

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH PRAKTIK SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP INTENSI KELUAR DENGAN KETERIKATAN KARYAWAN SEBAGAI PEMEDIASI: STUDI PADA TELKOM AKSES BEKASI**

**Azmi Wicaksono**

21/490492/PEK/28221

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh praktik sumber daya manusia terhadap intensi keluar karyawan serta pengaruh praktik sumber daya manusia terhadap intensi keluar karyawan dengan keterikatan karyawan sebagai pemediasi.

Pengumpulan data primer dilakukan selama 2 minggu dengan menggunakan instrumen kuesioner. Responden penelitian ini adalah karyawan PT Telkom Akses area Bekasi dengan kriteria yang telah ditetapkan penulis. Dari total 295 kuesioner yang disebar kepada karyawan kontrak, terdapat 205 kuesioner yang kembali untuk dapat diolah. Pada penelitian ini, analisis data dilakukan menggunakan uji regresi linear sederhana dan regresi linear berganda untuk pemediasian dengan prosedur Baron dan Kenny (1986), yang sebelumnya didahului oleh pengujian asumsi klasik.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis 1 terdukung yaitu praktik sumber daya manusia memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap intensi keluar karyawan. Dengan menggunakan prosedur Baron dan Kenny (1986), hasil hipotesis 2 menunjukkan bahwa keterikatan karyawan tidak memediasi hubungan antara praktik sumber daya manusia dengan intensi keluar karyawan. Implikasi dari penelitian ini adalah perusahaan perlu meningkatkan praktik sumber daya manusia menjadi lebih baik untuk menurunkan tingkat intensi keluar karyawan terhadap perusahaan.

**Kata Kunci:** intensi keluar, keterikatan karyawan, praktik sumber daya manusia

## ***ABSTRACT***

### **PENGARUH PRAKTIK SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP INTENSI KELUAR DENGAN KETERIKATAN KARYAWAN SEBAGAI PEMEDIASI: STUDI PADA TELKOM AKSES BEKASI**

**Azmi Wicaksono**

21/490492/PEK/28221

*The aims of this research are to examine the impact of human resources practice to turnover intention and to examine the impact of human resources practices to turnover intention with employee engagement as a mediating variable.*

*Primary data collection was carried out for two weeks through questionnaire instrument. The respondent of this research were employees of PT Telkom Akses area Bekasi with predetermined criteria. A total of 295 questionnaire were distributed to contract employees and 205 questionnaire were returned for data analysis processing. In this research, data analysis using simple linear regression and multiple linear regression with mediation procedures of Baron and Kenny (1986), which was previously preceded by classical assumption testing.*

*The result of the analysis showed that hypothesis 1 supported which indicates that human resources practice give negative significant impact to turnover intention. By means of Baron and Kenny (1986) procedure, the result of hypothesis 2 showed that employee engagement is not mediated the relationship between human resources practices and turnover intention. The implication of this research is the company needs to improve their human resources practice to reduce the level of employee turnover intentions towards the company.*

**Keywords:** *employee engagement, human resources practice, turnover intention*