

RINGKASAN

MAULUDIN, 2017. Program Magister, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jenderal Soedirman, Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Niat Pindah Melalui Persepsi Keadilan Sebagai Variabel Mediasi. Pembimbing Drs. Achmad Sudjadi, M.Sc, Ph.D. dan Pembimbing II Dr. Ratno Purnomo, M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh praktik manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari : seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, dan kompensasi terhadap niat pindah serta pengaruh mediasi dari persepsi keadilan terhadap hubungan antara praktik manajemen sumber daya manusia dengan niat pindah dalam konteks organisasi sektor publik. Penelitian ini mengambil populasi pegawai struktural pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Purwokerto, Cilacap, Purbalingga dan Kebumen dengan jabatan *Account Representative* (AR). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 117 responden. Metode *purposive random sampling* digunakan dalam penentuan responden. Pengumpulan data menggunakan metode survei dengan kuesioner. Alat analisis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi.

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan : (1) seleksi berpengaruh negatif terhadap niat pindah, (2) pelatihan dan pengembangan berpengaruh negatif terhadap niat pindah, (3) penilaian kinerja berpengaruh negatif terhadap niat pindah, (4) kompensasi berpengaruh negatif terhadap niat pindah, (5) seleksi berpengaruh positif terhadap persepsi keadilan, (6) pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif terhadap persepsi keadilan, (7) penilaian kinerja berpengaruh positif terhadap persepsi keadilan, (8) kompensasi berpengaruh positif terhadap persepsi keadilan, (9) persepsi keadilan berpengaruh negatif terhadap niat pindah, (10) persepsi keadilan memediasi hubungan antara seleksi terhadap niat pindah, (11) persepsi keadilan memediasi hubungan antara pelatihan dan pengembangan terhadap niat pindah, (12) persepsi keadilan memediasi hubungan antara penilaian kinerja terhadap niat pindah, dan (13) persepsi keadilan memediasi hubungan antara kompensasi terhadap niat pindah.

Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa praktik manajemen sumber daya manusia dalam organisasi adalah suatu hal penting dan perlu menjadi perhatian utama bagi pimpinan. Sejak proses seleksi pegawai, serta pemberian pelatihan dan pengembangannya bagi pegawai hendaknya dilakukan sesuai dengan peraturan berlaku sehingga pegawai mempunyai rasa memiliki yang tinggi terhadap organisasi. Penilaian kinerja yang fair dan pemberian kompensasi yang memadai juga perlu diberikan perhatian khusus terkait prestasi pegawai dalam organisasi. Praktik manajemen sumber daya manusia yang memperhatikan aspirasi dan kontribusi pegawai dalam organisasi pada ujungnya akan sangat membantu organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi dan mengurangi niat pindah pegawai. Penelitian selanjutnya dapat dikembangkan dengan memasukkan variabel lain sebagai variabel anteseden, variabel mediasi atau variabel moderasi.

Kata kunci: *niat pindah, praktik manajemen sumber daya manusia, dan persepsi keadilan*

SUMMARY

MAULUDIN, 2017. Master Program, Faculty of Economics and Business, University of General Soedirman, Effect of Human Resource Management Practices on Niat Pindah Through Justice Perceptions as Mediation Variables. Supervisor Wiwiek Rabiatal Adawiyah, MSc, Ph.D. and co-supervisor Dr. Ratno Purnomo, M.Si.

This study aims to investigate the effects of human resource management practices that consist of: selection, training and development, performance appraisal, and compensation on turnover intention, mediated by the perception of fairness. This study uses structural employees at the Tax Office Pratama Purwokerto, Cilacap, Purbalingga and Kebumen, specially Account Representative (AR). The sample used in this study were 117 respondents, by random sampling method. Data collection was using survey method with questionnaire.

The result shows that (1) selection negative effects on turnover intention, (2) training and development negatively effects on turnover intention, (3) performance appraisal negatively affects on turnover intention, (4) compensation negatively affects on turnover intention, (5) selection positively affects the perception of justice, (6) training and development positively affects the perception of justice, (7) performance appraisal positively affects the perception of justice, (8) the compensation positively affects on the perception of justice, (9) the perception of justice negatively affects on turnover intention, (10)) the perception of justice mediates the relationship between selection on turnover intention (11) the perception of justice mediates the relationship between training and development on turnover intention, (12) the perception of justice mediates the relationship between performance appraisal on turnover intention, and (13) the perception of justice mediates the relationship between compensation on turnover intention.

This research suggests that the practice of human resource management in the organization is an important activity and needs to be a major concern for the leadership. Since the selection process of employees, as well as the provision of training and development for employees should be done in accordance with the rules so that employees have a sense of ownership to the organization. Fair performance appraisal and adequate compensation should also be given special attention regarding employee performance in the organization. The practice of human resource management that pays attention to the aspirations and contributions of employees in the organization at the end will greatly assist the organization in order to improve organizational performance and reduce employee turnover intention. Further research can be developed by including other variables as antecedent variables, mediation variables or moderation variables.

Keywords: turnover intention, human resource management practices, and perceptions of justice