

**ANALISIS MODEL KEADILAN DISTRIBUTIF KARIR
DAN KEADILAN PROSEDURAL KARIR TERHADAP
EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN *TURNOVER*
INTENTION PERAWAT**

TESIS

**Diajukan guna memenuhi sebagian Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Strata 2**



**Disusun Oleh:
NINDA FRYMONALITZA
20171030032**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN RUMAH SAKIT
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA
2019**

TESIS

**ANALISIS MODEL KEADILAN DISTRIBUTIF KARIR
DAN KEADILAN PROSEDURAL KARIR TERHADAP
EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN TURNOVER
INTENTION PERAWAT**

**AN ANALYTICAL MODEL OF CAREER DISTRIBUTIVE
JUSTICE AND CAREER PROCEDURAL JUSTICE
TOWARDS NURSES EMPLOYEE ENGAGEMENT AND
TURNOVER INTENTION**

Diajukan Oleh:
NINDA FRYMONALITZA
20171030032

Telah Disetujui Oleh:

Pembimbing



Prof. Dr. Heru Kurnianto Tjahjono Tanggal: 18 Mei 2019


TESIS


ANALISIS MODEL KEADILAN PROSEDURAL KARIR DAN KEADILAN DISTRIBUTIF KARIR TERHADAP *EMPLOYEE* *ENGAGEMENT* DAN *TURNOVER INTENTION* PERAWAT

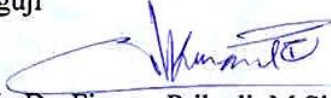
Diajukan Oleh
Ninda Frymonalitzza
20171030032

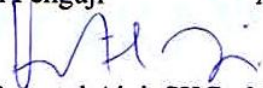
Tesis ini telah dipertahankan dan disahkan di depan
Dewan Penguji Program Studi Manajemen Rumah Sakit
Program Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
tanggal 16 Mei 2019

Yang terdiri dari


Dr. dr. Arlina Dewi, M.Kes., AAK.
Ketua Tim Penguji


Prof. Dr. Heru Kurnianto Tjahjono, M.M.
Anggota Tim Penguji


Dr. Firman Pribadi, M.Si.
Anggota Tim Penguji


Dr. Qurratul Aini, SKG., M.Kes.
Anggota Tim Penguji

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen Rumah Sakit
Program Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta



Dr. dr. Arlina Dewi, M.Kes., AAK.

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya,

Nama : Ninda Frymonalitza

NIM : 20171030032

Menyatakan bahwa tesis ini bukan merupakan hasil plagiat karya orang lain, melainkan hasil karya saya sendiri dan belum pernah diterbitkan oleh pihak manapun. Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila dikemudian hari ada yang mengklaim bahwa karya ini milik orang lain dan digunakan secara hukum, maka saya bersedia dituntut berdasarkan hukum yang berlaku di Indonesia.

Yogyakarta, 18 Mei 2019

Yang Membuat Pernyataan



Ninda Frymonalitza

20171030032

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Segala puji bagi Allah SWT pencipta alam semesta yang telah memberkahi dan merahmati perjalanan selama pengerjaan tesis penulis. Tesis ini disusun untuk menyelesaikan persyaratan dalam memperoleh gelar Strata 2 (S2) pada Program Magister Manajemen Rumah Sakit Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Judul Tesis yaitu “Analisis Model Keadilan Prosedural Karir dan Keadilan Distributif Karir Terhadap *Employee engagement* dan *Turnover Intention* Perawat” yang dilaksanakan di Rumah Sakit Prima Pekanbaru.

Penulis berharap dapat ikut berkontribusi dalam perkembangan ilmu dalam bidang sumber daya manusia, serta menjadi masukan bagi manajemen dan stakeholder rumah sakit untuk dapat mengevaluasi sistem yang ada di rumah sakit secara kontinyu. Penyelesaian tesis ini tidak lepas dari bantuan dan bimbingan berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Ir. H. Gunawan Budiyanto, M.P., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
2. Bapak Sri Atmaja P. Rosyidi, M.Sc.Eng., Ph.D, P.Eng., selaku direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
3. Bapak Prof. Dr. Heru Kurnianto Tjahjono selaku Dosen Pembimbing Tesis yang telah memberikan bimbingan, masukan serta motivasi kepada penulis selama proses penyelesaian tesis.
4. Ibu Dr. dr. Arlina Dewi, M. Kes., AAK selaku penguji yang telah memberikan bimbingan dan masukan bagi penulis.
5. Ibu Dr. Qurratul Aini. SKG., M.Kes., selaku penguji yang telah memberikan bimbingan dan masukan bagi penulis.
6. Bapak Dr. Firman Pribadi M. Sc., selaku penguji yang telah memberikan bimbingan dan masukan bagi penulis.

7. Ibu dr. Irana Oktavia, M. Kes selaku Direktur Rumah Sakit Prima Pekanbaru yang telah memberikan bimbingan, masukan dan motivasi bagi penulis.
8. Seluruh staff perawat dan staff bagian HRD Rumah Sakit Prima Pekanbaru yang telah memberikan bantuan dan masukan bagi penulis.
9. Orang tua saya yang saya hormati dan saya cintai yang telah turut mendoakan dan memberi motivasi bagi penulis untuk segera menyelesaikan tesis, serta adik-adik yang penulis yang telah mendukung dan mendoakan penulis dalam menyelesaikan penelitian.
10. Seluruh staff pengajaran Manajemen Rumah Sakit yang turut mendorong dalam penyelesaian tesis.
11. Teman-teman di MMR UMY Kelas 14A yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, semoga angkatan kita dapat menyelesaikan tesis dalam tempo sesingkat-singkatnya. Serta dalam pengerjaan walau banyak aral melintang tetap diberi semangat membara dan kemudahan dalam penyelesaian tesis.

Penulis menyadari banyak kekurangan yang ada dalam tesis ini. Semoga semua hal yang baik dapat menjadi manfaat bagi yang membaca dan apabila terdapat kesalahan mohon dijadikan acuan untuk perbaikan demi ilmu pengetahuan.

Wassalamualaikum wr. Wb.

Yogyakarta, 18 Mei 2019
Penulis,

Ninda Frymonalitza

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Lembar Persetujuan.....	ii
Lembar Pengesahan	iii
Lembar Pernyataan.....	iii
Kata Pengantar	v
Daftar Isi.....	vii
Daftar Tabel	ix
Daftar Gambar.....	x
Daftar Lampiran	xi
Abstrak	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Telaah Pustaka	
1. Karir.....	12
2. Keadilan Prosedural dan Distributif.....	15
3. <i>Employee engagement</i>	25
4. <i>Turnover intention</i>	29
B. Penelitian Terdahulu.....	37
C. Penurunan Hipotesis.....	39
D. Kerangka Konsep	51

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Rancangan Penelitian.....	52
B. Obyek dan Subyek Penelitian.....	55
C. Populasi dan Sampel.....	55
E. Variabel Penelitian	57
F. Definisi Operasional	57
G. Instrumen Penelitian	63
H. Uji Validitas dan Reabilitas	64
I. Teknik Pengumpulan Data	66
J. Analisis Data.....	67
K. Etika Penelitian.....	82

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	83
B. Karakteristik Responden.....	85
C. Pengujian Kualitas Instrumen.....	90
D. Proses Analisis Data	92
E. Pembahasan	111

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	120
B. Saran	123
C. Keterbatasan Penelitian	124

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Turnover Rate RS Prima Pekanbaru	33
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu	37
Tabel 2.3 Penelitian Terdahulu	40
Tabel 2.4 Penelitian Terdahulu	43
Tabel 2.5 Penelitian Terdahulu	44
Tabel 2.6 Penelitian Terdahulu	47
Tabel 2.7 Penelitian Terdahulu	50
Tabel 3.1 Nilai Indeks Interpretasi Skala Likert	67
Tabel 3.2 Goodness of Fit Index	80
Tabel 4.1 Uji Tabulasi Silang.....	88
Tabel 4.2 Uji Tabulasi Silang.....	89
Tabel 4.3 Uji Tabulasi Silang.....	90
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	91
Tabel 4.5 Uji Normalitas Data	97
Tabel 4.6 Pengujian Normalitas <i>Outliers</i>	100
Tabel 4.7 Computation of degrees of freedom.....	101
Tabel 4.8 Hasil Uji <i>Goodness-of-fit</i> Indeks	102
Tabel 4.9 Hubungan Antar Variabel	104
Tabel 4.10 Standardized Direct Effects	108
Tabel 4.11 Standardized Indirect Effects	109

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian	51
Gambar 4.1 Karakteristik Perawat	86
Gambar 4.2 Diagram Jalur	94
Gambar 4.3 Model Penelitian Output AMOS	95
Gambar 4.4 Nilai Pengaruh Langsung Antar Variabel	103

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian
Lampiran 2	Hasil Uji Tabulasi Silang
Lampiran 3	Data Turnover Rate
Lampiran 4	Hasil Output AMOS
Lampiran 5	Surat Izin Penelitian
Lampiran 6	Etika Penelitian

ABSTRAK

Latar belakang: *Turnover rate* perawat di RS Prima mencapai 10% pada tahun 2018. Keadilan prosedural karir dan keadilan distributif karir yang diterapkan di rumah sakit mempengaruhi persepsi perawat terhadap manajemen rumah sakit. Keadilan yang baik diharapkan juga mampu mempererat *employee engagement* perawat dan mengurangi *turnover intention*.

Metode: Jenis penelitian kuantitatif dengan metode penelitian deskriptif analitik *cross-sectional*. Kuisisioner berisi 33 pertanyaan dengan *Likert's Scale* dibagikan ke perawat berjumlah 143 perawat, dengan *response rate* 84,6%.

Hasil dan Pembahasan: Hasil uji penelitian ini menunjukkan pengaruh keadilan prosedural karir dan keadilan distributif karir baik secara langsung, maupun tidak langsung melalui mediasi *employee engagement*, dapat menurunkan kejadian *turnover intention* perawat secara signifikan. Secara keseluruhan model pada SEM dinyatakan *good fit*.

Kesimpulan: Keadilan prosedural karir dan keadilan distributif karir di rumah sakit berpengaruh terhadap persepsi perawat terhadap keinginan untuk keluar dari pekerjaan. *Employee engagement* perawat terhadap pekerjaan juga menjadi faktor yang memperkuat untuk menurunkan kejadian *turnover intention*.

ABSTRACT

Background: The turnover rate of nurses in Prima Hospital reaches 10% in 2018. Career procedural justice and career distributive justice applied in hospitals affect nurses' perceptions of hospital management. Good justice is expected to be able to strengthen nurse's employee engagement and reduce turnover intention.

Method: This is a quantitative research with analytical cross-sectional research method. Questionnaire contain 33 item with the Likert's Scale (Scale 1-5) was completed by 143 nurses with response rate of 84.6%.

Results: The effect of career procedural justice and career distributive justice that is directly and indirectly mediated by employee engagement could reduce turnover intention of nurses significantly. Overall SEM model is a good-fit.

Conclusion: Career procedural justice and career distributive justice in hospital affect nurse's perception towards intention to leave hospital. Employee engagement could also strengthen the effect to reduce turnover intention.

Keywords: Career Procedural Justice; Career Distributive Justice; Employee Engagement; Turnover Intention