

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Manajemen Talenta dan Pengembangan Karyawan terhadap Keinginan Keluar Kerja baik secara parsial maupun simultan pada PT Bio Farma (Persero). Metode yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dan verifikatif dengan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 94 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda, korelasi berganda dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Manajemen Talenta dan Pengembangan Karyawan terhadap Keinginan Untuk Keluar pada PT Bio Farma (Persero) dapat dikatakan kurang baik. Manajemen talenta dan Pengembangan Karyawan memberi pengaruh kuat terhadap Keinginan Untuk Keluar yaitu sebesar 47,65%. Selain itu pengujian secara simultan terhadap variabel Manajemen Talenta dan Pengembangan Karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Keinginan Untuk Keluar dengan pengaruh R square 47,65%. Perbandingan pengaruh terbesar adalah variabel Manajemen Talenta yaitu 28,13%. Sedangkan variabel Pengembangan Karyawan sebesar 19,52%, dan sisanya 52,39% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.

**Kata kunci : Manajemen Talenta, Pengembangan Karyawan, dan Keinginan Keluar Kerja**

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of Talent management and employee development on turnover intention either partially or simultaneously at the PT Bio Farma (Persero). The method used is descriptive and verification research methods with the number of samples in this study is 97 respondents. Data collection techniques used were observation, interviews, and questionnaires. The analytical method used is multiple linear regression, multiple correlation and coefficient of determination.*

*The results showed that the Talent Management and Employee Development on Turnover Intention at PT Bio Farma (Persero) could be said to be less good. Talent Management and Employee Development have a strong influence on Turnover Intention that is equal to 47.65%. In addition, simultaneous testing of the talent management & employee development variables has a positive and significant effect on turnover intention with the influence of R square 41.9%. The biggest influence comparison is the talent management variable, which is 28.13%. While the employee development variable is 19.52%, and the remaining 52.39% is influenced by variables not examined.*

*Keyword; Talent Management, Employee Development, and Turnover Intention*