

**ABSTRAK**

*Hirzan Syaharinda Ajie, 111611133030, Pengaruh Tipe Organizational Culture Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Private Sector, Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga Surabaya, Indonesia, 2019.*

xvii + 64 halaman, 14 lampiran.

*Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara tipe organizational culture terhadap turnover intention pada karyawan private sector. Turnover intention sendiri memiliki definisi sebagai pertimbangan secara sadar dan dengan kesengajaan untuk meninggalkan organisasi (Tett & Meyer, 1993). Cameron & Quinn (2006) mendefinisikan organizational culture sebagai nilai-nilai yang dianut untuk diberikan, yang mendasari asumsi, harapan, memori kolektif, dan definisi yang hadir dalam organisasi. Tipe organizational culture terbagi menjadi 4. Yaitu, clan culture, adhocracy culture, market culture, dan hierarchy culture.*

*Penelitian ini dilakukan pada 124 karyawan private sector yang telah bekerja selama lebih dari 6 bulan di instansi saat ini. Data diperoleh menggunakan metode survey yang menggunakan alat ukur OCAI dari Cameron & Quinn (2006) yang sudah melalui proses translasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Dwijati (2017), terdiri dari 24 aitem dan alat ukur Skala Turnover Intention konsep dari Mobley dkk. (1979) yang sudah melalui proses translasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Dwijati (2017), terdiri dari 3 aitem. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda secara parsial. Penelitian ini membuktikan bahwa adhocracy dan hierarchy culture berpengaruh signifikan negatif pada turnover intention, market culture berpengaruh signifikan positif pada turnover intention, dan clan culture tidak berpengaruh secara signifikan pada turnover intention dalam konteks karyawan private sector.*

**Kata kunci:** Organizational Culture, Turnover Intention

Daftar Pustaka, (1979 - 2019)

**ABSTRACT**

*Hirzan Syaharinda Ajie, 111611133030, The Effect of Organizational Culture Types on Turnover Intention: Private Sector Workers, Undergraduate Thesis, Faculty of Psychology Universitas Airlangga Surabaya, Indonesia, 2019.*

xvii + 64 pages, 14 appendix.

*The aim of this study is to determine effect of organizational culture types on turnover intention on private sector workers. Definition of turnover intention is deliberate and conscious consideration for leaving the organization (Tett & Meyer, 1993). Cameron & Quinn (2006) define organizational culture as value that are held for granted, which underlie assumptions, expectations, collective memory, and definitions present in the organization. There are 4 organizational culture types such as clan culture, adhocracy culture, market culture, and hierarchy culture.*

*This research was conducted on 124 private sector workers that has worked for more than 6 months in the current organization. Data was collected using survey method which consists of 24 survey item of OCAI scale from Cameron & Quinn (2006), translated to Indonesian by Dwijati (2017), and 3 survey item of turnover intention scale concept from Mobley, et al (1979), translate to Indonesian by Dwijati (2017). Data analysed using multiple linear regression, partially. This study proves that adhocracy and hierarchy culture significantly negative affect turnover intention, market culture significantly positive affect turnover intention, and clan culture did not affect turnover intention significantly.*

**Keyword:** Organizational Culture, Turnover Intention

References, (1979 - 2019)