

## ABSTRAK

Nama : Ema Purnama Sari  
Program Studi : Manajemen  
Judul : Pengaruh *Job Insecurity*, *Organizational Culture* Dan *Job Satisfaction* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *Job Insecurity*, *Organizational Culture* dan *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan. *Turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, yang dapat berdampak negative terhadap kinerja dan stabilitas perusahaan. *Job Insecurity* atau ketidakpastian pekerjaan sering kali menyebabkan kecemasan dan stress di kalangan karyawan, yang berpotensi meningkatkan niat untuk keluar dari perusahaan. *Organizational culture* (budaya organisasi) yang kuat dan positif serta *Job satisfaction* (kepuasan kerja) yang tinggi diyakini dapat mengurangi *turnover intention*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan cara membagikan kuesioner kepada 90 orang responden dengan menggunakan metode sampel *Accidental*. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji hubungan antara *job insecurity*, *organizational culture*, *job satisfaction* dan *turnover intention*. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa *Job insecurity* dan *Organizational culture* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention*, yang berarti semakin aman karyawan dan semakin baik budaya organisasi maka semakin rendah niat karyawan untuk keluar. Sebaliknya *Job satisfaction* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention*, yang berarti faktor kepuasan kerja tidak secara langsung mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Implikasi manajerial dari temuan ini menunjukkan pentingnya manajemen dalam mengurangi *job insecurity*, memperkuat *organizational culture*, dan meningkatkan *job satisfaction* untuk menurunkan *turnover intention*. Manajemen PT Bank Sumut Kantor Pusat diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan mendukung, serta menyediakan program pengembangan karyawan yang berfokus pada kesejahteraan dan pengakuan terhadap kontribusi karyawan. Selain itu, temuan ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor lain mungkin perlu dipertimbangkan dalam upaya meningkatkan retensi karyawan.

Keywords : *Job Insecurity*, *Organizational Culture*, *Job Satisfaction*, *Turnover Intention*.

## **ABSTRACT**

*Name : Ema Purnama Sari  
Study Program : Manajemen  
Title : The Influence of Job Insecurity, Organizational Culture and Job Satisfaction on Employee Turnover Intention at PT. Medan Central Sumut Bank*

*The purpose of this study is to analyze the influence of Job Insecurity, Organizational Culture and Job Satisfaction on Employee Turnover Intention at PT. Bank of North Sumatra Medan Head Office. Turnover intention is the employee's desire to leave the company, which can have a negative impact on the company's performance and stability. Job insecurity or job uncertainty often causes anxiety and stress among employees, which has the potential to increase the intention to leave the company. A strong and positive organizational culture and high job satisfaction are believed to reduce turnover intention. This study uses a quantitative method by distributing questionnaires to 90 respondents using the Accidental sample method. The data analysis method in this study uses multiple linear regression analysis to test the relationship between job insecurity, organizational culture, job satisfaction and turnover intention. The results of the study partially show that Job insecurity and organizational culture have a negative and significant effect on turnover intention, which means that the safer the employee and the better the organizational culture, the lower the employee's intention to leave. On the other satisfaction does not have a significant effect on turnover intention, which means that the job satisfaction factor does not directly affect the employee's desire to leave the company. The managerial implications of these findings show the importance of management in reducing job insecurity, strengthening organizational culture, and increasing job satisfaction to reduce turnover intention. The management of PT Bank Sumut Head Office is expected to create a stable and supportive work environment, as well as provide employee development programs that focus on well-being and recognition of employee contributions, In addition, these findings indicate that other factors may need to be considered in an effort to improve employee retention.*

*Keywords : Job Insecurity, Organizational Culture, Job Satisfaction, Turnover Intention.*