

## INTISARI

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui intensitas komunikasi yang terjadi antara HR dan non HR tentang peran HR, pengetahuan peran HR dan penerapan peran HR di HR Area 08 berdasarkan penilaian non HR. Hipotesis yang diangkat dalam penelitian ini adalah ada pengaruh intensitas komunikasi HR ke non HR tentang peran HR terhadap penerapan peran HR menurut paradigma baru Dave Ulrich dengan pengetahuan peran HR sebagai faktor pemediasi.

Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan responden karyawan Divisi Multimedia dan Divisi Enterprise Service di PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk dengan jumlah sampel 125 responden. Variabel-variabel penelitian yang dipakai adalah intensitas komunikasi peran HR sebagai variabel independen, pengetahuan peran HR sebagai variabel mediasi atau intervening dan penerapan peran HR sebagai variabel dependen. Pengolahan data yang digunakan merupakan analisa data frekuensi dan analisa mediasi dengan metode *causal steps*.

Setelah melalui proses pengujian dan analisa mediasi, hasil penelitian menunjukkan bahwa intensitas komunikasi yang terjadi antara HR dan non HR tentang peran HR termasuk pada kategori tinggi (58,4%), pengetahuan peran HR termasuk dalam kategori kurang (44%) dan penerapan peran HR ada pada kategori sedang (76%). Peran HR sebagai ahli fungsional (*functional expert*) berada diposisi paling tinggi dan diikuti oleh peran HR sebagai mitra strategik (*strategic partner*), pemimpin (*leader*), pengembang modal manusia perusahaan (*human capital developer*) dan advokad pegawai (*employee advocate*). Penelitian menunjukkan bahwa hipotesis ditolak, ada pengaruh intensitas komunikasi terhadap penerapan peran HR dengan pengetahuan peran HR tidak sebagai faktor pemediasi.

**kata kunci** : intensitas komunikasi, pengetahuan, penerapan peran HR, pengaruh, mediasi

## ABSTRACT

*The major purposes of the study are to know communication intensity between HR and non HR, the HR role knowledge and the implementation of HR role in HR Area 08 based on non HR point of view. The hypothesis of the study is there is communication intensity influence toward HR role implementation based on Dave Ulrich New Paradigm with HR role knowledge as mediator.*

*The study is observed in Multimedia and Enterprise Service Division PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. with 125 respondents as a sample. The variable of the study consists of communication intensity as independent variable, HR role knowledge as intervening or mediation variable and HR role implementation as dependent variable. Furthermore, the data was analyzed by frequency analysis and mediation analysis with causal steps method.*

*After passing through examination and mediation analysis, the study results show that communication intensity between HR and non HR about HR role is categorized high (58,4%), the HR Role knowledge is categorized bad (44%) and the HR role implementation is categorized medium (76%). HR role as a functional expert is in the first position and on a descend position followed by HR role as a strategic partner, a leader, a human capital developer and an employee advocate. The study finds the hypothesis is rejected, that the there is communication intensity influence toward HR role implementation with HR role knowledge not as mediator .*

*key words : communication intensity, knowledge, HR role implementation, influence, mediation*