

ABSTRAK

Intention to stay dari karyawan generasi z di bidang konstruksi menjadi perhatian karena keinginan untuk berkembang secara pribadi menjadikan mereka untuk terus mencari peluang kerja yang lebih baik dan ingin meninggalkan perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah melakukan analisis pengaruh *human resource management practice* meliputi *recruitment and selection*, *training and development*, *career development*, *reward and recognition*, serta *performance appraisal* terhadap *intention to stay*. Penelitian kuantitatif ini dilakukan terhadap 140 karyawan generasi z bidang konstruksi di DKI Jakarta. Dalam penelitian ini analisis data dilakukan menggunakan *structural equation modelling* (SEM) dengan alat analisis SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *recruitment and selection*, *career development*, *reward and recognition*, serta *performance appraisal* berpengaruh positif signifikan terhadap *intention to stay*, sehingga hipotesis 1, 3, 4, dan 5 terdukung. Sementara itu, hipotesis 2 terkait *training and development* tidak terdukung.

Kata Kunci : *human resource management practice, intention to stay, generation z*