

**PENGARUH KONTRAK PSIKOLOGIS TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
DENGAN PEMEDIASI KETERIKATAN KARYAWAN
(Studi pada Perawat Rumah Sakit Umum di Karesidenan Surakarta)**



SKRIPSI

**Disusun untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Persyaratan Guna Meraih Gelar Sarjana Manajemen
Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sebelas Maret Surakarta**

Disusun oleh:

NUR ADIANA AGUSTIKA

F0216072

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS SEBELAS MARET
SURAKARTA**

2020
commit to user

**PENGARUH KONTRAK PSIKOLOGIS TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
DENGAN PEMEDIASI KETERIKATAN KARYAWAN
(Studi pada Perawat Rumah Sakit Umum di Karesidenan Surakarta)**



SKRIPSI

**Disusun untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Persyaratan Guna Meraih Gelar Sarjana Manajemen
Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sebelas Maret Surakarta**

Disusun oleh:

NUR ADIANA AGUSTIKA

F0216072

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS SEBELAS MARET
SURAKARTA**

2020
commit to user

ABSTRAK**PENGARUH KONTRAK PSIKOLOGIS TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
DENGAN PEMEDIASI KETERIKATAN KARYAWAN
(Studi pada Perawat Rumah Sakit Umum di Karesidenan Surakarta)****Oleh:****NUR ADIANA AGUSTIKA
NIM. F0216072**

Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian pengujian hipotesis guna menguji elemen kontrak psikologis diantaranya: 1) pengaruh pengembangan karir pada *turnover intention* 2) pengaruh konten pekerjaan pada *turnover intention* 3) pengaruh suasana sosial pada *turnover intention* 4) pengaruh imbalan finansial pada *turnover intention* 5) pengaruh keseimbangan kehidupan dan pekerjaan pada *turnover intention* 6) pengaruh mediasi oleh keterikatan karyawan dalam hubungan antara pengembangan karir pada *turnover intention* 7) pengaruh mediasi oleh keterikatan karyawan dalam hubungan antara konten pekerjaan pada *turnover intention* 8) pengaruh mediasi oleh keterikatan karyawan dalam hubungan antara suasana sosial pada *turnover intention* 9) pengaruh mediasi oleh keterikatan karyawan dalam hubungan antara imbalan finansial pada *turnover intention* 10) pengaruh mediasi oleh keterikatan karyawan dalam hubungan antara keseimbangan kehidupan dan pekerjaan pada *turnover intention*. Penelitian dilakukan pada Perawat Rumah Sakit Umum di Karesidenan Surakarta, diambil dengan teknik *purposive sampling*. Kriteria responden dalam penelitian ini adalah perawat yang bekerja di rumah sakit dengan masa kerja di bidangnya minimal satu tahun. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan total data diolah sebanyak 167 data.

Penelitian ini menggunakan model persamaan struktural (*Structural Equation Model*). Hasil dari penelitian dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir, konten pekerjaan dan suasana sosial mempunyai pengaruh negatif terhadap *turnover intention* dan dimediasi oleh keterikatan karyawan, sedangkan imbalan finansial dan keseimbangan pekerjaan dan kehidupan disimpulkan tidak mempengaruhi *turnover intention* dan tidak dimediasi oleh keterikatan karyawan.

Studi ini memiliki beberapa keterbatasan yang meliputi jumlah sampel, objek pengamatan yang terfokus pada perawat dan wilayah amatan di sekitar Karesidenan Surakarta. Sehingga dalam penelitian selanjutnya diharapkan melengkapi keterbatasan pada penelitian ini.

Kata Kunci : Kontrak Psikologis, Keterikatan Karyawan, *Turnover Intention*.

commit to user

ABSTRACT**THE EFFECT OF PSYCHOLOGICAL CONTRACTS ON TURNOVER
INTENTION BY MEDIATION OF EMPLOYEE ENGGAGEMENT
(A Study on An Nurses of General Hospitals in Recidency of Surakarta)****By:****NUR ADIANA AGUSTIKA****F0216072**

This study examines elements of psychological contracts such as: 1) the effect of career development on turnover intention 2) the effect of Job Content on turnover intention 3) the effect of Social Atmosphere on turnover intention 4) the effect of Financial Rewards on turnover intention 5) the effect of Life and Work Balance on turnover intention (6) the effect of mediation by employee enggagement in the relationship between career development on turnover intention 7) the effect of mediation by employee enggagement in the relationship between work content on turnover intention 8) the effect of mediation by employee enggagement in the relationship between social atmosphere on turnover intention 9) the effect of mediation by employee enggagement in the relationship between financial reward on turnover intention 10) mediating influence by employee enggagement in the relationship between life and work balance on turnover intention. The study was taken place at a Public Hospital Nurse in the Residency of Surakarta, taken with purposive sampling technique. The criterion for respondents in this study were the nurses who working in hospitals with a minimum of one year work period in their field. This study were obtained through questionnaires with a total of 167 data processed..

This study uses a structural equation model (Structural Equation Model). The results of the study can be concluded that career development, job content and social atmosphere have a negative influence on turnover intention and are mediated by employee involvement, while financial rewards and work and life balance are not affect turnover intention and are not mediated by employee involvement.

This study has several limitations which include the number of samples, the object of observation that is focused on nurses and the observation area around the Surakarta Residency. So that in future studies are expected to complete the limitations of this study.

Keywords: *Psychological Contracts, Employee Engagement, Turnover Intention.*

commit to user

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH PEMENUHAN ELEMEN KONTRAK PSIKOLOGIS TERHADAP TURNOVER
INTENTION DENGAN PEMEDIASI KETERIKATAN KARYAWAN**
(Studi pada Perawat Rumah Sakit Umum di Karesidenan Surakarta)

Ditulis oleh mahasiswa: **NUR ADIANA AGUSTIKA (F0216072)**

Telah disetujui dan diterima dengan baik oleh dosen pembimbing.

Surakarta, Kamis 06 Agustus 2020



YENI FAJARIYANTI S.E., M.SI
NIP: 197401122000122004

Form persetujuan digital ini dicetak dari laman <https://manajemen.feb.uns.ac.id>, digunakan sebagai bagian dari skripsi

commit to user

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH PEMENUHAN ELEMEN KONTRAK PSIKOLOGIS TERHADAP TURNOVER
INTENTION DENGAN PEMEDIASI KETERIKATAN KARYAWAN**
(Studi pada Perawat Rumah Sakit Umum di Karesidenan Surakarta)

Atas nama mahasiswa: **NUR ADIANA AGUSTIKA (F0216072)**

Telah disetujui dan disahkan oleh Tim Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sebelas Maret Surakarta guna melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Program Studi S1 Manajemen oleh

1. KETUA TIM PENGUJI

PROF. DR. ASRI LAKSMI RIANI M.S
195901301986012001



25 Juli 2020

2. PEMBIMBING

YENI FAJARIYANTI S.E., M.SI
197401122000122004



06 Agustus 2020

3. ANGGOTA PENGUJI

DR. SUSANTO TIRTOPROJO M.M
195711061985031001



10 Agustus 2020



Mengetahui,
Kepala Program Studi S1 Manajemen

Dr Atmaji, MM.
NIP: 195905311985031004

Form pengesahan digital ini dicetak dari laman <https://manajemen.feb.uns.ac.id>, digunakan sebagai bagian dari skripsi.

commit to user

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH PEMENUHAN ELEMEN KONTRAK PSIKOLOGIS TERHADAP TURNOVER
INTENTION DENGAN PEMEDIASI KETERIKATAN KARYAWAN**
(Studi pada Perawat Rumah Sakit Umum di Karesidenan Surakarta)

ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Surakarta, 06 Agustus 2020



Nur Adiana Agustika
NIM: F0216072

Form pernyataan ini dicetak dari laman <https://manajemen.feb.uns.ac.id>, digunakan sebagai bagian dari skripsi

commit to user

HALAMAN MOTTO

***Don't you ever regret on something, follow the rules, do your best and
believe in god, everything will be fine –dee-***

***Berencanakan tapi percaya bila takdir tuhan jauh lebih baik dan indah,
baik saat ini ataupun seterusnya –dee-***



commit to user

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan karunia dan rahmatnya yang tak terhingga, salah satu diantaranya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH KONTRAK PSIKOLOGIS TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN PEMEDIASI KETERIKATAN KARYAWAN (Studi pada Perawat Rumah Sakit Umum di Karesidenan Surakarta)”**. Sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sebelas Maret Surakarta.

Dalam kesempatan ini, penulis sampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dari tahap awal persiapan hingga akhir penyusunan skripsi ini. Secara khusus, penulis sampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. Drs. Djoko Suhardjanto, M.Com. (Hons)., Ph.D., Ak, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sebelas Maret Surakarta.
2. Dr. Atmaji, M.M., selaku Kepala Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sebelas Maret Surakarta.
3. Yeni Fajariyanti S.E., M.Si, selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberi bimbingan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
4. Yeni Fajariyanti S.E., M.Si, selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberi bimbingan dan arahan selama masa perkuliahan penulis.
5. Seluruh dosen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sebelas Maret Surakarta.
6. Bapak, Ibu, Mbak Reni, Mas Agung dan Abby terimakasih untuk segala dorongan materiil maupun spiritual semasa penulisan skripsi.

7. Terimakasih kepada member 24K Bitches Nun, Tsania, Nurul yang selalu menjadi tempat singgah serupa keluarga.
8. Terimakasih kepada member Telenovela, Tsania, Nova, Arin, Fia, Elis, Sandya, Zaya, Normalita yang sudah ikut memberikan kisah yang berkesan tiap harinya di masa perkuliahan.
9. Teman – teman KKN Ngawonggo 2019 yang telah memberikan pengalaman berharga tentang arti hidup yang tak terlupakan.
10. Terimakasih kepada Bangtan, Army dan jajarannya yang telah memberi dukungan setiap saat selama penulisan skripsi.
11. Semua pihak yang telah membantu dalam proses penulisan skripsi.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Sehingga bila ada kata yang kurang berkenan, mohon dimaafkan. Penulis berharap kritik dan saran yang bersifat membangun dari segala pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca khususnya penulis sendiri. Amiin.

Surakarta, 8 Juli 2020

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAK.....	ii
ABSTRACT	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
HALAMAN PERNYATAAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Kajian Pustaka	9
2.1.1 Kontrak Psikologis	11
2.1.2 Keterikatan Karyawan.....	19
2.1.3 Turnover Intention.....	20
2.2 Perumusan Hipotesis	23
2.2.1 Pengembangan Karir dan Turnover Intention.....	23
2.2.2. Konten Pekerjaan dan Turnover Intention	24
2.2.3 Suasana Sosial dan Turnover Intention	25
2.2.4 Imbalan Finansial dan Turnover Intention	26
2.2.5 Keseimbangan Pekerjaan dan Kehidupan dan Turnover Intention	27
2.2.6 Keterikatan Karyawan memediasi Pengaruh Pengembangan Karir	
<i>commit to user</i> terhadap Turnover Intention	28

2.2.7 Keterikatan Karyawan memediasi Pengaruh Konten Pekerjaan dan.....	
Suasana Sosial terhadap Turnover Intention	29
2.2.8 Keterikatan Karyawan memediasi Pengaruh Imbalan Finansial dan	
Keseimbangan Pekerjaan & Kehidupan terhadap Turnover Intentio.	31
2.2.9 Kerangka Penelitian.....	33
BAB III METODE PENELITIAN.....	36
3.1 Desain Penelitian	36
3.2 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	36
3.2.1 Populasi.....	36
3.2.2 Sampel dan Teknik Sampling	36
3.2.3 Instrumen Penelitian	37
3.2.4 Sumber Data Penelitian	38
3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	39
3.3.1 Kontrak Psikologis	39
3.3.2 Keterikatan Karyawan.....	40
3.3.3 Turnover Intention.....	40
3.4 Metode Pengujian Kualitas Data	41
3.4.1 Uji Validitas Data.....	41
3.4.2 Uji Reliabilitas Data.....	41
3.5 Metode Analisis Data.....	42
3.5.1 Analisis Deskriptif.....	42
3.5.2 Uji Asumsi.....	42
3.5.2.1 Uji Outlier.....	42
3.5.2.2 Uji Normalitas	42
3.5.2.3 Uji Goodness of fit	42
3.5.3 Uji Hipotesis.....	43
BAB IV PEMBAHASAN	44
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	44
4.1.1 Profil, Visi dan Misi.....	44
4.1.2 Komposisi Ruang dan Jumlah Kuesioner.....	47
4.1.3 Distribusi Jumlah Responden Rumah Sakit Umum Surakarta.....	49
4.1.4 Gambaran Umum Responden	50
4.2 Tanggapan Responden	53

4.2.1 Tanggapan Responden Mengenai Kontrak Psikologis	53
4.2.1.1 Pengembangan Karir	53
4.2.1.2 Konten Pekerjaan	54
4.2.1.3 Suasana Sosial	55
4.2.1.4 Imbalan Finansial	56
4.2.1.5 Keseimbangan Pekerjaan dan Kehidupan	57
4.2.2 Tanggapan Responden Mengenai Keterikatan Karyawan	58
4.2.3 Tanggapan Responden Mengenai Turnover Intention	59
4.3 Pengujian Instrumen Data	60
4.3.1 Pengujian Validitas dan Reliabilitas	60
4.3.1.1 Uji Validitas	60
4.3.1.2 Uji Reliabilitas	62
4.3.2 Pengujian Asumsi	63
4.3.1.1 Uji Outlier	63
4.3.1.2 Uji Normalitas	64
4.3.1.1 Uji Goodness of fit	66
4.4 Uji Hipotesis	70
4.5 Pembahasan	81
BAB V PENUTUP	88
5.1 Kesimpulan	88
5.2 Implikasi Penelitian	90
5.3 Keterbatasan Penelitian	92
5.4 Saran	92
DAFTAR PUSTAKA	93

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Visi dan Misi Rumah Sakit.....	46
Tabel 4.2 Komposisi Ruang dan Jumlah Kuesioner	48
Tabel 4.3 Distribusi Jumlah Responden.....	49
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4.5 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	51
Tabel 4.6 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	52
Tabel 4.7 Distribusi Responden Berdasarkan Tempat Tinggal.....	52
Tabel 4.8 Distribusi Tanggapan Responden mengenai Pengembangan Karir ..	53
Tabel 4.9 Distribusi Tanggapan Responden mengenai Konten Pekerjaan	54
Tabel 4.10 Distribusi Tanggapan Responden mengenai Suasana Sosial	55
Tabel 4.11 Distribusi Tanggapan Responden mengenai Imbalan Finansial	56
Tabel 4.12 Distribusi Tanggapan Responden mengenai Keseimbangan	
Pekerjaan dan Kehidupan	57
Tabel 4.13 Distribusi Tanggapan Responden mengenai Keterikatan Karyawan	58
Tabel 4.14 Distribusi Tanggapan Responden mengenai Turnover Intention	59
Tabel 4.15 Pengujian Validitas.....	60
Tabel 4.16 Pengujian Reliabilitas.....	62
Tabel 4.17 Pengujian Outlier dengan Mahalanobis Distance	63
Tabel 4.18 Pengujian Normalitas Variabel	64
Tabel 4.19 Ringkasan Uji Goodness of Fits	66
Tabel 4.20 Hasil Analisis Direct, Indirect & Total Effect.....	71
Tabel 4.21 Rangkuman Uji Hipotesis 1a-1e	73
Tabel 4.21 Rangkuman Uji Hipotesis 2a-2e	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	34
Gambar 4.1 Rangkuman Analisis Langsung dan Tidak Langsung	70

commit to user

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Ijin Penelitian	99
Lampiran 2 Lembar Kuesioner.....	104
Lampiran 3 Distribusi Jawaban Responden	109
Lampiran 4 Model Penelitian.....	112
Lampiran 5 Uji Validitas	114
Lampiran 6 Uji Normalitas.....	115
Lampiran 7 Uji Outlier	116
Lampiran 8 Model Fits	119
Lampiran 9 Hasil Uji Hipotesis 1a-1e	120
Lampiran 10 Hasil Uji Hipotesis 2a-2e	121
Lampiran 11 Daftar RSU Berdasarkan Tipe.....	122



