

Pengaruh *Job Insecurity* Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT Hilon Sumatera

Viona Delvina Siregar¹, Ainun Mardhiyah², Onan Marakali Siregar³

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara, Kota Medan, Indonesia^{1,2,3}

*Email

vionasiregar07@gmail.com, mardhiyahainun26@yahoo.co.id, onan@usu.ac.id

Diterima: 20-12-2024 | Disetujui: 21-12-2024 | Diterbitkan: 22-12-2024

ABSTRACT

Employees are important assets in achieving success, enabling a company to compete and reach its goals. Therefore, companies strive to address employee needs as much as possible to avoid employee turnover. However, this phenomenon remains unavoidable over time, due to various factors. For instance, turnover can be triggered by employees' feelings of insecurity regarding their careers and a lack of commitment to carrying out the company's mission. The aim of this study is to analyze the relationship between Job Insecurity and Organizational Commitment with Turnover Intention at PT Hilon Sumatera. This study also seeks to examine the effect of Job Insecurity and Organizational Commitment on employee turnover in the company. The research was conducted using a quantitative method with an associative approach. Data were collected by distributing questionnaires to 97 employees using a purposive sampling technique, supported by secondary data such as various books and previous research. The data were analyzed using instrument tests, classical assumption tests, multiple linear regression, and hypothesis testing as tools for data interpretation. The results of the study show that Job Insecurity and Organizational Commitment have a significant influence on changes in Turnover Intention, with correlation levels of 80.2% and 63.5%, respectively. The higher the job insecurity experienced by employees, the higher the turnover intention of employees. The higher the organizational commitment of employees, the lower the turnover intention of employees. Conversely, the lower the organizational commitment of employees, the higher the turnover intention of employees. Job Insecurity and Organizational Commitment have a significant influence on Turnover Intention among employees at PT Hilon Sumatera. Employee turnover can be reduced by minimizing or even eliminating employees' feelings of insecurity at work and by enhancing their organizational commitment.

Keywords: Job Insecurity, Organizational Commitment, Turnover Intention.

ABSTRAK

Karyawan adalah aset yang penting untuk meraih kesuksesan dalam bersaing dan mencapai tujuan sebuah perusahaan. Oleh karena itu, pihak perusahaan berusaha semaksimal mungkin dalam memperhatikan kebutuhan karyawan sehingga dapat menghindari terjadinya fenomena *turnover* karyawan. Walaupun demikian, fenomena tersebut tetap tidak dapat dihindari pada perusahaan dalam kurun waktu yang disebabkan oleh berbagai faktor. Misalnya seperti fenomena *turnover* yang terjadi pada karyawan yang disebabkan oleh perasaan *insecure* karyawan dalam karir mereka selama bekerja serta kurangnya komitmen dalam melakukan misi perusahaan.. Bentuk penelitian ini adalah kuantitatif dengan jumlah sampel adalah 97 responden dilakukan melalui teknik *simple purposive sampling*. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner secara langsung dan data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Job Insecurity* dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap perubahan *Turnover Intention* dengan tingkat keterkaitan dan pengaruh masing-masing sebesar 80,2% dan 63,5%. Semakin tinggi *job insecurity* yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi pula *turnover intention* karyawan, demikian juga sebaliknya. Semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan maka semakin rendah pula *turnover intention* karyawan. Sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi *turnover intention* karyawan. *Job Insecurity* dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan di PT Hilon Sumatera. Tingkat *turnover* karyawan dapat diturunkan dengan cara meminimalisir atau bahkan menghilangkan perasaan *insecure* karyawan selama mereka bekerja serta meningkatkan komitmen organisasi karyawan.

Kata Kunci: *Job Insecurity*, Komitmen Organisasi, *Turnover Intention*.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Delvina Siregar, V., Mardhiyah, A. ., & Marakali Siregar, O. . (2024). Pengaruh Job Insecurity Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT Hilon Sumatera. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(1b), 2128-2138. <https://doi.org/10.62710/tdcm2r74>

PENDAHULUAN

Salah satu aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah aspek sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam perusahaan harus dikelola dengan sangat baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Menurut Furqan dan Siregar (2022) perusahaan wajib mengetahui bahwasanya memiliki sumber daya manusia yang bermutu ialah jawaban atas kemajuan serta persaingan yang ada.

Persaingan bisnis yang ketat mendorong perusahaan untuk memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia secara optimal. Salah satu permasalahan yang sering dihadapi perusahaan adalah tingginya tingkat *turnover intention* karyawan yang merupakan salah satu masalah yang dialami oleh perusahaan.

Menurut Armstrong dan Taylor (Andriani *et al*, 2021:95) *turnover* karyawan atau perputaran tenaga kerja sebagai tingkat dimana orang meninggalkan sebuah organisasi. Menurut Sari *et al* (2024), *turnover intention* adalah keinginan seseorang untuk keluar dari perusahaan dan berpindah ke tempat kerja lainnya dikarenakan kurangnya kepuasan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik. Menurut Marzuqi (Wahidah dan Anah, 2023) menyatakan bahwa indikator yang menjadi pengukuran *turnover intention*, yaitu:

1. Niat Meninggalkan Perusahaan

Menunjukkan karyawan yang memiliki pikiran bahkan keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini diawali dengan adanya ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan, kemudian menimbulkan pemikiran untuk keluar dan meninggalkan tempat bekerjanya saat ini.

2. Niat Mencari Pekerjaan Lain

Menunjukkan keinginan seorang karyawan untuk mencari pekerjaan lain, baik pekerjaan yang masih memiliki bidang yang masih sama atau berkaitan dengan pekerjaan yang diemban pada saat ini tetapi berada di luar perusahaan.

PT Hilon Sumatera merupakan salah satu grup PT Hilon yang tersebar di beberapa provinsi di Indonesia sejak tahun 1989 ditandai dengan berdirinya PT Hilon Indonesia di Jakarta. Grup perusahaan PT Hilon di Indonesia merupakan anak perusahaan dari *Daeyang Industrial, Co.Ltd*, yang berdiri sejak tahun 1970 di Korea. PT Hilon Sumatera berdiri pada Tahun 2015 yang beralamat di Jalan Letjend Jamin Ginting KM 11, No. 64A, Padang Bulan, Kecamatan Medan Baru, Kota Medan, Sumatera Utara. PT Hilon Sumatera bergerak dalam bidang tekstil dan *bedding goods*.

Berdasarkan hasil wawancara pra penelitian dengan HRD PT Hilon Sumatera salah satu fenomena yang terjadi pada PT Hilon Sumatera adalah permasalahan *turnover* pada karyawan. Berikut data *turnover* karyawan tahun 2020-2023 dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Data *Turnover* Karyawan PT Hilon Sumatera 2020-2023

Tahun	Karyawan Awal	Karyawan Keluar	Karyawan Masuk	Karyawan Akhir	Tingkat <i>Turnover</i> (%)
2020	142	5	11	148	0,0
2021	138	10	13	151	0,0
2022	151	25	17	143	6,7
2023	143	31	16	128	27,7

Sumber: *Human Resource Development PT Hilon Sumatera (2024)*

Berdasarkan tabel 1.1, dapat diketahui bahwa PT Hilon Sumatera mulai mengalami *turnover* karyawan sejak tahun 2022 setelah dua tahun sebelumnya mengalami kenaikan jumlah karyawan secara berturut-turut.

Berdasarkan observasi maupun wawancara dengan beberapa karyawan peneliti menemukan bahwa PT Hilon Sumatera memiliki *turnover* yang tinggi karena karyawan merasa bahwa kurangnya peluang promosi yang ditawarkan perusahaan yang kemudian mempengaruhi kekhawatiran di masa depan, lingkungan kerja yang kurang nyaman timbul karena kurangnya dukungan dari atasan menimbulkan perasaan *job insecurity* pada karyawan.

Menurut Ismawati (2020) *job insecurity* merupakan keadaan di mana masing-masing karyawan yang sedang bekerja mengalami gangguan psikis. Menurut Paul dan Brijball (Iskandar *et al*, 2018) *job insecurity* atau ketidakamanan kerja lebih dari dugaan kehilangan pekerjaan tetapi mencakup pemikiran tentang kehilangan fitur pekerjaan yang berharga seperti gaji, status, kesempatan untuk promosi dan akses terhadap sumber daya. Menurut Januartha dan Adnyani (Wahidah dan Anah, 2023) indikator tersebut kemudian dikembangkan menjadi tiga indikator, yaitu:

1. Ancaman Terhadap Aspek-Aspek Pekerjaan
Seperti kemungkinan mendapat promosi, mempertahankan tingkat upah yang sekarang, atau memperoleh kenaikan upah. Individu yang menilai aspek kerja tertentu yang terancam hilang akan lebih merasa gelisah dan tidak berdaya.
2. Ancaman Kehilangan Pekerjaan Secara Keseluruhan
Ancaman kehilangan keseluruhan pekerjaan merupakan kondisi atau situasi yang dapat memberikan pengaruh negatif pada segala aspek pekerjaan, misalnya dipecat dan diberhentikan untuk periode waktu tertentu.
3. Ketidakberdayaan
Ketidakmampuan individu untuk mencegah munculnya ancaman yang berpengaruh terhadap aspek-aspek pekerjaan dan pekerjaan secara keseluruhan yang teridentifikasi pada dua komponen sebelumnya.

Berdasarkan pra penelitian melalui wawancara dengan karyawan PT Hilon Sumatera, ditemukan bahwa perusahaan cenderung tidak memperpanjang kontrak bagi karyawan yang meminta kenaikan gaji. Selain itu, promosi jabatan jarang dilakukan secara rutin, dan hanya terjadi

jika adanya keputusan langsung oleh pimpinan perusahaan untuk posisi tertentu yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Selain itu, kurangnya kesempatan untuk promosi juga menimbulkan ketidakpastian tentang masa depan karir mereka di perusahaan, seperti yang diketahui kinerja karyawan sangat dibutuhkan. Menurut Mangkunegara (Siregar, 2023) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Karyawan mungkin merasa kurang terikat pada perusahaan karena kurangnya penghargaan yang memadai atas kontribusi mereka. Hal ini dapat mengganggu hubungan antar karyawan yang menjadi berkurang memiliki komitmen terhadap organisasi. Menurut Tanjung dan Mardhiyah (2023:572) Perusahaan yang kurang memberikan motivasi terhadap karyawan dapat menyebabkan kegagalan untuk mencapai tujuan perusahaan dan jika perusahaan memberikan motivasi yang lebih terhadap karyawan maka secara otomatis perusahaan berhasil mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Robbins (Ardan *et al*, 2021) komitmen organisasi adalah suatu peristiwa dimana seorang karyawan berpihak pada suatu organisasi dengan seluruh tujuan dan keinginannya untuk menjaga keanggotannya dalam organisasi. Menurut Iverson (Siregar, 2022) komitmen organisasi pegawai adalah prediktor terbaik dalam perubahan organisasi. Menurut Luthans *et al* (Ardan *et al*, 2021) menyebutkan terdapat tiga indikator komitmen organisasi, yaitu:

1. Komitmen Afektif
keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena memiliki rasa emosional yang terikat dan keteliban dalam organisasi
2. Komitmen Berkelanjutan
Keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena kepedulian atas biaya yang berkaitan apabila meninggalkannya.
3. Komitmen Normatif
keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena merasa hal tersebut merupakan sebuah kewajiban.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tentunya akan mempengaruhi *turnover intention* karyawan pada PT Hilon Sumatera yang akan berdampak terhadap kemajuan organisasi termasuk untuk terus melakukan persaingan. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diambil judul penelitian “Pengaruh *Job Insecurity* dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT Hilon Sumatera”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut Abdullah *et al* (2022) Penelitian asosiatif melihat hubungan antara dua variabel atau lebih, kuantitatif asosiatif berusaha mencari hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel terkait. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan data primer yang diperoleh melalui penyebaran

kuesioner secara langsung dan data sekunder yang diperoleh melalui studi kepustakaan. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, regresi linear berganda, uji parsial, uji simultan dan uji koefisien determinasi yang diolah melalui *software SPSS*.

Peneliti menggunakan kuesioner yang memiliki skala pengukuran Likert. Setelah data terkumpul, peneliti melakukan analisis data. Analisis data meliputi pengumpulan, pengelompokan, analisis, dan penyajian data dalam bentuk yang mudah dipahami (Siregar *et al*, 2020). Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan dengan dua tahap, yaitu pengujian instrumen dan uji asumsi klasik. Analisis regresi linier berganda adalah pendekatan yang sering digunakan untuk menganalisis hubungan antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Untuk membuktikan kebenaran hipotesis dalam penelitian ini, diperlukan beberapa pengujian, yaitu pengujian parsial (uji T), pengujian simultan (uji F), dan evaluasi koefisien determinasi (R²).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1) Hasil Penelitian

Menurut hasil penyebaran kuesioner, responden dalam penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 52,6%. Lalu pada kategori usia didominasi oleh kelompok usia 25-35 tahun sebanyak 35,1% dengan mayoritas pendidikan terakhir pada kelompok S1 sebanyak 64%, serta mayoritas bagian bekerja pada bagian teknik sebanyak 27,8%. Penelitian ini membuktikan bahwa semua data yang digunakan telah memenuhi persyaratan uji instrumen, terutama validitas dan reliabilitas, seperti yang ditunjukkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas *Job Insecurity* (X1)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	96	100.0
	Excluded ^a	0	0
	Total	96	100.0
Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha		N of Items	
0.703		6	

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Komitmen Organisasi (X2)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	96	100.0
	Excluded ^a	0	0
	Total	96	100.0
Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha		N of Items	
0.665		6	

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas *Turnover Intention* (Y)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	96	100.0
	Excluded ^a	0	0
	Total	96	100.0
Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha		N of Items	
0.638		4	

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Hasil Asymp dihitung menggunakan data penelitian pada tabel 5 di bawah ini. Tes Kolmogorov-Smirnov mengungkapkan sig. (2-tailed) dari 0,085. Menurut persyaratannya, nilainya melampaui nilai batas yang dinyatakan 0,05 untuk mengklaim bahwa data didistribusikan secara teratur.

Tabel 5. Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	96
Asymp. Sig. (2-tailed)	.085

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil yang ditemukan, didapatkan nilai Toleransi untuk variabel *Job Insecurity* dan Komitmen Organisasi melebihi $> 0,10$, sementara nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) berada di bawah 10,00 (lihat tabel 6 di bawah). Dari kesimpulan ini, dapat disarankan bahwa tidak ada indikasi multikolinearitas, dan model regresi dapat dianggap layak serta sesuai untuk digunakan.

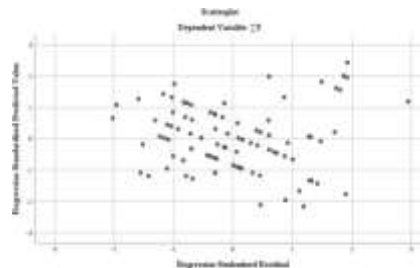
Tabel 6. Pengujian Multikolinearitas

<i>Collinearity Statistics</i>		
Variabel	Tolerance	VIF
<i>Job Insecurity</i>	0,707	1,415
Komitmen Organisasi	0,707	1,415

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan olah data, terlihat pada Gambar 1 bahwa titik data tersebar merata tanpa membentuk pola yang khusus. Titik data juga tersebar secara acak di kedua sisi nol, menunjukkan bahwa distribusi data tidak menunjukkan heteroskedastisitas.

Gambar 1. Pengujian Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficientsa					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.616	.927		.655	.508
<i>Job Insecurity</i>	.537	.154	.734	3.487	.000
Komitmen Organisasi	-.147	-.056	.114	2.626	.000

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji regresi di atas, model analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai:

$$Y = 0,616 + 0,537X_1 - 0,147X_2$$

Keterangan Model Regresi:

1. Konstanta model regresi menunjukkan nilai *Turnover Intention* (Y) sama dengan 0,616 apabila kedua variabel bebas bernilai nol. Maka nilai *Turnover Intention* (Y) adalah 0,616.
2. Koefisien X_1 menunjukkan nilai *Turnover Intention* bertambah sebesar 0,537 jika *Job Insecurity* meningkat sebesar satu satuan, maka *Turnover Intention* meningkat, demikian juga sebaliknya.
3. Koefisien X_2 menunjukkan hubungan yang terbalik antara Komitmen Organisasi (X_2). Jika nilai Komitmen Organisasi meningkat sebanyak satu satuan maka *turnover intention* pada karyawan akan menurun sebanyak 0,147 satuan, sebaliknya *turnover intention* pada karyawan akan meningkat apabila komitmen karyawan pada perusahaan cenderung menurun.

Berdasarkan hasil uji T pada tabel 7, juga dapat disimpulkan bahwa Berdasarkan data pada Tabel 4.28, diketahui bahwa setiap variabel bebas penelitian memiliki nilai T-hitung > T-tabel dan nilai Sig. < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semua variabel bebas yang digunakan pada peneliti ini berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) sehingga menerima H_{a1} dan H_{a2} serta menolak H_{o1} dan H_{o2} .

Tabel 8. Uji F dan R^2

Uji F		Uji R^2	
F	Sig.	R	Adjusted R Square
84.503	,000 ^b	.802 ^a	.643

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Hasil uji F pada Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan sig. < 0,05. Hasil tersebut membuktikan kedua variabel bebas secara bersama-sama berperan dalam mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Keterangan Hasil Uji R^2 :

1. Koefisien korelasi (R) menunjukkan variabel *turnover intention* sebagian besar disebabkan oleh kedua variabel bebas tersebut.
2. *Adjusted R Square* menunjukkan hampir dua per tiga aspek *turnover intention* ditentukan oleh kedua variabel bebas yang dianalisis dalam penelitian ini.

2) Pembahasan

Job Insecurity merupakan perasaan tegang, gelisah, khawatir, stress dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan karyawan, perasaan tersebut dapat menyebabkan efek terhadap *turnover intention* atau keinginan pindah kerja karyawan. Perasaan seperti kurangnya promosi dan motivasi untuk berkomitmen, serta kurangnya hubungan dengan rekan kerja dapat menyebabkan terjadinya *turnover intention*

Di sisi lain, Komitmen Organisasi merupakan keinginan karyawan untuk tetap bertahan di dalam organisasi dan sepenuh hati memberikan kontribusi yang terbaik untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang mampu menjaga komitmennya dan memiliki tingkat loyalitas yang tinggi maka akan mengambil keputusan untuk tetap bertahan dalam organisasi dan tidak akan meninggalkan organisasi walaupun ada alternatif pekerjaan yang lebih baik. Sebaliknya, suasana lingkungan kerja yang tidak mendukung misalnya, hubungan kerja yang tegang, atau kurangnya dukungan dari atasan dapat menimbulkan *job insecurity* dan meningkatkan terjadinya *turnover intention* karyawan.

Karyawan yang berada dalam kondisi ini mungkin merasa terjebak dalam rasa kekhawatiran, yang tidak hanya mempengaruhi kesejahteraan mereka, tetapi juga produktivitas dan komitmen mereka terhadap organisasi. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk proaktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Dengan cara ini, risiko *job insecurity* dapat dikurangi dan komitmen organisasi pada karyawan dapat ditingkatkan, yang pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan jangka panjang organisasi.

KESIMPULAN

Kesimpulan berkaitan dengan ringkasan hasil dari penelitian ini. Peneliti menyimpulkan bahwa:

1. Variabel *Job Insecurity* (X_1) berbanding lurus pada *Turnover Intention* (Y). Semakin tinggi *job insecurity* yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi pula *turnover intention* karyawan, demikian juga sebaliknya. Semakin rendah *job insecurity* yang dimiliki oleh karyawan maka semakin rendah pula *turnover intention* karyawan. *Turnover* dapat dikurangi dengan meminimalisir perasaan *job insecurity* yang terjadi pada karyawan.
2. Variabel Komitmen Organisasi (X_2) berbanding terbalik pada *Turnover Intention* (Y). Semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan maka semakin rendah pula *turnover intention* karyawan. Sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi *turnover intention* karyawan.
3. *Job Insecurity* (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) berpengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada karyawan di PT Hilon Sumatera. Hasil tersebut sejalan dengan H_{a3} yang telah dikemukakan oleh peneliti. *Job Insecurity* yang cenderung rendah pada karyawan serta komitmen karyawan yang tinggi dalam melaksanakan misi perusahaan dapat meminimalisir terjadinya fenomena *turnover* pada karyawan PT Hilon Sumatera.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini. Andriani, R. (2021). *Conditional Process Pada Manajemen SDM : Perspektif Polychronicity, Kepuasan Kerja, Engagement Karyawan, Lingkungan Kerja, dan Turnover Intention*. Gracias Logis Kreatif.
- Ardan, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada.

- Barus, D. S., Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pos Medan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi, dan Manajemen Indonesia (JEAMI)*, Vol. 1 No. 2.
- Desvina, A., & Siregar, O. M. (2022). Apakah Perilaku Kewarganegaraan Organisasi dan Komitmen Afektif Berperan dalam Kesiapan Karyawan Untuk Berubah?. *Jurnal Akuntansi*, Vol.6 No.3.
- Furqan, S., & Siregar, O. M. (2022). Analisis Perekrutan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kreatif Agensi Periklanan. *TRANSEKONOMIKA: AKUNTANSI, BISNIS DAN KEUANGAN*, Vol. 2 No.6, 217-224.
- Ismawati, F. (2020). “*Pengaruh Komitmen Organisasi, Job Insecurity dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Muamalat Cabang Yogyakarta)*”. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Iskandar, Y et al. (2018). *Pengaruh Motivasi & Ketidakamanan Kerja Terhadap Penilaian Kerja yang Berdampak pada Kepuasan Kerja*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Sari, S et al. (2024). *Mengurai Turnover Intention: Strategi Mempertahankan Karyawan*. Padang: CV. Gita Lentera.
- Tanjung, A. F & Mardhiyah, A. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bank Syariah Indonesia (Studi pada Bank Syariah Indonesia Kec. Kabanjahe). *TRANSEKONOMIKA: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, Vol 3 No.3
- Wahidah, V. N & Anah, L. (2023). Pengaruh Job Insecurity Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Karya Mekar Dewatamali Jombang. *BIMA Journal*, Vol. 6 No. 1, 107-116.