



**PENGARUH *WORK ENVIRONMENT*, KONTRAK PSIKOLOGIS, DAN
WORK LIFE BALANCE TERHADAP *TURN OVER INTENTION* PADA
KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. ZEE INDONESIA)**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh :

FITRI DWI NUR KHASANAH

21801081398



UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

MALANG

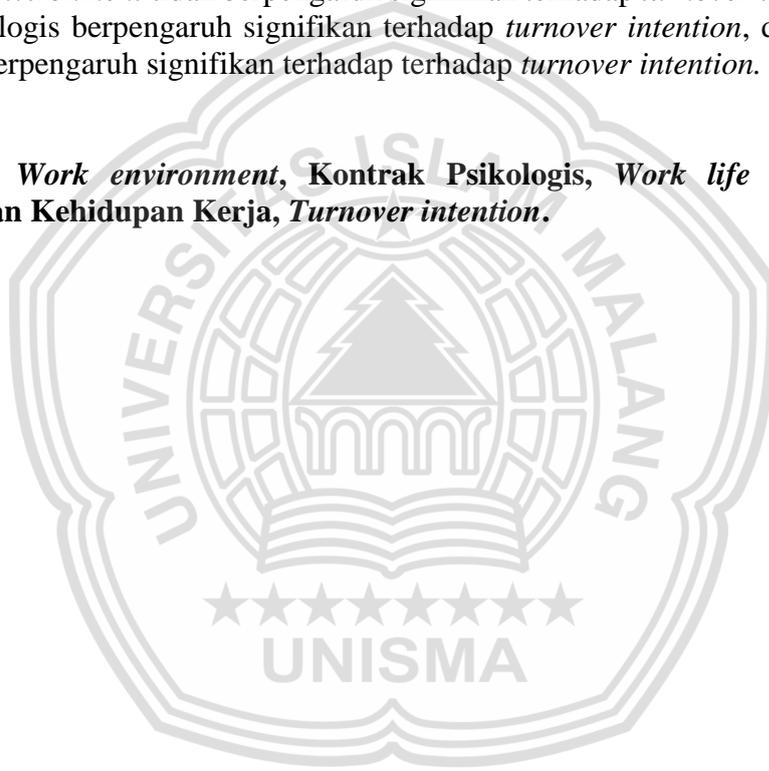
TAHUN 2021/2022

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *work environment*, kontrak psikologis, dan *work life balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan “(Studi Kasus Pada PT. ZEE Indonesia)” secara simultan dan parsial. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode analisis deskriptif kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yakni seluruh populasi menjadi sampel dengan jumlah responden 45 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil analisis data, secara simultan atau bersama-sama dapat dinyatakan bahwa *work environment*, kontrak psikologis, dan *work life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan secara parsial *work environment* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, kontrak psikologis berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, dan *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap terhadap *turnover intention*.

Kata kunci: *Work environment*, Kontrak Psikologis, *Work life balance*, Keseimbangan Kehidupan Kerja, *Turnover intention*.

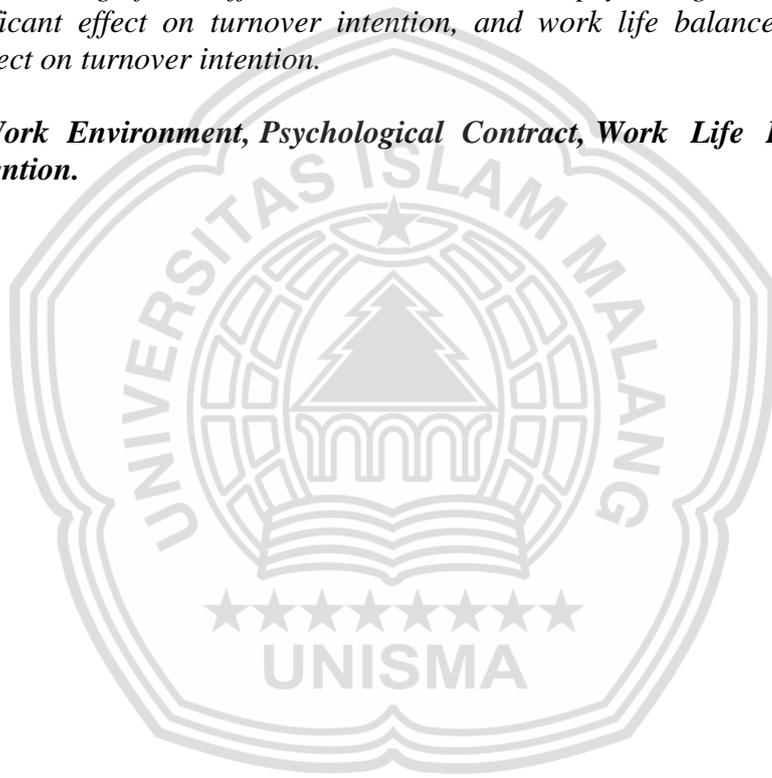


ABSTRACT

This study aims to examine the effect of work environment, psychological contract, and work life balance on employee turnover intention "(Case Study at PT. ZEE INDONESIA)". This research was conducted using quantitative descriptive analysis method. The sample in this study used a saturated sample, ie the entire population was the sample with 45 employees as respondents. The data analysis technique used is multiple linear regression.

Based on the results of data analysis, it can be concluded simultaneously or jointly that the work environment, psychological contract, and work life balance have a significant effect on turnover intention. While partially the work environment has no significant effect on turnover intention, psychological contracts have a significant effect on turnover intention, and work life balance have a significant effect on turnover intention.

Keywords: *Work Environment, Psychological Contract, Work Life Balance, Turnover intention.*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia industri memiliki persaingan yang ketat, terlebih dalam keunggulan sumber daya manusianya. Faktor individu atau sumber daya manusia merupakan aspek paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk itu dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten, inovatif, jujur, dan berdedikasi tinggi guna menghasilkan sumber daya manusia yang unggul dan mampu bersaing secara kompetitif. Keunggulan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan kunci utama dalam mempertahankan dan mengembangkan kelangsungan perusahaan dalam upaya mencapai keberhasilan.

Manusia merupakan sumber daya yang memiliki keinginan tak terbatas, pemikiran yang beragam, pengetahuan, dan keterampilan yang berbeda-beda. Sumber daya manusia saat ini cenderung millennial karena memiliki karakteristik yang kreatif dan inovatif menjadikan mereka selektif dalam memilih pekerjaan, mereka cenderung akan memilih pekerjaan yang menarik dan sesuai passion untuk memperoleh peluang yang besar dalam mendapatkan dan mengembangkan karir. Jika mereka merasa tidak nyaman dan tidak ada perkembangan pada dirinya dalam suatu pekerjaan, mereka cenderung akan memutuskan atau meninggalkan pekerjaan tersebut. *Problem turn over intention* ini pasti pernah dialami oleh semua sector baik perusahaan perseorangan, CV, PT, atau bahkan pemerintahan, baik perusahaan besar maupun bukan.

PT. ZEE Indonesia merupakan layanan teknik untuk industri minyak/gas di Indonesia serta Asia Tenggara. Untuk memenuhi kebutuhan klien PT. ZEE Indonesia selalu berupaya meningkatkan kepuasan klien dengan menghasilkan jasa *engineering* yang berkualitas, sedangkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki dengan melakukan upaya perbaikan secara terus menerus dari segi proses, produk, layanan, dan penerapan system manajemen mutu secara efektif. Perusahaan ini juga mengalami kasus *turnover intention* karyawan baik pengunduran diri yang dilakukan karyawan secara sukarela maupun PHK yang dilakukan perusahaan. Selama perusahaan ini beroperasi *turnover intention* terjadi dengan berbagai latar belakang, yang mana berdasarkan observasi awal salah satu faktor alasan karyawan yakni ingin mengembangkan diri di luar perusahaan, mencoba hal baru, penawaran pekerjaan, gaji yang lebih besar, faktor ekonomi, dan beberapa faktor lainnya. Berikut data yang diperoleh mengenai *turnover intention* PT. ZEE Indonesia tahun 2018-2021:

Tabel 1.1 Data Turnover intention PT. ZEE Indonesia

| <i>Departemen</i> | Jumlah |
|-------------------------------|--------|
| <i>Marine Engineer</i> | 4 |
| <i>Structure Engineer</i> | 13 |
| <i>Drafter</i> | 10 |
| <i>Project Engineer</i> | 1 |
| <i>Office Boy</i> | 1 |
| <i>Accounting</i> | 1 |
| <i>Pipeline Engineer</i> | 4 |
| <i>Staff Document Control</i> | 2 |

Sumber: PT. ZEE Indonesia, 2021

Dari data diatas dapat diketahui bahwa *turnover intention* terjadi beberapa kali di PT. ZEE Indonesia atau lebih tepatnya sebanyak 36 karyawan melakukan *turnover intention* dalam rentang waktu 2018-2021, baik yang dilakukan karyawan maupun perusahaan secara sukarela atau tidak sukarela.

Fenomena *turnover intention* bukan hal yang bisa dihindari lagi oleh perusahaan, namun jika *turn over* terjadi pada karyawan tentunya akan berpengaruh bagi perusahaan. Maka perusahaan dituntut untuk tetap mengawasi, memperhatikan, dan mengelola sumber daya manusia dengan baik agar sumber daya manusia atau karyawan tidak mempunyai keinginan untuk pindah atau resign dari perusahaan (*turn over intention*).

Robbins dan Judge (dalam Putrihadiningrum, et.al, 2021) berpendapat bahwa *turnover intentions* adalah tindakan mengundurkan diri atau *resign* yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela ataupun tidak secara sukarela. Turnover intentions merupakan sikap pengunduran diri ,pindah, *resign* atau kematian dari suatu organisasi atau perusahaan.

Salah satu penyebab *turnover intention* ialah lingkungan kerja (*Work environment*) dianggap sebagai suatu kepribadian perusahaan tersebut. Perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dinilai mampu mencapai visi dan misinya melalui kinerja karyawan. Sedarmayanti (dalam Fadlurahman, 2020) juga mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah keadaan yang berbentuk fisik yang di lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua terjadi karena berkaitan

dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja yang kondusif pada perusahaan dapat memberikan manfaat bagi karyawan untuk menciptakan sikap keseimbangan kerja. Sedarmayanti (2017) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu tempat bagi karyawan dengan segala fasilitas pendukung yang menunjang kinerja karyawan dalam upaya mencapai keberhasilan visi dan misi perusahaan. Dalam penelitian Tawa (2017) mengatakan bahwa kontrak psikologis merupakan keyakinan timbal balik dari perjanjian. Secara subjektif membangun sesuatu yang ada dipikiran karyawan dan perusahaan, terdiri atas kewajiban yang harus dipenuhi oleh karyawan dan perusahaan. Karyawan millennial tidak menginginkan adanya hubungan yang kaku, dimana mereka cenderung lebih suka jika atasan mampu menjadi *coach* bukan sekedar bos/atasan yang diharapkan mampu mengembangkan dirinya dalam organisasi maupun individu. Dimana akan menciptakan komunikasi dan koordinasi yang baik, serta memberikan *feedback* langsung antara mereka ataupun rekan kerja lainnya. Keseimbangan kehidupan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Rohmah (2019) mengemukakan bahwa *work life balance* (keseimbangan kehidupan kerja) adalah keseimbangan antara kehidupan pribadi dan karir seseorang. Seseorang harus mampu mengatur kesenjangan antara kehidupan saat bekerja dan kehidupan pribadi untuk mencapai kepuasan bagi diri sendiri. Secara umum berkaitan dengan jam kerja, fleksibilitas, kesejahteraan keluarga, dsb.

Berdasarkan dari uraian penelitian tersebut, peneliti tertarik untuk menjabarkan penelitian dengan judul “**Pengaruh Work environment,**

Kontrak Psikologis, dan *Work life balance* Terhadap *Turn Over Intention* Pada Karyawan di PT. ZEE Indonesia”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh secara simultan *work environment*, kontrak psikologis, dan *work life balance* terhadap *turn over intention* pada karyawan PT ZEE Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh secara parsial *work environment* terhadap *turn over intention* pada karyawan PT. ZEE Indonesia?
3. Bagaimana pengaruh secara parsial kontrak psikologis terhadap *turn over intention* pada karyawan PT. ZEE Indonesia?
4. Bagaimana pengaruh secara parsial *work life balance* terhadap *turn over intention* pada karyawan PT. ZEE Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin peneliti ketahui sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan *work environment*, kontak psikologis, dan *work life balance* terhadap *turn over intention* pada karyawan PT. ZEE Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial *work environment* terhadap *turn over intention* pada karyawan di PT. ZEE Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial kontrak psikologis terhadap *turn*

over intention pada karyawan di PT. ZEE Indonesia.

4. Untuk mengetahui secara parsial *work life balance* terhadap *turn over intention* pada karyawan di PT. ZEE Indonesia.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini, peneliti berharap dapat memberikan manfaat kepada:

1. Manfaat Teoritis

Bagi akademis, diharapkan penelitian ini mampu memberikan kontribusi, manfaat dan dapat digunakan sebagai bahan pembelajaran dan pengaplikasian terhadap ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia terutama yang berkaitan dengan *work environment* (lingkungan kerja), kontrak psikologis, dan *work life balance* (keseimbangan kehidupan kerja).

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan pertimbangan dan juga sebagai bahan evaluasi tentang Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan *work environment* (lingkungan kerja), kontrak psikologis, dan *work life balance* (keseimbangan kehidupan kerja) pada karyawan.

- b. Bagi Peneliti

Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan atau tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya sehingga dapat menyempurnakan penelitian selanjutnya.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan penjabaran hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan positif antara *work environment*, kontrak psikologis, dan *work life balance* terhadap *turnover intention* di PT. ZEE Indonesia . Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
2. *Work environment* tidak berpengaruh signifikan positif terhadap variabel *turnover intention* dengan nilai signifikansi $0,405 > 0,05$.
3. Kontrak psikologis berpengaruh signifikan positif terhadap variabel *turnover intention* dengan nilai signifikansi $0,011 < 0,05$.
4. *Work life balance* berpengaruh signifikan positif terhadap variabel *turnover intention* dengan nilai signifikansi $0,045 < 0,05$.

5.2 Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan sebagai berikut:

1. Sampel yang digunakan merupakan sampel jenuh, dimana semua populasi dijadikan sampel penelitian. Karena populasi relative kecil dan bersifat keseluruhan untuk menjadi sampel, maka dapat mempengaruhi hasil jawaban responden.
2. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya 4 variabel, yakni dengan variable bebas *work environment*, kontrak psikologis, *work life balance*, dan variable terikat *turnover intention*. Untuk mencapai hasil penelitian yang lebih maksimal, maka lebih baik jika ditambah variabel lain

yang masih berhubungan dengan variabel terikat.

3. Kuisisioner penelitian diisi melalui online dengan menggunakan google form dalam kurun waktu tertentu. Hal ini dapat mempengaruhi tingkat pemahaman responden dalam menjawab kuisisioner atau bisa terjadi ketidakselarasan dengan pemahaman peneliti.
4. Penelitian ini dilakukan pada bulan Oktober 2021 sampai Desember 2021.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi perusahaan untuk terus memenuhi kebutuhan karyawan dan menciptakan lingkungan yang nyaman, aman, dan menyenangkan. Meningkatkan pemenuhan atau merealisasikan kontrak psikologis dan keseimbangan kehidupan kerja lebih baik bagi karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat menjadi pertimbangan untuk melakukan penelitian selanjutnya. Akan lebih baik jika peneliti selanjutnya mengkaji faktor-faktor lainnya yang berhubungan dengan *turnover intention* seperti insentif, kompensasi, dan karakter individu atau dengan menambahkan beberapa variable yang berkaitan dan mendukung.

DAFTAR PUSTAKA

- Aulia et,al (2021). Analisis Lingkungan Kerja dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover intention* dengan *Work life balance* Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Kereta Api Indonesia Stasiun Besar Rantauprapat. Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan. Vol. 1 No. 2
- Arianto et,al (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia. Vol. 3 No.3
- Arshad R. (2016). *Psychological contract violation and turnover intention: do cultural values matter. Journal of Managerial Psychology* 31:251–264.
- Fauziyyah (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah (PERSERO) TBK. Kantor Cabang Palembang. Tugas Akhir. Palembang. Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang
- Firdaus (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover intention* (Studi Pada Karyawan Perusahaan Jasa *Multi Finance* Di Kota Jambi). *Jurnal Of Economics And Business*. Vol. 1 No. 1
- Fujiasih (2017). Hubungan Kontrak Psikologis Dengan Keputusan Kerja Pada Karyawan Tetap Dan Karyawan *Outsourcing*. Jurnal Ilmiah Psikologis. Vol. 5 No. 3
- Feni (2021). Pengaruh *reward, punishment*, dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan (Studi Pada KUD Sumber Makmur Ngantang Kabupaten Malang). Skripsi. Malang. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Malangkucewara
- Ghozali, Imam.2016. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, edisi 8, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafid (2017). Pengaruh *Work life balance* Terhadap *Turnover intention* (Studi Pada Karyawan Divisi Food dan Beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta). *Jurnal Smart-Study dan Management Research*. Vol. XIV No. 3
- Halimah et,al. (2016). Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover intention* Pramuniaga di Galael Supermarket (Studi Kasus Pada Galael Superindo Kota Semarang). *Jurnal Of Management*. Vol. 2 No. 2
- Haholongan (2018). Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover intention* Perusahaan. *Jurnal Manajemen Indonesia*. Vol. 18 No. 1
- Hapsari et,al. 2021. Audit Dan Kapasitas Auditor Era Covid-19. Gorontalo: Ideas Publishing
- Hasibuan, Melayu S,P, 2017 Manajemen sumber daya manusia,CV H. Mas Agung,Jakarta
- Nugraha (2019). Pengaruh *Leader Member Exchange (LMX)* Dan *Work life balance* Terhadap *Turnover intention* Karyawan Divisi Produksi Di PT. Mustika Dharmajaya. Vol. 7 No.2
- Nurdin dan Rohaeni (2020). *Work life balance* dan Dampaknya Terhadap *Intention Turnover* pada Generasi Millennial: Peran Mediasi *Job Satisfaction*.
- Pane et,al. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi *Turnover* Pegawai Pada Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai. *Jurnal Magister Manajemen*. Vol. 3 No. 1

- Pangemanan et.al. (2017). Pengaruh *Work life balance* Dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 5 No. 003
- Parapat (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover* Karyawan Generasi Millennial Ditinjau Dari Aspek *Work life balance*. Skripsi. Medan: Universitas Sumnatera Utara
- Putra (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention* Di Mayaloka Villas Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 6 No. 9
- Putrihadiningrum et.al. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Kontrak Psikologis, dan *Job Insecurity* Terhadap *Burnout* Dan *Turnover intention* Pada Tenaga Kerja Millennial Di CV. Mapan Jaya Surabaya. *Jurnal Tesis*
- Rahayu Pirdha (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Wisata Alam Kalibiru). Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta
- Riduan (2017). *Dasar Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta
- Rosita Sry. 2018. Monograf: Kontrak Psikologis Karyawan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Jambi: Salim Media Indonesia
- Rosyiana. 2019. *Innovative Behavior At Work: Tinjauan Psikologi Dan Implementasi Di Organisasi*. Kaliurang Yogyakarta: Deepublish
- Rukajat Ajat. 2018. *Pendekatan Penelitian Kuantitatif*. Kaliurang Yogyakarta: CV Budi Utama
- Santoso, Singgih. (2014). *Mengatasi Berbagai Masalah Statistik dengan SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sholiha (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Bongkar Muat Andalas Ogan Komering Ilir. Skripsi. Palembang: Universitas Muhammadiyah Palembang
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Suryani. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep Dan Praktik)*. Serang Banten: Desanta Muliavisitama
- Tawa (2017). Pengaruh Kontrak Kerja Psikologis Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Permanen Dan Karyawan Temporer PT. Asel Dagadu Djokdja. Tesis. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma
- Thian. 2021. *Pengantar Bisnis*. Yogyakarta: Andi
- Utama, Zahera Mega. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dasar & Teori*. Jakarta Timur: UNJ Press
- Wardhani et.al (2018). Pengaruh Kontrak Psikologis Terhadap Intensi Keluar dengan Komitmen Efektif sebagai Variabel Moderator.
- Widiyanto, Joko. 2016. *SPSS For Windows*. Surakarta: Badan Penerbit-FKIP Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Yuliasutik, et.al (2021). Relevansi Sistem Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Kasus Sistem Absensi Pada Universitas Muhammadiyah Jember). *Jurnal Tesis*