

Analisis Pengaruh *Psychological Contract*, Keterlibatan Kerja,

Stress Kerja terhadap Turnover Intention

RINGKASAN SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar Sarjana

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh:

Mulyadi Ginting

2116 29082

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI YAYASAN
KELUARGA PAHLAWAN NEGARA YOGYAKARTA
2022**

TUGAS AKHIR

ANALISIS PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CONTRACT*, KETERLIBATAN KERJA, STRESS KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*

Dipersiapkan dan disusun oleh:

MULYADI GINTING

Nomor Induk Mahasiswa: 211629082

telah dipresentasikan di depan Tim Penguji pada tanggal 29 Juni 2022 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar

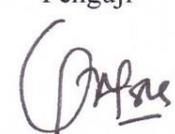
Sarjana Manajemen (S. M.)

Susunan Tim Penguji:

Pembimbing


Nikodemus Hans Setiadi Wijaya, Prof., M.Si., Ph.D.

Penguji


Conny Tjandra Rahardja, Dra., M.M.

Yogyakarta, 29 Juni 2022
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta
Ketua



Wisnu Prajogo, Dr., M.B.A.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Psychological contract*, Keterlibatan Kerja, *Stress Kerja* terhadap Turnover. Penelitian ini menganalisis seberapa besar pengaruh *Psychoplogical Contract*, Keterlibatan Kerja, *Stress Kerja*, terhadap *turnover intention* karyawan PT. Teleperformance cabang Yogyakarta dan Universitas Pelita Harapan Cabang Medan. Populasi dari peneltian ini adalah karyawan generasi milenial atau karyawan dengan umur 22-40 tahun pada tahun sekarang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 77 responden yang diambil dengan metode *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dengan bantuan *google form*. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisi jalur dengan bantuan program SPSS 26.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) *Psychological Contract* memiliki hubungan negatif terhadap *turnover intention* (2) Keterlibatan kerja memiliki hubungan positif terhadap *turnover intention*, (3) *Stress kerja* memiliki hubungan positif terhadap *turnover intention*, Kata Kunci: Kontrak Psikologis, Keterlibatan Kerja, Stress Kerja, *Turnover Intention*.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of psychological contract, work involvement, job stress on turnover. This study analyzes how much influence Psychological Contract, Job Involvement, Work Stress, on employee turnover intention of PT. Teleperformance Yogyakarta branch and Universitas Pelita Harapan Medan branch. The population of this research is employees of the millennial generation or employees aged 22-40 years in the current year. The sample used in this study was 77 respondents who were taken by purposive sampling method. Data was collected using a questionnaire with the help of a google form. The analytical technique used in this study uses path analysis with the help of the SPSS 26 program.

The results showed that: (1) Psychological Contract has a negative relationship to turnover intention (2) Job involvement has a positive relationship to turnover intention, (3) Job stress has a positive relationship to turnover intention, Keywords: Psychological Contract, Job Engagement, Stress Work, Turnover Intention.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan akan bersaing dalam membuat strategi dan mengambil kebijakan yang tepat sebagai alternatif pencapaian tujuan, untuk mencapai target yang telah ditentukan, SDM memiliki peranan penting di dalam menghadapi berbagai tantangan, sebab sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang dapat bersaing (Dwiyanti, 2020). Keberhasilan sebuah perusahaan tergantung pada kinerja karyawan. Jika perusahaan tidak mempedulikan potensi sumber daya manusianya, sebagian besar karyawan akan memilih untuk keluar dari perusahaan. Penerapan kebijakan yang tidak tepat dapat berdampak negatif pada sikap kerja karyawan, seperti turnover. Keinginan karyawan untuk berhenti dapat disebabkan oleh faktor internal antara lain nilai dan kepribadian yang dimiliki oleh karyawan. Selain faktor individu, faktor yang berkaitan dengan hal-hal di luar karyawan, seperti rekan kerja, atasan, dan kebijakan perusahaan yang berlaku juga mempengaruhi *turnover intention*

Turnover intention didefinisikan sebagai perantara antara sikap yang mempengaruhi keinginan untuk berhenti dari pekerjaan dan perilaku berhenti bekerja (Glissmeyer et al., 2017). Sumber daya manusia merupakan salah satu kunci di dalam membawa sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu perusahaan harus dapat mengetahui apa yang diharapkan oleh pekerja (Festing, 2014).

Generasi Y adalah generasi yang mana akan menjadi salah satu generasi yang akan mewakili tenaga kerja terbesar. Pada jurnal Badan Pusat Statistik tahun 2016 yang lalu, jumlah keseluruhan tenaga kerja diperkirakan sekitar seratus enam

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

puluh juta jiwa, dari total jumlah angkatan kerja tersebut hampir 40% diantaranya termasuk ke dalam Generasi Y atau Generasi *Millennial*, yang berjumlah sebesar 62.570.920 juta jiwa. Secara umum Generasi Y memiliki tingkat loyalitas yang cukup rendah kepada perusahaannya, hal ini dikarenakan banyaknya Generasi *Millennial* yang memiliki niat untuk keluar atau meninggalkan perusahaan dalam waktu yang dekat. Gmilennial merupakan generasi yang sudah lahir pada tahun 1980 – 2000 atau sekitar umur 22 – 40 tahunan di masa sekarang.

Teleperformance merupakan unit kegiatan usaha *omnichannel* yang memiliki kantor pusat di negara Perancis dan didirikan pada bulan juni 1978. Teleperformance merupakan unit kegiatan yang melaksanakan *omnichannel outsourcing*, atau bisa diartikan sebagai *Business Process Outsourcing* (BPO). Teleperformance menawarkan jasa layanan pelanggan, media sosial, penagihan utang, akuisisi pelanggan, dukungan teknis dan layanan-layanan lainnya. Perusahaan ini sudah menawarkan jasa dari bermacam-macam organisasi dibidang jasa layanan, E-commerce, produk internet dan game, produk makanan, serta transportasi online.

Universitas Pelita Harapan (UPH) pertama didirikan pada tahun1994, merupakan salah satu kampus swasta di Indonesia. Pada tahun yang sama UPH sudah melakukan kegiatan perkuliahan dengan 3 fakultas dan 8 jurusan. Universitas Pelita Harapan cabang Medan terletak pada Lippo Plaza lantai 5-7 di jalan imam bonjol No.06. Didirikan pada tahun 2009 dan sudah memiliki 10 program studi.

Dalam penelitian ini, peneliti akan berfokus untuk meneliti karyawan Generasi Y perusahaan Teleperformance Cabang Yogyakarta dan karyawan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Universitas Pelita Harapan mengenai pengaruh dari adanya pemenuhan *psychological contract*, keterlibatan kerja dan *stress* kerja terhadap *turnover intention*.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, maka dapat diformulasikan problematis riset ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah *psychological contract* berpengaruh negatif pada *turnover intention*?
2. Keterlibatan kerja memiliki pengaruh negatif pada *turnover intention*?
3. *Stress* kerja memiliki pengaruh positif pada *turnover intention*?

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

- 1 Untuk memahami apakah *psychological contract* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*?
- 2 Untuk memahami keterlibatan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*?
- 3 Untuk memahami *stress* kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*?

Tinjauan Teori

Psychological Contract

Psychological contract berfungsi sebagai konstruksi perilaku organisasi yang penting untuk memahami dinamika hubungan kerja, keyakinan individu yang dibentuk oleh organisasi, mengenai persyaratan kesepakatan pertukaran antara individu dan organisasi (Dundon, 2017).

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Psychological contract memiliki dua bagian yang penting, yaitu pertama kewajiban karyawan kepada perusahaan atau organisasinya dan yang kedua adalah kewajiban perusahaan kepada karyawannya.

Keterlibatan Kerja

Hiriyappa (2015) mengemukakan keterlibatan kerja menjadi upaya meningkatkan pentingnya seseorang dalam suatu organisasi dengan tugas-tugas dan tanggung jawab yang dilaksanakannya karena memiliki peran dan kontribusi bagi organisasi. Karyawan dalam keterlibatan kerja yang memiliki nilai tinggi dengan yakin berpihak terhadap kewajiban yang dia lakukan selanjutnya menganggap pekerjaan itu penting (Robbins, 2013). Hal-hal tersebut sudah dipakai oleh banyak peneliti yang berfungsi sebagai bahan pembelajaran tentang keterlibatan kerja, yaitu:

- a. Berkontribusi pada tanggung jawab dan kewajiban yang diberikan.
- b. Memprioritaskan kewajibannya yang diembannya dalam suatu organisasi
- c. Beranggapan bahwa kewajiban menjadi penilaian dirinya.

Stress Kerja

Stress kerja adalah suatu bagian dari ketidaknyamanan yang dialami seorang pekerja di dalam organisasi sehingga berdampak pada pekerjaan yang akan terganggu. *Stress* kerja menciptakan ketidak setaraan antara tuntutan kerja karyawan, keterampilan kerja, dan sumber daya. Ini juga merupakan pengalaman emosional yang penting (Xie et al., 2021).

Turnover Intention

Turnover intention merupakan aktivitas karyawan dimana karyawan melakukan *resign* dari tempat kerjanya dengan alasan tertentu. (McElory, 2015). Menurut Chen

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

dan Francesco (2010), *turnover intention* merupakan kecenderungan ketika seorang karyawan memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh *Psychological Contract* terhadap *Turnover Intention* (H1)

Perilaku negatif dari seorang karyawan pada lingkungan kerja yang secara langsung berkaitan pada *psychological contract* adalah *turnover intention* bisa disebut keinginan untuk keluar dari perusahaan. Korelasi dari kedua variabel ini sudah diteliti oleh (Suazo et al. 2005) dimana beliau menyatakan bahwa korelasi *psychological contract* dan *turnover intention* memberikan pengaruh negatif. Arshad (2016) mengemukakan dalam studinya menyatakan bahwa *psychological contract* berpengaruh negatif pada *turnover intention*.

H₁ : *Psychological contract* berpengaruh negatif pada *Turnover Intention*.

Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Keterlibatan kerja merupakan identifikasi seseorang secara psikologis terhadap pekerjaannya, berpartisipasi aktif dan pekerjaan dianggap sebagai bagian yang penting dalam kehidupan individu. Keterlibatan kerja merupakan salah satu bentuk kontribusi aktif para pekerja yang di rancang oleh organisasi untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Keterlibatan kerja berdampak pada para karyawan karena karyawan yang terlibat di dalam pekerjaan akan merasa memiliki fungsi atas kemampuan yang dimiliki di dalam organisasi. Menurut Mobley (1986), mengemukakan keterlibatan kerja berdampak tidak positif dan signifikan pada *turnover intention*. Pendangan ini diperkuat oleh G. J. Blau dalam Robbins (2003),

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

mengemukakan bahwasannya tingkat keterlibatan kerja berpengaruh tinggi dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention* menjadi rendah.

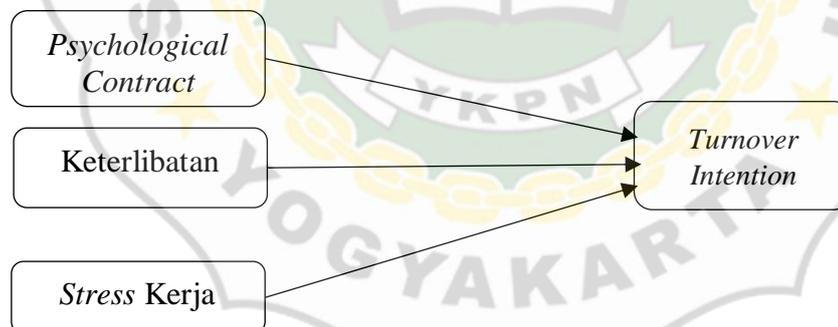
H₂ : Keterlibatan kerja berdampak negatif pada *Turnover Intention*

Pengaruh *Stress Kerja* terhadap *Turnover Intention*

Stress kerja bisa memicu emosi, mengganggu konsentrasi, dan batin pekerja, bisa itu jasmaninya ataupun rohaninya. Pekerja yang terkena *stress* kerja yang tinggi berdampak pada *voluntary turnover* (Robbins dan Judge, 2009). Analisis yang dikembangkan oleh Eka (2014), mengatakan *stress* kerja berpengaruh positif dan signifikan pada *turnover intention*.

H₃ : *Stress* kerja berpengaruh positif terhadap *turnover Intention*

Kerangka Berfikir



METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini akan memakai alat uji regresi berganda. Lokasi penelitian ini dilaksanakan di PT. Teleperformance Cabang Yogyakarta dan Universitas Pelita Harapan cabang Medan. Penelitian ini dikerjakan pada bulan Mei sampai Juni 2022 untuk menguji pengaruh Psychological Contract, Keterlibatan Kerja, dan Stress

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Kerja terhadap *Turnover Intention* Perusahaan Teleperformance dan karyawan Universitas Pelita Harapan cabang Medan.

Sampel dan Data Penelitian

Populasi Penelitian

Populasi merupakan kawasan bagian dari suatu obyek atau subyek yang memiliki kuantitas dan ciri-ciri yang ditentukan oleh peneliti supaya bisa ditentukan kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Kawasan yang digunakan pada penulisan ini ialah karyawan generasi millennial Teleperformance dan karyawan Universitas Pelita Harapan.

Sampel Penelitian

Sugiyono (2016) Sampel merupakan sebagian dari populasi dengan ciri-ciri yang sudah ditentukan oleh populasi itu. Penentuan sampel pada penulisan ini diharapkan supaya membantu dalam tingkat keakuratan data penelitian. Peneliti memilih untuk menggunakan metode *non probability sampling* dengan metode *purposive sampling*. Sampel yang dipilih dalam penelitian ini adalah karyawan generasi millennial Teleperformance dan karyawan Universitas Pelita Harapan.

Sumber Data

Penelitian terhadap kepuasan kerja karyawan karyawan generasi millennial Teleperformance dan karyawan Universitas Pelita Harapan akan memakai data primer. Primer data merupakan suatu data yang secara langsung diperoleh peneliti ketika sedang melaksanakan penelitian di tempat sumber data. Data primer bisa juga dikatakan data yang bersumber *original* itu disebabkan karena sumber data diperoleh secara langsung dari sumber data pertama (Sugiyono, 2016). Berdasarkan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

penjelasan penelitian tersebut penelitian menggunakan data primer yang akan di dapatkan dengan formulir kuesioner elektronik (google form) dan dibagikan kepada responden secara langsung. Ketika menyusun kuesioner, bisa menerapkan skala likert. Skala likert diuraikan sebagai metode dalam melakukan pengukuran atau pengalaman yang dirasakan responden. Teknik dalam mengisi skala likert dari tiap pertanyaan akan diberikan pilihan jawaban dimana tersusun atas beberapa kriteria. Adapun beberapa alternatif jawaban yang digunakan : Alternatif jawaban, STS (Sangat Tidak Setuju), TS (Tidak Setuju), N (Netral), S (Setuju), SS (Sangat Setuju).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini akan disajikan secara rinci dalam tabel.

No.	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan	Status
1	Saya hanya bekerja pada jam yang ditentukan dalam kontrak saya dan tidak lebih	0,984	0,361	R Hitung > R Tabel	Valid
2	Komitmen saya pada perusahaan Teleperformance ini ditentukan oleh kontrak saya	0,947	0,361	R Hitung > R Tabel	Valid
3	Saya lebih suka bekerja dengan jam kerja yang ditentukan secara ketat	0,877	0,361	R Hitung > R Tabel	Valid
4	Saya hanya melakukan apa yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan	0,948	0,361	R Hitung > R Tabel	Valid
5	Saya bekerja untuk mencapai tujuan jangka pendek murni dari pekerjaan saya	0,941	0,361	R Hitung > R Tabel	Valid
6	Saya berharap untuk tumbuh dalam perusahaan Teleperformance ini	0,980	0,361	R Hitung > R Tabel	Valid
7	Saya merasa menjadi bagian dari tim dalam perusahaan Teleperformance ini	0,965	0,361	R Hitung > R Tabel	Valid

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

8	Saya memiliki kesempatan promosi yang wajar jika saya bekerja keras	0,949	0,361	R Hitung > R Tabel	Valid
9	Perusahaan Teleperformance menghargai karyawan yang bekerja keras	0,945	0,361	R Hitung > R Tabel	Valid
10	Saya berharap untuk mendapatkan promosi di perusahaan Teleperformance ini dengan masa kerja dan upaya untuk mencapai tujuan	0,858	0,361	R Hitung > R Tabel	Valid
11	Saya merasa bekerja penuh dengan energi di Teleperformance	0,982	0,361	R Hitung > R Tabel	Valid
12	Saya merasa kuat dan bersemangat dalam bekerja	0,946	0,361	R Hitung > R Tabel	Valid
13	Saya selalu antusias dengan pekerjaan saya	0,918	0,361	R Hitung > R Tabel	Valid
14	Pekerjaan saya saat ini memberikan inspirasi	0,889	0,361	R Hitung > R Tabel	Valid



PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

No.	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan	Status
15	Ketika saya bangun di pagi hari, saya merasa ingin pergi bekerja	0,944	0,361	R Hitung > R Tabel	Valid
16	Saya merasa senang ketika saya bekerja dengan intens	0,962	0,361	R Hitung > R Tabel	Valid
17	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan	0,958	0,361	R Hitung > R Tabel	Valid
18	Saya tidak berputus asa tentang pekerjaan saya	0,989	0,361	R Hitung > R Tabel	Valid
19	Saya tidak pernah merasa ada hal-hal di luar kendali saya di tempat kerja	0,989	0,361	R Hitung > R Tabel	Valid
20	Saya tidak pernah merasa kewalahan dengan pekerjaan saya	0,989	0,361	R Hitung > R Tabel	Valid
21	Saya tidak pernah merasa ingin menyerah pada pekerjaan saya	0,989	0,361	R Hitung > R Tabel	Valid
22	Saya tidak pernah merasa tidak bisa keluar dari pekerjaan saya	0,990	0,361	R Hitung > R Tabel	Valid
23	Saya tidak pernah merasa frustrasi dengan pekerjaan saya	0,998	0,361	R Hitung > R Tabel	Valid
24	Saya sedang mencari pekerjaan lain di luar perusahaan Teleperformance	0,931	0,361	R Hitung > R Tabel	Valid
25	Segera setelah saya dapat menemukan pekerjaan yang lebih baik, saya akan meninggalkan Teleperformance	0,866	0,361	R Hitung > R Tabel	Valid
26	Saya serius berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saya	0,829	0,361	R Hitung > R Tabel	Valid
27	Saya sering berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saya di perusahaan Teleperformance	0,927	0,361	R Hitung > R Tabel	Valid

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada penelitian ini disajikan secara rinci dalam tabel.

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan	Status
Psikologi Kontrak	0,985	> 0,8	Reliabel
Keterlibatan Kerja	0,978	> 0,8	Reliabel
Stres Kerja	0,996	> 0,8	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,908	> 0,8	Reliabel

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Hasil Uji Normalitas

Dalam penelitian ini hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada Tabel .

		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000000
	Std. Deviation	.69134109
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.055
	Negative	-.068
Kolmogorov-Smirnov Z		.594
Asymp. Sig. (2-tailed)		.872

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Pada Tabel 4.11 dapat dilihat bahwa berdasarkan pengujian dari hasil uji normalitas didapatkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,87, nilai tersebut lebih besar dari nilai 0,05 yang mana artinya perolehan data dari hasil distribusi kuesioner penelitian ini berdistribusi normal, sehingga model analisis regresi linear berganda bisa digunakan.

Hasil Pengujian Multikolinearitas

Hasil dari pengujian multikolinearitas pada penelitian ini bisa dilihat hasil pengujiannya dalam tabel dibawah ini.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error		Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.236	.952			
	Psikologi Kontrak	.085	.019	.360	.580	1.724
	Keterlibatan Kerja	.180	.027	.455	.794	1.259
	Stres Kerja	.269	.031	.634	.699	1.430

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 26

Hasil dari pengujian multikolinearitas pada penelitian ini dalam Tabel bisa diperhatikan dalam variabel *psychological contract* mempunyai nilai angka

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

tolerance dengan hasil $0,58 > 0,1$ dengan nilai VIF sebesar $1,72 < 10$ lalu pada variabel keterlibatan kerja mempunyai nilai *tolerance* sebesar $0,79 > 0,1$ dengan nilai VIF sebesar $1,25 < 10$ selanjutnya variabel *stress* kerja mempunyai nilai *tolerance* dengan hasil $0,69 > 0,1$ dengan nilai VIF sebesar $1,43 < 10$ artinya tidak terdapat gejala multikolinieritas pada data yang diperoleh pada penelitian yang di uji, sehingga dapat dipakai sebagai analisis regresi linear berganda.

Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini dilakukan didapatkan hasil dari pengujian heteroskedastisitas, bisa dilihat pada Tabel.

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	-.212	.503		-.421	.675
Psikologi Kontrak	-.001	.010	-.012	-.079	.937
Keterlibatan Kerja	.003	.014	.022	.175	.861
Stres Kerja	.040	.016	.326	2.455	.165

a. Dependent Variable: ABS

Pada tabel 4.13, hasil pengujian terhadap uji heteroskedastisitas menyatakan bahwa variabel *psychological contract* memiliki nilai signifikansi sebesar $0,93 > 0,05$ kemudian variabel keterlibatan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0,86 > 0,05$ selanjutnya variabel stres kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0,16 > 0,05$ artinya tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada data yang diperoleh dalam penelitian ini, sehingga layak digunakan sebagai model analisis regresi linear berganda.

Hasil Regresi Linear Berganda

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Adapun hasil regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel

Coefficients^a

Rumusan untuk menentukan hasil regresi linear berganda untuk tabel 4.14 sebagai

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.236	.952		1.298	.198		
	Psikologi Kontrak	.085	.019	.360	4.491	.000	.580	1.724
	Keterlibatan Kerja	.180	.027	.455	6.639	.000	.794	1.259
	Stres Kerja	.269	.031	.634	8.675	.000	.699	1.430

berikut:

$$Y = 1,236 C + 0,085 X_1 + 0,180 X_2 + 0,269 X_3$$

Hasil dari rumusan di atas dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 1,236 mengartikan bahwa, jika nilai *psychological contract*, keterlibatan kerja, dan stres kerja adalah 0 (nol), maka nilai *turnover intention* adalah sebesar 1,236.
2. Nilai koefisien *psychological contract* senilai 0,085 mengartikan bahwa, jika nilai *psychological contract* bertambah sebesar 1 (satu), artinya nilai *turnover intention*nya adalah 0,085. Nilai koefisien *psychological contract* yang positif memberikan arti bahwa *psychological contract* memiliki hubungan positif dengan *turnover intention*.
3. Nilai koefisien keterlibatan kerja sebesar 0,180 memberikan arti bahwa jika nilai keterlibatan kerja naik sebesar 1 (satu), maka nilai *turnover intention* adalah sebesar 0,180. Nilai koefisien keterlibatan kerja yang positif memberikan arti bahwa keterlibatan kerja memiliki hubungan positif dengan *turnover intention*.
4. Nilai koefisien stres kerja sebesar 0,269 memberikan arti bahwa jika nilai stres kerja naik sebesar 1 (satu), maka nilai *turnover intention* adalah sebesar 0,269.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Nilai koefisien stres kerja yang positif memberikan arti bahwa keterlibatan kerja memiliki hubungan positif dengan *turnover intention*.

Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk membuktikan kebenaran hipotesis dalam penelitian. Adapun hasil uji hipotesis dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut.

Pengujian Untuk Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Pada pengujian untuk hasil uji signifikansi parsial (uji-t), bisa diperhatikan pada tabel di bawah ini:

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1 (Constant)	1.236	.952		1.298	.198
Psychological contract	.085	.019	.360	4.491	.000
Keterlibatan Kerja	.180	.027	.455	6.639	.000
Stress Kerja	.269	.031	.634	8.675	.000

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji signifikansi parsial (uji-t) pada Tabel 4.15 dapat dilihat bahwa *psychological contract* memiliki nilai t Hitung sebesar 4,491 > t Tabel 1,666 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 artinya dalam penelitian ini *psychological contract* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* (H₁ diterima). Keterlibatan kerja memiliki nilai t Hitung sebesar 6,639 > t Tabel 1,666 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 artinya dalam penelitian ini keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* (H₂ ditolak). *Stress* kerja memiliki nilai t Hitung sebesar 8,675 > t Tabel 1,666 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 artinya dalam penelitian ini *stress* kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* (H₃ diterima).

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Pengujian Untuk Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

Pada pengujian untuk hasil uji signifikansi simultan (uji-f), bisa diperhatikan pada tabel di bawah ini:

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	96.922	3	32.307	64.927	.000 ^b
	Residual	36.324	73	.498		
Total		133.247	76			

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Keterlibatan Kerja, Psikologi Kontrak

Hasil pengujian untuk uji signifikansi simultan (uji-F) bisa diperhatikan bahwasannya nilai untuk F Hitung sebesar $64,9 > F$ Tabel 2,50 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, itu mengartikan bahwa *psychological contract*, keterlibatan kerja, dan *stress* kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam penelitian ini dapat dilihat hasil koefisien determinasi (R^2) pada Tabel 4.17.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.853 ^a	.727	.716	.705

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Keterlibatan Kerja, Psikologi Kontrak

b. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Pada Tabel 4.17 dapat dilihat berdasarkan hasil koefisien determinasi (R^2) bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,716, artinya dalam penelitian ini *psychological contract*, keterlibatan kerja, dan *stress* kerja memiliki kontribusi

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

sebesar 71,6% terhadap *turnover intention*, sedangkan selebihnya sebesar 28,4% lagi dapat dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar dari penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Psychological Contract terhadap *Intention* Karyawan Perusahaan Teleperformance dan UPH

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *psychological contract* memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan perusahaan Teleperformance. Hal ini menunjukkan bahwa *psychological contract* menjadi salah faktor yang menentukan tinggi atau rendahnya *turnover intention* pada karyawan perusahaan Teleperformance.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat beberapa upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk memperkecil *turnover intention* pada karyawan melalui *psychological contract*, diantaranya seperti memberikan jam kerja yang sesuai, menjelaskan komitmen penting dalam kontrak, dan terutama memberikan harapan promosi atau kesempatan promosi untuk seluruh karyawan.

Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap *Turnover Intention* Pada Pekerja Perusahaan Teleperformance dan Karyawan UPH

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* pada karyawan. Ini menjelaskan bahwasannya atas tanggapan responden yang kurang terlibat pada pekerjaan. Keterlibatan kerja menjadi salah satu faktor yang menentukan tinggi atau rendahnya *turnover intention* pada karyawan. Penelitian menunjukkan hasil bahwa beberapa upaya untuk dapat dilakukan perusahaan agar mengurangi *turnover intention* pada

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

karyawan yaitu melalui keterlibatan kerja, diantaranya seperti meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja, meningkatkan antusias karyawan dalam bekerja, memberikan tugas pekerjaan yang mampu menginspirasi, dan meningkatkan rasa bangga karyawan terhadap pekerjaannya.

Pengaruh Stress Kerja terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Perusahaan Teleperformance dan UPH

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *stress* kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* pada karyawan perusahaan Teleperformance dan UPH. Salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi atau rendahnya *turnover intention* pada karyawan adalah *stress* kerja.

Dari hasil penelitian menunjukkan, beberapa upaya yang dilakukan perusahaan untuk memperkecil *turnover intention* pada karyawan melalui penurunan *stress* kerja, diantaranya seperti lebih memberikan kesempatan kerja sama dalam bekerja sehingga karyawan tidak kewalahan, meningkatkan rasa cinta terhadap pekerjaan, serta mengurangi waktu kerja secara proporsional.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Kesimpulan

Setelah penulis melakukan penelitian tentang *turnover intention*, penulis bisa menarik kesimpulan bahwasannya:

- 1) Adanya pengaruh positif *psychological contract* terhadap *turnover intention* karyawan perusahaan Teleperformance dan UPH. Hal ini menunjukkan karyawan cenderung akan bertahan dalam pekerjaannya jika masih memiliki timbal balik antara karyawan dengan perusahaan.
- 2) Keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* pada karyawan perusahaan Teleperformance dan UPH. Hal ini menunjukkan kurangnya keterlibatan kerja mengakibatkan karyawan merasa kurang dihargai dalam organisasi, itu cenderung membuat karyawan merasa tidak betah didalam perusahaan dan akan meninggalkan perusahaan tersebut.
- 3) Adanya pengaruh positif signifikan *stress* kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang mengalami stress saat bekerja akan meningkatkan intenti untuk keluar.

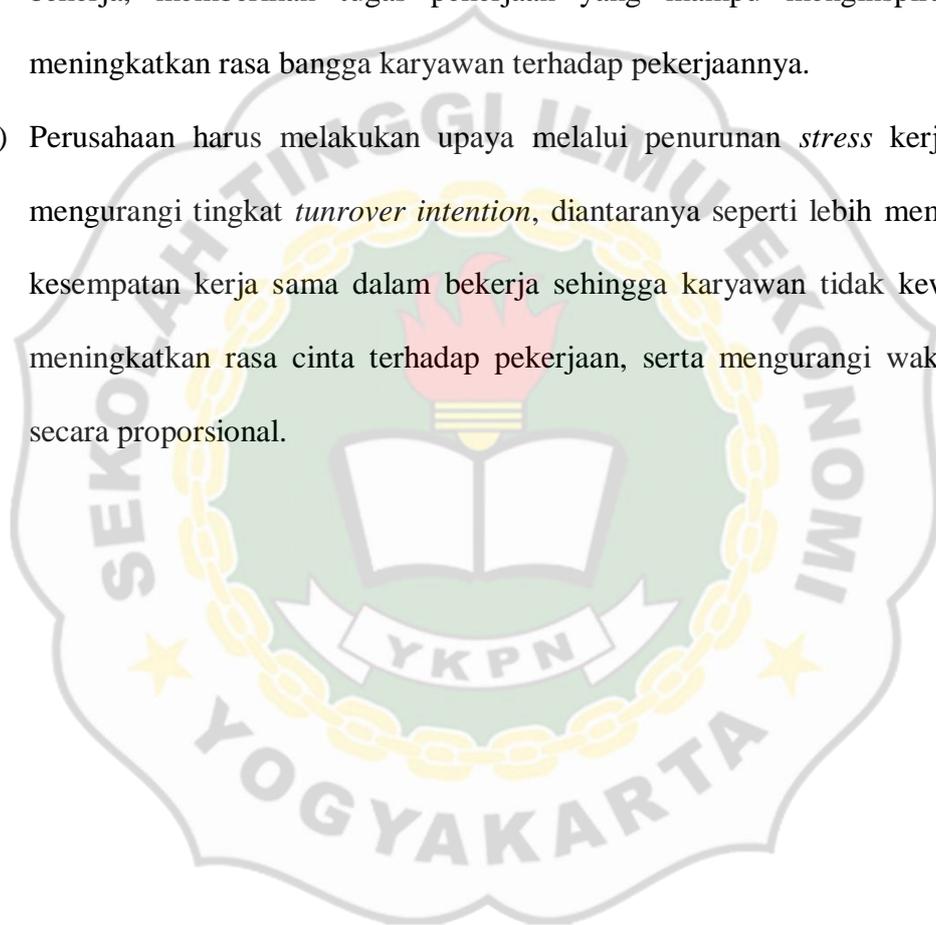
Saran

Setelah penulis melakukan penelitian, maka penulis bisa menarik saran bahwa:

- 1) Perusahaan harus melakukan upaya untuk melalui *psychological contract* untuk mengurangi tingkat *turnover intention*, diantaranya seperti memberikan jam kerja yang sesuai, menjelaskan komitmen penting dalam kontrak, dan terutama memberikan harapan promosi atau kesempatan promosi untuk seluruh karyawan.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- 2) Perusahaan harus melakukan upaya melalui peningkatan keterlibatan kerja untuk mengurangi tingkat *turnover intention*, diantaranya seperti meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja, meningkatkan antusias karyawan dalam bekerja, memberikan tugas pekerjaan yang mampu menginspirasi, dan meningkatkan rasa bangga karyawan terhadap pekerjaannya.
- 3) Perusahaan harus melakukan upaya melalui penurunan *stress* kerja untuk mengurangi tingkat *turnover intention*, diantaranya seperti lebih memberikan kesempatan kerja sama dalam bekerja sehingga karyawan tidak kewalahan, meningkatkan rasa cinta terhadap pekerjaan, serta mengurangi waktu kerja secara proporsional.



PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. (2013). *Statistika Induktif: untuk Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Algifari. (2017). *Analisis Regresi, Teori, Kasus dan Solusi*. BPFE UGM, Yogyakarta.
- Dilsiz, T. (2019). *European Journal of Educational Management*. 1(1), 27–34. <https://doi.org/10.12973/eujem.1.1.27>
- Dundon, T. (2017). *The psychological contract: A critical review*. July 2006. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2006.00123.x>
- Ashar, A., Pongtuluran, Y., & Achmad, G. N. (2017). Pengaruh keterlibatan dan kepuasan kerja terhadap turnover intention. *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman (JIMM)*, 1(1), 37-45.
- Dwiyanti. (2020). Peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 130–138.
- Faslah. Roni. (2015). “Hubungan Antara Keterlibatan Kerja dengan turnover Intention pada Karaywan PT garda Trimitra utama jakarta”. *Journal Ekonomi Sains*, 8(2).
- Festing. (2014). Generational challenges to talent management: A framework for talent retention based on the psychological-contract perspective. *Journal of World Business*, 49(2), 262–271. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2013.11.010>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Muliana, Y. (2016). *Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pasar Modern Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu* (Doctoral dissertation, Universitas Pasir Pengaraian).
- Glissmeyer, M., Bishop, J. W., & Fass, R. D. (2017). Role conflict, role ambiguity, and intention to quit the organization: the case of law enforcement officers. *38th Southwest Decision Sciences Institute Annual Conference*, 458–469.
- Griffin, M. (2014). *Organizational Behavior. Managing people and organizations*. Eleventh edition.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Hiriyappa. (2015). *Organizational Behaviour*. New Delhi: New Age International Publisher.
- Robbins, P. S. (2013). *Perilaku Organisasi. Edisi Sembilan, Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia*. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Ruslan. (2015). *Idrus Ruslan, Pemikiran Kontrak Sosial Jean Jacques Rousseau....* 17–36.
- Sugiyanto, E., & Irawati, Z. (2016). *KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus Rumah Sakit Berbasis Islam di Surakarta)*. 9(1), 27–52.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Widayati, C. (2016). *Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention*. XX(03), 387–401.
- Xie, Y., Tian, J., Jiao, Y., Liu, Y., Yu, H., & Shi, L. (2021). *The Impact of Work Stress on Job Satisfaction and Sleep Quality for Couriers in China : The Role of Psychological Capital*. 12(December), 1–8.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.730147>
- Yin-Fah, C. (2015). An Exploratory Study on Turnover Intention among Private Sector Employees. *International Journal of Business and Management*, 5(8), 57–64.