

ABSTRAK

Keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan bisnisnya tidak terlepas dari tingkat konsentrasi yang tinggi dari semua anggota organisasi untuk bersama-sama mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja perusahaan akan terganggu apabila manajemen disibukkan dengan keluar masuknya karyawan (*turnover*).

Proses *turnover* pada dasarnya diawali oleh suatu kondisi yang disebut *turnover intention* atau keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan adalah kepuasan kerja. Keinginan untuk pindah dapat pula dikarenakan karyawan tidak memiliki komitmen terhadap organisasi. Kepuasan kerja dan komitmen organisasional yang dimiliki karyawan dapat tercipta karena praktik-praktik manajemen sumber daya manusia yang ada di perusahaan berjalan dengan baik.

Objek studi pada penelitian ini adalah PT. Tekad Mandiri Citra yang memiliki *turnover* karyawan yang cukup tinggi. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan melakukan survey kepada karyawan. Skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala Likert dan pengolahan data statistik menggunakan PLS (Partial Least Square).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan praktik manajemen sumber daya manusia terhadap *turnover intention*, baik berpengaruh langsung maupun menggunakan kepuasan kerja dan komitmen organisasional sebagai variabel intervening.

Keywords: praktik manajemen sumber daya manusia, kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan *turnover intention*.

ABSTRACT

The success of a company in running the business can not be separated from the high level of concentration from all members of the organization to work together to achieve company goals. The company's performance will be impaired when management preoccupied with employee turnover.

Turnover process is basically preceded by a condition called employee turnover intention or desire to leave the company. One of the factors that may affect turnover intention of employees is job satisfaction. The desire to move may also be due to the employee does not have a commitment to the organization. Job satisfaction and organizational commitment can be created by the practices of human resource management in the company run well.

The object of study in this research is PT. Tekad Mandri Citra which has a fairly high employee turnover. The method used is quantitative with conducting a survey to employees. The scale used in this study using a Likert scale and statistical data processing using the PLS (Partial Least Square).

The results showed that there was a significant effect of human resource management practices on turnover intention, either directly or using influence job satisfaction and organizational commitment as an intervening variable.

Keywords: human resource management practices, job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention.