

ANALISIS PENGARUH *EMPOWERMENT*, *PSYCHOLOGICAL CONTRACT* TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN IMPLIKASINYA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA GENERASI Z YANG BEKERJA DI JAKARTA



Gilang Sabilla Ilma

0000051859

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA
TANGERANG**

2024

ANALISIS PENGARUH *EMPOWERMENT*, *PSYCHOLOGICAL CONTRACT* TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN IMPLIKASINYA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA GENERASI Z YANG BEKERJA DI JAKARTA



Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen

GILANG SABILLA ILMA
0000051859

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA
TANGERANG
2024

HALAMAN PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Dengan ini saya,

Nama : Gilang Sabilla Ilma
NIM : 00000051859
Program studi : Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi saya yang berjudul: “Analisis Pengaruh *Empowerment*, *Psychological contract* Terhadap *Employee engagement* dan Implikasinya Terhadap *Turnover intention* Pada Generasi Z yang Bekerja di Jakarta”

merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan hasil plagiat, dan tidak pula dituliskan oleh orang lain; Semua sumber, baik yang dikutip maupun dirujuk, telah saya cantumkan dan nyatakan dengan benar pada bagian Daftar Pustaka.

Jika di kemudian hari terbukti ditemukan kecurangan/penyimpangan, baik dalam pelaksanaan skripsi maupun dalam penulisan laporan karya ilmiah, saya bersedia menerima konsekuensi untuk dinyatakan TIDAK LULUS. Saya juga bersedia menanggung segala konsekuensi hukum yang berkaitan dengan tindak plagiarisme ini sebagai kesalahan saya pribadi dan bukan tanggung jawab Universitas Multimedia Nusantara.

Tangerang, 12/05/2024

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA



(Gilang Sabilla Ilma)

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul

“Analisis Pengaruh *Empowerment*, *Psychological contract* Terhadap *Employee engagement* dan Implikasinya Terhadap *Turnover intention* Pada Generasi Z yang Bekerja di Jakarta”

Oleh

Nama : Gilang Sabilla Ilma

NIM : 00000051859

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Telah disetujui untuk diajukan pada
Sidang Ujian Skripsi Universitas Multimedia Nusantara

Tangerang, 13 Mei 2024

Pembimbing



Nurina Putri Handayani, S.E.,
M.M.0325129002

Ketua Program Studi Manajemen



Purnamaningsih, S.E, M.S.M
0323047801

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul

“Analisis Pengaruh *Empowerment*, *Psychological contract* Terhadap Employee engagement dan Implikasinya Terhadap *Turnover intention* Pada Generasi Z yang Bekerja di Jakarta”

Oleh

Nama : Gilang Sabilla Ilma

NIM : 00000051859

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Telah diujikan pada hari Kamis, 30 Mei 2024

Pukul 08.00 s.d 09.30 dan dinyatakan

LULUS

Dengan susunan penguji sebagai berikut.

Ketua Sidang



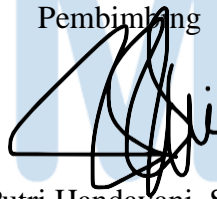
Dr. J. Johnny Natu Prihanto, M.M.
0306056102

Penguji



Dr. Prio Utomo, S.T., MPC
0321057504

Pembimbing



Nurina Putri Handayani, S.E., M.M.
0325129002

Ketua Program Studi Manajemen



Purnamaningsih, S.E, M.S.M
0323047801

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH MAHASISWA

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Gilang Sabilla Ilma
NIM : 00000051859
Program Studi : Bisnis
Jenjang : S1
Judul Karya Ilmiah : “Pengaruh *Empowerment*, *Psychological contract* Terhadap *Employee engagement* dan Implikasinya Terhadap *Turnover intention* Pada Generasi Z yang Bekerja di Jakarta”

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa saya bersedia:

- o Memberikan izin sepenuhnya kepada Universitas Multimedia Nusantara untuk mempublikasikan hasil karya ilmiah saya di repositori Knowledge Center, sehingga dapat diakses oleh Civitas Akademika/Publik. Saya menyatakan bahwa karya ilmiah yang saya buat tidak mengandung data yang bersifat konfidensial dan saya juga tidak akan mencabut kembali izin yang telah saya berikan dengan alasan apapun.

Tangerang, 4 Juni 2024



(Gilang Sabilla Ilma)

** Jika tidak bisa membuktikan LoA jurnal/HKI selama 6 bulan kedepan, saya bersedia mengizinkan penuh karya ilmiah saya untuk diunggah ke KC UMN dan menjadi hak institusi UMN.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur atas berkat dan rahmat kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas selesainya penulisan skripsi dengan judul “Analisis Pengaruh *Empowerment*, *Psychological contract* Terhadap *Employee engagement* dan Implikasinya Terhadap *Turnover intention* Pada Generasi Z yang Bekerja di Jakarta”

Skripsi ini dilaksanakan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen dari Jurusan Manajemen di Fakultas Bisnis Universitas Multimedia Nusantara. Saya menyadari bahwa, tanpa dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak, mulai dari masa perkuliahan hingga penyelesaian skripsi ini, saya akan menghadapi banyak kesulitan. Oleh karena itu, saya ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Ninok Leksono, selaku Rektor Universitas Multimedia Nusantara.
2. Dr. Florentina Kurniasari T, S.Sos., selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Multimedia Nusantara.
3. Purnamaningsih, S.E, M.S.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Multimedia Nusantara.
4. Nurina Putri Handayani, S.E., M.M., sebagai Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi atas terselesainya skripsi ini.
5. Keluarga saya yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moral, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
6. Teman-teman di kampus, yang selalu memberikan masukan dan dukungan terkait pembuatan skripsi ini.
7. Kepada seluruh pihak yang belum saya sebutkan, namun sangat membantu dalam memberikan dukungan mental dalam proses pembuatan skripsi ini.

Tangerang, 13 Mei 2024



(Gilang Sabilla Ilma)

ANALISIS PENGARUH *EMPOWERMENT*, *PSYCHOLOGICAL CONTRACT* TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN IMPLIKASINYA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA GENERASI Z YANG BEKERJA DI JAKARTA

Gilang Sabilla Ilma

ABSTRAK

Jakarta, sebagai pusat pemerintahan dan ekonomi Indonesia, menarik berbagai generasi, termasuk Generasi Z, yang berlomba-lomba mendapatkan pekerjaan di kota ini. Namun, Generasi Z sering menghadapi masalah *turnover intention* yang tinggi, dengan kecenderungan bekerja hanya selama 1-2 tahun. *Turnover intention* yang tinggi dapat menurunkan produktivitas, meningkatkan biaya rekrutmen dan pelatihan, serta mengakibatkan kehilangan sumber daya manusia yang berharga. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *empowerment* dan *psychological contract* penting dalam meningkatkan *employee engagement*, yang dapat menurunkan *turnover intention*. Namun, penelitian khusus tentang dampak faktor-faktor ini pada Generasi Z di Jakarta masih terbatas. Penelitian ini mengeksplorasi apakah *empowerment* dan *psychological contract* berpengaruh terhadap *employee engagement* serta implikasinya terhadap *turnover intention* pada Generasi Z yang bekerja di Jakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, melibatkan 165 karyawan Generasi Z yang disurvei melalui kuesioner Google Form. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *empowerment* dan *psychological contract* berpengaruh positif terhadap *employee engagement*, yang pada gilirannya berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi *empowerment* dan pemenuhan *psychological contract*, semakin tinggi *employee engagement*, dan semakin rendah niat mereka untuk meninggalkan perusahaan. Implikasi dari penelitian ini adalah perusahaan di Jakarta dapat mengurangi *turnover intention* dengan meningkatkan pemberdayaan karyawan dan memastikan *psychological contract* dipenuhi. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan memperluas cakupan ke kota-kota besar lainnya di Indonesia, fokus pada karakteristik sosial Generasi Z, dan meneliti berdasarkan industri serta variabel tambahan seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, peluang pengembangan karir, dan kepuasan kerja.

Kata kunci: Empowerment, Psychological contract, Employee engagement
Turnover intention, Generasi Z

***THE INFLUENCE OF EMPOWERMENT, PSYCHOLOGICAL
CONTRACT ON EMPLOYEE ENGAGEMENT AND ITS
IMPLICATIONS FOR TURNOVER INTENTION IN
GENERATION Z WORKING IN JAKARTA.***

Gilang Sabilla Ilma

ABSTRACT (English)

Jakarta, as the center of Indonesia's government and economy, attracts various generations, including Generation Z, who are vying for jobs in the city. However, Generation Z often faces the problem of high turnover intention, with a tendency to work for only 1-2 years. High turnover intention can reduce productivity, increase recruitment and training costs, and result in the loss of valuable human resources. Previous research shows that empowerment and psychological contract are important in increasing employee engagement, which can reduce turnover intention. However, specific research on the impact of these factors on Generation Z in Jakarta is limited. This study explores whether empowerment and psychological contract influence employee engagement and its implications for turnover intention among Generation Z working in Jakarta. The research method used is quantitative, involving 165 Generation Z employees who were surveyed through a Google Form questionnaire. The results showed that empowerment and psychological contract positively affect employee engagement, which in turn negatively affects turnover intention. That is, the higher the empowerment and fulfillment of the psychological contract, the higher the employee engagement, and the lower their intention to leave the company. The implication of this study is that companies in Jakarta can reduce turnover intention by increasing employee empowerment and ensuring psychological contracts are fulfilled. For future research, it is recommended to expand coverage to other major cities in Indonesia, focus on the social characteristics of Generation Z, and research by industry as well as additional variables such as work environment, leadership style, career development opportunities, and job satisfaction.

Keywords: *Empowerment, Psychological contract, Employee engagement
Turnover intention, Generation Z*

DAFTAR ISI

HALAMAN PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	vii
<i>ABSTRACT (English)</i>	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian.....	9
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.5 Batasan Penelitian	10
1.6 Sistematika Penulisan	11
BAB II LANDASAN TEORI	13
2.1 Tinjauan Teori.....	13
2.1.1 Manajemen	13
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.3 <i>Psychological Contract</i>	18
2.1.4 <i>Empowerment</i>.....	22
2.1.5 <i>Employee Engagement</i>.....	26
2.1.6 Turnover Intention	28
2.2 Model Penelitian	18
2.3 Hipotesis	34
2.3.1 Pengaruh <i>empowerment</i> terhadap <i>employee engagement</i>.....	34
2.3.2 Pengaruh <i>psychological contract</i> terhadap <i>employee engagement</i>..	35
2.3.3 Pengaruh <i>employee engagement</i> terhadap <i>turnover intention</i>	36
2.4 Penelitian Terdahulu.....	37
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	43

3.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	43
3.2	Desain Penelitian	43
	3.2.1 Metode Penelitian	43
	3.2.2 Data Penelitian	44
3.3	Populasi dan Sampel	44
	3.3.1 Populasi	44
	3.3.2 Kerangka Sampel	45
	3.3.3 Sampel	45
	3.3.4 Ukuran Sampel	46
3.4	Teknik Pengumpulan Data	46
3.5	Operasionalisasi Variabel	49
	3.5.1 Independent Variabel	49
	3.5.2 Dependent Variabel	50
3.6	Teknik Analisis Data	53
	3.6.1 Uji Validitas	53
	3.6.2 Uji Reliabilitas	54
	3.6.3 Uji Validitas Konvergen	55
	3.6.4 Uji Validitas Diskriminan	55
3.7	Model Struktural	56
	3.7.1 Uji Multikolinear	56
	3.7.2 Uji Hipotesis	57
3.8	Evaluasi Kecocokan Model	57
	3.8.1 R Square	57
	3.8.2 Q Square	58
BAB IV	ANALISIS DAN PEMBAHASAN	59
4.1	Karakteristik Responden	59
	4.1.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
	4.1.2 Profil Responden Berdasarkan Tahun Lahir	60
	4.1.3 Profil Responden Berdasarkan Kota Tempat Bekerja	60
	4.1.4 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	61
	4.1.5 Profil Responden Berdasarkan Pekerjaan tetap	61
4.2	Analisis Statistik	62

4.3 Model Pengukuran	65
4.3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Pra-survey	65
4.3.2 Uji Validitas, Reliabilitas dan Validitas Konvergen	66
4.4.3 Validitas Diskriminan	73
4.4 Model Struktural	76
4.4.1 Uji Multikolinear	76
4.4.2 Uji Hipotesis	77
4.5 Evaluasi Kecocokan Model	79
4.5.1 R Square dan Q Square	79
4.6 Implikasi Manajerial	80
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	87
5.1 Simpulan	87
5.2 Saran	87
5.2.1 Saran Untuk Peneliti Selanjutnya	87
5.3 Saran Untuk Perusahaan	88
DAFTAR PUSTAKA	90
LAMPIRAN	96



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	37
Tabel 3. 1 Skala Pengukuran Likert	48
Tabel 3. 2 Operational Variabel	51
Tabel 4. 1 Responden Terhadap Empowerment.....	62
Tabel 4. 2 Jawaban Responden Terhadap Psychological Contract	63
Tabel 4. 3 Jawaban Responden Terhadap Employee Engagement.....	63
Tabel 4. 4 Jawaban Responden Terhadap Turnover Intention.....	64
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Pra-survey	65
Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas	66
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas, Reliabilitas dan Validitas Konvergen Empowerment	66
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas, Reliabilitas dan Validitas Konvergen Psychological Contract	68
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas, Reliabilitas dan Validitas Konvergen Employee Engagement	70
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas, Reliabilitas dan Validitas Konvergen Turnover Intention	71
Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Diskriminan Fornell	73
Tabel 4. 12 Uji Validitas Diskriminan HTMT	74
Tabel 4. 13 Hasil Uji Cross Loading.....	75
Tabel 4. 14 Hasil Uji Multikolinear	76
Tabel 4. 15 Hasil Uji Hipotesis	77
Tabel 4. 16 Hasil Uji R Square dan Q Square.....	79

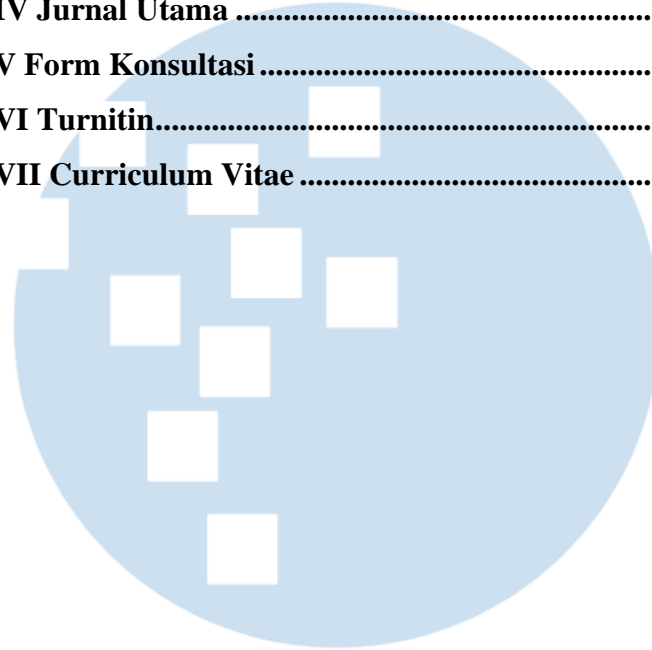
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Generasi di Indonesia	2
Gambar 1. 2 Pekerja Tetap Berdasarkan Generasi	5
Gambar 1. 3 Tingkat Kesejahteraan Karyawan	6
Gambar 2. 1 Model Penelitian	34
Gambar 3. 1 Minimum Sample Sizes for Different Levels of Minimum	47
Gambar 4. 1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Gambar 4. 2 Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja	61



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN I In Depth Interview	96
LAMPIRAN II Form Kuisisioner	103
LAMPIRAN III Hasil Smart PLS	113
LAMPIRAN IV Jurnal Utama	116
LAMPIRAN V Form Konsultasi	141
LAMPIRAN VI Turnitin.....	142
LAMPIRAN VII Curriculum Vitae	152



UMN

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA