

ABSTRAK

Turnover intention merupakan salah satu permasalahan penting dalam manajemen sumber daya manusia karena dapat berdampak pada meningkatnya biaya operasional dan menurunnya produktivitas perusahaan. Fenomena meningkatnya tingkat turnover di PT Bima Golden Powerindo menunjukkan adanya masalah yang berkaitan dengan motivasi kerja, *job insecurity*, dan budaya organisasi yang dirasakan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, *job insecurity*, dan budaya organisasi terhadap *turnover intention* karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian survei eksplanatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode total sampling dengan jumlah responden sebanyak 31 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Sig. 0,317 > 0,05). *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Sig. 0,023 < 0,05), sedangkan budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Sig. 0,046 < 0,05). Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Sig. 0,000 < 0,05) dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,572. *Job insecurity* dan budaya organisasi merupakan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan rasa aman kerja serta memperkuat budaya organisasi guna menekan tingkat turnover intention karyawan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, *Job Insecurity*, Budaya Organisasi, *Turnover Intention*

ABSTRACT

Turnover intention is one of the critical issues in human resource management as it can lead to increased operational costs and decreased organizational productivity. The rising turnover rate at PT Bima Golden Powerindo indicates problems related to work motivation, job insecurity, and organizational culture as perceived by employees. This study aims to analyze the effect of work motivation, job insecurity, and organizational culture on employees' turnover intention. This study employs a quantitative approach with an explanatory survey design. The sampling technique used is total sampling, with a total of 31 employees as respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The results show that partially, work motivation does not have a significant effect on turnover intention (Sig. 0.317 > 0.05). Job insecurity has a positive and significant effect on turnover intention (Sig. 0.023 < 0.05), while organizational culture has a negative and significant effect on turnover intention (Sig. 0.046 < 0.05). Simultaneously, the three variables have a significant effect on turnover intention (Sig. 0.000 < 0.05) with a coefficient of determination (R^2) of 0.572. It can be concluded that job insecurity and organizational culture are significant factors influencing turnover intention, while work motivation does not have a significant effect. Therefore, the company is recommended to enhance job security and strengthen organizational culture in order to reduce employees' turnover intention.

Keywords: *Work Motivation, Job Insecurity, Organizational Culture, Turnover Intention*