

ABSTRACT

Faridatus Shalehah, 150211100012, The Influence of Job Insecurity and Commitment Organizational on Turnover Intention (Study on Employees of PR Pangestu Jaya Pamekasan). Under the guidance of Helmi Buyung Aulia Safrizal, ST.,SE.,MMT and Purnamawati, SE.,MSi.

Turnover intention is the desire of employees to leave the company. Turnover intention can be minimized if the company is able to give attention to the organizational commitment and the level of perceived job insecurity employees. The purpose of this study was to determine the effect organizational on PR Pangestu Jaya Pamekasan. The sampling method using probability sampling approach, whereas the method of sampling refers to Slovin approach and the number of employees who qualify as a sample of 56 employees. Analysis tools using multiple linear regression techniques. The analysis shows that the job insecurity has a positive and significant effect on turnover intention while organizational commitment has a significant negative effect on turnover intention. The company should always consider the level of organizational commitment and job insecurity felt by employees. It is intended that employees have a sense of security and do not have thoughts related to their desire to leave the company.

Keywords: *job insecurity, organizational commitment, turnover intention.*

ABSTRAK

Faridatus Shalehah, 150211100012. Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Keluar (Studi pada karyawan PR Pangestu Jaya Pamekasan. Dibawah bimbingan Helmi Buyung Aulia Safrizal, ST.,SE.,MMT dan Purnamawati, SE.,MSi.

Keinginan keluar merupakan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Turnover intention dapat diminimalkan apabila perusahaan mampu memberikan perhatian terhadap tingkat ketidakamanan kerja maupun komitmen organisasi yang dirasakan karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh ketidakamanan kerja dan komitmen organisasi terhadap keinginan keluar pada karyawan PR Pangestu Jaya Pamekasan. Metode pengumpulan sampel menggunakan pendekatan *probability sampling*, sedangkan metode penentuan sampel mengacu pada pendekatan *slovin* dan jumlah karyawan yang memenuhi syarat sebagai sampel sebanyak 56 karyawan. Alat analisis menggunakan teknik regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan keluar, sedangkan komitmen organisasi berpengaruh negative dan signifikan terhadap keinginan keluar. Pihak perusahaan harus selalu memerhatikan tingkat ketidakamanan kerja dan komitmen organisasi yang dirasakan oleh karyawan. Hal ini bertujuan agar karyawan memiliki rasa aman dan tidak memiliki pemikiran terkait keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan.

Kata Kunci: ketidakamanan kerja, komitmen organisasi, keinginan keluar