

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung pengembangan sumber daya manusia (SDM) terhadap intensi keluar melalui komitmen organisasional sebagai pemediasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan survei sebagai metode pengumpulan data. Sebanyak 222 data yang digunakan diperoleh dari karyawan generasi Y dan generasi Z di Indonesia. Pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan metode analisis *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap intensi keluar. Hasil penelitian juga mengonfirmasi bahwa komitmen organisasional memediasi parsial pengaruh negatif pengembangan SDM terhadap intensi keluar.

Kata kunci: Pengembangan SDM, Komitmen organisasional, Intensi keluar, Generasi Y, Generasi Z

## ***ABSTRACT***

*This study aims to examine and analyze the direct and indirect effects of human resource (HR) development on turnover intention through organizational commitment as a mediator. This research employs a quantitative approach using a survey as the data collection method. A total of 222 data points were obtained from Generation Y and Generation Z employees in Indonesia. The analysis in this study was conducted using the Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) method. The results of this study indicate that HR development has a significant negative effect on turnover intention. The findings also confirm that organizational commitment partially mediates the negative effect of HR development on turnover intention.*

*Keywords: HR Development, Organizational Commitment, Turnover Intention, Generation Y, Generation Z*