

## **ABSTRACT**

*This study aims to test the influence of career development, compensation and work environment on turnover intention at PT. Yakult Indonesia Persada. This study uses a saturated sample derived from the Department of Marketing Communication & Commercial (MCC). Career development is a formal approach taken by the organization to ensure that people with appropriate qualifications and experience are available at the time of need, compensation is defined as a form of reward given to employees as a reward for the contribution they provide to the organization. The working environment is a factor factors outside the physical as well as non-physical in an organization and turnover intention that refers to individual evaluation results to maintain a sustained relationship with the organization and have not been shown for certain to leave the organization. Data were collected through questionnaires.*

*The results of research using multiple linear regression analysis and coefficient of determination indicate that career development, compensation and work environment have significant influence to turnover intention variable. Based on T-test mentions partially or individually career development (X1), Work environment (X2) and compensation (X3) have significant influence on turnover intention (Y). The F-test mentions that simultaneously or jointly career development (X1), Work environment (X2) and compensation (X3) has a significant influence on turnover intention (Y) of 25.5%. It is expected that the company is able to pay attention to the factors and impacts of career development, work environment and compensation to reduce the impact of employee turnover intention.*

**Keywords:** career development, work environment, compensation, work environment, turnover intention



## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pengembangan karir, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Yakult Indonesia Persada. Penelitian ini menggunakan sample jenuh yang berasal dari Departemen Marketing Communication & Commercial (MCC). Pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat yang dibutuhkan, kompensasi didefinisikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi, Lingkungan kerja ialah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non-fisik dalam suatu organisasi dan *turnover intention* yaitu mengacu kepada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan organisasi dan belum ditunjukkan secara pasti untuk meninggalkan organisasi. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner.

Hasil penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda dan koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir, kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel turnover intention. Berdasarkan T-test menyebutkan secara parsial atau individual pengembangan karir (X1), Lingkungan kerja (X2) dan kompensasi (X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention (Y). F-test menyebutkan bahwa secara simultan atau bersama-sama pengembangan karir (X1), Lingkungan kerja (X2) dan kompensasi (X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y) sebesar 25,5 %. Diharapkan perusahaan mampu memperhatikan faktor dan dampak dari pengembangan karir, lingkungan kerja dan kompensasi untuk mengurangi dampak turnover intention karyawan.

Kata kunci : pengembangan karir, lingkungan kerja, kompensasi, lingkungan kerja, *turnover intention*

