

SKRIPSI
PENGARUH *EMPLOYEE EMPOWERMENT* DAN *PSYCHOLOGICAL CONTRACT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT BUANA BERSAMA JAYAINDO



DIAJUKAN OLEH :

NAMA : JULIANTO FIRMAN LUKMANSYAH
NIM : 115170388

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-
SYARAT GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA
MANAJEMEN PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

JAKARTA
2021

SKRIPSI
PENGARUH *EMPLOYEE EMPOWERMENT* DAN *PSYCHOLOGICAL CONTRACT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT BUANA BERSAMA JAYAINDO



DIAJUKAN OLEH :

NAMA : JULIANTO FIRMAN LUKMANSYAH
NIM : 115170388

UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA MANAJEMEN PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA
2021

SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : Julianto Firman Lukmansyah
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115170388
Program Studi : SI Manajemen
Alamat : [REDACTED]
Telp. -
HP. [REDACTED]

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 13 Juli 2021



Julianto Firman Lukmansyah

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

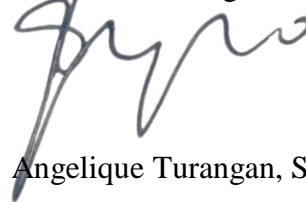
**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : Julianto Firman Lukmansyah
NIM : **115170388**
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh *Employee Empowerment* dan *Psychological Contract* Terhadap *Turnover Intention* Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Mediasi Pada PT Buana Bersama Jayaindo

Jakarta, 12 Juli 2021

Pembimbing,



(Joyce Angelique Turangan, SE., M.Pd.)

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : JULIANTO FIRMAN LUKMANSYAH
NIM : 115170388
PROGRAM/STUDI : S1 / MANAJEMEN BISNSI
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH *EMPLOYEE EMPOWERMENT* DAN
PSYCHOLOGICAL CONTRACT TERHADAP *turnover*
INTENTION DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT BUANA
BERSAMA JAYAINDO

Telah diuji pada Ujian Skripsi tanggal Juli 2021 dan dinyatakan lulus, dengan tim
penguji yang terdiri dari :

1. Ketua Penguji : -
2. Anggota Penguji : -
-

Jakarta, Juli 2021

(Joyce Angelique Turangan, S.E., M.Pd)

**ABSTRACT TARUMANAGARA
UNIVERSITY FACULTY OF ECONOMY
AND BUSINESS JAKARTA**

(A) JULIANTO FIRMAN LUKMANSYAH

(B) THE EFFECT OF *EMPLOYEE EMPOWERMENT* AND *PSYCHOLOGICAL CONTRACT* ON *TURNOVER INTENTION* WITH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* AS MEDIATION VARIABLES AT PT BUANA BERSAMA JAYAINDO

(C) xvi+79 pages, 2021, 16 table, 5 pictures

(D) HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

(E) Abstract : *The purpose of this study was to examine the effect of employee empowerment and psychological contract on turnover intention through employee engagement as a mediating variable at PT Buana Bersama Jayaindo. The sampling method used is non-probability sampling with a purposive sampling approach. The data analysis technique used in this study is SEM-PLS and SMART PLS 3 program assistance. The results obtained are that employee engagement mediates the effect of employee empowerment and psychological contracts on employee turnover intention at PT Buana Bersama Jayaindo. Therefore, employee empowerment and psychological contract will be important factors to be evaluated in order to reduce turnover intention.*

Keywords: *employee empowerment, psychological contract, turnover intention, employee engagement*

(F) Bibliography : 43 (1996-2020)

(G) Joyce Angelique Turangan, S.E., M.Pd

**ABSTRAK UNIVERSITAS
TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

(A) JULIANTO FIRMAN LUKMANSYAH

(B) PENGARUH *EMPLOYEE EMPOWERMENT* DAN *PSYCHOLOGICAL CONTRACT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT BUANA BERSAMA JAYAINDO

(C) xvi+79 halaman, 2021, 16 tabel, 5 gambar

(D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(E) Abstrak : Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh *employee empowerment* dan *psychological contract* terhadap *turnover intention* melalui *employee engagement* sebagai variabel mediasi pada PT Buana Bersama Jayaindo. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan pendekatan *purposive sampling*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah SEM-PLS dan bantuan program SMART PLS 3. Hasil yang didapatkan adalah bahwa *Employee engagement* memediasi pengaruh *employee empowerment* dan *psychological contract* terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Buana Bersama Jayaindo. Oleh karena itu, *employee empowerment* dan *psychological contract* akan menjadi faktor yang penting untuk dievaluasi guna menurunkan *turnover intention*.

Kata kunci: *employee empowerment, psychological contract, turnover intention, employee engagement.*

(F) Daftar Pustaka : 43 (1995-2020)

(G) Joyce Angelique Turangan, S.E., M.Pd

HALAMAN MOTTO

Makan Indomie Setiap Hari
Usus Buntupun Tak Apa,
Yang Terpenting Bisa Lulus Skripsi
Orangtuapun Bahagia

-Julianto-

HALAMAN PERSEMBAHAN

Tulisan ini saya
persembahkan teruntuk kedua
orang tua tercinta..

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan yang Maha Esa atas segala berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini yang berjudul “Pengaruh Employee Empowerment dan Psychological Contract terhadap Turnover Intention dengan Employee Engagement sebagai variabel mediasi terhadap PT Buana Bersama Jayaindo”. dengan baik dan tepat waktu. Tugas akhir atau skripsi ini dibuat dengan tujuan memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna mencapai gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.

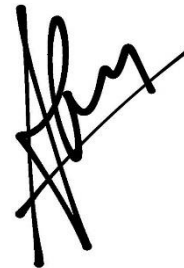
Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah memberikan kontribusi dan masukkan seperti bimbingan, dukungan, motivasi, serta doa kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan baik, yaitu:

1. Ibu Joyce Angelique Turangan, S.E., M.Pd. selaku Dosen Pembimbing Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah meluangkan waktu dan tenaga serta penuh kesabaran dalam membimbing serta memberikan pengarahan pada penulis selama proses penulisan dan penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., M.B.A. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Ronnie Resdianto Masman, S.E., M.A., M.M. selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Bapak Dr. Keni, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
5. Bapak Frangky Slamet, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
6. Seluruh Dosen dan Staf Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis selama menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.

7. Teman-teman sesama bimbingan yang telah berjuang dan bersama-sama dalam menyelesaikan skripsi ini, terkhususnya Clinton dan Nancy
8. Seluruh karyawan PT Buana Bersama Jayaindo karena sudah meluangkan waktu isi kuesioner dan sangat kooperatif.
9. Kedua orang tua yang telah mendukung saya dari awal kuliah

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dari semua pihak yang bersifat membangun guna untuk menyempurnakan penelitian ini. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pembacanya.

Jakarta, 13 July 2021



Julianto Firman Lukmansyah

DAFTAR ISI

JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT	iii
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	v
ABSTRACT.....	vi
ABSTRAK.....	vii
HALAMAN MOTTO.....	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I.....	1
A. PERMASALAHAN.....	1
1. Latar Belakang Masalah.....	1
2. Identifikasi Masalah	4
3. Batasan Masalah.....	4
4. Rumusan Masalah	5
B. TUJUAN DAN MANFAAT	5
1. Tujuan	5
2. Manfaat	6
BAB II.....	7
A. GAMBARAN UMUM TEORI	7
1. Theory of Planned Behavior	7
B. DEFINISI KONSEPTUAL VARIABEL	7
1. Employee empowerment.....	7
2. Psychological Contract.....	8
3. Employee Engagement.....	9
4. turnover intention	9

C.	KAITAN ANTAR VARIABEL-VARIABEL.....	10
1.	Kaitan antara Employee Empowerment terhadap <i>Employee Engagement</i> 10	
2.	Kaitan antara Psychological contract terhadap Employee Engagement .	11
3.	Kaitan antara Employee Empowerment terhadap <i>Turnover Intention</i> ..	11
4.	Kaitan antara Psychological contract terhadap Turnover Intention	12
D.	PENELITIAN YANG RELEVAN	13
E.	KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	21
BAB III	24
A.	DESAIN PENELITIAN	24
B.	POPULASI, TEKNIK PEMILIHAN SAMPEL, DAN UKURAN SAMPEL.....	24
C.	OPERASIONALISASI VARIABEL DAN INSTRUMEN	26
1.	Employee Empowerment	26
2.	Psychological contract	26
3.	Employee Engagement.....	27
4.	Turnover Intention	28
D.	ANALISIS VALIDITAS DAN RELIABILITAS	29
1.	Analisis Validitas	30
2.	Analisis Reliabilitas	31
E.	ANALISIS DATA	32
1.	Pengujian Model Struktural	32
2.	Pengujian Hipotesis.....	33
BAB 4	34
A.	DESKRIPSI SUBJEK PENELITIAN	34
1.	Lokasi dan Waktu Penelitian	34
2.	Subjek Penelitian.....	34
3.	Karakteristik Responden	34
B.	DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN	37
1.	Employee Engagement.....	37
2.	Psychological Contract.....	39
3.	Employee Engagement.....	41
4.	Turnover Intention	42

C. HASIL ANALISIS DATA	43
1. Pengujian Model Struktural (<i>Inner Analysis Model</i>)	43
2. Pengujian Hipotesis Penelitian.....	45
D. PEMBAHASAN	50
1. Pengaruh Employee Empowerment Terhadap Employee Engagement..	51
2. Pengaruh Psychological Contract Terhadap Employee Engagement	51
3. Pengaruh Employee Engagement Terhadap Turnover Intention	52
4. Pengaruh Employee Empowerment Terhadap Turnover Intention.....	52
5. Pengaruh Psychological Contract Terhadap Turnover Intention	53
6. Peranan Employee Engagement Dalam Memediasi Pengaruh Employee Empowerment Terhadap Turnover Intention	54
7. Peranan Employee Engagement Dalam Memediasi Pengaruh Psychological Contract Terhadap Turnover Intention	55
BAB V	56
A. KESIMPULAN.....	56
B. KETERBATASAN DAN SARAN	56
1. Keterbatasan.....	56
2. SARAN	57
DAFTAR PUSTAKA	59
DAFTAR LAMPIRAN.....	64
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	70
Lampiran 4 Hasil Uji Inner Model	75
RIWAYAT DIRI	78

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1	1
Tabel 1. 2	2
Tabel 2. 1	17
Tabel 3. 1	26
Tabel 3. 2	26
Tabel 3. 3	28
Tabel 3. 4	28
Tabel 4. 1	37
Tabel 4. 2	39
Tabel 4. 3	41
Tabel 4. 4	42
Tabel 4. 5	43
Tabel 4. 6	44
Tabel 4. 7	44
Tabel 4. 8	45
Tabel 4. 9	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Penelitian	23
Gambar 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	35
Gambar 4. 2 Responden Berdasarkan Usia	36
Gambar 4. 3 Responden Berdasarkan Status Pernikahan	37
Gambar 4. 4 Output Path Coefficients	47

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner	64
Lampiran 2 Data Hasil Kuisisioner	67
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	70
Lampiran 4 Hasil Uji Inner Model	75

BAB I

PENDAHULUAN

A. PERMASALAHAN

1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia menjadi salah satu aspek terpenting dalam sebuah perusahaan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia adalah seluruh individu yang menjalankan kegiatan operasional dari sebuah perusahaan. Saat suatu perusahaan mengalami permasalahan pada sumber daya manusia mereka, maka hal tersebut akan sangat merugikan perusahaan. Namun sayangnya di Indonesia, tingkat *turnover rate* karyawan masih sangat tinggi. Hal ini dibuktikan dengan data *turnover rate* di Indonesia yang masih menunjukkan angka diatas 10% (Triputra 2019). Dengan tingginya tingkat *turnover rate* ini menunjukkan bagaimana masalah *turnover rate* menjadi masalah dan celah yang belum bias diselesaikan di Indonesia, dan hal ini membuat penelitian tentang *turnover intention* memang belum sepenuhnya menyelesaikan masalah *turnover* di Indonesia.

Melihat dari adanya permasalahan yang belum terpecahkan tersebut, maka penelitian ini akan mencoba menyelesaikan masalah mengenai *turnover intention* karyawan di Perusahaan yang sedang mengalami permasalahan tersebut. Salah satu perusahaan yang mengalami masalah *turnover intention* adalah PT Buana Bersama Jayaindo, yaitu perusahaan tambak udang yang bekerja sehari-hari sebagai distributor udang ke beberapa daerah di Indonesia. Perusahaan ini memiliki jumlah karyawan sebanyak 84 orang dan saat ini memang sedang bermasalah pada minat keluar karyawan yang tinggi. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil data recruitment dari pihak HRD serta data *turnover* selama setahun terakhir sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Recruitment Karyawan Tahun 2020

Bulan	Jumlah Wawancara	Jumlah Penerimaan
Januari	8	4
Maret	6	3

Mei	10	6
Juli	9	5
September	5	4
November	9	6

Dari tabel di atas, terlihat bahwa pada bulan November, pihak HRD dari PT Buana Bersama Jayaindo selama 2 bulan sekali selalu rutin menerima karyawan baru yang berarti banyak karyawan yang meninggalkan posisi tersebut. Hal ini diperkuat dengan data *turnover rate* karyawan di PT Buana Bersama Jayaindo sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Turnover Rate PT Buana Bersama Jayaindo 2020

Bulan	Karyawan Keluar	Jumlah Penerimaan
Desember	2	4
Januari	1	
Februari	3	3
Maret	1	
April	0	6
Mei	5	
Juni	0	5
Juli	4	
Agustus	3	4
September	3	
Oktober	5	6
November	2	

Dari tabel di atas, memperkuat bahwa memang *turnover rate* karyawan PT Buana Bersama Jayaindo sangat tinggi pada periode 2020 dan mempertegas bahwa memang PT Buana Bersama Jayaindo sedang mengaami masalah minat keluar karyawan yang tinggi.

Merujuk pada masalah tersebut, penelitian ini mencoba membantu PT Buana Bersama Jayaindo untuk menyelesaikan masalah mengenai minat keluar karyawan yang dialami saat beberapa bulan ini semenjak pandemi COVID 19. Penelitian ini mencoba mereplikasi penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Sandhya dan Sulphrey (2019) yang juga membahas mengenai *turnover intention*. Pada

penelitian tersebut, dijelaskan bahwa terdapat 2 variabel yang bisa memengaruhi *turnover intention* yaitu *employee empowerment* dan *psychological contract*, di mana kedua variabel ini memang belum diteliti oleh perusahaan. Hal ini membuat penelitian ini bisa menjadi jawaban atas masalah yang dihadapi oleh perusahaan.

Faktor pertama yang akan diteliti adalah *employee empowerment*. Menurut Sedarmayanti (2010) mengemukakan bahwa Pemberdayaan (*Empowerment*) merupakan usaha untuk lebih memberdayakan “Daya” yang dimiliki oleh manusia itu sendiri berupa kompetensi (*Competency*), wewenang (*Authority*), dan tanggung jawab (*Responsibility*) dalam meningkatkan kinerja suatu organisasi/perusahaan. Keterkaitan antara *employee empowerment* dengan *turnover intention* memang dapat terlihat dimana saat karyawan merasa bahwa mereka dihargai, diberikan tanggung jawab, dan diberikan kepercayaan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka, maka karyawan akan merasa lebih berguna dan berkontribusi, sehingga secara mental akan lebih mau menghargai dan bertahan diperusahaan.

Faktor kedua yang dapat memengaruhi *turnover intention* adalah *psychological contract*, yaitu persepsi karyawan tentang perwujudan dan kewajiban timbal balik terhadap perusahaan. *Psychological contract* mangacu pada keyakinan yang dipegang bersama oleh seorang karyawan dan pemberi kerja berdasarkan ketentuan perjanjian diantara mereka. Fujiasih (2017) melihat dari pengertian tersebut, memang ada kemungkinan perusahaan kurang memperhatikan *Psychological contract* yang dirasakan oleh karyawan. Dengan karyawan merasa kurangnya timbal balik secara psikologis dari perusahaan terhadap apa yang telah dilakukan karyawan, maka karyawan akan merasa tidak dihargai sebagai aset perusahaan dan memungkinkan karyawan berminat untuk meninggalkan perusahaan saat terdapat perusahaan lain yang dapat menghargai jerih payah mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Sandhya dan Sulphey (2019) juga menjelaskan bahwa dalam keterkaitannya terhadap *turnover intention*, *employee empowerment*, dan *psychological contract* tidak langsung memberikan efek terhadap minat keluar. Tingkat *employee empowerment* dan *psychological contract*

yang rendah terlebih dahulu akan membuat keterikatan karyawan atau *employee engagement* menjadi rendah. Saat hal ini terjadi, maka akan membuat karyawan berminat untuk keluar. Menurut Yuzarni (2018), *employee engagement* diartikan sebagai keadaan kognitif karyawan yang benar-benar terlibat secara emotional menunjukkan perilaku positif, seperti semangat, dan sangat peduli untuk menjangkau organisasi atau tujuan perusahaan.

Maka dari itu, sangat penting untuk menganalisis peran dari *employee engagement* dalam memediasi pengaruh *employee empowerment* dan *psychological contract* terhadap *turnover intention*, terutama di PT Buana Bersama Jayaindo, sehingga diharapkan dapat menyelesaikan masalah perusahaan dan oleh karena itu, maka penelitian ini akan dijalankan dengan judul "***Pengaruh Employee empowerment dan Psychological contract terhadap turnover intention dengan employee engagement sebagai variabel mediasi pada PT Buana Bersama Jayaindo***".

2. Identifikasi Masalah

Penelitian ini dijalankan didasari atas permasalahan sebagai berikut:

- a. Apakah *Employee empowerment* berpengaruh terhadap *turnover intention*?
- b. Apakah *Employee empowerment* berpengaruh terhadap *employee engagement*?
- c. Apakah *Psychological contract* berpengaruh terhadap *turnover intention*?
- d. Apakah *Psychological contract* berpengaruh terhadap *employee engagement*?
- e. Apakah *employee engagement* memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*?

3. Batasan Masalah

Sehubungan keterbatasan waktu, biaya dan tenaga maka peneliti akan membatasi ruang lingkup penelitian ini sehingga peneliti lebih terarah dalam penelitian:

1. Pada penelitian ini peneliti menggunakan data primer melalui kuesioner,

dan pengumpulannya menggunakan melalui kuesioner fisik secara langsung kepada karyawan PT Buana Bersama Jayaindo.

2. Subjek penelitian ini adalah karyawan PT Buana Bersama Jayaindo. Hal ini dikarenakan karyawan PT Buana Bersama Jayaindo adalah orang-orang yang paling merasakan terkait variabel-variabel yang diteliti.
3. *Variabel independen* yang akan diteliti pada penelitian ini adalah *employee empowerment* dan *psychological contract* dan menggunakan *variabel dependent turnover intention* serta variabel mediasi yaitu *employee engagement*.

4. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *employee empowerment* berpengaruh terhadap *employee engagement* karyawan di PT Buana Bersama Jayaindo?
2. Apakah *psychological contract* berpengaruh terhadap *employee engagement* karyawan di PT Buana Bersama Jayaindo?
3. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di PT Buana Bersama Jayaindo?
4. Apakah *employee engagement* memediasi pengaruh *employee empowerment* terhadap *turnover intention* karyawan di PT Buana Bersama Jayaindo?
5. Apakah *employee engagement* memediasi pengaruh *psychological contract* terhadap *turnover intention* karyawan di PT Buana Bersama Jayaindo?

B. TUJUAN DAN MANFAAT

1. Tujuan

Selanjutnya tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisa pengaruh *employee empowerment* terhadap *employee engagement* karyawan di PT Buana Bersama Jayaindo.
2. Untuk menganalisa pengaruh *psychological contract* terhadap *employee engagement* karyawan di PT Buana Bersama Jayaindo.

3. Untuk menganalisa pengaruh *employee engagement* terhadap *turnover intention* karyawan di PT Buana Bersama Jayaindo.
4. Untuk menganalisa peranan *employee engagement* dalam memediasi pengaruh *employee empowerment* terhadap *turnover intention* karyawan di PT Buana Bersama Jayaindo.
5. Untuk menganalisa peranan *employee engagement* dalam memediasi pengaruh *psychological contract* terhadap *turnover intention* karyawan di PT Buana Bersama Jayaindo.

2. Manfaat

Manfaat dari penelitian ini dibagi menjadi 2 yaitu:

1. Manfaat praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah untuk membantu pihak PT Buana Bersama Jayaindo dalam menyelesaikan masalah mengenai *turnover intention* yang terjadi beberapa bulan belakangan ini saat pandemi COVID 19.

2. Manfaat akademis

Manfaat akademis dari penelitian ini adalah:

- a. Sebagai pedoman untuk penelitian selanjutnya yang juga meneliti mengenai *turnover intention* karyawan di sebuah perusahaan.
- b. Sebagai temuan baru dalam bidang pendidikan terutama pada ilmu sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Adenguga, R. A., Adenuga, F. T & Ayodele, K. O. (2013). Organizational Commitment and *turnover intention* among Private Universities' Employees in Ogun State, Nigeria. *Open Journal of Education* 1(2):31-36.
- Al-Dmour, Hani., Yassine, Omayma dan Al-Dmour, Rand. (2019). The Impact of *Employee empowerment* upon Sales Workforce Performance via the Mediating Role of Work Engagement in the Five Stars Hotels: Empirical Study. *Journal of International Business and Management* 2(2): 1-22.
- Alsop, Ruth dan Heinsohn, Nina. (2005). Measuring Empowerment in Practice: Structuring Analysis and Framing Indicators. World Bank Policy Research Working Paper 3510.
- Calecas, J. Kristina. (2019). Job Satisfaction, *employee engagement*, and *turnover intention* in Federal Employment. Walden Dissertations and Doctoral Studies Collection.
- Dwiyanti, Retno., Hamzah, B. Hazalizah dan Abasc, A. H. B. Nurul. (2019). Job satisfaction, psychological contracts, and *turnover intention*: Role of social support as a mediator. *Research in Business & Social Science IJRBS VOL 8 NO 6*.
- Elst, V. Debora dan Meurs, Desiree. (2015). Positive management: the relationship between the psychological contract, *employee engagement* and organisational commitment. *Journal of Positive management*, Vol. 6 No. 4.
- Feng, C. W., & Angeline, T. (2010). *turnover intention* and job hopping behaviour of music teachers in Malaysia. *African Journal of Business Management*. 4(4), pp. 425-434. ISSN 1993-8233
- Feng, C. Wong dan Angeline, Tay. (2010). *turnover intention* and job hopping behaviour of music teachers in Malaysia. *African Journal of Business Management* Vol. 4(4), pp. 425-434.
- Fujiasih, L. (2017). Hubungan Kontrak Psikologis dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Tetap dan Karyawan Outsourcing di PT. Sucofindo (PERSERO)

- Sangatta, Kutai Timur, Kalimantan Timur. E-
journal.psikologi.fisipunmul.ac.id. 5(3): 630–641. ISSN: 2477-2666/E-ISSN:
 2477-2674
- Fujiasih, L. (2017). Hubungan Kontrak Psikologis dengan Kepuasan Kerja Pada
 Karyawan Tetap dan Karyawan Outsourcing di PT. Sucofindo
 (PERSERO) Sangatta, Kutai Timur, Kalimantan Timur. E-
journal.psikologi.fisipunmul.ac.id., 5(3): 630–641.
- Ghozali, 2014. *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang:
 Badan Penerbit. UNDIP
- Hair., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2011). *PLS-sem: Indeed a silver bullet*. *The
 Journal of Marketing Theory and Practice*. 19. 139-151. 10.2753/MTP1069-
 6679190202.
- Heffernan, Margaret dan Rochford, Eoin. (2017). *Psychological contract breach
 and turnover intention: the moderating effects of social status and local
 ties*. *Irish Journal of Management* 36(2).
- Henseler, J., Ringle, C., & Sinkovics, R. (2009). *The Use of Partial Least Squares
 Path Modeling in International Marketing*. 10.1108/S1474-
 7979(2009)0000020014.
- Ifthikhar, Mehwish dan Khan, Sheraz. (2019). Job Satisfaction and Affective
 Commitment as Mediators between Organisational Empowerment and
 Turnover Intentions in Hattar Industries, Pakistan. *Journal of Management
 Info* 6(2); 1-6.
- Isrorina dan Setyowati, Widhy. (2009). PENGARUH PEMBERDAYAAN
 PEGAWAI DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP
 KINERJA PEGAWAI DENGAN MEDIASI IKLIM ORGANISASI
 PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PEKALONGAN.
 TEMA Vol 6 Edisi 1, hal 19 -31.
- Khan. (1997). The key to being a leader company: empowerment. *Journal
 Personality and Participation*, Jan/Peb. p. 44-50.
- Khomaryah, Esti., Pawenang, Supawi dan Hadi, Sholichul. (2020). *turnover
 INTENTION PT. EFRATA RETAILINDO DITINJAU DARI BEBAN*

- KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)* Vol.3 No.1.
- Kim, Y. Sun dan Fernandez, Sergio. (2015). *Employee empowerment and turnover intention* in the U.S. Federal Bureaucracy. *American Review of Public Administration* 1–19.
- Kumar, Bhupesh., Mohsin, Asad & Lengler, Jorge. (2013). Exploring the antecedents of intentions to leave the job: The case of luxury hotel staff. *International Journal of Hospitality Management*. 35. 48-58.
- Naidoo, Vinessa., Abarantyne, Ishana dan Rugimbana, Robert. (2019). The Impact of Psychological Contracts on *employee engagement* at a University of Technology. *South African Journal of Human Resource Management* (Vol. 17, Issue 1).
- Natrajan, S. Nidhi., Sanjeev, Rinku dan Singh, K. Sanjeev. (2019). ACHIEVING JOB PERFORMANCE FROM EMPOWERMENT THROUGH THE MEDIATION OF *employee engagement*: AN EMPIRICAL STUDY. *INDEPENDENT JOURNAL OF MANAGEMENT & PRODUCTION (IJM&P)* v. 10, n. 3, May – June.
- Pradita, N. Novahana dan Satrya., Aryana. (2019). The Influence of Empowerment and Workload on *turnover intention* through the Mediation of Emotional Exhaustion on Indonesian Garment Workers. *International Journal of Scientific & Engineering Research* Volume 10, Issue 1.
- Ramayah, T., Hwa, C., Chuah, F., Ting, H., & Memon, M. (2016). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) using SmartPLS 3.0: An Updated and Practical Guide to Statistical Analysis*. Bangkok: Pearson Asia Pacific offices
- Rousseau, D. M. (1995). *Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements*. Sage Publications, Inc.
- Salahudin, N. Shahrul., Ramli, S. Hani., Alwi, N. R. Mohd., Abdullah, S. Muhammad dan Rani, A. Nasir. (2019). *employee engagement and turnover intention* among Islamic Bankers in Brunei Darussalam.

International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE),
Volume-8 Issue-2S.

- Sandhya, S. & M.M., Sulphey. (2019). An assessment of contribution of *employee engagement, psychological contract* and psychological empowerment towards *turnover intentions* of IT employees. International Journal of Environment, Workplace and Employment. 5 (22)
- Sandhya, S., & Sulphey, M.M. (2020). Influence Of Empowerment, *Psychological contract* And *employee engagement* On Voluntary *turnover intentions*. *International Journal of Productivity and Performance Management*. 70(2). 325-349. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-04-2019-0189>
- Sedarmayanti. (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* , cetakan kedua. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* , cetakan kedua, penerbit: Mandar Maju. Bandung.
- Sekaran, .U & Bougie, R. (2016). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach, 7th Edition*. New Jersey: Wiley
- Sharma, Abhishek. (2019). *Employee empowerment* Practices and Work Engagement. International Journal of Control and Automation Vol. 12, No. 5.
- Sharma, Naman dan Garg, Pratibha. (2017). *Psychological contract* and Psychological Empowerment as *employee engagement* Drivers in Indian IT Sector. International Journal of Applied Business and Economic Research.
- Shuck, Brad & Wollard, Karen. (2011). *employee engagement* and HRD: A Seminal Review of the Foundations. Human Resource Development Review. 9. 89-110. 10.1177/1534484309353560.
- Sofyanty, Evy dan Setiawan, Topan. (2020). Pengaruh Kontrak Psikologis dan Psychological Well Being Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Pada PT. Asia Kapitalindo Jakarta. Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora Vol. 2 No. 2.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

- Triputra, Novi. (2019)
<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/id/Documents/about-deloitte/id-about-dip-edition-1-chapter-2-en-sep2019.pdf>
- Turkmenoglu, A. Mehmet. (2019). Investigating Benefits and Drawbacks of *Employee empowerment* in the Sector of Hospitality: A Review. *International Research Journal of Business Studies* Vol. 12 No. 1.
- Wang, Yifeng., Li, Zeyuan., Wang, Yue dan Gao, Fang. (2017). *Psychological contract and turnover intention: The Mediating Role of Organizational Commitment*. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 5, 21-35.
- White, Blessing. (2011), *The employee engagement Equation in India*. Presented by Blessing White and HR Anxi. [online] Available: www.blessingwhite.com(September 18,2012)
- Yuzarni, Ririn. (2018). *employee engagement: A Literature Review*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis: Performa*.15(2). 100-105. ISSN: 1829-8680 E-ISSN: 2599-0039
- Yuzarni, Ririn. (2018). *employee engagement: A Literature Review*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis: Performa* Volume XV Nomor 2.
- Zahri, et. al (2020) *The Influence of Compensation and Career Development Mediated Through employee engagement Toward turnover intention of The Permanent Officers Employees at The Head Office of PT Bank Syariah Mandiri*

