

## ABSTRAK

Penelitian ini berawal dari ditemukan banyaknya karyawan yang mengundurkan diri disebabkan oleh ketidakamanan kerja yang kurang aman, kepuasan kerja yang kurang puas dan komitmen organisasi yang kurang baik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention* karyawan, pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan, komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan dan pengaruh ketidakamanan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Sentral Wahana Artha.

Penelitian ini menggunakan teknik sampel nonprobabilitas, sampel dalam penelitian ini berjumlah 123 responden diperoleh dari populasi berjumlah 180 karyawan bagian *security* dengan menggunakan tabel *krejcie* dan *morgan*. Skala yang digunakan adalah skala *likert* dengan instrument penelitian berupa kuesioner. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketidakamanan pada PT. Sentral Wahana Artha secara keseluruhan termasuk pada kategori kurang aman, kepuasan kerja pada PT. Sentral Wahana Artha secara keseluruhan termasuk pada kategori kurang puas, kemudian komitmen organisasi pada PT. Sentral Wahana Artha secara keseluruhan termasuk pada kategori kurang baik, dan *turnover intention* karyawan pada PT. Sentral Wahana Artha secara keseluruhan termasuk dalam kategori tinggi. Ketidakamanan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan dan parsial karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Secara simultan pengaruhnya sebesar 53,2% dan sisanya 46,8% dipengaruhi oleh variabel lain. Sedangkan secara parsial pengaruh ketidakamanan kerja sebesar 6,5%, pengaruh kepuasan kerja sebesar 15%, dan pengaruh komitmen organisasi sebesar 31,7%.

**Kata kunci : Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan *Turnover Intention***

## **ABSTRACT**

*This research starts from the number of employees who resign because of unsafe job insecurity, unsatisfactory job satisfaction, and poor organizational commitment. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of job insecurity on employee turnover intentions, the effect of job satisfaction on employee turnover intentions, organizational commitment to employee turnover intentions, and the effect of insecurity, job satisfaction, and organizational commitment to employee turnover. the intention at PT. Sentral Wahana Artha.*

*This study uses non-probability sampling techniques, the sample in this study amounted to 123 respondents obtained from a population of 180 employees in the security section using Krejcie and Morgan tables. The scale used is the Likert scale with a research instrument in the form of a questionnaire. This research uses descriptive and verification methods.*

*The results of this study indicate that the insecurity at PT. Sentral Wahana Artha as a whole is included in the unsafe category, job satisfaction at PT. Sentral Wahana Artha as a whole is in the less satisfied category, so the organizational commitment to PT. Sentral Wahana Artha as a whole is in the unfavorable category and the intention of employee turnover at PT. Sentral Wahana Artha as a whole is included in the high category. Employee insecurity, job satisfaction, and organizational commitment simultaneously and partially have a positive and significant effect on employee turnover intentions. Simultaneously, the effect is 53.2% and the remaining 46.8% is influenced by other variables. While partially the effect of job insecurity is 6.5%, job satisfaction is 15%, and organizational commitment is 31.7%.*

**Keywords : Job Insecurity, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention**