

ABSTRAK

Wina Zahara Latief (1209240219): Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi pada PT Yunianti Consulting Indonesia)

Dalam era globalisasi, persaingan bisnis yang ketat menuntut perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia (SDM) secara optimal, dengan fokus pada kualitas, kreativitas, dan keahlian karyawan. Manajemen SDM yang efektif sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Namun, perusahaan sering menghadapi tantangan kesenjangan antara harapan dan realitas, yang dapat menyebabkan *turnover* karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji: 1) pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Yunianti Consulting Indonesia, 2) pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan PT Yunianti Consulting Indonesia, 3) pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan PT Yunianti Consulting Indonesia, 4) pengaruh secara simultan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan PT Yunianti Consulting Indonesia.

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 40 karyawan sebagai responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Pengujian hipotesis menggunakan uji analisis regresi linear berganda, uji parsial (T), dan uji simultan (F).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* terbukti dengan menghasilkan $t_{hitung} (|-2,909| > 2,028)$ dengan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$. Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* terbukti dengan menghasilkan $t_{hitung} (|-3,319| > 2,028)$ dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. *Job insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* terbukti dengan menghasilkan $t_{hitung} (5,598 > 2,028)$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *job insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* terbukti dengan menghasilkan $f_{hitung} (22,436 > 2,87)$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, *Job Insecurity*, *Turnover Intention*