

ABSTRAK

Eli Ermawati (1199240050): PENGARUH *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN PRODUKSI LANGSUNG DIVISI *SPINNING* PT NATATEX PRIMA KAB. SUMEDANG

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara parsial dan simultan dari *Organizational Commitment* dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*. Metode penelitian ini menggunakan model deskriptif pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan produksi langsung divisi *spinning* PT Natatex Prima yang berjumlah 228 orang dan pengambilan sampel menggunakan rumus Yamane dengan nilai presisi $d^2 = 0.1$ (10%) sampel yang didapat adalah 70 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* dengan teknik *sampling simple random sampling*. Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dengan skala *likert*. Teknik analisis data menggunakan analisis deskripsi, uji instrumen, uji regresi linier berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi dengan nilai alpha 0.05. Seluruh proses pengujian menggunakan alat statistik SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Organizational Commitment* secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6.583 > 1.668$, nilai koefisien $\beta_1 = -0,369$, nilai signifikansinya $0.000 < 0.05$. *Job Insecurity* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2.239 > 1.668$, nilai koefisien $\beta_1 = 0,233$, nilai signifikansinya $0.028 < 0.05$. *Organizational Commitment* dan *Job Insecurity* berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap *Turnover Intention* terbukti dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $23.350 > 3.13$, dan nilai signifikansinya $0.000 < 0.05$. Dalam penelitian ini *Organizational Commitment* dan *Job Insecurity* dapat mempengaruhi *Turnover Intention* sebesar 41,1%.