

RINGKASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasional sebagai *antecedent* terhadap keinginan keluar, serta peran keamanan kerja sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara budaya organisasional dan keinginan keluar. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menguji implikasi dari keinginan keluar terhadap kinerja karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 353 responden, yang terdiri dari awak kabin dari empat perusahaan maskapai penerbangan swasta berjadwal di Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian *explanatory research*. Teknik pengambilan sampel dilakukan melalui *Stratified Random Sampling* dengan pendekatan *proporsional sampling*, untuk memastikan keterwakilan responden dari masing-masing perusahaan. Analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) versi 4. Proses generalisasi hasil penelitian dilakukan secara hati-hati, mengingat keterbatasan cakupan sampel dan potensi keberadaan variabel luar yang tidak diikutsertakan dalam model penelitian. Hasil pengujian menunjukkan bahwa budaya organisasional berpengaruh negatif terhadap keinginan keluar, keamanan kerja memperkuat hubungan antara budaya organisasional dan keinginan keluar, serta keinginan keluar berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Temuan utama dari penelitian ini adalah bahwa keamanan kerja terbukti berperan sebagai variabel *quasi moderasi* dalam hubungan antara budaya organisasional terhadap keinginan keluar.

Kata Kunci: Keinginan Keluar, Budaya Organisasional, Keamanan Kerja, Kinerja Karyawan.

SUMMARY

This study aims to determine and analyze the effect of organizational culture as an antecedent to turnover intention, as well as the role of job security as a moderating variable in the relationship between organizational culture and turnover intention. In addition, this study also aims to examine the implications of turnover intention on employee performance. The sample size in this study was 353 respondents, consisting of cabin crew from four private scheduled airline companies in Indonesia. This research uses quantitative method with explanatory research type. The sampling technique was carried out through Stratified Random Sampling with a proportional sampling approach, to ensure the representation of respondents from each company. Data analysis was carried out using Structural Equation Modeling (SEM) with the Partial Least Square (PLS) version 4 approach. The process of generalizing the research results is carried out carefully, given the limited sample coverage and the potential existence of external variables that are not included in the research model. The test results show that organizational culture negatively affects turnover intention, job security strengthens the relationship between organizational culture and turnover intention, and intention turnover negatively affects employee performance. The main finding of this study is that job security is shown to act as a quasi-moderating variable in the relationship between organizational culture and turnover intention.

Keywords: turnover intention organizational culture, job security, employee performance.