

ABSTRAK

Sumber daya manusia dipandang sebagai aset penggerak utama bagi keberhasilan suatu perusahaan. Sehingga dalam hal ini, mempertahankan karyawan menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan dan dikelola dengan baik oleh Perusahaan. Aktivitas manajemen Sumber Daya Manusia yang buruk bisa saja mengakibatkan kerugian besar, seperti meningkatnya keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (*turnover intention*). Penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah pada studi terdahulu atas inkonsistensi hasil yang ditemukan, khususnya dalam mengeksplorasi serta mengembangkan kerangka konseptual yang melibatkan variabel variabel utama seperti *High Performances Work Practices*, *Work Engagement*, *Turnover Intention*.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan aktif bagian produksi dari PT. Victoria Care Indonesia Cabang Kota Semarang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan *non probability sampling* dengan teknik *purposive sampling* yaitu sebanyak 100 responden. Data diperoleh dengan melakukan penyebaran kuesioner melalui via *Google Form*. Data yang telah terkumpul selanjutnya akan dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan *software* SmartPLS versi 4.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implemantasi *High Performances Work Practices* berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Temuan ini menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi, penghargaan yang adil dan pemberdayaan karyawan berhubungan secara signifikan dan negatif terhadap niat berpindah para karyawan. Kemudian *High Performances Work Practices* juga diketahui berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*. Selain itu, *Work Engagement* yang menjadi mediator dalam penelitian ini tidak cukup kuat untuk menjadi penghubung antara HPWP dan *Turnover Intention*. Sehingga artinya, meskipun HPWP diterapkan untuk meningkatkan keterlibatan dan kinerja karyawan, jika manfaat yang dirasakan oleh karyawan tidak sebanding dengan harapan atau kebutuhan mereka, maka HPWP mungkin tidak cukup untuk menurunkan *Turnover Intention* melalui peran mediasi *Work Engagement*.

Kata Kunci : Praktik Kerja Berkinerja Tinggi, Keterlibatan Kerja, Niat Beralih