

**HUBUNGAN ANTARA DIMENSI PRAKTIK SDM DAN INTENSI
TURNOVER PADA KARYAWAN**

Francsisa Dina Aryani P.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Praktik SDM dan Intensi *Turnover* pada karyawan. Hipotesis penelitian ini adalah dimensi-dimensi praktik SDM memiliki hubungan negatif dengan intensi *turnover*. Teknik pengambilan sampel menggunakan *convenience sampling*, jumlah subjek penelitian sebanyak 131 karyawan. Subjek penelitian ini adalah karyawan yang berusia maksimal 30 tahun dengan masa kerja maksimal 5 tahun. Metode pengumpulan data menggunakan dua jenis skala yaitu, skala prakek SDM dan skala intensi *turnover*. Skala Praktik SDM memiliki koefisien reliabilitas alpha sebesar 0,944 dan skala Intensi *Turnover* memperoleh koefisien *Alpha Cronbach* sebesar 0,952. Data dianalisis menggunakan teknik korelasi *Product Moment Pearson*. Hasil penelitian menunjukkan dimensi kesempatan berkembang memperoleh koefisien korelasi (r) sebesar -0,680 dengan taraf signifikansi 0,000. Dimensi keamanan kerja dan kompensasi memperoleh koefisien korelasi sebesar (r) -0,654 dengan taraf signifikansi 0,000 dan pelatihan memperoleh koefisien korelasi (r) sebesar -0,584 dengan taraf signifikansi 0,000. Dimensi yang terakhir yaitu, partisipasi dan dukungan supervisor memperoleh koefisien korelasi (r) sebesar -0,467 dengan taraf signifikansi 0,000. Hasil ini menunjukkan dimensi-dimensi praktik SDM memiliki hubungan negatif dan signifikan dengan intensi *turnover*.

Kata kunci: dimensi-dimensi praktik SDM, praktik SDM, intensi *turnover*.

**THE CORRELATION BETWEEN DIMENSIONS OF HR PRACTICE AND
TURNOVER INTENTION ON EMPLOYEES**

Fransisca Dina Aryani P.

ABSTRACT

This research aimed to find out the correlation between HR practice and turnover intention on employees. Hypothesis of this research was that the dimensions of HR practice have a negative correlation with turnover intention. Sample was taken by convenience sampling, total of research sample was 131 employees. Subject of this research were employee who maximal 30 years old with maximal 5 years period of employment. Data were taken by using two scales, those were HR Practice scale and Turnover Intention scale. HR Practices had 0,944 alpha reliability coefficients and Turnover Intention scale was 0,952. Data were analyzed using product moment correlation. The result shown that growth opportunities dimension was obtain coefficient correlation (r) -0,680 with 0,000 significances. Dimensions of job security and compensation was obtain coefficient correlation (r) -0,654 with 0,000 significances and training dimension was obtain coefficient correlation (r) -0,584 with 0,000 significances. The last dimension, namely participation and supervisor support was obtain coefficient correlation (r) -0,467 with 0,000 significances. The result shown dimensions of HR practice have a negative correlation and significant with turnover intention.

Keywords: dimensions of HR practice, HR practice, turnover intention.