ABSTRAK

Perusahaan yang memiliki kinerja yang baik berdiri diatas sumber daya yang mumpuni, salah satu sumber daya yang menopangnya itu adalah sumber daya manusia. Kedudukan sumber daya manusia sangatlah penting dalam perusahaan bukan hanya sebagai penggerak kegiatan perusahaan tapi juga sebagai penentu kemana arah perusahaan itu sendiri, akan terus maju dan selalu bertahan dalam segala kondisi usaha dan pasar atau malah sebaliknya, kalah dalam persaingan dan harus tutup usaha. Selain itu, hal terpenting yang dilakukan oleh perusahaan adalah bagaimana karyawan dapat menerapkan budaya organisasi sehingga karyawan memiliki keterikatan kepada perusahaan.

Penelitian ini dilakukan di PT. INTI (Persero) Bandung dengan menggunakan budaya organisasi dan *employee engagement* sebagai variabel independen dan *turnover intention* sebagai variabel dependen. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi dan *employee engagement* terhadap *turnover intention.* Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dan kausal. Analisis data yang menggunakan analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis parsial (uji T) dan koefisien determinan (uji R^2).

Berdasarkan hasil kuisioner dengan 83 responden, penilaian karyawan terhadap budaya organisasi termasuk katagori kuat begitu pula dengan *employee engagement* yang termasuk katagori tinggi. Dan penilaian karyawan terhadap *turnover intention* termasuk dalam katagori tinggi. Pada hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* t_{hitung} (1,330) < t_{tabel} (1,998). Sedangkan *employee engagement* secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap *turnover intention* dengan nilai t_{hitung} (3,016) > t_{tabel} (1,998). Pada hasil uji koefisien determinasi (uji R^2) diperoleh 0,99. Hal ini menunjukan budaya organisasi dan *employee engagement* berpengaruh terhadap *turnover intention* sebesar 9,9% dan sisanya 90,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, *Employee Engagement*, *Turnover Intention*