

INTISARI

SDM merupakan alat kompetitif organisasi untuk dapat tetap bersaing demi tercapainya keefektifan organisasi. Organisasi diharapkan untuk dapat mengelola SDM baik dimulai dari proses penyeleksian awal maupun mempertahankan karyawan dengan cara efektif dan efisien agar dapat menghadapi risiko pembajakan karyawan baik pada sesama industri maupun lintas industri.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pementoran pada intensi keluar serta menguji komitmen afektif sebagai variabel pemediasi yang mempengaruhi pementoran pada intensi keluar. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden. Jumlah responden yang terlibat dalam penelitian ini sebanyak 200 tenaga medis di Indonesia. Pengujian pengaruh variabel pada variabel lainnya dilakukan dengan uji regresi dan model mediasi diuji dengan metode mediasi Baron dan Kenny (1986).

Hasil hipotesis pertama yang diajukan pada penelitian ini menunjukkan bahwa pementoran memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi keluar, sedangkan hasil hipotesis kedua yang diajukan menunjukkan bahwa komitmen afektif tidak berpengaruh sebagai pemediasi antara pementoran terhadap intensi keluar.

ABSTRACT

HR is a competitive tool for organizations to be able to stay competitive in order to achieve organizational effectiveness. Organizations are expected to be able to manage human resources both starting from the initial selection process and retaining employees in an effective and efficient way so they can face the risk of hijacking employees both in industry and across industries.

The purpose of this study is to examine the effect of mentoring on turnover intention, and affective commitment as mediator that can influence mentoring on turnover intention. This study use quantitative method by directly distributing designated questionnaires. There are 200 medical employees in Indonesia as a respondent. The effect of independent variable on dependent variable was done by regression test and mediation model tested by the method of mediation proposed by Baron and Kenny (1986).

The result of the first hypothesis proposed in this study shows that mentoring has a negative and significant effect on turnover intention. While the result of the second hypothesis shows that commitment affective did not have influence as mediator between mentoring and turnover intention.