover Intentions pada karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cengkareng. Penelitian yang dilakukan dengan metode survey research, yaitu penyebaran kuesioner online dengan unit analisis yang dipakai pada penelitian ini adalah individu yang difokuskan pada karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cengkareng. Penelitian ini menggunakan data primer melalui kuesioner dan data sekunder melalui studi kepustakaan untuk mengkaji HR Development Practice, Organizational Commitment, dan Employee Engagement terhadap Turnover Intentions karyawan Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Diketahui bahwa jumlah sampel minimum pada penelitian ini adalah 170 sampel dan maksimum adalah 340 sampel. Penelitian ini menggunakan analisis data statistik deskriptif dan Structural Equation Model (SEM) dengan bantuan aplikasi AMOS untuk menguji hubungan antar variabel serta kelayakan model.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Analisis Human Resource Development Practice

Tabel 1 Statistik Deskriptif Human Resource Development Practice

No	Pernyataan	Mean
1.	Perusahaan merencanakan pelatihan dan program pengembangan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan.	4,3036
2.	Perusahaan menggunakan pendekatan baru untuk program pelatihan.	4,4226
3.	Perusahaan mendorong karyawan untuk berpartisipasi dalam program pelatihan.	4,3512
4.	Mendukung program-program manajemen karier karyawan.	4,3036
5.	Program sistematis untuk menilai kemampuan dan minat karyawan.	4,4643
6.	Karyawan diberikan pelatihan yang mereka butuhkan untuk mengembangkan karier mereka.	4,3036
7.	Bimbingan dan bantuan perencanaan karier diberikan kepada karyawan.	4,4226
	Rata-Rata Human Resource Development Practice	4,3673

Sumber: Data Kuesioner diolah dengan SPSS versi 25

Dari tabel 1 di atas, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata variabel *Human Resource Development Practice* adalah sebesar 4,3673. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cengkareng setuju dengan *Human Resource Development Practice* di perusahaan yang dapat dilihat dari perusahaan merencanakan pelatihan dan program pengembangan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, perusahaan menggunakan pendekatan baru untuk program pelatihan, perusahaan mendorong karyawan untuk berpartisipasi dalam program pelatihan, mendukung program-program manajemen karier karyawan, program sistematis untuk menilai kemampuan dan minat karyawan, karyawan diberikan pelatihan yang mereka butuhkan untuk mengembangkan karier mereka, bimbingan dan bantuan perencanaan karier diberikan kepada karyawan.

Nilai rata-rata tertinggi pada variabel *Human Resource Development Practice* adalah 4,4643 pada pernyataan lima yaitu, Program sistematis untuk menilai kemampuan dan minat karyawan. Sedangkan nilai rata-rata terendah pada variabel *Human Resource Development Practice* adalah 4,3036 pada pernyataan pertama, keempat, keenam yaitu, Perusahaan merencanakan pelatihan dan program pengembangan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan

karyawan, Mendukung program-program manajemen karier karyawan, dan Karyawan diberikan pelatihan yang mereka butuhkan untuk mengembangkan karier mereka.

Analisis Organizational Commitment

Tabel 2 Statistik Deskriptif *Organizational Commitment*

No	Pernyataan	Mean
<i>Affective Commitment</i>		
1.	Saya akan sangat senang jika dapat terus bekerja di organisasi ini dimasa depan.	4,1845
2.	Saya merasa sangat terikat secara pribadi dengan organisasi ini.	3,9940
3.	Saya dapat dengan mudah mengembangkan hubungan dekat dengan organisasi lain seperti yang saya lakukan dengan organisasi saat ini.	4,2024
4.	Saya dengan jujur merasa bertanggung jawab atas masalah yang dihadapi perusahaan.	4,5060
<i>Continuance Commitment</i>		
1.	Meskipun saya ingin,akan sangat sulit bagi saya meninggalkan perusahaan saat ini.	3,8095
2.	Meninggalkan organisasi ini akan menimbulkan biaya pribadi yang besar bagi saya.	3,3929
3.	Jika saya meninggalkan organisasi ini sekarang,saya akan menghadapi terlalu banyak perubahan besar dalam hidup saya.	3,5774
<i>Normative Commitment</i>		
1.	Menurut saya,bertahan di satu organisasi sangatlah penting.	3,9762
2.	Segalanya menjadi lebih baik ketika karyawan bekerja di satu perusahaan sepanjang karier mereka.	4,3393
3.	Walaupun ada tawaran pekerjaan lain,saya tidak ingin meninggalkan pekerjaan ini.	3,8929
Rata-Rata <i>Organizational Commitment</i>		3,9875

Sumber: Data kuesioner diolah dengan SPSS versi 25

Dari tabel 2 di atas,dapat diketahui bahwa nilai rata-rata pada variabel *Organizational Commitment* adalah sebesar 3,9875. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Ramayana Lestari Sentosa di Jakarta melakukan *Organizational Commitment* pada tingkat moderat. Tingkat keterikatan karyawan pada organisasi tempat bekerja,yang sering dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti hubungan kerja,lingkungan kerja,dan kesesuaian nilai pribadi dengan nilai organisasi.

Nilai tertinggi dalam variabel *Organizational Commitment* adalah 4,5060 pada pernyataan keempat dari *affective commitment* yaitu, Saya dengan jujur merasa bertanggung jawab atas masalah yang dihadapi perusahaan.Nilai terendah dalam variabel *Organizational Commitment* adalah 3,3929 pada pernyataan keempat dari *Continuance Commitment* yaitu Meninggalkan organisasi ini akan menimbulkan biaya pribadi yang besar bagi saya.

Analisis Employee Engagement

Tabel 3 Statistik *Employee Engagement*

No	Pernyataan	Mean
<i>Physical Engagement</i>		
1.	Saya menginvestasikan banyak usaha dalam pekerjaan saya.	4,3274
2.	Saya benar-benar mengabdikan diri untuk pekerjaan yang saya jalani.	4,4048
3.	Saya sangat berusaha keras dalam pekerjaan yang saya lakukan.	3,6548
4.	Saya memiliki antusiasme yang tinggi terhadap pekerjaan saya.	4,3452
5.	Saya berkomitmen untuk memberikan seluruh usaha saya demi menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	4,3571
<i>Cognitive Engagement</i>		
1.	Saya optimis tentang pekerjaan saya.	4,3988
2.	Saya merasa senang dengan pekerjaan saya.	4,2619
3.	Saya puas dengan pekerjaan saya.	4,3095
4.	Saya merasa bersemangat di tempat kerja.	4,3274
<i>Emotional Engagement</i>		
1.	Di tempat kerja,saya sepenuhnya fokus pada pekerjaan saya.	4,4048
2.	Di tempat kerja,saya mengutamakan tugas-tugas saya.	4,3929
3.	Di tempat Kerja,saya sangat berkonsentrasi pada pekerjaan saya.	4,3869
4.	Di tempat kerja,saya memikirkan pekerjaan saya dengan serius.	4,3869
5.	Di tempat kerja,perhatian saya sepenuhnya tercurah pada tugas yang saya jalani.	4,4762
Rata-Rata <i>Employee Engagement</i>		4,3167

Sumber: Data kuesioner diolah dengan SPSS versi 25

Dari tabel 3 di atas, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata pada variabel *Employee Engagement* adalah sebesar 4,3167. Dengan total nilai rata-rata secara keseluruhan 4,3167 yang berarti karyawan memiliki motivasi tinggi untuk memberikan kontribusi terbaik, merasa terhubung dengan tujuan organisasi, dan menunjukkan komitmen lebih besar untuk tetap bersama perusahaan.

Nilai rata-rata tertinggi dalam *Employee Engagement* adalah 4,4762 pada pernyataan kelima dari *Emotional Engagement* yaitu, Di tempat kerja, perhatian saya sepenuhnya tercurah pada tugas yang saya jalani. Nilai terendah dalam *Employee Engagement* adalah 3,6548 pada pernyataan ketiga dari *physical Engagement* yaitu, Saya sangat berusaha keras dalam pekerjaan yang saya lakukan.

Analisis Employee Turnover Intentions

Tabel 4 Statistik *Employee Turnover Intentions*

No	Pernyataan	Mean
1.	Begitu saya menemukan pekerjaan yang lebih baik, saya akan mengundurkan diri.	2,7500
2.	Saya sedang berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saya.	2,5119
3.	Saya secara aktif mencari pekerjaan.	3,1369
	Rata-Rata <i>Employee Turnover Intentions</i>	2,7996

Sumber: Data kuesioner diolah dengan SPSS versi 25

Dari tabel 4 di atas, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata pada variabel *Employee Turnover Intentions* adalah sebesar 2,7996. Dengan total nilai rata-rata secara keseluruhan adalah 2,7996 yang berarti tingkat keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi berada tingkat yang moderat.

Nilai rata-rata tertinggi dalam *Employee Turnover Intentions* pada pernyataan ketiga yaitu, Saya secara aktif mencari pekerjaan. Nilai rata-rata terendah dalam *Employee Turnover Intentions* adalah 2,5119 pada pernyataan kedua yaitu Saya sedang berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saya.

Hasil Uji Hipotesis

Dasar pengambilan keputusan adalah:

Jika nilai sig < 0,05 maka H_0 ditolak, H_a diterima H_0 tidak didukung, H_a didukung.

Jika nilai sig > 0,05 maka H_0 diterima, H_a ditolak.

Berikut ini akan dijelaskan pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini:

Hipotesis 1

Bunyi hipotesis null (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) adalah sebagai berikut: β

H_{01} : *Human Resource Development Practice* tidak berpengaruh positif terhadap *Employee Engagement*.

H_{a1} : *Human Resource Development Practice* berpengaruh positif terhadap *Employee Engagement*

Tabel 5 Hasil Uji Hipotesis 1

Hipotesis	Estimasi β	Sig.	Keputusan
<i>Human Resource Development Practice</i> □ <i>Employee Engagement</i>	0,896	0,000	H_a di dukung

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 25.

Dari tabel 5 diatas menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai estimasi β sebesar 0,896 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Human Resource Development Practice* terhadap *Employee Engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa apabila terdapat *Human Resource Development Practice* yang meningkat di perusahaan Ramayana Lestari Sentosa sektor ritel di Jakarta, maka hal itu akan menurunkan kecenderungan karyawan untuk melakukan *Employee Engagement*.

Hipotesis 2

Bunyi hipotesis null (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) adalah sebagai berikut:

H_{01} : *Organizational Commitment* tidak berpengaruh positif terhadap *Employee Engagement*.

H_{a1} : *Organizational Commitment* berpengaruh positif terhadap *Employee Engagement*.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa nilai signifikan.

Tabel 6 Hasil Uji Hipotesis 2

Hipotesis	Estimasi β	Sig.	Keputusan
<i>Organizational Commitment</i> □ <i>Employee Engagemnt</i>	0.490	0,000	H _a di dukung

Sumber: Hasil pengolahan data dengan AMOS versi 23.

Dari tabel 6 diatas menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,000 > 0,05$ dengan estimasi β sebesar 0,490 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Organizational Commitment* terhadap *Employee Engagement*. Hal tersebut menunjukan bahwa semakin tinggi tingkat *Organizational Commitment* terhadap *Employee Engagement* yang dialami karyawan di perusahaan sektor ritel di Jakarta, maka hal tersebut menurunkan kecenderungan mereka untuk melakukan *Employee Engagement*.

Hipotesis 3

Bunyi hipotesis null (H₀) dan hipotesis alternatif (H_a) adalah sebagai berikut:

H₀₁: *Employee Engagement* tidak berpengaruh positif terhadap *Employee Turnover Intentions*.

H_{a1}: *Employee Engagement* berpengaruh positif terhadap *Employee Turnover Intentions*.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa nilai signifikan.

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis 3

Hipotesis	Estimasi β	Sig.	Keputusan
<i>Employee Engagement</i> □ <i>Employee Turnover Intentions</i>	-0.131	0.540	H _a tidak di dukung

Sumber: Hasil pengolahan data dengan AMOS versi 23.

Dari tabel 7 diatas menunjukan nilai signifikasi sebesar $0,540 > 0.05$ dengan nilai estimasi β sebesar -0,131 sehigga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh negatif antara *Employee Engagement* terhadap *Employee Turnover Intentions*. Hal menunjukan bahwa semakin meningkat *Employee Engagement* yang dimiliki karyawan Ramayana sektor ritel di Jakarta, maka semakin meningkat juga tingkat *Employee Turnover Intentions*.

Hipotesis 4

Bunyi hipotesis null (H₀) dan hipotesis alternatif (H_a) adalah sebagai berikut:

H₀₁: *Human resource development practice* tidak berpengaruh positif terhadap *Employee turnover intentions*.

H_{a1}: *Human resource development practice* berpengaruh positif terhadap *Employee turnover intentions*.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa nilai signifikan

Tabel 8 Hasil Uji Hipotesis 4

Hipotesis	Estimasi β	Sig.	Keputusan
<i>Human resource development practice</i> □ <i>Employee Turnover Intentions</i>	-0,255	0.012	H _a di dukung

Sumber: Hasil pengolahan data dengan AMOS versi 23.

Dari tabel 8 di atas menunjukan nilai signifikan sebesar $0,012 > 0,05$ dengan nilai estimasi β sebesar -0,255 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Human Resource Development Practice* terhadap *Employee Turnover Intentions*. Hal tersebut menunjukan bahwa semakin meningkat *Human Resource Development Practice* yang dimiliki karyawan Ramayana di Perusahaan sektor ritel di Jakarta, maka semakin meningkat juga tingkat *Employee Turnover Intentions*.

Hipotesis 5

Bunyi hipotesis null (H₀) dan hipotesis alternatif (H_a) adalah sebagai berikut:

H₀₁: *Organizational Commitment* tidak berpengaruh positif terhadap *Employee turnover intentions*.

H_{a1}: *Organizational Commitment* berpengaruh positif terhadap *Employee turnover intentions*.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa nilai signifikan.

Tabel 9 Hasil Uji Hipotesis 5

Hipotesis	Estimasi β	Sig.	Keputusan
<i>Organizational Commitment</i> □ <i>Employee Turnover Intentions</i>	-0.397	0.020	Ha di dukung

Sumber: Hasil pengolahan data dengan AMOS versi 23.

Dari tabel 9 di atas menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,020 > 0,05$ dengan estimasi β sebesar -0,397 sehingga dapat disimpulkan dapat pengaruh positif antara *Organizational Commitment* .Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat *Organizational Commitment* yang dialami karyawan di perusahaan Ramayana sektor ritel tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap *Employee Turnover Intentions*.

Hipotesis 6

Bunyi hipotesis null (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) adalah sebagai berikut:

H_{01} : *Human resource development practice* tidak berpengaruh positif terhadap *Employee turnover intentions* melalui *employee engagement*

H_{a1} : *Human resource development practice* berpengaruh positif terhadap *Employee turnover intentions* melalui *employee engagement*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa nilai signifikan.

Tabel 10 Hasil Uji Hipotesis 6

Hipotesis	Estimasi β	Sig.	Keputusan
<i>Human Resource Development Practice</i> □ <i>Employee Turnover Intentions</i> dimediasi <i>Employee Engagement</i>	0,239	0,405	H_a tidak di dukung

Sumber: Hasil pengolahan data dengan AMOS versi 23.

Dari tabel 10 diatas menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0.405 > 0.05$ dengan nilai estimasi β sebesar 0.239 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif antara *Human Resource Development Practice* terhadap *Employee Turnover Intentions* yang dimediasi oleh *Employee Engagement* .Hal tersebut menunjukkan bahwa meskipun karyawan Ramayana di perusahaan sektor ritel di Jakarta mendorong sebagian karyawan untuk melakukan *Employee Engagement*,namun perilaku ini tidak berdampak nyata pada *Employee Turnover Intentions*.

Hipotesis 7

Bunyi hipotesis null (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) adalah sebagai berikut:

H_{01} : *Organizational commitment* tidak berpengaruh positif terhadap *Employee turnover intentions* melalui *employee engagement*

H_{a1} : *Organizational commitment* berpengaruh positif terhadap *Employee turnover intentions* melalui *employee engagement*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa nilai signifikan.

Tabel 11 Hasil Uji Hipotesis 7

Hipotesis	Estimasi β	Sig.	Keputusan
<i>Organizational Commitment</i> □ <i>Employee Turnover Intentions</i> dimediasi <i>Employee Engagement</i>	0,237	0,406	H_a tidak di dukung

Sumber: Hasil pengolahan data dengan AMOS versi 23.

Dari tabel 11 diatas menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,406 > 0,05$ dengan nilai estimasi β sebesar 0,237 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Organizational Commitment* terhadap *Employee Turnover Intentions* yang dimediasi oleh *Employee Engagement*. Hal tersebut menunjukkan bahwa ketika karyawan Ramayana di perusahaan sektor ritel di Jakarta mengalami *Organizational Commitment*, mereka akan melakukan *Employee Engagement* sebagai bentuk pelarian atau cara untuk mengurangi stres,yang secara tidak langsung berkontribusi pada peningkatan *Employee Turnover Intentions*.

Pembahasan

H1: *Human Resource Development Practice* berpengaruh positif terhadap *Employee Engagement*

Dari hasil penelitian uji hipotesis pengaruh *Human Resource Development Practice* terhadap *Employee Engagement* diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa

H_a diterima dan H_0 ditolak dengan nilai β sebesar 0,896. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan Ramayana merasa lebih dihargai dan termotivasi ketika perusahaan memberikan perhatian pada pengembangan keterampilan dan kesejahteraan. Karyawan yang merasakan dukungan dari perusahaan dalam bentuk pelatihan, peningkatan kompetensi dan perhatian terhadap kesejahteraan akan cenderung memiliki keterikatan yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya. Penelitian ini memiliki hasil yang sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ramadhan et al., (2021) disimpulkan bahwa *engagement* dapat membawa pada peningkatan kinerja karyawan sebagai akibat dari sejumlah mekanisme. Penelitian lain yang memiliki hasil yang sama yakni Maharani et al., (2024) *Human Resources Development Practices* memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Engagement*. Kesimpulan ini juga didukung oleh semakin banyak studi menunjukkan hubungan positif antara *engagement* dan *performance* individual serta meta- analisis ini yang menemukan *engagement* signifikan berhubungan dengan sejumlah konsekuensi termasuk komitmen, kesehatan, keinginan berpindah, dan kinerja.

H2: *Organizational Commitment* berpengaruh positif terhadap *Employee Engagement*

Dari hasil penelitian uji hipotesis pengaruh *Organizational Commitment* terhadap *Employee Engagement* diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa H_0 diterima H_a diterima dengan nilai β sebesar 0.490. Keterikatan karyawan pada organisasi akan memberikan yang terbaik melalui rasa antusias dan bersungguh-sungguh dalam bekerja serta menciptakan energi yang positif kepada karyawan yang lain, secara tidak langsung juga membuat karyawan yang lain merasa semangat dan termotivasi dalam bekerja *Employee engagement* pula dapat mempengaruhi karyawan di dalam komitmen organisasi, hal ini dapat dibuktikan dan diperkuat di dalam jurnal penelitian yang dilakukan sebelumnya (Parlin, 2022). Penelitian ini memiliki hasil yang sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Satata, (2020) menyatakan bahwa tidak ada pengaruh *organizational commitment* terhadap *work engagement* pada pekerja di bidang pengembangan teknologi informasi. Dapat dikatakan bahwa *organizational commitment* tidak berpengaruh besar terhadap tingkat *work engagement*, namun dari hasil pengamatan observasi peneliti beberapa faktor bisa menjadi pertimbangan yang berpengaruh seperti; lingkungan kerja, dukungan sosial, partner kerja, passion, dan sebagainya.

H3: *Employee Engagement* berpengaruh negatif terhadap *Employee Turnover Intentions*

Dari hasil penelitian hipotesis pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Employee Turnover Intentions* diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,540 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak dengan nilai β sebesar -0.131.

Penelitian ini memiliki hasil yang sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rachman dkk, (2016) yang mengungkapkan bahwa *employee engagement* berpengaruh langsung dan negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa apabila *Employee Engagement* meningkat, maka hal tersebut akan menurunkan *Employee Turnover Intentions* yang dirasakan oleh karyawan. Dengan adanya *Employee Engagement* mendorong karyawan untuk memberikan ide-ide inovatif dan bekerjasama secara efektif dengan rekan kerja, menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan kolaboratif. Dalam jangka panjang, keterlibatan karyawan yang tinggi dapat membantu perusahaan dalam mengurangi tingkat turnover, meningkatkan kinerja tim, serta memperkuat budaya kerja yang positif di Ramayana.

H4: *Human Resource Development* berpengaruh negatif terhadap *Employee Turnover Intentions*

Dari hasil penelitian hipotesis pengaruh *Human Resource Development* terhadap *Employee Turnover Intentions* diperoleh sebesar $0,012 > 0,05$ dengan nilai estimasi β sebesar -0,255 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Human Resource Development Practice* terhadap *Employee Turnover Intentions*. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin meningkat *Human Resource Development Practice* yang dimiliki karyawan Ramayana di Perusahaan sektor ritel di Jakarta, maka semakin meningkat juga tingkat *Employee Turnover Intentions* mereka. Penelitian ini memiliki hasil yang sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Rahayu, 2022) menemukan bahwa sistem kompensasi yang tinggi dan sistem penilaian kinerja yang adil

merupakan *Human Resource Development Practice* yang paling penting terkait dengan *employee turnover intention*, karena merupakan pendorong utama niat karyawan buat senantiasa menekuni ataupun pergi dari profesinya.

H5: *Organizational Commitment* Berpengaruh Negatif Terhadap *Employee Turnover Intentions*

Dari hasil penelitian hipotesis pengaruh *Organizational Commitment* terhadap *Employee Turnover Intentions* diperoleh sebesar $0,020 > 0,05$ dengan estimasi β sebesar -0.397 sehingga dapat disimpulkan dapat pengaruh positif antara *Organizational Commitment*. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat *Organizational Commitment* yang dialami karyawan di perusahaan Ramayana sektor ritel tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap *Employee Turnover Intentions* mereka. Penelitian ini memiliki hasil yang bertentangan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sidharta dkk, (2021) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap turnover intention. Terdapat penelitian lain yang memiliki hasil sama yakni Gatling et al, (2014) dengan hasil memberikan dukungan untuk efek positif otentik kepemimpinan pada OC dalam industri perhotelan, dan menyarankan agar OC memediasi pengurangan TI.

H6: *Human Resource Development Practice* Berpengaruh Negatif Terhadap *Employee Turnover Intentions* melalui *Employee Engagement*

Dari hasil penelitian hipotesis pengaruh *Human Resource Development Practice* terhadap *Employee Turnover Intentions* melalui *Employee Engagement* diperoleh sebesar $0,405 > 0,05$ dengan nilai estimasi β sebesar $0,239$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif antara *Human Resource Development Practice* terhadap *Employee Turnover Intentions* yang dimediasi oleh *Employee Engagement*. Hal tersebut menunjukkan bahwa meskipun karyawan Ramayana di perusahaan sektor ritel di Jakarta mendorong sebagian karyawan untuk melakukan *Employee Engagement*, namun perilaku ini tidak berdampak nyata pada *Employee Turnover Intentions* mereka. Penelitian ini memiliki hasil yang bertentangan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hustanto, (2022) dalam penelitiannya disebutkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara *Human Resources Development Practices* terhadap *Turnover Intention* yang di mediasi oleh *Employee Engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa Variabilitas penting dalam HRD berdampak pada *Employee Engagement* dan *Turnover Intention*, meskipun suatu perusahaan mungkin memiliki praktik HRD yang kuat, persepsi karyawan mengenai dukungan atas partisipasi mereka dalam intervensi tersebut mungkin sangat rendah, sehingga dapat berdampak negatif pada hasil kinerja yang diinginkan. Sehingga pihak perusahaan harus memenuhi semua tanggung jawab mereka atas praktik dan pelatihan kerja karyawan untuk meminimalisir *Turnover Intention* yang di mediasi dengan *Employee Engagement*. Hal tersebut sangat dibutuhkan untuk kelangsungan pekerjaan kedepannya (Pangesti, 2024). Output lain yang sama mempunyai hubungan yang signifikan antara *Human Resource Development Practice* dan *Turnover Intention* yang berhubungan dengan *employee engagement* (Shalini, 2021).

H7: *Organizational Commitment* Berpengaruh Negatif Terhadap *Employee Turnover Intentions* melalui *Employee Engagement*

Dari hasil penelitian hipotesis pengaruh *Organizational Commitment* terhadap *Employee Turnover Intentions* melalui *Employee Engagement* diperoleh sebesar $0,406 > 0,05$ dengan nilai estimasi β sebesar $0,237$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Organizational Commitment* terhadap *Employee Turnover Intentions* yang dimediasi oleh *Employee Engagement*. Hal tersebut menunjukkan bahwa ketika karyawan Ramayana di perusahaan sektor ritel di Jakarta mengalami *Organizational Commitment*, mereka akan melakukan *Employee Engagement* sebagai bentuk pelarian atau cara untuk mengurangi stres, yang secara tidak langsung berkontribusi pada peningkatan *Employee Turnover Intentions* mereka. Penelitian ini memiliki hasil yang sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Miranda, (2019) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan konflik secara tidak langsung melalui *employee engagement* terhadap *turnover intention* tidak memiliki pengaruh. Dalam hal ini ada dua kemungkinan yang bisa terjadi diantara variabel komitmen organisasi melalui *work engagement* terhadap *turnover intention*. Meskipun karyawan masih banyak belum memiliki komitmen yang baik terhadap perusahaan, namun bisa jadi

memiliki keterikatan yang baik terhadap perusahaan, atau sebaliknya ketika beberapa karyawan yang sudah memiliki komitmen yang baik terhadap perusahaan, namun belum tentu memiliki keterikatan secara penuh terhadap perusahaan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan diskusi sebelumnya, beberapa kesimpulan dapat ditarik. Pertama, variabel Praktik Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki skor rata-rata 4.3673, yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan implementasi praktik pengembangan SDM. Skor ini menunjukkan bahwa praktik-praktik tersebut dianggap efektif dan diterima dengan baik, meskipun masih ada ruang untuk perbaikan agar mencapai tingkat penerimaan yang lebih tinggi. Kedua, variabel Komitmen Organisasi menunjukkan skor rata-rata 3,9875. Hal ini berarti responden secara umum setuju dengan tingkat komitmen organisasi saat ini. Namun, skor tersebut juga menunjukkan bahwa masih ada potensi untuk memperkuat komitmen, terutama dalam meningkatkan koneksi emosional dan profesional antara karyawan dan organisasi. Ketiga, variabel Keterlibatan Karyawan memiliki skor rata-rata 4.3167. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan terkait keterlibatan karyawan. Hal ini menyiratkan bahwa sebagian besar karyawan merasa terlibat secara positif dalam lingkungan kerja mereka, mencerminkan aspek seperti kepuasan kerja, loyalitas, dan motivasi untuk berkontribusi secara optimal terhadap kesuksesan perusahaan. Keempat, variabel Niat Pindah Pekerja memiliki skor rata-rata 2,7996. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum, karyawan Ramayana cenderung tidak setuju dengan niat untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Skor ini menunjukkan bahwa kebanyakan karyawan tidak memiliki keinginan kuat untuk meninggalkan perusahaan, yang mungkin mencerminkan lingkungan kerja yang memuaskan atau rasa keterikatan yang mendorong mereka untuk tetap tinggal daripada mencari peluang lain. Selain itu, analisis pengaruh Praktik Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Keterlibatan Karyawan menunjukkan nilai $p < 0,000 < 0,05$ dengan estimasi 0,896, menunjukkan pengaruh positif antara praktik pengembangan SDM dan keterlibatan karyawan. Analisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Keterlibatan Karyawan menghasilkan nilai $p > 0,076 > 0,05$ dengan perkiraan 0.177, menunjukkan pengaruh negatif antara komitmen organisasi dan keterlibatan karyawan. Selain itu, pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap Niat Pindah Karyawan menunjukkan nilai $p > 0,809 > 0,05$ dengan estimasi 0,343, menunjukkan hubungan positif antara keterlibatan karyawan dan niat turnover. Terakhir, pengaruh Praktik Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Niat Turnover Karyawan menunjukkan nilai $p > 0,1459 > 0,05$ dengan estimasi -0,255, menunjukkan pengaruh negatif antara praktik pengembangan SDM dan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Daftar pustaka

- Aboramadan, M. A. (2019). Human resources management practices and organizational commitment in higher education: The mediating role of work engagement. *International Journal of Educational Management*, 34(1), 1.
- Al Afdhal B, N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Magistra Utama. Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Aulia, S. (2020). Pola Perilaku Konsumen Digital Dalam Memanfaatkan Aplikasi Dompot Digital. *Jurnal Komunikasi*, 12(2), 311–324.
- Chaerunissa, E. &. (2021). Pengaruh Employee Engagement Dan Commitment Organization Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Departemen Operasi PT Cogindo DayaBersama PLTU Pelabuhan Ratu). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 5(2), 126–146.
- Darmansyah, F. B. (2020). Factors determining behavioral intentions to use Islamic financial technology: Three competing models. *Journal of Islamic Marketing*, 12(4), 794–812.
- Eliyana, A. M. (2019). Job Satisfaction and Organizational Commitment Effect in the Transformational Leadership towards Employee Performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25, 144–150.
- Gatling, A. (2014). The authentic leadership qualities of business coaches and its impact on coaching performance. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 12(1), 27-46.
- Hustanto, A. H. (2022). Pengaruh Strategic HRM Practices Terhadap Turnover Intention Dimediasi Employee Satisfaction dan Work Engagement di Industri Telekomunikasi. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 5(1), 131-140.

- Iswati, S. S. (2022). The impact of covid-19 pandemic on growth of retail business in Indonesia. . In *Proceedings of the First Multidiscipline International Conference, MIC 2021*, 30.
- Khalaf, R. K. (2019). Reviewing the mediating role of job satisfaction on the effect of employee engagement on organizational performance. *Journal of Social Sciences (Coes&RJ-Jss)*, 8(1), 7–23.
- Kusnanda, A. (2024). Hubungan perilaku konsumen dan komunikasi interpersonal dalam penggunaan transaksi digital di Treat Coffee & Beans. Universitas Medan Area.
- Maharani, A. S. (2024). ANALISIS PENGARUH HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT PRACTICES DAN HRM DAN DAMPAKNYA PADA TURNOVER INTENTION DENGAN DIMENSI EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA KARYAWAN HOTEL BINTANG 4 GROGOL PETAMBURAN. *Pelita: Jurnal Penelitian dan Karya Ilmiah*, 24(1), 79-90.
- Miranda, M. (2019). Pengaruh komitmen organisasi dan konflik terhadap turnover intention di mediasi oleh work engagement: Studi kasus PT Murni Mapan Makmur . (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Munda, F. S. (2023). NILAI GUNA DAN MANFAAT PENGGUNAAN FINTECH E-WALLET DANA: STUDI KASUS: MAHASISWA DI UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR. *Indonesian Journal of Business and Management*, 5(2), 178–184.
- Mutiara Sari, P. (2021). PENGARUH PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI 82 JAKARTA SELAMA MASA PANDEMI COVID-19 [UPN Veteran Jakarta]. www.library.upnvj.ac.id.
- Ni'mah, S. A. (2022). OPTIMALISASI PENILAIAN KINERJA UNTUK MEMBANGUN SUMBER DAYA MANUSIA YANG UNGGUL (STUDI KASUS PADA PT. BPR BKK PATI (Perseroda)) . (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG).
- Nurbiyanto, B. S. (2021). Pengaruh Bauran Pemasaran Ritel Terhadap Keputusan Pembelian Dan Hubungannya Dengan Loyalitas Pelanggan Pada Supermarket Xx. *RISK: Jurnal Riset Bisnis Dan Ekonomi*, 2(1), 54–86.
- Pangesti, D. A. (2024). MODEL PENURUNAN INTENTION TO LEAVE MELALUI EMPLOYEE ENGAGEMENT, JOB SECURITY, EMPOWERING LEADERSHIP DAN KEBIJAKAN REMUNERASI . (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang).
- Parlin, C. P. (2022). Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Employee Engagement pada Karyawan Bagian Produksi. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(4), 119-129.
- Rachman, L. &. (2016). Pengaruh employee engagement terhadap kepuasan kerja dan turnover intention perawat (studi pada Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14(2), 322-333.
- Rachman, M. M. (2022). The Impact of Motivation on Performance: The Role of Organizational Commitment. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, 15(3).
- Rahayu, E. (2022). Pengaruh Human Resource Management Practices pada Career Satisfaction dan Job Satisfaction terhadap Employees Turnover Intention di Rumah Sakit Gigi dan Mulut Pendidikan Universitas Trisakti. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(2), 97.
- Ramadhan, A. (2021). PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI EMPLOYEE ENGAGEMENT. (Studi Pada PT. Mayatama Manunggal Sentosa Malang) (Doctoral dissertation, STIE Malangkececwara).
- Rasool, S. F. (2021). How toxic workplace environment effects the employee engagement: The mediating role of organizational support and employee wellbeing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5).
- Reynaldy, B. (2024). Minimarket Jadi Pilihan Utama Masyarakat Indonesia dalam Berbelanja. Retrieved from Goodstats: <https://data.goodstats.id/statistic/minimarket-jadi-pilihan-utama-masyarakat-indonesia-dalam-berbelanja-Ak9xb>
- Satata, D. B. (2020). Pengaruh organizational commitment terhadap work engagement pada pekerja di bidang pengembangan teknologi informasi. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 4(2), 349-357.
- Senen, S. H. (2020). Efek employee engagement terhadap organizational commitment. *Journal of Business Management Education (JBME)*, 5(3), 51–59.
- Shalini, A. &. (2021). THE MEDIATING ROLE OF EMPLOYEE ENGAGEMENT IN THE RELATIONSHIP BETWEEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICES AND EMPLOYEE TURNOVER INTENTION.
- Sutiyem, S. T. (2020). The impact of job satisfaction and employee engagement on organizational commitment. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 2(1).