

ABSTRAK

Di era revolusi 4.0 persaingan global yang semakin ketat, setiap organisasi bisnis dituntut untuk meningkatkan keunggulan dalam memenangkan persaingan. Suatu organisasi dituntut lebih unggul dibanding kompetitornya. PT XYZ adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang industri manufaktur. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dalam kurun waktu 4 bulan terjadi tingkat *turnover* karyawan yang sangat tinggi. Tingkat *turnover* dalam kurun waktu 3 tahun terakhir melebihi rata-rata batas aman untuk perputaran karyawan. Tingkat *turnover* berada diatas 10%. Dimana pada tahun 2019 tingkat *turnover* yang terjadi sebesar 49%, lalu pada tahun 2020 menurun sebesar 14% dan terjadi lagi pada tahun 2021 mengalami kenaikan dengan persentase sebesar 37%. Perusahaan harus memahami apa yang menjadi penyebab terjadinya *turnover*. Peran pengelolaan SDM diperusahaan sangat diperlukan perusahaan untuk mengatasi fenomena tersebut. Dari hasil wawancara yang dilakukan terdapat 2 faktor yang dapat disimpulkan yaitu pada Perkembangan Karir dan Budaya organisasi yang diterapkan perusahaan. Serta karyawan masih belum merasakan kepuasan saat mereka bekerja di perusahaan.

Data dalam penelitian ini diperoleh dengan cara wawancara dan penyebaran data kuesioner kepada 140 responden yang merupakan pegawai PT XYZ Bandung. Data yang telah diolah dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif, outer model, dan inner model dengan menggunakan aplikasi Smart PLS-3. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengembangan karir yang ada di karyawan PT XYZ, mengetahui bagaimana budaya organisasi yang diterapkan perusahaan dan ada pada karyawan PT XYZ, serta kepuasan kerja karyawan di PT XYZ, mengetahui *turnover intention* yang terjadi di PT XYZ, serta mengetahui seberapa pengaruh dari pengembangan karir, budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap *turnover intention* di PT XYZ.

Berdasarkan dari analisis deskriptif, didapatkan bahwa variabel pengembangan karir berada dalam kategori baik, budaya organisasi dalam kategori kuat, kepuasan kerja dalam kategori cukup tinggi, dan *turnover intention* dalam kategori tinggi. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis, didapatkan hasil bahwa secara parsial bahwa pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Koefisien determinasi menggunakan R^2 menunjukkan adanya pengaruh sebesar 90,2 % pengembangan karir dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, lalu pengaruh sebesar 42% pengembangan karir dan budaya organisasi terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, *Turnover Intention*