ABSTRAK

Tingginya *turnover* intention menjadi salah satu tantangan serius dalam pengelolaan sumber daya manusia, terutama di sektor pelayanan kesehatan seperti apotek. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, keamanan kerja, dan insentif kerja terhadap *turnover* intention pegawai Apotek K-24 se-Bandung Raya. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei, menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data yang disebarkan kepada 146 responden. Teknik analisis yang digunakan meliputi analisis korelasi Pearson, regresi berganda, uji simultan (F), uji parsial (t), serta uji determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, keamanan kerja, dan insentif kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* intention. Variabel keamanan kerja memberikan pengaruh paling kuat, diikuti oleh insentif kerja dan budaya organisasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa persepsi negatif terhadap keamanan dan insentif kerja dapat meningkatkan kecenderungan pegawai untuk berpindah kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan pembenahan pada aspek budaya kerja, sistem keamanan, serta strategi pemberian insentif yang lebih kompetitif untuk menurunkan *turnover* intention. Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam manajemen SDM, khususnya dalam meningkatkan retensi pegawai di sektor farmasi.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Keamanan Kerja, Insentif Kerja, *Turnover* Intention, Apotek K-24.

ABSTRACT

High turnover intention presents a serious challenge in human resource management, particularly in healthcare service sectors such as pharmacies. This study aims to analyze the influence of organizational culture, job security, and work incentives on the turnover intention of employees at Apotek K-24 throughout the Greater Bandung area. A quantitative research method was employed using a survey approach, with questionnaires distributed to 146 respondents. The data analysis techniques included Pearson correlation, multiple regression, simultaneous F-tests, partial t-tests, and the coefficient of determination. The results show that organizational culture, job security, and work incentives have a positive and significant effect on turnover intention, both partially and simultaneously. Job security was found to have the strongest influence, followed by work incentives and organizational culture. These findings suggest that negative perceptions of job security and inadequate incentives increase employees' intentions to leave. Therefore, the company should improve aspects of organizational culture, implement better workplace security systems, and develop more competitive incentive strategies to reduce turnover intention. This research offers both theoretical and practical contributions to human resource management, especially in enhancing employee retention within the pharmaceutical industry.

Keywords: Organizational Culture, Job Security, Work Incentives, Turnover Intention, Apotek K-24.