

INTISARI

Manajemen sumber daya manusia dan komitmen afektif berperan penting bagi perusahaan karena keduanya merupakan faktor yang dapat membantu produktivitas karyawan untuk berkontribusi optimal bagi perusahaan. Sebaliknya, intensi karyawan untuk meninggalkan perusahaan (intensi keluar) berperan negatif bagi perusahaan karena merupakan faktor yang dapat mengakibatkan terjadinya perputaran karyawan sehingga dapat menjadi masalah dalam kegiatan bisnis perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh persepsi praktik manajemen sumber daya manusia terhadap intensi keluar melalui komitmen afektif sebagai variabel pemediasi studi pada karyawan *grade* D dan E di PT Kaltim Prima Coal. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survei terhadap 60 orang karyawan pada *grade* D dan E di PT Kaltim Prima Coal. Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel manajemen sumber daya manusia berpengaruh negatif terhadap intensi keluar. Komitmen afektif memediasi penuh pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap intensi keluar.

Kata kunci: intensi keluar, komitmen afektif, manajemen sumber daya manusia.

ABSTRACT

Human resource management and affective commitment play an important role for the company because both are factors that can help employees' productivity to contribute optimally to the company. On the other hand, employees' intention to leave the company (turnover intention) has a negative role for the company because this factor can result in employee turnover so that it can become a problem in the company's business activities. This study aims to examine and analyze the effect of perception on human resource management practices on turnover intention through affective commitment as a mediating variable in grade D and E employees at PT Kaltim Prima Coal. This research is a quantitative research using a survey method of 60 employees in grade D and E at PT Kaltim Prima Coal. The data analysis method in this research uses the Structural Equation Model (SEM) with Partial Least Square (PLS) approach. The research results state that the human resource management variable has a negative effect on turnover intention. Affective commitment fully mediates the influence of human resource management on turnover intention.

Keywords: affective commitment, human resource management, turnover intention.