

Pengaruh K3, Promosi Jabatan, dan Sistem Rekrutmen Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pabrik PKS PT.Murini Samsam, Kab. Bengkalis

Cindy Afriliani¹ Jumiati Sasmita² Ahmad Rifqi³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau, Kota Pekanbaru,
Provinsi Riau, Indonesia^{1,2,3}

Email: henni.noviasari@lecturer.unri.ac.id¹ jumiati.sasmita@lecturer.unri.ac.id²
ahmad.rifqi@lecturer.unri.ac.id³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja, Promosi Jabatan, Dan Sistem Rekrutmen terhadap *Turnover Intention* karyawan pabrik PKS PT.Murini Samsam, Kab.Bengkalis,Riau. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 110 responden. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah sampling jenuh dengan menjadikan semua populasi sebagai sampel. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Kesehatan Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, 2) Promosi Jabatan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, 3) Sistem Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, 4) Kesehatan Keselamatan Kerja, Promosi Jabatan, dan Sistem Rekrutmen Secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Kata Kunci: Kesehatan Keselamatan Kerja, Promosi Jabatan, Sistem Rekrutmen, *Turnover Intention*



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu perusahaan, termaksud pada industri pabrik dan perkebunan kelapa sawit (PKS). Keberlangsungan operasional perusahaan sangat ditentukan oleh ketersediaan tenaga kerja yang kompeten dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Tenaga kerja yang memiliki kompetensi dan loyalitas yang tinggi akan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Selain menjadi aset penting dalam perusahaan, sumber daya manusia juga berperan sebagai penggerak utama pencapaian tujuan organisasi. Setiap individu dalam perusahaan memiliki kontribusi dalam menyusun strategi, merealisasikan perencanaan, hingga memberikan inovasi yang relevan agar perusahaan mampu bertahan serta berkembang di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat. Karena peranannya yang sangat krusial itu, manajemen sumber daya manusia perlu menjadi prioritas melalui perencanaan, pembinaan, serta pengembangan kompetensi karyawan secara berkesinambungan agar seluruh potensi dapat dimaksimalkan untuk mendukung operasional dan produktivitas perusahaan.

Pada konteks ini, pengelolaan sumber daya manusia menjadi tantangan yang strategis, terutama dalam menjaga retensi karyawan. Tingginya tingkat keluar-masuk karyawan (*Turnover*) dapat menjadi indikator adanya masalah dalam lingkungan kerja, sistem manajemen atau kebijakan perusahaan. Hal ini tentu saja dapat berdampak negatif terhadap kinerja maupun operasional pabrik. Tingginya tingkat *turnover* menunjukkan adanya indikasi *turnover intention* pada karyawan. Kondisi ini menimbulkan ketidakstabilan tenaga kerja dan mengganggu kinerja perusahaan apabila tidak segera ditanganai. Oleh karena itu *turnover intention* menjadi permasalahan yang perlu diteliti lebih lanjut beserta dengan faktor faktor

yang diduga mempengaruhi. Fenomena ditemukan dari hasil riset yang dilakukan adanya kesenjangan antara penerapan k3 yang ditetapkan perusahaan dengan perilaku kepatuhan karyawan dilapangan, yang pada akhirnya mempengaruhi rasa aman dan nyaman karyawan.

Fenomena lain yang ditemukan yang dapat mempengaruhi turnover intention adalah promosi jabatan. Terjadinya kesenjangan persepsi terhadap terbatasnya peluang pengembangan karir dan jenjang karir yang tidak pasti menyebabkan menurunnya motivasi bekerja karyawan, dan menyebabkan munculnya niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan yang lain. Fenomena berikutnya yang diindikasikan dapat mempengaruhi turnover intention adalah sistem rekrutmen. Dimana ditemukan adanya ketidaksesuaian antara kompetensi karyawan dengan tuntutan pekerjaan sehingga meningkatkan beban kerja bagi rekan kerja lainnya dan menimbulkan ketidakpuasan dalam tim. Dan berpotensi dapat meningkatkan turnover intention karyawan. Penelitian terdahulu umumnya membahas k3, promosi jabatan, dan sistem rekrutmen secara terpisah, tanpa mempertimbangkan bagaimana ketiganya berinteraksi dalam mempengaruhi turnover intention. Berdasarkan fenomena yang terjadi penelitian ini diharapkan dapat mengetahui seberapa berpengaruhnya ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat.

Landasan Teori

Turnover Intention

Menurut Mobley (2019) Turnover intention adalah proses psikologis bertahap yang mencerminkan keinginan sadar dan disengaja seseorang untuk meninggalkan organisasi dalam waktu dekat, yang terbentuk dari ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Sedangkan menurut Johari, et al (2023) Turnover adalah berakhirnya hubungan kerja secara sukarela akibat persepsi ketidakstabilan organisasi, ketidaksesuaian kompetensi dengan pekerjaan serta minimnya peluang jenjang karir dan keselamatan kerja.

Kesehatan Keselamatan Kerja (K3)

Menurut Tarwaka (2020) Kesehatan keselamatan kerja (k3) adalah upaya terencana dan berkelanjutan untuk mencegah kecelakaan dan akibat kerja melalui pengendalian kondisi kerja, pembinaan perilaku kerja aman serta pengawasan terhadap prosedur keselamatan di tempat kerja. Sedangkan menurut Goetsch (2019) kesehatan dan keselamatan kerja adalah kondisi dan praktik kerja dirancang untuk meminimalkan risiko cedera melalui penerapan kebijakan keselamatan, pengawasan efektif serta keterlibatan aktif pekerja dalam menjaga keselamatan kerja.

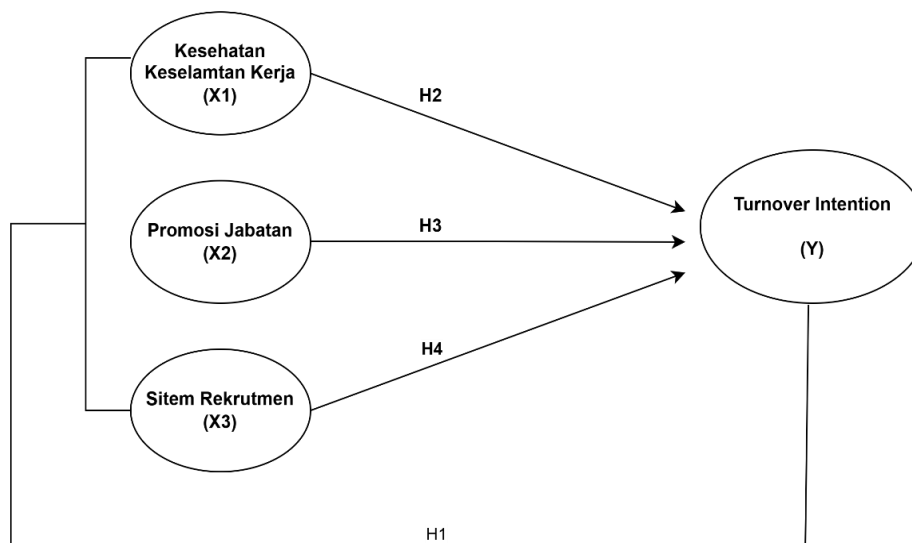
Promosi Jabatan

Menurut Armstrong, M., & Taylor (2017) Promosi jabatan adalah proses perpindahan karyawan keposisi yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan tanggung jawab dan status sosial yang baik. Sedangkan menurut Noe *et al* (2021) Promosi jabatan adalah mekanisme pengembangan karir yang menunjukkan arah dan peluang kemajuan kerja dalam organisasi, dimana kejelasan sistem promosi berperan penting dalam mempertahankan karyawan.

Sistem Rekrutmen

Menurut Dessler (2018) Sistem rekrutmen adalah proses sistematis untuk menarik, memilih, dan menempatkan individu dengan kualifikasi yang tepat kedalam organisasi guna memenuhi kebutuhan sumber daya manusia. Sedangkan menurut Torrington, et al (2020) Sistem rekrutmen adalah proses formal yang di atur oleh kebijakan sop organisasi untuk memperoleh tenaga kerja yang tepat melalui kriteria seleksi yang jelas, adil dan transparan,

Pengembangan Hipotesis



Gambar 1: Model Penelitian

Sumber: Data Olahan (2026)

- H1 : Kesehatan Keselamatan Kerja (K3), Promosi Jabatan Dan Sistem Rekrutmen Secara Simultan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Turnover intention Karyawan Pabrik PKS PT.Murini Samsam, Kabupaten Bengkalis, Riau.
- H2 : Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Turnover intention karyawan Pabrik PKS PT.Murini Samsam, Kabupaten Bengkalis, Riau.
- H3 : Promosi Jabatan berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Turnover intention karyawan Pabrik PKS PT.Murini Samsam, Kabupaten Bengkalis, Riau.
- H4 : Sistem Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Turnover intention Karyawan Pabrik PKS PT.Murini Sasam, Kabupaten Begkalis, Riau.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PKS PT.Murini Samsam, Kab. Bengkalis. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 110 yaitu karyawan tetap golongan 2 yang bekerja pada bagian pabrik. Dan teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yaitu dengan menjadikan semua populasi sebagai sampel yaitu 110. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan sumber data, data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang didapatkan dari hasil wawancara dan penyebaran kuesioner. Dan data sekkunder adalah data dukung yang didapatkan dari perusahaan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Tabel 1: Uji Validitas

Variabel	Sub Variabel	R Hitung	R Tabel	Ket
Kesehatan Keselamatan Kerja (X1)	X1.1	0,853	0,187	Valid
	X1.2	0,829	0,187	Valid
	X1.3	0,780	0,187	Valid
	X1.4	0,866	0,187	Valid
Promosi Jabatan(X2)	X2.1	0,875	0,187	Valid
	X2.2	0,864	0,187	Valid
	X2.3	0,835	0,187	Valid

Variabel	Sub Variabel	R Hitung	R Tabel	Ket
	X2.4	0,907	0,187	Valid
Sistem Rekrutmen (X3)	X3.1	0,911	0,187	Valid
	X3.2	0,904	0,187	Valid
	X3.3	0,857	0,187	Valid
	X3.4	0,927	0,187	Valid
Turnover Intention (Y)	Y1.1	0,856	0,187	Valid
	Y1.2	0,876	0,187	Valid
	Y1.3	0,791	0,187	Valid
	Y1.4	0,877	0,187	Valid

Tabel 2: Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpa	Standar Reliabel	Keterangan
Kesehatan Keselamatan Kerja (X1)	0,851	0,70	Reliabel
Promosi Jabatan (X2)	0,891	0,70	Reliabel
Sistem Rekrutmen (X3)	0,927	0,70	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0,861	0,70	Reliabel

Sumber: Data Olahan (2026)

Uji Asumsi Klasik

Tabel 3: Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0232209
	Std. Deviation	2.05925033
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.058
	Negative	-.062
Test Statistic		.062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data Olahan (2026)

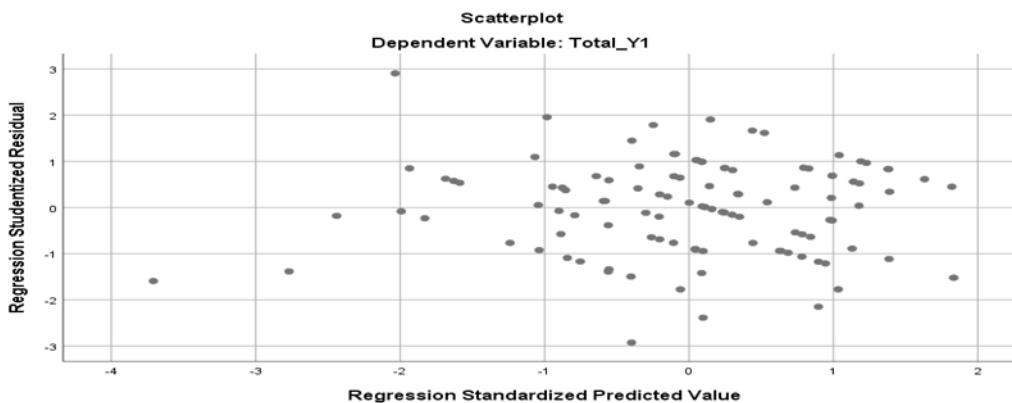
Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$. Hal ini dibuktikan dengan Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 yang lebih besar dari tingkat signifikansi penelitian yaitu 5% maka data tersebut dikatakan normal.

Tabel 4: Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	2.875	1.730		1.663	.099	
	Total_X1	.360	.065	.422	5.504	.000	.902 1.108
	Total_X2	.006	.083	.005	.070	.945	.880 1.137
	Total_X3	.446	.089	.399	5.021	.000	.843 1.187

a. Dependent Variable: Total_Y1

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai VIF setiap variabel independen didalam penelitian ini bernilai < 10, dengan nilai tolerance setiap variabel independen bernilai > 0,10 dengan demikian disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas di antara variabel independen dan model regresi pada model penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel independen memiliki kontribusi unik terhadap variabel dependen dan tidak saling mempengaruhi secara berlebihan, sehingga hasil analisis regresi dapat dipercaya.



Gambar 2: Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Olahan (2026)

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk sebuah pola tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi pada penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5: Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1(Constant)	2.875	1.730		1.663	.099		
Total_X1	.360	.065	.422	5.504	.000	.902	1.108
Total_X2	.006	.083	.005	.070	.945	.880	1.137
Total_X3	.446	.089	.399	5.021	.000	.843	1.187

Sumber: Data Olahan (2026)

$$Y = 2,875 + 0,360 X_1 + 0,006 X_2 + 0,446 X_3 + e$$

- Berdasarkan persamaan diatas nilai konstanta (a) adalah 2,875 yang berarti jika variabel independen mempunyai nilai = 0, maka nilai variabel dependen (turnover intention) adalah 2,875.
- Nilai koefisien variabel K3 (X1) adalah 0,360 artinya jika K3 mengalami kenaikan sebesar 1 maka turnover intention akan mengalami kenaikan sebesar 0,360.
- Nilai koefisien variabel promosi jabatan (X2) adalah 0,006 artinya jika online promosi jabatan mengalami kenaikan sebesar 1 maka turnover intention akan mengalami kenaikan sebesar 0,006.
- Nilai koefisien variabel sistem rekrutmen (X3) adalah 0,446 artinya jika sistem rekrutmen mengalami kenaikan sebesar 1 maka turnover intention akan mengalami kenaikan sebesar 0,446.

Uji Hipotesis

Tabel 6: Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1(Constant)	2.875	1.730			1.663	.099		
Total_X1	.360	.065	.422		5.504	.000	.902	1.108
Total_X2	.006	.083	.005		.070	.945	.880	1.137
Total_X3	.446	.089	.399		5.021	.000	.843	1.187

Sumber: Data Olahan (2026)

- Nilai t hitung variabel Kesehatan Keselamatan Kerja (X1) sebesar 5,504 > t tabel 1,982 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya Kesehatan Keselamatan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Maka dapat disimpulkan H2 diterima.
- Nilai t hitung variabel Promosi Jabatan (X2) sebesar 0,070 < t tabel 1,982 dengan Signifikansi 0,945 > 0,05. hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Promosi jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention. Maka dapat disimpulkan H3 Ditolak.
- Nilai t hitung variabel Sistem Rekrutmen (X3) sebesar 5,021 > t tabel 1,982 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya Sistem Rekrutmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Maka dapat disimpulkan H4 diterima

Tabel 7: Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	358.595	3	119.532	27.415	.000 ^b
Residual	462.168	106	4.360		
Total	820.764	109			

Sumber: Data Olahan (2026)

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan didapatkan hasil F hitung 27,415 > 2,69 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya adalah variabel Kesehatan Keselamatan Kerja (X1), Promosi Jabatan (X2), dan Sistem Rekrutmen (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Turnover Intention (Y), sehingga dapat dikatakan H1 diterima.

Tabel 8: Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.661 ^a	.437	.421	2.088

Sumber: Data Olahan (2026)

Berdasarkan Tabel 7 diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,437. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Promosi Jabatan, dan Sistem Rekrutmen secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 43,7 % terhadap Turnover Intention karyawan.

Pembahasan

Pengaruh K3 terhadap Turnover Intention karyawan pabrik PKS PT.Murini Samsam, Kab.Bengkalis

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa K3 berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention karyawan pabrik PKS PT.Murini Samsam, Kab.Bengkalis. variabel K3 memiliki nilai t hitung sebesar 5,504 dan t tabel 1,982 dengan signifikansi sebesar 0,000. Maka nilai thitung > ttabel yaitu $5,504 > 1,982$. Selain itu, signifikansi variabel K3 sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan K3 memiliki peran yang penting dalam mempengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Rendahnya kesadaran karyawan dalam menerapkan prosedur K3 yang sesuai maka dapat menyebabkan kecelakaan kerja yang memberikan dampak negatif kepada karyawan maupun perusahaan, dan dapat meningkatkan turnover intention karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Safitri (2018) dengan penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Turnover Intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediator (studi pada karyawan bagian teknik PT. Mulia Mekanikal Elektrikal)" dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kesehatan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.

Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Turnover Intention karyawan pabrik PKS PT.Murini Samsam, Kab.Bengkalis.

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa Promosi Jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan pabrik PKS PT.Murini Samsam, Kab.Bengkalis. Variabel Promosi Jabatan memiliki nilai thitung sebesar 0,070 dan ttabel 1,982 dengan signifikansi 0,945. Maka nilai thitung < ttabel yaitu $0,070 < 1,982$. Selain itu signifikansi variabel Promosi Jabatan sebesar $0,945 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa promosi jabatan belum menjadi faktor yang utama dalam mempengaruhi niat karyawan dalam meninggalkan perusahaan. Dalam praktiknya bekerja dengan massa kerja yang cukup lama tetapi belum mendapatkan promosi, karyawan tersebut tetap bertahan diperusahaan untuk memenuhi kebutuhan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pardosi et al., (2023) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Promosi Jabatan, Kompensasi Finansial, dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention karyawan Ptpn III" dengan hasil penelitiannya yang menunjukkan bahwa Promosi Jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention.

Pengaruh Sistem Rekrutmen terhadap Turnover Intention karyawan pabrik PKS PT.Murini Samsam, Kab.Bengkalis.

Hasil analisis penelitian yang menunjukkan bahwa Sistem Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention karyawan pabrik PKS PT.Murini Samsam. Variabel Sistem Rekrutmen memiliki nilai thitung sebesar 5,021 dan ttabel 1,982 dengan signifikansi sebesar 0,000. Maka nilai thitung > ttabel yaitu $5,021 > 1,982$. Selain itu signifikansi variabel sistem rekrutmen sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa sistem rekrutmen menjadi faktor yang mempengaruhi munculnya niat karyawan meninggalkan pekerjaan. Karena sistem rekrutmen yang tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki calon pelamar akan meningkatkan beban kerja bagi rekan kerja yang lain karena harus membantu pekerjaan karyawan tersebut, sehingga dapat memberikan dampak kelelahan dan dampak negatif lainnya sehingga mempengaruhi niat karyawan meninggalkan perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Vannes (2024) dengan penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Sistem Rekrutmen, Pengalaman Kerja, dan Komitmen Karyawan terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Duo Mas Makmurindo" dengan hasil penelitian yang menjelaskan bahwa sistem rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karena sistem rekrutmen yang tidak berjalan secara optimal dapat mempengaruhi kualitas

sumber daya manusia serta berdampak pada meningkatnya niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Pengaruh *Virtual Try On*, *Online Customer Review* dan *Online Customer Rating* terhadap Keputusan Pembelian Maybelline di Pekanbaru

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa K3, Promosi Jabatan dan Sistem Rekrutmen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention karyawan pabrik PKS. PT.Murini Samsa, Kab.Bengkalis. hasil uji f menunjukkan nilai f hitung sebesar 27,415 dan f tabel 2,69 dan signifikan sebesar 0,000. Maka nilai f hitung > f tabel yaitu 27,415 > 2,69. Selain itu, nilai signifikan menunjukkan 0,000 < 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa apanila penerapan k3 tidak optimal, peluang promosi yang terbatas, dan sistem rekrutmen yang tidak berdasarkan kompetensi secara bersama sama dapat mempengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan menyebabkan tingkat turnover meningkat. Namun pada penelitian sebelumnya umumnya hanya membahas masing masing variabel terhadap turnover intention secara terpisah. Belum terdapat penelitian sebelumnya yang mengkaji ketiga variabel dependen secara bersama sama mempengaruhi turnover intention, sehingga didapatkan gap dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan pabrik PKS PT.Murini Samsam, Kab.Bengkalis, Promosi Jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan pabrik PKS PT.Murini Samsam, Kab.Bengkalis, Sistem Rekrutmen berpengaruh terhadap turnover intention karyawan pabrik PKS PT.Murini Samsam, Kab.Bengkalis. K3, Promosi Jabatan dan Sistem Rekrutmen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention karyawan pabrik PKS PT.Murini Samsam, Kab.Bengkalis.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2017). *Armstrong, M., & Taylor, S.(2017). Armstrong's handbook of human resource management practice (14. 2017, 2021.*
- Dessler, G. (2018). *Dessler, G. (2018). Recruitment innovation in digital organizations. International Journal of HR Innovation, 3(2), 33–47. 3, 2018.*
- Goetsch, D. (2019). *Goetsch, D. (2019). Total quality management for modern enterprises. Journal of Quality & Management, 10(4), 122–140. 10, 2019.*
- Johari, Tan, Z. (2023). *Johari, J., Tan, F. Y., & Zulkarnan, Z. I. (2023) organizational practices and employee turnover intention: Evidence from southeast asia. management research review, 46(4), 567-585. 2023.*
- Mobley, W. H. (2019). *Mobley, W. H. (2019). Employee turnover: Causes, consequences, and control. Reading, MA: Addison-Wesley. 15, 2019.*
- Noe, et al. (2019). *Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright P. M. (2019) Fundamentals of human resource management (9. 2021.*
- Pardosi, Y. J. A. P., Rangkuti, D. A., Ginting, E. putri L., Nababan, K. V., & Ginting, B. B. (2023). Pengaruh Promosi Jabatan, Kompensasi Finansial Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Karyawan Ptpn Iii. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(2), 1272–1380. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i2.3162>
- Safitri, I. W. (2018). *Pengaruh Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator (Studi pada*

<http://repository.ub.ac.id/162648/>

- Tarwaka. (2020). *Tarwaka (2020) Kesehatan keselamatan kerja: Manajemen dan implementasi K3 ditempat kerja*. Surakarta: Harapan press. 2020.
- Torrington, D., Hall, L., Taylor, S.,& Atkinson, C. (2020). *Torrington, D., Hall, L., Taylor, S.,& Atkinson, C.(2020). Human Resource management (11. 2020, 2021.*
- Vannes, V. (2024). *Pengaruh Penggunaan Sistem Rekrutmen SDM , Pengalaman Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Turnover Intention Pada PT . Duo Mas Makmurindo. 2, 1-15.*