

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan yang Maha Esa atas segala berkat yang telah diberikan-Nya, sehingga Tugas Akhir ini dapat diselesaikan.

Tugas Akhir dengan judul “PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA TENAGA KERJA DOSEN GENERASI Y DI UNIVERSITAS SWASTA” ini ditujukan untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik guna memperoleh gelar Sarjana Psikologi Strata Satu Universitas Pelita Harapan.

Penulis menyadari bahwa tanpa bimbingan, bantuan, dan doa dari berbagai pihak, Tugas Akhir ini tidak akan dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses pengerjaan Tugas Akhir ini, yaitu kepada:

1. Bapak Yonathan Aditya, PhD. selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Pelita Harapan yang telah memberikan dukungan semangat dan masukan kepada penulis.
2. Ibu Kartika S. Sitorus, M.Psi. selaku Ketua Program Studi Psikologi Universitas Pelita Harapan juga selaku dosen penguji yang telah sabar memberikan waktu serta masukan dalam penulisan Tugas Akhir ini.

3. Dr. Rijanto Purbojo, Msc., Psi., selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan banyak memberikan masukan kepada penulis.
4. David Matahari, S.Psi., M.Sc., selaku co-pembimbing yang sabar meluangkan waktunya dari sejak pemilihan judul sampai selesainya Tugas Akhir ini untuk membantu dan memberikan banyak masukan kepada penulis.
5. Albert Mitchell Moore, selaku Chaplain Universitas Pelita Harapan yang telah membantu dalam doa dan memberikan dukungan moral kepada penulis.
6. Semua Dosen yang telah mengajar penulis selama berkuliah di Universitas Pelita Harapan.
7. Orangtua, Kakak, serta Adik yang selalu mendukung penulis, baik secara moral, doa, kasih sayang, kepercayaan, dan juga pengalaman hidup yang dapat memberikan tambahan pengetahuan untuk penulis dalam penyusunan Tugas Akhir.
8. Dewi Rizki Kurnia, yang juga selalu mendukung, menguatkan dan memberikan semangat sampai penulis bisa menyelesaikan tepat pada waktunya.
9. Teman-teman Kutu seperjuangan yaitu Andy, Feli, Brenda, Tiffany, Tirzah, Merlin, Monce, Natasha, dan Pauline yang telah mendukung dalam suka dan duka sampai pada penyelesaian Tugas Akhir ini, juga sahabat Jonathan, Tara dan Melissa yang telah memberikan kepercayaan

dan dukungan, juga teman-teman angkatan 2012 yang selalu menguatkan satu sama lain.

10. Teman-teman HMF 2014/2015 yang telah membantu dalam memberikan dukungan dan rasa kekeluargaan kepada penulis selama menjalankan Tugas Akhir ini. Serta kepada semua orang yang telah membantu penulis untuk meluangkan waktunya dan berpartisipasi untuk menjadi responden dalam mengisi kuesioner penelitian ini.

11. Semua pihak yang namanya tidak dapat disebutkan satu per satu.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan dalam Tugas Akhir ini. Oleh karena itu, kritik dan saran dari pembaca akan sangat bermanfaat bagi penulis. Semoga Tugas Akhir ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya

Tangerang, 22 Februari 2016

Penulis

DAFTAR ISI

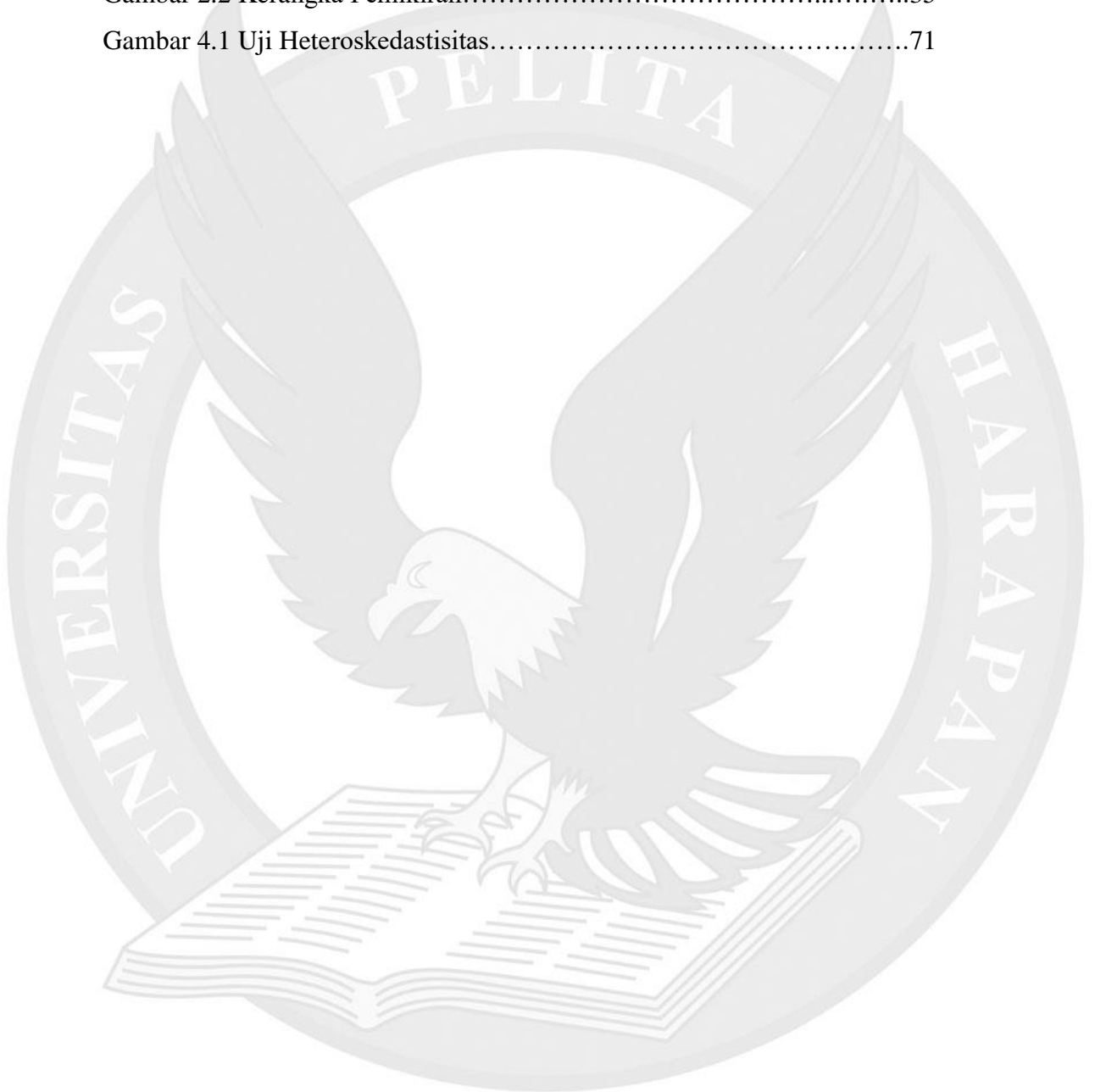
HALAMAN JUDUL	i
PERYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR	ii
PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	iii
PERSETUJUAN TIM PENGUJI TUGAS AKHIR	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Permasalahan.....	13
1.3 Tujuan Penelitian.....	13
1.3.1 Tujuan Umum.....	13
1.3.2 Tujuan Khusus.....	13
1.4 Manfaat Penelitian	14
1.4.1 Manfaat Teoretis.....	14
1.4.2 Manfaat Praktis.....	14
BAB II LANDASAN TEORITIS	15
2.1 Tinjauan Kepustakaan.....	15
2.1.1 <i>Generation Y</i>	15
2.1.2 Profesi Dosen.....	16
2.1.3 <i>Employee Engagement</i>	18
2.1.1.1 Definisi <i>Employee Engagement</i>	18
2.1.1.2 Dimensi <i>Employee Engagement</i>	19
2.1.1.3 Faktor Mempengaruhi <i>Employee Engagement</i>	20
2.1.4 <i>Organizational Commitment</i>	22
2.1.1.1 Definisi <i>Organizational Commitment</i>	22

2.1.1.2 Dimensi <i>Organizational Commitment</i>	23
2.1.1.3 Faktor Mempengaruhi <i>Organizational Commitment</i>	25
2.1.5 <i>Turnover Intention</i>	28
2.1.1.1 Pengertian <i>Intention</i>	28
2.1.1.2 Pengertian <i>Turnover</i>	29
2.1.1.3 Pengertian <i>Turnover Intention</i>	31
2.1.1.4 Faktor Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i>	32
2.1.1.5 Proses <i>Turnover Intention</i>	33
2.2 Kerangka Pemikiran.....	35
2.3 Hipotesis.....	43
BAB III METODOLOGI.....	44
3.1 Desain Penelitian.....	44
3.2 Populasi dan Sampel.....	45
3.3 Definisi Operasional.....	45
3.3.1 Variabel Bebas – <i>Employee Engagement</i>	46
3.3.2 Variabel Bebas – <i>Organizational Commitment</i>	46
3.3.3 Variabel Terikat – <i>Turnover Intention</i>	47
3.4 Prosedur Penelitian.....	48
3.4.1 Persiapan.....	48
3.4.2 Pelaksanaan.....	50
3.4.3 Pelaporan.....	52
3.5 Pengolahan Data.....	52
3.6 Instrumen Penelitian.....	53
3.6.1 <i>Employee Engagement</i>	53
3.6.2 <i>Organizational Commitment</i>	55
3.6.3 <i>Turnover Intention</i>	57
3.7 Hasil <i>Try-Out</i>	58
BAB IV HASIL ANALISIS DAN DISKUSI.....	60
4.1 Hasil Analisis.....	60
4.1.1 Analisis Data Demografis.....	60

4.1.1.1 Jenis Kelamin.....	60
4.1.1.2 Usia.....	61
4.1.1.3 Status.....	62
4.1.1.4 Universitas.....	62
4.1.1.5 Jurusan.....	63
4.1.1.6 Lama Bekerja.....	64
4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel.....	64
4.1.3 Analisis Uji Normalitas.....	68
4.1.4 Analisis Uji Korelasi.....	68
4.1.5 Analisis Uji Asumsi Klasik.....	69
4.1.5.1 Analisis Homogenitas.....	70
4.1.5.2 Analisis Heteroskedastisitas.....	70
4.1.6 Analisis Uji Regresi dan Uji Hipotesis.....	71
4.1.6.1 Analisis Uji Regresi Linear.....	74
4.1.7 Analisis Tambahan.....	75
4.1.7.1 Uji Korelasi <i>Employee Engagement</i> , <i>Organizational Commitment</i> dan <i>Turnover Intention</i> dengan Usia dan Lama Bekerja.....	75
4.1.7.2 Uji Korelasi <i>Employee Engagement</i> dengan <i>Organizational Commitment</i>	76
4.2 Hasil Diskusi.....	77
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	90
5.1 Kesimpulan.....	90
5.2 Saran.....	92
5.2.1 Saran Teoritis.....	92
5.2.2 Saran Praktis.....	93
DAFTAR PUSTAKA.....	97
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 <i>Theory of Planned Behavior</i>	29
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran.....	35
Gambar 4.1 Uji Heteroskedastisitas.....	71



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Pembagian Dimensi Alat Ukur <i>Utrecht Work Engagement Scale</i>	54
Tabel 3.2 Norma Skor UWES.....	55
Tabel 3.3 Pembagian Dimensi Alat Ukur <i>Organizational Commitment Questionnaire</i>	56
Tabel 3.4 Uji Reliabilitas & Validitas Data <i>Try-Out</i>	59
Tabel 4.1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
Tabel 4.2 Jumlah Responden Berdasarkan Rentang Usia.....	61
Tabel 4.3 Jumlah Responden Berdasarkan Status Hubungan Berpasangan.....	62
Tabel 4.4 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Universitas.....	62
Tabel 4.5 Jumlah Responden Berdasarkan Jurusan.....	63
Tabel 4.6 Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	64
Tabel 4.7 Tabel Analisis Deskriptif Variabel.....	65
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	67
Tabel 4.9 Tabel Uji Normalitas.....	68
Tabel 4.10 Tabel Uji Korelasi.....	69
Tabel 4.11 Tabel Uji Homogenitas.....	70
Tabel 4.12 Tabel Uji <i>Multiple Regression</i>	71
Tabel 4.13 Tabel Uji Hipotesis.....	73
Tabel 4.14 Tabel Uji Regresi Linear.....	74
Tabel 4.15 Tabel Korelasi <i>Employee Engagement, Organizational Commitment</i> dan <i>Turnover Intention</i> dengan Usia dan Lama Bekerja.....	76
Tabel 4.16 Tabel Korelasi <i>Employee Engagement Terhadap Organizational Commitment</i>	76

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A. <i>Abstract</i>	A-1
Lampiran B. Kuesioner Penelitian.....	B-1
Lampiran C. Analisis Deskriptif Variabel.....	C-1
Lampiran D. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	D-1
Lampiran E. Uji Korelasi.....	E-1
Lampiran F. Uji Normalitas.....	F-1
Lampiran G. Uji Homogenitas dan Heteroskedastisitas.....	G-1
Lampiran H. Uji Analisis Regresi.....	H-1
Lampiran I. Analisis Tambahan.....	I-1
Lampiran J. Tryout Kuesioner.....	J-1

