

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KONTRAK PSIKOLOGIS DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP *BURNOUT* DAN *TURN OVER INTENTION* PADA TENAGA KERJA MILENIAL DI CV. MAPAN JAYA SURABAYA

TESIS

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan
Guna mencapai gelar Magister Manajemen**



DEVIKA CHERLY PUTRIHADININGRUM

NIM : 1261800030

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS AGUSTUS 1945 SURABAYA**

2020

TESIS
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KONTRAK PSIKOLOGIS, *JOB INSECURITY* TERHADAP *JOB BURNOUT* DAN *TURNOVER INTENTION* PADA TENAGA KERJA MILENIAL DI CV. MAPAN JAYA SURABAYA

diajukan oleh :

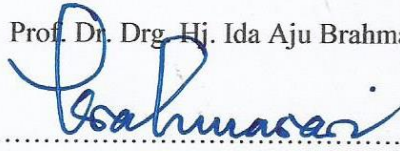
DEVIKA CHERLY PUTRIHADININGRUM

NIM : 1261800030

Disetujui untuk di seminarkan :

Surabaya,.....

Dosen Pembimbing 1 : Prof. Dr. Drg. Hj. Ida Aju Brahmasari, Dipl.DHE,MPA


.....

Dosen Pembimbing II : Dr. Ida Aju Brahma Ratih, MBA.,MM


.....

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS AGUSTUS 1945 SURABAYA**

2020

TESIS

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KONTRAK PSIKOLOGIS, *JOB INSECURITY* TERHADAP *JOB BURNOUT* DAN *TURNOVER INTENTION* PADA TENAGA KERJA MILENIAL DI CV. MAPAN JAYA SURABAYA

diajukan oleh :

DEVIKA CHERLY PUTRIHADININGRUM

NIM : 1261800030

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
dan dinyatakan lulus pada ujian tesis Program Studi Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Pada tanggal

Tim Penguji

1. Prof.Dr.drg.Hj. Ida Aju Brahmasari, Dipl.,DHE,MPA
2. Drs. Murgianto, MS.
3. Dr. M. Sihab Ridwan M.Ec

:
:
:



Dr. H. Slamet Rivadi, MSL., AK., CA

NPP.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Devika Cherly Putrihadiningrum
NIM : 1261800030
alamat : Ds. Karang Tengah 02/02 Kec. Bagor Kab. Nganjuk Jawa Timur 64461

Menyatakan bahwa “Tesis” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan MM-UNTAG dengan judul :

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KONTRAK PSIKOLOGIS DAN JOB INSECURITY TERHADAP BURNOUT DAN TURN OVER INTENTION PADA TENAGA KERJA MILENIAL DI CV. MAPAN JAYA SURABAYA

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan “Duplikasi” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila dikemudian hari ada klaim daari pihak lain bukan menjadi tanggungjawab pembimbing dan atau pengelola fakultas tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Atas hal tersebut saya bersedia menerima sanksi, sesuai hukum atau aturan yang berlaku di ingonesia.

Demikian Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa tekanan dan paksaan dari siapapun.

Surabaya,

Hormat Saya,





UNIVERSITAS
17 AGUSTUS 1945
SURABAYA

BADAN PERPUSTAKAAN

Jl. Semolowaru 45 Surabaya

Tlp. 031 593 1800 (ex.311)

Email : perpus@untag-sby.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya,
Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Devika Cherty Putrihadiningrum
 NBI : 1261800030
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
 Program Studi : Magister Management
 Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi/Laporan Penelitian/Makalah

Demi perkembangan ilmu pengetahuan, saya menyetujui untuk
memberikan kepada Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus
1945 Surabaya **Hak Bebas Royalti Noneklusif (Nonexclusive
Royalty-Free Right)**, atas karya saya yang berjudul :

Pengaruh Budaya Organisasi Kontrak Psikologis Dan
Job Insecurity Terhadap Burnout dan Turnover Intention
Pada Tenaga Kerja Milenial Di CV. Mapan Jaya Surabaya

Dengan **Hak Bebas Royalti Noneklusif (Nonexclusive
Royalty-Free Right)**, Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus
1945 Surabaya berhak menyimpan, mengalihkan media atau
memformatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data
(database), merawat, mempublikasikan karya ilmiah saya selama

Dibuat di : Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Pada Tanggal :

Yang Menyatakan,



(.....)

Kata Pengantar

Sujud syukur kupersembahkan untukmu penciptaku yang maha kasih dan maha pemberi cinta, Allah S.W.T yang senantiasa memberikan rahmat dan karunianya kepada penulis dalam berpikir dan mencari ilmu sehingga penulis mampu persembahkan sebuah karya karya Skripsi dengan judul “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KONTRAK PSIKOLOGIS DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP *BURNOUT* DAN *TURN OVER INTENTION* PADA TENAGA KERJA MILENIAL DI CV. MAPAN JAYA SURABAYA” sebagai bagian dari kewajiban dan tanggung jawab dalam menggapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen dari Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.

Untuk ribuan tujuan yang harus dicapai, untuk jutaan impian yang harus dikejar, untuk sebuah pengharapan yang harus diperjuangkan. Dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih tiada tara kepada semua pihak yang telah membantu dalam memberi sejuta pengalaman dalam langkah pendewasaan diri sehingga penulis mampu sampai di penghujung awal perjuangan, semoga langkah kecil ini menjadi langkah awal dalam penulis dalam menggapai cita-cita yang lebih besar.

Kepada Orang-Orang Istimewa yang telah menyapa kehidupan penulis :

1. Prof. Dr. Drg. Hj. Ida Aju Brahmasari, Dipl.DHE,MPA dan , Dr. Ida Aju Brahma Ratih, MBA.,MM selaku Pembimbing yang telah banyak memberikan pengarahan, bimbingan, tambahan ilmu serta wawasannya. Saya sangat berterimakasih atas waktu yang telah diberikan untuk membimbing, mengoreksi, serta memberikan saran dalam pelaksanaan penelitian dan penulisan skripsi ini. Terimakasih yang sangat besar dan tulus saya ucapkan karena telah banyak membantu dalam kelancaran proses perkuliahan.

2. Dra. Mulyanto Nugroho, MM., CMA., CPAI. Selaku Rektor Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk menuntut ilmu dan menyelesaikan pendidikan Program Sarjana Ekonomi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
3. Dr. H. Slamet Riyadi, M.Si., Ak., CA. selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, atas Kesempatan dan Fasilitas serta bimbingan yang telah diberikan kepada saya selama menempuh proses perkuliahan pada pendidikan Program Sarjana Ekonomi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
4. Dra. Ec. Ulfi Pristiana, M.Si. selaku Kepala Program Studi Magister Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk boleh melaksanakan penelitian. Terimakasih juga saya ucapkan karena telah banyak membantu kelancaran proses perkuliahan saya.
5. Seluruh staff dan karyawan tata usaha di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus Surabaya, yang telah banyak membantu dan mendukung keperluan saya dari awal perkuliahan hingga ujian skripsi ini.
6. Kepada Ayah saya, Bapak Hadi Siswanto. Seseorang pahlawan yang sangat nyata di kehidupan saya, seseorang yang tangguh dan tidak ada lelah dalam memperjuangkan kehidupan yang baik untuk anak-anaknya serta Seseorang yang akan selalu melindungi saya apapun yang terjadi. Gelar ini bukan hanya untuk saya, tapi juga untuk ayah saya yang selalu mensupport saya apapun pilihan kehidupan yang saya pilih.
7. Kepada Ibu Saya, Ibu Siti Ningsih. Tak ada kata yang yang mampu kuucapkan untuk mengucapkan betapa aku begitu berterimakasih kepada tuhan karena memiliki ibu. Terimakasih, ibuku yang selalu mengajarkan hal yang baik padaku meskipun terkadang egoku menang, terimakasih karena selalu bangga kepadaku meskipun langkahku masihlah begitu kecil apabila

dibandingkan seluruh waktu dan pengorbanan yang ibu berikan kepadaku. Tanpamu doa ibu, pengalaman dan gelar ini tidak akan mungkin saya miliki.

8. Kepada Kakak Perempuan, Daniyar Chelvi Eka Riani. Wanita kedua yang kuhormati setelah ibu. Kita tumbuh menjadi dua perempuan dengan sifat dan karakter yang berbeda, terimakasih kepadamu sosok yang paling hebat yang dipercaya ibu dan Bapak untuk menjagaku sejak aku masih kecil. Terimakasih, untuk menjadi orang pertama yang segera tahu tentang titik terendah kehidupanku. Terimakasih juga, telah melahirkan bayi kecil lucu bernama Adhwa Lintang Renjana Adzika Dharma yang menjadi obat stress dalam kehidupanku yang cukup rumit.
9. Kepada Kakak Lelakiku yang banyak orang bilang seperti kembaranku, Rafik Prasetyo Usadi. Diantara sikapmu yang usil dan jenaka, Terimakasih telah menjadi pelindungku disaat kita sama-sama jauh dari keluarga. Terimakasih kepadamu yang banyak mengajarku betapa pentingnya menjadi seorang perempuan tangguh dan mandiri.
10. Kepada Bapak Matthew Kurniawan, Manager Divisi Maintenance CV. Mapan Jaya dan leader yang banyak memberi masukan kebaikan, energy positive dan semangat tidak pantang menyerah untuk saya dan rekan-rekan Staff Divisi Maintenance dan Building.
11. Kepada rekan-rekan sejawat di CV. Mapan Jaya, Bapak Juniadi Abdullah, Mas Reza Fuad Hatta, Mas Wira Agus Rahmad Hidayat, dan Mas Pangestu Nur Rizki terimakasih atas kerjasama, solidaritas dan nasihat-nasihat yang sedikit banyak telah mengubah cara pandang saya terhadap kehidupan. Kita datang dari latar belakang yang berbeda, dari cara berpikir dan ego yang berbeda tapi kita di satukan dalam satu keadaan dan situasi yang sama saat bekerja, semoga kebersamaan dan kekeluargaan ini tidak akan berubah sampai kapan-pun.
12. Kepada Tim Marketing CV. Mapan Jaya, Mbak Yunanti Pratiwi yang memperkenalkanku dengan kehadiran keluarga Mapan, Mbak Mifta,

Mbak Azizah, Mas Rendi, dan Alm. Mas Sandi. Terimakasih sudah menjadi sumber canda dan tawaku selama berada di CV. Mapan Jaya. bersama kalian hidupku lebih berwarna. dan khususnya Sahabat baruku di CV. Mapan Jaya, Mas Sendi. Pertemuan kita memang sebentar sebelum akhirnya engkau berpulang, terimakasih banyak atas kepercayaanmu engkau tidaklah terlupakan.

13. Keluarga Besar CV. Mapan Jaya yang sedikit banyak memperkenalkan aku tentang dunia kerja dan realita. kepada rekan-rekan sejawat, terimakasih telah mensupport dalam penelitian ini. Tanpa kalian penelitian ini hanyalah sebuah angan.
14. Semua sahabat-sahabat, rekan-rekan dan teman-teman serta pihak yang tidak dapat disebutkan satu demi satu yang telah memberikan bantuan dalam menyelesaikan masa perkuliahan serta pendewasaan diri. Sahabat-sahabat yang telah menemani disaat sedih dan bahagia, tidak ada kata yang pantas untuk menggantikan kebaikanmu hanya Terimakasih yang sebanyak-banyaknya yang mampu kuucapkan.
15. Teruntuk belahan jiwaku, semoga Tesis ini kelak bisa kita baca berdua di suatu sore yang gembira.

Dengan segala kelebihan serta kekurangan yang ada, saya menyadari bahwa masih banyak selai cacat cela dalam penulisan skripsi ini dan yang sangat terbuka dalam penerimaan kritik dan saran untuk memperbaiki penulisan ini. Adapun Motto kehidupan yang saya miliki adalah “Jangan Pernah Takut untuk terjatuh, Karena Tuhan ada untuk menguatkan. Berjuanglah hingga akhir, sampai sebelum tuhan memanggil untuk kembali pulang”.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi saaya dan para pembaca, terima kasih.

Surabaya, 24 Januari 2019

Devika Cherly P.

Abstrak

Mie Mapan adalah jaringan restoran yang sudah berdiri sejak tahun 1992, Mie Mapan kini sukses menjadi MIE NO.1 DI SURABAYA. Dengan mempertahankan resep kuno dan penggunaan bahan-bahan berkualitas, Mie Mapan akan terus mempertahankan citarasa produknya. Saat Ini Mapan Memiliki 11 cabang outlet dan mempekerjakan kurang lebih 300 karyawan. Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk memberikan sumbangan pemikiran dalam rangka mengurugi permasalahan *turn over intention* pada ternaga kerja mileinial CV.Mapanjaya ditinjau dari variabel budaya perusahaan, kontrak psikologis, *Job Insecurity* dan *Burnout*

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dengan nilai koefisien regresi terstandar 0,052 dan probabilitas 0,612 terhadap *burnout*, serta nilai koefisien regresi 0,015 dan probability terhadap *turnover intention*. hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap *Burnout* dan *Turnover Intention*. Variabel Kontrak Psikologis memiliki nilai koefisien regresi -0,123 dengan probabilitas 0,222 terhadap *burnout* dan nilai koefisien regresi -,231 dengan probability 0,022. hal ini menunjukkan bahwa kontrak psikologis berpengaruh tidak signifikan terhadap *burnout* dan *turnover intention*. Variabel *Job Insecurity* Psikologis memiliki nilai koefisien regresi -0,059 dengan probabilitas 0,515 terhadap *burnout* dan nilai koefisien regresi -,011 dengan probability 0,891. hal ini menunjukkan bahwa kontrak psikologis berpengaruh tidak signifikan terhadap *Turnover Intention*. Sedangkan Variabel *Burnout* memiliki nilai koefisien regreesi 0,315 dengan probability 0,002 yang menunjukkan bahwa variabel *burnout* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel *turnover intention*.

Keyword : Budaya Organisasi, Kontrak Psikologis, Job Incecurity, Burnout, Turn over Intention

Abstract

Mie Mapan is a restaurant chain that has been established since 1992, Mie Mapan is now successfully becoming NO.1 MIE in SURABAYA. By maintaining ancient recipes and using quality ingredients, Mie Mapan will continue to maintain the taste of its products. Currently Mapan has 11 branch outlets and employs approximately 300 employees. The general objective of this research is to contribute thoughts in order to reduce the problem of turn over intention in the employment of CV. Manjanjaya mileinial in terms of corporate culture variables, psychological contracts, Job Insecurity and Burnout

The results of this study indicate that organizational culture variables with a standardized regression coefficient of 0.052 and a probability of 0.612 on burnout, and a regression coefficient of 0.015 and a probability of turnover intention. this shows that organizational culture has an influence on Burnout and Turnover Intention. The Psychological Contract variable has a regression coefficient of -0.123 with a probability of 0.222 against burnout and a regression coefficient value of, 231 with a probability of 0.022. this shows that psychological contracts have no effect on burnout and turnover intention. The Psychological Job Insecurity variable has a regression coefficient of -0.059 with a probability of 0.515 against burnout and a regression coefficient value of -, 011 with a probability of 0.891.

Keyword: Organizational Culture, Psychological Contract, Job Incecurity, Burnout, Turn over Intention

DAFTAR ISI

Cover Luar	i
Cover Dalam	ii
Lembar Pengesahan Pembimbing	iii
Lembar Persetujuan Penguji.....	iv
Surat Pernyataan Anti Plagiat	v
Kata Pengantar	vii
Abstrak	xi
Abstract	xii
Daftar Isi.....	xiii
Daftar Tabel	xvi
Daftar Gambar.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	7
BAB II TELAAH PUSTAKA.....	9
2.1. Landasan Teori	9
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2. Budaya Organisasi	12
2.1.3. Kontrak Psikologis.....	14
2.1.4. <i>Job Insecurity</i>	17
2.1.5. <i>Burnout</i>	20
2.1.6. <i>Turnover Intention</i>	23
2.2. Penelitian Terdahulu	26
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL	35
3.1. Kerangka Konseptual.....	35

3.2.	Hipotesis Penelitian	35
3.2.1	Hubungan Variabel Budaya Organisasi dan <i>Burnout</i>	35
3.2.2	Hubungan Variabel Kontrak Psikologis dan <i>Burnout</i>	36
3.2.3	Hubungan Variabel <i>Job Insecurity</i> dan <i>Burnout</i>	37
3.2.4	Hubungan Variabel Budaya Organisasi dan <i>Turnover Intention</i>	37
3.2.5	Hubungan Variabel Kontrak Psikologis dan <i>Turnover Intention</i>	37
3.2.6	Hubungan Variabel <i>Job Insecurity</i> dan <i>Turnover Intention</i>	40
3.2.7	Hubungan Variabel <i>Burnout</i> dan <i>Turnover Intention</i>	41
BAB IV METODE PENELITIAN		43
4.1.	Rancangan Penelitian.....	43
4.1.1.	Pendekatan Penelitian	43
4.1.2.	Jenis Penelitian.....	43
4.2.	Subyek Penelitian	44
4.2.1.	Populasi.....	44
4.2.2.	Sampel.....	44
4.3.	Variabel Penelitian.....	45
4.3.1.	Definisi Konsep.....	45
4.3.2.	Definisi Variabel	45
4.4.	Instrumen Penelitian dan Desain Kuisisioner.....	48
4.5.	Sumber Data	51
4.6.	Teknik Pengumpulan Data.....	51
4.7.	Teknik Analisis Data	52
4.8.	Pengujian Hipotesis	53
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		57
5.1.	Gambaran Umum Penelitian.....	57
5.2.	Deskripsi Hasil Penelitian.....	58

5.3. Analisis Deskripsi Variabel Penelitian	59
5.4. Analisis Data.....	67
5.5. Uji Hipotesis	77
5.6. Pembahasan	80
BAB VI PENUTUP	83
6.1. Simpulan.....	83
6.2. Saran	84
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN.....	88

DAFTAR TABEL

Tabel 4.2 Teknik Pengambilan Sampel dengan <i>Purposive Sampling</i>	44
Tabel 4.4 Instrumen Penelitian dan Desain Kuisisioner	48
Tabel 4.6 Skala Likert	52
Tabel 5.2.1 Statistik Deskriptif Jenis Kelamin Responden	58
Tabel 5.2.2 Statistik Deskriptif Jenis Pendidikan Terakhir.....	58
Tabel 5.2.3. Statistik Deskriptif Jenis Kelamin Responden	59
Tabel 5.2.4 Statistik Deskriptif Jenis Pengalaman Kerja	59
Tabel 5.3 Interval Kategori Variabel.....	60
Tabel 5.3.1 Distribusi Tanggapan Variabel Budaya Organisasi	60
Tabel 5.3.2 Distribusi Tanggapan Variabel Kontrak Psikologis.....	62
Tabel 5.3.3 Distribusi Tanggapan Variabel <i>Job Insecurity</i>	63
Tabel 5.3.4 Distribusi Tanggapan Variabel <i>Burnout</i>	64
Tabel 5.3.5 Distribusi Tanggapan Variabel <i>Turnover Intention</i>	66
Tabel 5.4.1 Uji Validitas	67
Tabel 5.4.2 Uji Reliabilitas	69
Tabel 5.4.3. Uji Normalitas	69
Tabel 5.4.4.1 Regression Weight Budaya Organsisasi	71
Tabel 5.4.4.2 Regression Weight Kontrak Psikologis.....	72
Tabel 5.4.4.3 Regression Weight <i>Job Insecurity</i>	72
Tabel 5.4.4.4 Regression Weight <i>Burnout</i>	73
Tabel 5.4.4.5 Regression Weight <i>Turnover Intention</i>	74
Tabel 5.4.5 Nilai Goodness Of Fit Model	75
Tabel 5.4.6 Standarized Regression Weight	76
Tabel 5.4.7 Hasil Uji Squere Multiple Correlaton	77
Tabel 5.5 Uji Hipotesis	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka Konseptual	35
Gambar 5.1 Model Secara Keseluruhan.....	75