

ABSTRACT

This study aims to determine, develop and test the influence of organizational culture factors, career development, work environment on turnover intention of PT XYZ employees, in answering the management dilemma faced by PT XYZ, namely the increase in employee turnover intention from 2014 2017 with an average of 6.88% per year. The type of research used is descriptive with a quantitative approach, through multiple linear regression analysis with IBM SPSS Version 17 program as a data processing tool. The research sample set was 148 respondents based on Slovin formula, from a total population of 234 employees, outside the directors' position.

The results of this study prove that the condition of employee turnover intention has increased every year as the initial guess of the researcher, and for the results of Simultaneous Statistical Test (Test F) organizational culture variables (X1), career development (X2) and work environment (X3) together- The same is stated to have a negative and significant influence on the variable turnover intention (Y). Thus the management of PT XYZ is advised to be able to immediately improve the conditions that occur by predicting an employee's intention to leave.

Keywords:

Organizational Culture, Career Development, Work Environment, and Turnover Intention



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, mengembangkan dan menguji Pengaruh faktor Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan PT XYZ, dalam menjawab dilema manajemen yang dihadapi pada PT XYZ, yakni meningkatnya *turnover intention* karyawan dari tahun 2014 s.d. 2017 dengan rata-rata sebesar 6.88% per tahun. Jenis penelitian yang dipergunakan adalah Deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, melalui analisa Regresi Linier Berganda dengan program IBM SPSS Versi 17 sebagai alat pengolahan data. Sampel penelitian yang ditetapkan adalah 148 responden berdasarkan rumus slovin, dari total populasi sebesar 234 orang karyawan, diluar jabatan direksi.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kondisi *turnover intention* karyawan telah mengalami peningkatan setiap tahunnya sebagai dugaan awal peneliti, dan untuk hasil Uji Statistik Simultan (Uji *F*) variabel budaya organisasi (X_1), pengembangan karir (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara bersama-sama dinyatakan memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention* (Y). Dengan demikian manajemen PT XYZ disarankan agar dapat segera memperbaiki kondisi yang terjadi dengan memprediksi indikasi niat keluar seseorang karyawan.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Kata kunci:

Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Lingkungan kerja, dan *Turnover Intention*