

Pengaruh *Human Resources Management Practice* terhadap Employee Intention to Stay pada PT Media Nusantara Informasi (Sindo)

Dina Sarah Syahreza¹, Andhika Ferdiansyah Harahap², Kania Humaira³, Nathanael Nababan⁴, Rizky Mardewina⁵

¹⁻⁵Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Medan

E-mail: dinassyahreza@gmail.com¹, andhikaferdi87@gmail.com², kaniahumaira26@gmail.com³, nathanfuture999@gmail.com⁴, rizkymardewina@gmail.com⁵

Abstract: This research aims to determine whether there is an influence of human resource management practices on employees' intentions to remain at PT Media Nusantara Information (Sindo). This research uses multiple linear regression analysis with a sample of 100 permanent employees of PT Media Nusantara Infomasi (Sindo). The independent variables in this research are Training and Development, Career Development, Compensation and Benefits, and Performance Assessment, while the dependent variable in this research is the employee's intention to stay. The results of this research show that Training and Development, Career Development, Compensation and Benefits, and Performance Appraisals have a positive and significant influence on employees' intention to stay. Furthermore, the research results show that the Compensation and Benefits dimensions have the strongest influence.

Keywords: Training and Development; Career Development; Compensation and Benefit; Perfomance Appraisal; and Intention to Stay.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh praktik manajemen sumber daya manusia terhadap niat karyawan untuk tetap di PT Media Nusantara Informasi (Sindo). Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan sampel sebanyak 100 orang karyawan tetap PT Media Nusantara Infomasi (Sindo). Variabel independen pada penelitian ini yaitu Pelatihan dan Pengembangan, Pengembangan Karir, Kompensasi dan Tunjangan, dan Penilaian Kinerja, sedangkan variabel dependen pada penelitian ini yaitu niat karyawan untuk tetap. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan dan Pengembangan, Karir Pengembangan, Kompensasi dan Benefit, serta Penilaian Kinerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan niat untuk tinggal. Lebih jauh lagi, hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi Kompensasi dan Benefit mempunyai pengaruh yang paling kuat.

Kata kunci: Pelatihan dan Pengembangan; Pengembangan Karir; Kompensasi dan Tunjangan; Penilaian Kinerja; dan Niat untuk Tinggal.

PENDAHULUAN

Permasalahan pekerjaan merupakan salah satu unsur penting dalam pelaksanaan pembangunan dan merupakan unsur kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, sudah selayaknya organisasi memberikan perhatian yang baik terhadap pengelolaan sumber daya manusia. Dengan cara ini organisasi dapat menghasilkan tenaga kerja terampil yang akan membantu organisasi menjalankan aktivitasnya dengan lancar dan mencapai tujuannya. Namun, mempertahankan talenta berkualitas tinggi dan mempertahankannya dalam jangka panjang memerlukan upaya yang signifikan. Jika sumber daya manusia dalam suatu organisasi tidak

dikelola dengan baik, maka karyawan akan kehilangan keinginan untuk tetap bertahan di perusahaan. Hal ini menimbulkan masalah baru yang sulit dihindari: tingginya turnover karyawan. Volatilitas yang tinggi memberikan dampak negatif bagi perusahaan, baik dari segi biaya, sumber daya, dan motivasi karyawan. Manajemen sumber daya manusia menyadari pentingnya tenaga kerja suatu organisasi sebagai sumber daya manusia yang paling penting yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi, Baik organisasi maupun masyarakat.

Menurut Robbins & Coulter (2012), peran lain dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa organisasi mempertahankan karyawannya dan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian empiris. Salah satunya diterbitkan oleh Johari dkk. dilakukan. (2012) pada perusahaan manufaktur di Malaysia. Penelitian ini menyimpulkan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia (HRMP) secara umum mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap niat retensi karyawan (ITS). Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Ghazali dkk. dilakukan. (2012) menemukan bahwa ketujuh dimensi HRMP berpengaruh positif terhadap karyawan ITS yang bekerja di industri perhotelan di Kuala Lumpur. Dari penjelasan di atas terlihat jelas bahwa HRMP mempunyai fungsi dan peran untuk meningkatkan niat karyawan untuk bertahan di organisasi. Perusahaan harus berusaha untuk memenuhi kebutuhan dan aspirasi karyawannya di tempat kerja dan membuat mereka ingin bertahan di perusahaan. Kenyataannya, HRMP tidak bekerja secara optimal di berbagai industri.

Di sisi lain, HRMP sering dijadikan contoh apakah suatu organisasi mengelola departemen sumber daya manusianya, yang mewakili sumber daya manusia perusahaan. HRMP juga dapat menjadi perhatian khusus bagi perusahaan yang memiliki personel 24 jam, seperti: Industri rumah sakit, media, dan lain-lain yang menarik untuk diteliti. PT Media Nusantara Informasi (Sindo) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang telekomunikasi. Dalam menjalankan kegiatan usahanya, PT Sindo terutama bergantung pada kompetensi dan komitmen karyawannya. Sebagai perusahaan media informasi, PT Sindo beroperasi dengan jam kerja yang tidak teratur untuk menerima berita dari berbagai sumber. Oleh karena itu, pegawai harus mampu bekerja dengan jadwal yang tidak menentu dan harus mampu memberikan informasi di luar jam kerja pada saat masyarakat membutuhkannya. Mengingat kondisi kerja seperti ini, akan menarik untuk menyelidiki lebih lanjut apakah HRMP yang ada di perusahaan, bersama dengan kontrol yang ada, dapat menghasilkan tingginya niat karyawan untuk tetap bekerja. Saat ini, PT Media Nusantara

Informasi (Sindo) memiliki total 980 karyawan pada tahun 2014, dengan tingkat turnover sebesar 10% pada tahun 2012 dan 5% pada tahun 2013.

Hal ini mendorong menurunnya niat karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan. Namun, selama dua tahun terakhir, volatilitas telah menurun. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah HRMP telah berjalan dengan baik di PT Media Nusantara Informasi (Sindo). Melalui penelitian ini, kami berharap dapat mempelajari bagaimana HRMP meningkatkan ITS karyawan PT Media Nusantara Informasi (Sindo).

LANDASAN TEORI

Human Resources Management Practices

Praktik manajemen sumber daya manusia (HRMP) oleh Delery dan Doty (1996) merupakan pedoman internal yang konsisten. Menerapkan HRMP akan membantu Anda mencapai tujuan perusahaan Anda. Peran HRMP dapat menunjukkan kepedulian perusahaan terhadap karyawannya (Wayne et al., 1997). Artinya HRMP yang dilakukan dengan baik menunjukkan bahwa suatu perusahaan menghargai karyawannya. Menurut Robbins & Coulter (2012), ada empat aspek HRMP yang dinilai sangat penting dalam meningkatkan motivasi, komitmen, dan kepuasan karyawan, serta membuat karyawan ingin bertahan di perusahaan, yang secara langsung mempengaruhi niat. Keempat dimensi tersebut adalah pelatihan dan pengembangan, pengembangan karir, kompensasi dan tunjangan, serta penilaian kinerja.

Intention to Stay

HRMP yang dilaksanakan dengan memperhatikan keadaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan akan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia dan niat untuk tetap bertahan di perusahaan dalam jangka panjang (Cascio, 1995). Arti niat adalah niat atau keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu. Oleh karena itu, niat untuk tetap tinggal (ITS) dapat diartikan sebagai kecenderungan atau niat seorang karyawan untuk tetap bekerja secara sukarela dan atas kebijaksanaannya sendiri.

Menurut Castle et al (2007), keinginan seorang karyawan untuk tetap bertahan dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh karakteristik pribadi, karakteristik yang berkaitan dengan perannya dalam organisasi, karakteristik fasilitas organisasi, peluang turnover, dan karakteristik pekerjaan. Semakin tinggi kepuasan karyawan terhadap kondisi lingkungan kerja maka semakin besar pula dampaknya terhadap loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Semakin loyal karyawan Anda, semakin aman mereka merasa menjadi bagian dari perusahaan Anda. Karyawan yang menerima jawaban yang mereka harapkan pasti akan merasa dihargai dan akan bertahan lebih lama di perusahaan Anda.

Pengaruh *Training and Development* terhadap *Intention to Stay*

Berdasarkan Noe dkk. (2008: 82) Pelatihan adalah tingkat perencanaan untuk memfasilitasi pembelajaran di tempat kerja atas pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan yang dihasilkan dari kemampuan karyawan untuk merespons perubahan tuntutan pekerjaan dan tuntutan pelanggan.

Tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang akan membantu karyawan dalam melakukan aktivitas kerja sepanjang kariernya. Dikembangkan oleh Noe dkk. (2008: 82) adalah perolehan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang meningkatkan kemampuan karyawan dalam merespons perubahan tuntutan pekerjaan dan tuntutan pelanggan. Definisi lain dari pengembangan menurut Mathis dan Jackson (2003: 315) adalah upaya untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam menangani berbagai tugas dan mengembangkan keterampilan di luar yang dibutuhkan oleh pekerjaan saat ini. Pengembangan mengacu pada penilaian terhadap pendidikan formal, pengalaman kerja, hubungan, kepribadian, dan bakat yang membantu karyawan mempersiapkan masa depan (Noe et al. 2008: 400).

Karyawan yang merasa keterampilannya meningkat melalui pelatihan, atau merasa bahwa keterampilannya meningkat untuk karir masa depannya dengan mengikuti pelatihan, akan lebih termotivasi untuk tetap bekerja di perusahaan. Hal ini relevan dengan penelitian Castle et al. 2007; Johari, 2012, Ghazali, 2012.

H₁: Pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif terhadap niat menetap.

Career Development Berpengaruh terhadap *Intention to Stay*

Menurut Byars dan Rue (2006: 200), pengertian pengembangan karir adalah upaya berkelanjutan dan formal suatu organisasi yang berfokus pada pengembangan dan pengayaan sumber daya organisasi untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan organisasi. Menurut Robbins & Coulter (2012), program Pengembangan karir bertujuan untuk meningkatkan kehidupan profesional karyawan dalam suatu organisasi tertentu. Fokus program ini adalah memberikan informasi kepada karyawan, melakukan penilaian, dan memberikan pelatihan untuk membantu mereka mencapai tujuan karir mereka.

Pengembangan karir juga merupakan cara bagi perusahaan untuk mempertahankan karyawan berbakat. Jika seseorang merasa organisasi tempatnya bekerja memberikan peluang untuk memenuhi kebutuhan dan tujuan kariernya, maka kemungkinan besar ia akan mempunyai persepsi positif terhadap perkembangan kariernya di organisasi tersebut. Karyawan yang berpandangan positif terhadap perkembangan karirnya cenderung memiliki sikap kerja dan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu, mereka akan terhindar dari berbagai sikap dan perilaku kerja yang menghambat tercapainya tujuan organisasi seperti: pemogokan, ketidakhadiran, atau pemindahan.

Organisasi yang memberikan informasi dan dukungan terkait karir menetapkan batasan bagi aspirasi karir karyawan, menghubungkan karyawan lebih dekat dengan organisasi, dan mengarah pada komitmen (Granrose & Portwood, 1987). Karyawan yang memiliki pandangan positif terhadap pengembangan karir cenderung lebih terlibat dan lebih produktif, efisien, dan efektif dalam menyelesaikan tugas. Penelitian yang dilakukan Sanjeev Kumar (2012) pada karyawan emiten di Malaysia juga menunjukkan bahwa pengembangan karir mempunyai dampak yang signifikan terhadap ITS. Kecenderungan individu dan intervensi organisasi dapat mempengaruhi komitmen karir (Wiener, 1982). Hal ini relevan dengan penelitian Castle et al. 2007.

H₂: Career Development berpengaruh positif terhadap Intention to Stay

Compensation and Benefit berpengaruh positif terhadap Intention to Stay

Mondy & Noe (2000: 129) menjelaskan bahwa kompensasi adalah segala bentuk kompensasi yang diterima seseorang sebagai imbalan atas kontribusinya pada suatu organisasi. Sebaliknya, Milkovich dan Newman (2005: 6) menyebut kompensasi sebagai segala bentuk yang diterima karyawan sebagai bagian dari hubungan kerja, mulai dari kompensasi moneter hingga tunjangan yang terukur. Byars dan Rue (2005) menyatakan bahwa tunjangan adalah imbalan yang diterima karyawan berdasarkan pekerjaan atau jabatannya dalam suatu organisasi. Pembayaran liburan, asuransi kesehatan, dan program pensiun adalah contoh tunjangan, namun menurut Noe dkk. Al. (2008: 82) Tunjangan adalah kebijakan pembayaran finansial dan non finansial perusahaan yang diterima karyawan secara berkelanjutan.

Dari pengertian di atas, balas jasa adalah segala sesuatu yang diterima pekerja dalam bentuk gaji, tunjangan, jasa atau fasilitas, dan lain-lain sebagai kompensasi atas pekerjaan yang dilakukan oleh perusahaan, yang dapat dinilai dalam satuan moneter, dan yang diberikan satu kali pada suatu waktu. permanen atau permanen. Apalagi pemberian kompensasi merupakan fungsi

strategis SDM dan berdampak signifikan terhadap fungsi SDM lainnya. Perusahaan yang memperhatikan kompensasi dan evaluasi kinerja yang disesuaikan dengan lingkungan bisnis dan ekonomi akan mendorong karyawannya untuk menghabiskan karirnya di perusahaan.

Sebagaimana dikemukakan oleh Kalleberg (1997), beberapa ahli menyatakan bahwa salah satu aspek kepuasan kerja adalah gaji atau kompensasi. Pembahasan sebelumnya berkaitan dengan penelitian Johari (2012) dan Ghazali (2012) bahwa kompensasi dan tunjangan berpengaruh terhadap ITS.

H₃: Compensation and benefit berpengaruh positif terhadap Intention to stay

Performance Appraisal Berpengaruh Positif terhadap Intention to Stay

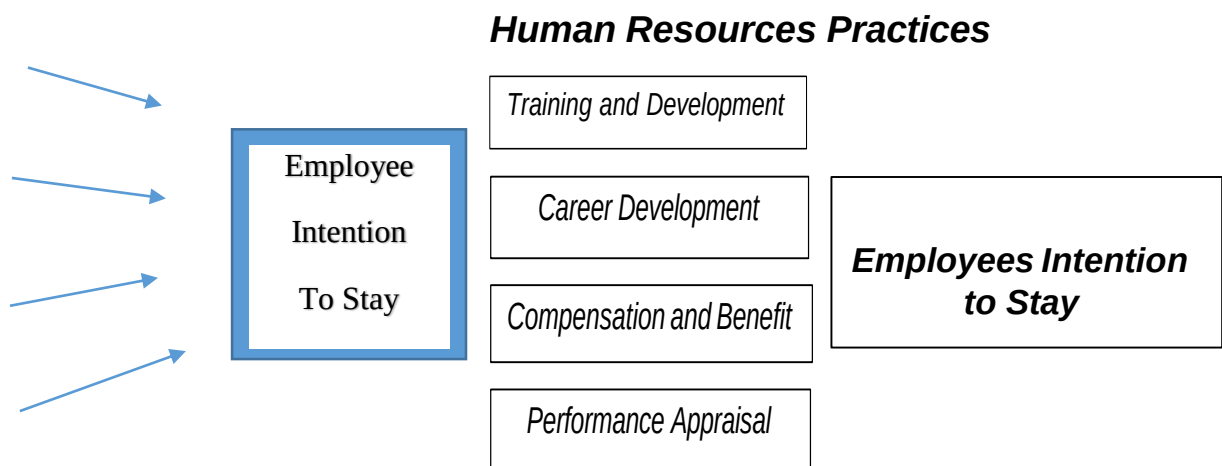
Menurut Byras dan Rue (2006: 223), penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi dan mengkomunikasikan bagaimana karyawan melakukan pekerjaannya dan membuat rencana pengembangannya sendiri. Jika dilakukan dengan benar, tinjauan kinerja memberikan karyawan lebih dari sekedar gambaran umum. Bukan hanya soal kinerjanya, tapi juga tingkat komitmen dan arah tugas ke depannya. Kasus lain oleh Noe dkk. (2008: 343) Penilaian kinerja adalah suatu proses dimana organisasi memperoleh informasi yang menggambarkan bagaimana karyawan melakukan pekerjaannya. Melakukan penilaian kinerja sangatlah penting bagi setiap organisasi karena penilaian kinerja dapat digunakan untuk menerjemahkan tujuan perusahaan menjadi tujuan karyawan tertentu melalui kinerja yang diberikan.

Penilaian kinerja dapat dilakukan oleh siapa saja yang mengetahui kinerja individu karyawan (Mathis & Jackson, 2006: 388). Evaluasi yang mungkin dapat dilakukan dengan cara berikut:

- 1) Supervisor Mengevaluasi Bawahan Evaluasi karyawan tradisional didasarkan pada premis bahwa atasan langsung adalah orang yang paling cocok untuk mengevaluasi kinerja karyawan secara realistis dan adil.
- 2) Pekerja melakukan penilaian terhadap atasannya. saat ini, banyak perusahaan meminta karyawannya untuk menilai kinerja supervisor dan manajernya.
- 3) Evaluasi peer-to-peer oleh karyawan yang melibatkan rekan kerja sebagai penilai adalah jenis evaluasi lain yang mungkin membantu atau tidak.
- 4) Pegawai mengevaluasi dirinya sendiri. Hal ini dapat dilakukan dalam situasi tertentu. Sebagai alat pengembangan diri, dapat membuat karyawan memikirkan kekuatan dan kelemahannya serta menetapkan tujuan untuk meningkatkan keterampilannya.

Manajemen kinerja berkelanjutan memungkinkan, di satu sisi, untuk terus meningkatkan kinerja karyawan dan, di sisi lain, meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan perbedaan atau perbandingan antara apa yang diharapkan karyawan dengan apa yang diperolehnya. Apabila terdapat dampak negatif maka dapat mengakibatkan kinerja kerja menjadi buruk (Thamrin, 2012). Ketika kepuasan kerja tinggi, kemungkinan besar karyawan akan bertahan di perusahaan. Poin penting di sini adalah kinerja manajemen mempengaruhi niat untuk tetap tinggal.

H₄: Performance Appraisal berpengaruh positif terhadap Intention to stay



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

Sumber: Hasil olahan

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Kelompok sasaran penelitian ini adalah karyawan PT Media Nusantara Informasi (Sindo). Pertanyaan yang diselidiki hanya terbatas pada sampel penelitian saja. Besar sampel yang digunakan adalah 100 karyawan PT Media Nusantara Informasi (Sindo). Hal ini dikarenakan jumlah sampel yang berjumlah 30 sampai 100 orang sudah cukup atau paling sedikit 10 kali lipat jumlah variabel (Suggyono, 1999: 72). Teknik pengumpulan data menggunakan convenience sampling. Pemilihan sampel berdasarkan kesederhanaan data yang dikumpulkan dari populasi (Kriyatono, 2003: 160). Penulis memilih teknik ini karena memungkinkan unit pengambilan sampel mudah diakses, terukur, dan cepat diterapkan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pola hubungan antara variabel independen (pelatihan dan pengembangan, pengembangan karir, kompensasi dan tunjangan, penilaian kinerja) dan variabel dependen (keinginan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan), dengan menggunakan analisis regresi berganda.

Operasionalisasi Variabel

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah keinginan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan (ITS). Variabel yang mengukur keinginan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan menggunakan serangkaian pertanyaan dengan indikator pertanyaan yang dikembangkan oleh Mowday, Koberg, dan McArthur (1984).

- 1) Karyawan tidak mempunyai niat atau pemikiran untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini.
- 2) Karyawan tidak akan pernah mempertimbangkan secara aktif untuk mencari perusahaan lain dalam beberapa tahun ke depan.
- 3) Apabila seorang pekerja menerima tawaran pekerjaan yang sama di perusahaan lain dengan ketentuan gaji yang sama, maka pekerja tersebut tidak akan meninggalkan perusahaan tersebut.
- 4) Pegawai merasakan rasa kehilangan meninggalkan pekerjaannya saat ini.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah praktik manajemen sumber daya manusia (HRMP) dengan menggunakan empat dimensi: pelatihan dan pengembangan, pengembangan karir, kompensasi dan tunjangan, dan penilaian kinerja. Keempat dimensi variabel praktik manajemen sumber daya manusia diukur menggunakan serangkaian pertanyaan yang dikembangkan oleh Delery dan Doty (1996).

1) Pelatihan dan pendidikan lanjutan:

- a) Pegawai diberi kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya melalui pelatihan.
- b) Pegawai diberikan kesempatan untuk meningkatkan kinerjanya melalui pelatihan.
- c) Karyawan menerima pelatihan yang mereka butuhkan untuk melaksanakan pekerjaan mereka dengan sukses.
- d) Karyawan diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam kegiatan yang mendorong pengembangan profesional.

2) Pengembangan Karir:

- a) Karyawan dan supervisor mendiskusikan peluang pengembangan profesional bersama-sama.
- b) Karyawan diberikan kesempatan untuk pengembangan profesional dalam pekerjaannya.
- c) Karyawan merasa puas dengan sistem kemajuan karir perusahaan.

3) Kompensasi dan tunjangan tambahan:

- a) Karyawan menerima kompensasi yang sepadan dengan pekerjaan yang dilakukan.
- b) Remunerasi yang diterima pegawai pada umumnya sama dengan remunerasi rekan kerja pada level/jabatan yang sama.
- c) Kompensasi yang diterima karyawan pada umumnya setara dengan kompensasi atas pekerjaan/jabatan serupa pada perusahaan lain dalam industri yang sama.

4) Penilaian Kinerja:

- a) Kinerja pegawai dievaluasi secara tepat sesuai kinerjanya.
- b) Penilaian kinerja yang dilakukan perusahaan didasarkan pada kinerja pribadi masing-masing karyawan.
- c) Kontribusi setiap karyawan selalu didukung dan dihargai oleh perusahaan.
- d) Manajer senantiasa mendukung dan mendorong kemajuan setiap karyawan dengan memberikan umpan balik terhadap kinerja setiap karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Analisis Karakteristik Responden**

Berdasarkan hasil analisis karakteristik diketahui bahwa sebagian besar responden adalah wanita, yaitu sebesar 58 orang responden (58%); berusia antara 20 tahun hingga 30 tahun sebesar 56 orang responden (56%); berlatar belakang pendidikan S1 sebanyak 72 orang (72%), dan telah bekerja antara 3 tahun hingga 5 tahun sebesar 48 orang responden (48%); kisaran gaji antara 3 hingga 5 juta rupiah sebesar 52 orang responden (52%). Semua data telah diuji validitas dan normalitasnya dan telah memenuhi asumsi klasik.

Variabel	RATA RATA NILAI
<i>Training and Development</i>	4.3
<i>Career Development</i>	4.4
<i>Compensation and Benefit</i>	4.3
<i>Performance Appraisal</i>	3.3

Sumber: Hasil Olahan

Dari hasil jawaban responden diketahui bahwa PT Sindo telah melakukan praktik HRM dengan baik. Hal tersebut tampak dari rata-rata jawaban responden untuk masing-masing indikator berada di level tinggi, kecuali untuk variabel *Performance Appraisal*. Pada umumnya, karyawan menjawab telah mendapat kesempatan pelatihan dan pengembangan yang bertujuan peningkatan keterampilan, profesionalisme, dan pengembangan karir yang berkesinambungan. Begitu pula dengan kompensasi dan benefit yang diperoleh dirasakan sesuai dan adil. Namun, untuk proses penilaian kinerja dianggap masih biasa saja karena umpan balik terhadap prestasi dipersepsikan dalam level cukup.

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Nilai Koefisien (β)	P-value	VIF
<i>Training and Development</i>	0.289	0.001	2.283
<i>Career Development</i>	0.472	0.000	1.957
<i>Compensation and Benefit</i>	0.610	0.000	2.662
<i>Performance Appraisal</i>	0.274	0.003	2.340

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2023

***Training and Development* Berpengaruh Positif terhadap ITS**

Hipotesis pertama penelitian ini menyatakan bahwa (H1) *training and development* berhubungan signifikan positif dengan *employee intention to stay*. Berdasarkan hasil analisis regresi yang disajikan diperoleh tingkat Signifikansi ($0.001 < \alpha (0.050)$). Dengan demikian, dapat disimpulkan *Training and Development* berpengaruh secara signifikan terhadap *Intention to Stay* pada level $p < 0.001$ dengan koefisien regresi 0.289. Hal ini berarti *training and development* yang dilakukan PT Media Nusantara Informasi (Sindo) dapat membuat karyawan merasa pengetahuannya meningkat, kinerja meningkat sehingga keinginan untuk tetap tinggal dalam perusahaan semakin meningkat. Riset ini mendukung riset sebelumnya yang dilakukan Ghazali *et al.* (2012) dimana *training and development* berpengaruh signifikan terhadap ITS. Namun, hal itu berbeda dengan temuan Johari *et al.* (2012) hasilnya tidak signifikan. Praktik *training* dan *development* yang baik sebaiknya terus dikembangkan karena dapat menumbuhkan keinginan karyawan untuk tetap tinggal di dalam perusahaan. PT Sindo dalam satu tahun terakhir telah melakukan berbagai upaya dalam perbaikan pelatihan dan pengembangan sehingga tingkat

turnover semakin menurun (dari 10% tahun 2012 menjadi 5 % tahun 2013).

Career Development Berpengaruh Positif terhadap *Intention to Stay*

Hipotesis kedua penelitian ini menyatakan bahwa (H2) *career development* berhubungan signifikan positif dengan *employee intention to stay*. Berdasarkan hasil analisis regresi yang disajikan H2 diterima; artinya, *career development* berpengaruh secara signifikan terhadap *intention to stay* dalam nilai p 0.000 dengan koefisien regresi relatif tinggi, yaitu 0.472 dibanding *training and development*. Hasil ini mendukung riset Ghazali *et al.* (2012); Sanjeevkumar, (2012) dimana *career development* signifikan meningkatkan *ITS*. Namun, hasil temuan itu berbeda dengan riset Johari *et al.* (2012) yang hasilnya tidak signifikan.

Praktik *Career Development* yang dilakukan PT Sindo telah berjalan dengan baik dan dapat mendorong karyawan untuk tetap menjalani karirnya lebih lama di perusahaan tersebut. Karyawan PT Sindo pada umumnya ingin tetap bekerja di perusahaan itu karena merasa memiliki kesempatan untuk berkembang di profesinya pada industri media dalam hal ini PT Sindo. Oleh karena itu, PT Sindo sebaiknya terus memperhatikan pengembangan karir secara berkesinambungan karena terbukti dapat meningkatkan *ITS*.

Compensation dan Benefit Berpengaruh Positif terhadap *Intention to Stay*

Hipotesis ketiga penelitian ini menyatakan bahwa (H3) *compensation and benefit* berhubungan signifikan positif dengan *employee intention to stay*. Berdasarkan hasil analisis regresi yang disajikan diperoleh tingkat Signifikansi (0.000) dengan koefisien tertinggi, yaitu 0.610. Karena itu, dapat disimpulkan, *compensation and benefit* berpengaruh secara signifikan terhadap *intention to stay* dan menjadi variabel yang paling berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk tinggal di PT Sindo. Hal ini terbukti dari nilai koefisien yang paling tinggi dibanding koefisien variabel lainnya yang mempengaruhi *ITS*.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya, baik yang dilakukan Ghazali *et al.* (2012) maupun Johari *et al.* (2012). Dalam teori 2 faktor Herzberg diketahui bahwa gaji atau benefit berada dalam *hygiene factor*, artinya ketidaksesuaian imbalan yang diberikan akan mendorong ketidakpuasan karyawan yang bila tidak dapat diatasi dapat berdampak pada *intention to quit*. Hasil riset menggambarkan bahwa karyawan PT Sindo telah menerima kompensasi dan benefit yang relatif baik dan adil. Hal itu tampak pada skor yang tinggi untuk indikator yang dibandingkan dengan perusahaan sejenis.

Dengan demikian, sebagai dimensi yang memiliki nilai pengaruh paling besar PT Sindo telah menerapkan praktik kompensasi yang baik sehingga karyawan berkeinginan untuk tetap tinggal di perusahaan atas niat sendiri. *Compensation* dan *Benefit* tentu dapat terus diperhatikan sesuai perkembangan industri dan perekonomian jika PT Sindo terus berkembang dalam bisnisnya karena variabel ini paling menentukan niat karyawan untuk bertahan.

Performance Appraisal* Berpengaruh Positif terhadap *Intention to Stay

Hipotesis keempat penelitian ini menyatakan bahwa (H4) *performance appraisal* berhubungan signifikan positif dengan *employee intention to stay*. Berdasarkan hasil analisis regresi yang disajikan diperoleh tingkat signifikansi (0.003) dengan koefisien regresi 0.274. Dengan demikian, dapat disimpulkan, *performance appraisal* berpengaruh secara signifikan terhadap *intention to stay*. Hasil ini mendukung temuan Ghazali *et al.* (2012). Namun, hal itu berbeda dengan temuan Johari *et al.* (2012) yang tidak signifikan.

Meskipun hasil penelitian menunjukkan hasil yang signifikan dalam pengaruh *performance appraisal* terhadap ITS, tetapi hasil *mean score* jawaban responden untuk variabel ini relatif lebih rendah dibanding variabel lainnya. Dari hasil diketahui bahwa karyawan mempersepsikan penilaian kinerja yang diberikan masih berada di level cukup saja belum dirasakan baik. Oleh karena itu, diharapkan PT Sindo dapat memperbaiki praktik manajemen kinerja karena terbukti variabel ini dapat berpengaruh signifikan terhadap niat karyawan untuk bertahan di perusahaan.

KESIMPULAN

Riset ini membuktikan pengelolaan praktik sumber daya manusia pada PT Media Nusantara Informasi (Sindo) sudah baik dan sesuai dengan kebutuhan karyawan. Hal ini dapat diketahui dari pernyataan responden mengenai tiap dimensi yang memiliki pengaruh positif dan signifikan sebagai berikut. 1) *Training and Development* berpengaruh secara signifikan terhadap *Employees Intention to Stay*. 2) *Career Development* berpengaruh secara signifikan terhadap *Employees Intention to Stay*. 3) *Compensation and Benefit* berpengaruh secara signifikan terhadap *Employees Intention to Stay*. 4) *Performance Appraisal* berpengaruh secara signifikan terhadap *Employees Intention to Stay*. 5) Keempat dimensi *human resource management practice* berpengaruh signifikan secara serempak terhadap *employees intention to stay*.

Dari hasil penelitian diketahui dimensi yang paling berpengaruh terhadap *ITS* adalah kompensasi dan benefit. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan yang dijadikan responden menyatakan bahwa dimensi imbalan masih menjadi faktor yang paling menentukan niat untuk bertahan dalam perusahaan. Dimensi berikutnya setelah imbalan adalah pengembangan karir. Hal ini dapat dimengerti bahwa imbalan dan karir adalah dua hal yang menjadi tujuan individu dalam bekerja). Oleh karena itu, bila kedua hal tersebut terpenuhi dengan baik maka kepuasan kerja dapat dirasakan yang membuat karyawan mau bertahandan berkomitmen.

Praktik manajemen sumber daya manusia yang baik dapat menjadi pendorong niat karyawan untuk bertahan, terutama dalam dimensi gaji dan pengembangan karir. Oleh karena itu, manajer HRD sudah seharusnya memperhatikan imbalan minimal sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan kehidupan yang berkualitas. Manajer juga harus menerapkan manajemen pengembangan karir yang adil dan terbuka serta menjalankan dimensi lainnya dalam praktik manajemen sumber daya manusia bila ingin mempertahankan karyawan yang berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael. (2006). *A Handbook of Human Resource Practice (10th Edition)*. Bandung : Kogan Page Publisher.
- Bohlander, George. W. and S. A. Snell, J.. (2010). *Principle of Human Resource Management 15th Edition*. United States: South Western Cengage Learning.
- Byars, L., & Rue, L. W.. (2003). *Human Resource Management (7th ed)*. New York: McGraw Hill.
- Cassio, Wayne F.. (1995). *Managing Human Resources, Productivity, Quality of Work Life Product*. Fourth Edition, New York: McGraw Hill International.
- Chew, J. and Chan, C. A.. (2008) Human Resource Practices, Organizational Commitment and Intention to Stay. *International Journal of Manpower*, 29(6), 503–522.
- Delery, E. J. and Doty, H. D.. (1996). Modes of Theorizing in Strategic Human Resource Management: Tests of Universalistic, Contingency, and Configurationally Performance Predictions, *Academy of Management Journal*, 39(4), 802–35.
- Granrose, C. S., and J. D. Portwood. (1987). Matching individual career plans and organizational career management. *Academy of Management Journal* 30 (4):699-720.
- Johari, J.. (2012). Promoting Employee Intention to Stay: Do Human Resources Management Practice Matter? *International Journal of Economics and Management*, 6(2), 396-416.
- Kalleberg, A. L.. (1977). Work Values and Job Rewards: a theory of job satisfaction. *American Sociological Review* 42:124-143
- Kriyantono, Rachmat. (2010). *Teknis Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta: Kencana Media Group.

- Mathis, R. L. and Jackson, J. H.. (2004) *Human Resource Management* (10thed.). Singapore: Thomson Learning.
- Milkovich, G. T. and Newman, J. M.. (2005). *Compensation* (8th ed.). Boston: McGraw-Hill.
- Mondy, R. W. and Noe, R. M.. (2005). *Human Resource Management* (9th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Mowday, R, Porter L.W, and Steers R.M.. (1982). *Employee Organization Linkages: the psychology of commitment, absenteeism and turnover*. San Diego: Academic Press.
- Noe, R. A.. (2008) *Employee Training and Development*. United Kingdom: McGraw-Hill Irwin Education.
- Noe, R. A., J. R. Hollenbeck, B. Gerhart, P. M.. Wright. (2010). *Human Resource Management: Gaining A Competitive Advantage 8th Edition*. United Kingdom : McGraw-Hill Irwin Education.
- Robbins, S. P. and Coulter, M.. (2012) .*Management* (11th ed.). Prentice Hall: River, N.J.. Sugiyono. (2012).. *Metode Penelitian*
- Sanjeevkumar, V.. (2012). A Study on Employees' Intention to Stay in Public Companies in Kedah, Malaysia. *International Journal Business Economics and Management Research*, 2(4), 91–101
- Wiener, Y.. (1982). Commitment in Organizations: A Normative View. *Academy of Management Review* 1: 418-428.