

**PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF KOMPENSASI,
KEADILAN PROSEDURAL KOMPENSASI
DAN PELANGGARAN KONTRAK PSIKOLOGIS,
TERHADAP INTENSI KELUAR
DIMEDIASI KEPUASAN KERJA**

Tesis

**Diajukan Guna Memenuhi Prasyarat
Untuk Memperoleh Gelar Strata 2
Program Studi Magister Manajemen**



Diajukan Oleh :

**EDWIN SANNY EKAPUTRANTO
NIM: 20131020045**

Kepada :

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA
2016**

TESIS

**PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF KOMPENSASI,
KEADILAN PROSEDURAL KOMPENSASI
DAN PELANGGARAN KONTRAK PSIKOLOGIS,
TERHADAP INTENSI KELUAR
DIMEDIASI KEPUASAN KERJA**



Telah disetujui Dosen Pembimbing

A handwritten signature in blue ink is written over the bottom left portion of the yellow stamp.

Prof. Dr. Heru Kurnianto Tjahjono

Tanggal, 20 Mei 2016

TESIS

**PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF KOMPENSASI,
KEADILAN PROSEDURAL KOMPENSASI
DAN PELANGGARAN KONTRAK PSIKOLOGIS,
TERHADAP INTENSI KELUAR
DIMEDIASI KEPUASAN KERJA**

Diajukan Oleh :

EDWIN SANNY EKAPUTRANTO
NIM: 20131020045

Tesis ini telah Dipertahankan dan Disahkan di depan
Dewan Penguji Program Studi Magister Manajemen
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Tanggal, 20 Mei 2014

Yang terdiri dari




Prof. Dr. Siswoyo Haryono

Ketua Tim Penguji



Prof. Dr. Heru Kurnianto Tjahjono

Anggota Tim Penguji



Fauziah, S.E., M.Si.

Anggota Tim Penguji

Mengetahui
Ketua Program Magister Manajemen
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta



Prof. Dr. Heru Kurnianto Tjahyono

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis yang diajukan adalah hasil karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di perguruan tinggi lain, sepanjang pengetahuan saya, dan belum pernah ditulis atau diterbitkan oleh pihak lain kecuali yang diacu secara tertulis dan disebutkan pada daftar pustaka. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila dikemudian hari ada yang mengklaim bahwa karya ini adalah milik orang lain dan dibenarkan secara hukum, maka saya bersedia dituntut berdasarkan hukum yang berlaku di Indonesia.

Yogyakarta, Mei 2016
Yang Membuat Pernyataan:



Edwin Sanny Ekaputranto
20131020045

MOTTO

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum hingga mereka mengubah diri mereka sendiri” (Q.S. Ar-Ra’d:11)

“Barang siapa bertakwa kepada Allah maka Dia akan menjadikan jalan keluar baginya, dan memberinya rizki dari jalan yang tidak ia sangka, dan barang siapa yang bertawakkal kepada Allah maka cukuplah Allah baginya, Sesungguhnya Allah melaksanakan kehendak-Nya, Dia telah menjadikan untuk setiap sesuatu kadarnya” (Q.S. Ath-Thalaq: 2-3)

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah dengan *Rahman dan RahimNya* penulis dapat menyelesaikan Tesis ini yang berjudul : “Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi, Keadilan Prosedural Kompensasi Dan Pelanggaran Kontrak Psikologis, Terhadap Intensi Keluar Dimediasi Kepuasan Kerja”.

Tesis ini diangkat oleh penulis karena penulis ingin membuktikan fenomena yang terjadi di lapangan dan ingin memberikan saran yang tepat terhadap perusahaan tempat penelitian. Tesis ini secara umum merupakan gambaran dari fenomena yang ada dilapangan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berarti pada perusahaan tempat dilangsungkannya penelitian. Dan penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu yang bermanfaat dan pengalaman bagi penulis kelak ketika menjalankan perusahaannya sendiri.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam tesis ini. Oleh karena itu, penulis terbuka atas segala saran dan kritik yang bersifat koreksi dan membangun dari semua pihak.

Yogyakarta, Mei 2016

Penulis

UCAPAN TERIMAKASIH

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah dengan *Rahman dan RahimNya* penulis dapat menyelesaikan Tesis ini yang berjudul : “Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi, Keadilan Prosedural Kompensasi Dan Pelanggaran Kontrak Psikologis, Terhadap Intensi Keluar Dimediasi Kepuasan Kerja”. Ini adalah salah satu syarat memperoleh gelar sarjana strata 2 (S-2) pada Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan tesis ini masih terdapat kekurangan, hal ini karena keterbatasan penulis. Keberhasilan penulisan karya ilmiah ini tidak terlepas dari dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Heru Kurnianto Tjahjono selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta sekaligus sebagai pembimbing I tesis yang penuh bijaksana mengarahkan dan memberikan masukan serta sarannya.
2. Ibu Fauziah, S.E., M.Si selaku pembimbing 2 yang selalu mengarahkan penulis dalam proses penulisan tesis ini dengan penuh kesabarannya.
3. Seluruh Dosen Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, yang telah mendidik penulis selama studi di kampus UMY, semoga apa yang didapat bisa bermanfaat.
4. Segenap Staf Akademik Program Studi Magister Manajemen UMY, Matur nuwun.
5. Secara khusus kepada kedua orang tua dan istri tercinta penulis, yang telah memberikan support baik moril maupun materi dan senantiasa memberi motivasi dan doanya yang begitu besar dan tiada hentinya, terima kasih atas keikhlasan dan kasih sayang tulus tak terbalas kepada penulis.
6. Dua bidadari cantikku, inaz dan dhiya.
7. Kepada pimpinan Konsultan Perencana tempat penelitian, matur nuwun sudah banyak membantu.

8. Gema Bestari dan Mas Dedi Soerja, *aku ngene mergo koe*, thx bro!
9. Samsul Hidayat, Nur Wahyunianti, Wahdaniah, makasih emailnya.
10. Heni Widiastuti dan Nurhilal Safitri, makasih buat debat olah datanya, dan logikaku terbukti sis, “dia” itu cuman robot, kita manusia.
11. Paguyuban Bakmi Jawa UMY, karena bakmi jawa tesisku kelar, kapan mbakmi lagi?.
12. Teman-teman Magister Manajemen UMY pada umumnya, dan khususnya angkatan 2013 yang tidak bisa disebut satu persatu, silaturahmi mendatangkan rejeki, tetep jaga silaturahmi.
13. Semua pihak yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil yang penulis terima selama ini.

Kiranya demikianlah, hanya ucapan terima kasih yang dapat penulis haturkan kepada semua pihak yang ikut berperan membantu dalam penulisan tesis, semoga Allah SWT membalas dengan sebaik-baiknya, Amin.

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
UCAPAN TERIMAKASIH.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvii
INTISARI	xviii
ABSTRAK.....	xix

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	10
1.3. Tujuan Penelitian	10
1.4. Manfaat Penelitian	11

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1. Landasan Teori	13
2.1.1. Keadilan Organisasi	13

2.1.2. Keadilan Distributif Kompensasi.....	14
2.1.3. Keadilan Distributif Kompensasi.....	15
2.1.4. Kontrak Psikologis.....	17
2.1.5. Kontrak Relasional.....	18
2.1.6. Kontrak Transaksional.....	19
2.1.7. Pelanggaran Kontrak Psikologis.....	20
2.1.8. Kepuasan Kerja.....	21
2.1.9. Intensi Keluar.....	26
2.2. Penelitian Terdahulu.....	28
2.3. Hipotesis.....	32
2.3.1. Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi dan Keadilan Prosedural Kompensasi terhadap Intensi Keluar.....	32
2.3.2. Pengaruh Pelanggaran Kontrak Psikologis terhadap Intensi Keluar.....	33
2.3.3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Intensi Keluar.....	34
2.3.4. Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi dan Keadilan Prosedural Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.....	35
2.3.5. Pengaruh Pelanggaran Kontrak Psikologis terhadap Kepuasan Kerja.....	36
2.3.6. Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi dan Keadilan Prosedural Kompensasi terhadap Intensi Keluar dimediasi Kepuasan Kerja.....	36

2.3.7. Pengaruh Pelanggaran Kontrak Psikologis terhadap Intensi Turnover dimediasi Kepuasan Kerja	38
2.4. Kerangka Pemikiran	39

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Obyek Penelitian.....	40
3.2. Teknik Pengambilan Sampel	40
3.3. Jenis Data.....	41
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.5. Definisi Operasional Variabel	42
3.6. Uji Instrumen	45
3.6.1. Uji Validitas	45
3.6.2. Uji Reliabilitas	45
3.7. Metode Analisis Data.....	46
3.7.1. Analisis Deskriptif	46
3.7.2. Teknik Analisis dan Uji Hipotesis	47
3.7.3. Asumsi-Asumsi Penggunaan SEM	48
3.7.4. Langkah-Langkah SEM	49

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. gambaran Umum Subyek Penelitian.....	57
4.2. Deskriptif Data Responden	58
4.2.1. Profil Responden.....	58
4.2.2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	64

4.2.2.1.	Jawaban Responden atas Variabel Keadilan Distributif	
	Kompensasi	64
4.2.2.2.	Jawaban Responden atas Variabel Keadilan Prosedural	
	Kompensasi	66
4.2.2.3.	Jawaban Responden atas Variabel Pelanggaran Kontrak	
	Psikologis	67
4.2.2.4.	Jawaban Responden atas Variabel Kepuasan Kerja	69
4.2.2.5.	Jawaban Responden atas Variabel Intensi Keluar	70
4.3.	Uji Instrumen	71
4.3.1.	Uji Validitas	71
4.3.2.	Uji Reliabilitas	73
4.3.3.	Uji Kaiser Mayer Olkin (KMO)	74
4.4.	Uji Asumsi SEM.....	77
4.4.1.	Jumlah Sampel	77
4.4.2.	Uji Outlier	77
4.4.2.1.	Univariate Outlier	77
4.4.2.2.	Multivariate Outlier	80
4.4.3.	Uji Normalitas.....	81
4.4.4.	Uji Multikolinieritas.....	84
4.5.	Analisis Structural Equation Modeling (SEM).....	84
4.5.1.	Uji Goodness of Fit.....	84
4.5.2.	Uji Hipotesis Pengaruh Langsung.....	88
4.5.2.1.	Pengujian Hipotesis 1	90

4.5.2.2.	Pengujian Hipotesis 2	90
4.5.2.3.	Pengujian Hipotesis 3	91
4.5.2.4.	Pengujian Hipotesis 4	91
4.5.2.5.	Pengujian Hipotesis 5	92
4.5.2.6.	Pengujian Hipotesis 6	92
4.5.2.7.	Pengujian Hipotesis 7	93
4.5.3.	Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung	93
4.5.3.1.	Pengujian Hipotesis 8	94
4.5.3.2.	Pengujian Hipotesis 9	95
4.5.3.3.	Pengujian Hipotesis 10	95
4.6.	Pembahasan Interpretasi Hasil Penelitian.....	96
4.6.1.	Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi dan Keadilan Prosedural Kompensasi Terhadap Intensi Keluar	96
4.6.2.	Pengaruh Pelanggaran Kontrak Psikologis terhadap Intensi Keluar.....	97
4.6.3.	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Intensi Keluar	98
4.6.4.	Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi dan Keadilan Prosedural Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	99
4.6.5.	Pengaruh Pelanggaran Kontrak Psikologis terhadap Kepuasan Kerja	100
4.6.6.	Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi, Keadilan Prosedural Kompensasi dan Pelanggaran Kontrak Psikologis terhadap Intensi Keluar	101

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan	103
5.2. Saran	105

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	43
Tabel 3.2 Kriteria <i>Goodness of Fit Index</i>	56
Tabel 4.1 Rincian Penerimaan dan Pengembalian Kuesioner	58
Tabel 4.2 Profil Responden.....	59
Tabel 4.3 Kategori Interpretasi	64
Tabel 4.4 Jawaban Responden atas Variabel Keadilan Distributif Kompensasi .	65
Tabel 4.5 Jawaban Responden atas Variabel Keadilan Prosedural Kompensasi.	66
Tabel 4.6 Jawaban Responden atas Variabel Pelanggaran Kontrak Psikologis ..	68
Tabel 4.7 Jawaban Responden atas Variabel Kepuasan Kerja	69
Tabel 4.8 Jawaban Responden atas Variabel Intensi Keluar	70
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas	71
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas.....	73
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas.....	74
Tabel 4.12 Nilai KMO and Bartlett's Test Variabel Keadilan Distributif Kompensasi.....	74
Tabel 4.13 Nilai KMO and Bartlett's Test Variabel Keadilan Prosedural Kompensasi.....	75
Tabel 4.14 Nilai KMO and Bartlett's Test Variabel Pelanggaran Kontrak Psikologis.....	76
Tabel 4.15 Nilai KMO and Bartlett's Test Variabel Kepuasan Kerja	76
Tabel 4.16 Nilai KMO and Bartlett's Test Variabel Intensi Keluar	77

Tabel 4.17 Hasil Uji Univariate Outliers	78
Tabel 4.18 Hasil Uji Multivariate Outlier Awal	80
Tabel 4.19 Hasil Uji Multivariate Outlier Awal	81
Tabel 4.20 Hasil Uji Normalitas	82
Tabel 4.21 Hasil Uji Bollen-Stine Bootstrap	83
Tabel 4.22 Distribusi Bootstrap	83
Tabel 4.23 Hasil Uji Goodness of Fit Index	86
Tabel 4.24 Hasil Modification Indices	86
Tabel 4.25 Hasil Uji Goodness of Fit Index	86
Tabel 4.26 Perbandingan Hasil Uji Goodness of Fit Index	88
Tabel 4.27 Regresi Weight	89
Tabel 4.28 Standardized Direct Effect	93
Tabel 4.29 Standardized Indirect Effect	94

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 2.1 Model Penelitian	39
Gambar 3.1 Model Konseptual Path Diagram	51
Gambar 4.1 Distribusi Identitas Responden Berdasar Gender	60
Gambar 4.2 Distribusi Identitas Responden Berdasar Usia	60
Gambar 4.3 Distribusi Identitas Responden Berdasar Tingkat Pendidikan.....	61
Gambar 4.4 Distribusi Identitas Responden Berdasar Masa Kerja.....	61
Gambar 4.5 Distribusi Identitas Responden Berdasar Tingkat Gaji	62
Gambar 4.6 Distribusi Identitas Responden Berdasar Keahlian.....	63
Gambar 4.7 Distribusi Identitas Responden Berdasar Perusahaan	63
Gambar 4.8 Full Model SEM.....	85

INTISARI

Intensi Keluar merupakan niat atau keinginan dari karyawan untuk melakukan perpindahan dari satu tempat ke tempat kerja lainnya. Tahapan ini hanya sebatas niat atau keinginan dan belum pada tahap realisasi. Adanya niat untuk berganti pekerjaan dari karyawan, cenderung akan memunculkan sikap-sikap dari karyawan yang dapat berdampak negatif bagi perusahaan. Fenomena di lapangan didapati adanya hubungan antara intensi keluar dengan keadilan distributif, keadilan prosedural, pelanggaran kontrak psikologis dan kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari kelima variabel tersebut. Responden merupakan karyawan dari lima perusahaan konsultan perencana bangunan di DIY, 139 responden memberikan jawaban untuk penelitian ini. Data dianalisis dengan menggunakan Struktural Equation Modeling (SEM).

Hasil analisa menunjukkan empat hipotesis diterima, yaitu; keadilan distributif kompensasi berpengaruh signifikan terhadap intensi keluar, pelanggaran kontrak psikologis berpengaruh signifikan terhadap intensi keluar, keadilan distributif kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, pelanggaran kontrak psikologis berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menguatkan pendapat bahwa keadilan distributif mempunyai pengaruh signifikan terhadap sikap dan perilaku individu, sedangkan keadilan prosedural berpengaruh terhadap sikap dan perilaku organisasi. Simpulan dan saran untuk penelitian selanjutnya dibahas dalam penelitian ini.

Kata kunci : intensi keluar, keadilan distributif, keadilan prosedural, pelanggaran kontrak psikologis, kepuasan kerja.

ABSTRAK

Turnover intention is an intention or desire of employees to make the shift from one place to another job. This stage was limited to intention or desire, and yet at the stage of realization. Their intention to change jobs of employees, tend to bring out the attitudes of employees which can have a negative impact for the company. Phenomenon in the field found an association between turnover intention with distributive justice, procedural justice, psychological contract breach and job satisfaction. This study aims to determine the effect of these five variables. Respondents are employees of five consulting firms in the DI. Yogyakarta, 139 respondents provided answers to this study. Data were analyzed using Structural Equation Modeling (SEM).

The analysis shows four hypothesis is accepted, namely; distributive justice compensation significant effect on turnover intention, psychological contract breach significantly influence on turnover intention, distributive justice compensation significant effect on job satisfaction, psychological contract breach significant effect on job satisfaction. This study reinforces the notion that distributive justice has significant influence on the individuals outcomes, whereas procedural justice affect the organization outcomes. Conclusions and suggestions for future research are discussed in this study.

Key word : *turnover intention, distributive justice compensation, procedural justice compensation, psychological contract breach, job satisfaction*