

**PENGARUH *INTRINSIC MOTIVATION*, *JOB AUTONOMY*, DAN *AFFECTIVE COMMITMENT*
TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
(Kasus pada Rumah Sakit Kasih Ibu Surakarta)**

TESIS

**Diajukan Kepada
Program Studi Magister Manajemen
Sekolah Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta
untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Magister dalam Ilmu Manajemen**



Oleh :

**Atiek Yuni Indriani
P.100 120 019**

**MAGISTER MANAJEMEN
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2016**

NOTA PEMBIMBING

Dr. Anton Agus Setyawan
Program Studi Magister Manajemen
Sekolah Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Nota Dinas

Hal : Tesis Saudara Atiek Yuni Indriani

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Magister Manajemen
Sekolah Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Assalaamu 'alaikum warrahmatullaahi wabarakaatuh

Setelah membaca, meneliti, mengoreksi dan mengadakan perbaikan seperlunya terhadap tesis saudara :

Nama : Atiek Yuni Indriani
NIM : P 100 120 019
Konsentrasi : Manajemen Keuangan
Judul : Pengaruh *Intrinsic Motivation*, *Job Autonomy*, dan *Affective Commitment* terhadap *Turnover Intention*
(Kasus pada Rumah Sakit Kasih Ibu Surakarta)

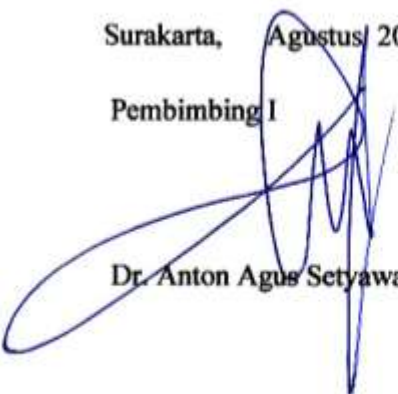
Dengan ini kami menilai tesis tersebut dapat disetujui untuk diajukan dalam sidang ujian tesis pada Program Studi Magister Manajemen, Sekolah Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Wassalaamu 'alaikum warrahmatullaahi wabarakaatuh

Surakarta, Agustus 2016

Pembimbing I

Dr. Anton Agus Setyawan



NOTA PEMBIMBING

M. Farid Wajdi, Ph.D
Program Studi Magister Manajemen
Sekolah Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Nota Dinas
Hal : Tesis Saudara Atiek Yuni Indriani

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Magister Manajemen
Sekolah Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Assalaamu'alaikum warrahmatullaahi wabarakaatuh

Setelah membaca, meneliti, mengoreksi dan mengadakan perbaikan seperlunya terhadap tesis saudara :

Nama : Atiek Yuni Indriani
NIM : P 100 120 019
Konsentrasi : Manajemen Keuangan
Judul : Pengaruh *Intrinsic Motivation*, *Job Autonomy*, dan *Affective Commitment* terhadap *Turnover Intention*
(Kasus pada Rumah Sakit Kasih Ibu Surakarta)

Dengan ini kami menilai tesis tersebut dapat disetujui untuk diajukan dalam sidang ujian tesis pada Program Studi Magister Manajemen, Sekolah Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Wassalaamu'alaikum warrahmatullaahi wabarakaatuh

Surakarta, Agustus 2016

Pembimbing II



M. Farid Wajdi, Ph.D

TESIS BERJUDUL
PENGARUH INTRINSIC MOTIVATION, JOB AUTONOMY, DAN AFFECTIVE
COMMITMENT TERHADAP TURNOVER INTENTION
(KASUS PADA RUMAH SAKIT KASIH IBU SURAKARTA)

yang dipersiapkan dan disusun oleh

ATIEK YUNI INDRIANI

telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

pada tanggal 18 Oktober 2016

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Pembimbing Utama


Dr. Anton Agus Setyawan

Pembimbing Pendamping I


M. Farid Wajdi, Ph.D

Pembimbing Pendamping II

Anggota Dewan Penguji Lain


Soepatini, Ph.D

Surakarta, 1 Nopember 2016



Universitas Muhammadiyah Surakarta
Sekolah Pascasarjana
Direktur,

Prof. Dr. Khudzaifah Dimyati.

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Atiek Yuni Indriani
NIM : P 100 120 019
Konsentrasi : Manajemen Keuangan
Judul : Pengaruh *Intrinsic Motivation*, *Job Autonomy*, dan *Affective Commitment* terhadap *Turnover Intention*
(Kasus pada Rumah Sakit Kasih Ibu Surakarta)

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa Tesis yang saya serahkan ini benar-benar hasil karya saya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dan ringkasan-ringkasan yang telah saya jelaskan sumbernya. Apabila di kemudian hari terbukti tesis ini jiplakan, maka gelar dan ijazah yang diberikan oleh Universitas Muhammadiyah Surakarta batal saya terima.

Surakarta, 18 Oktober 2016

Yang Membuat Pernyataan



Atiek Yuni Indriani

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

(QS Al Insyirah 94:5)

“Ya Allah, mudahkanlah segala urusan hamba, limpahkanlah kebaikan atas setiap urusan hamba, dan berikanlah manfaat pada setiap urusan hamba, lindungilah hamba dari pekerjaan yang sia-sia“

(Atiek Yuni Indriani)

“It always seems impossible until it’s done”

(Nelson Mandela)

Tesis ini penulis persembahkan kepada :

1. Bapak-Ibuku tercinta
2. Suami dan anak-anakku tercinta
3. Guru - guruku
4. Almamaterku tercinta
5. KPP Pratama Karanganyar
6. Keluarga besarku dan sahabat-sahabatku

KATA PENGANTAR

Assalaamu 'alaikum warrahmatullaahi wabarakaatuh

*Alhamdulillah*hirabbil'aalamiin, puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini yang berjudul : ***“Pengaruh Intrinsic Motivation, Job Autonomy, dan Affective Commitment terhadap Turnover Intention (Kasus pada Rumah Sakit Kasih Ibu Surakarta)”*** dengan baik.

Tesis ini disusun untuk persyaratan meraih gelar Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta. Penulis menyadari dalam penulisan tesis ini tidak lepas dari bantuan baik yang berupa moril maupun materiil serta kerjasama berbagai pihak. Untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya dan penghargaan setinggi-tingginya kepada:

1. Prof Dr. H. Bambang Setiaji M.Si, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Surakarta
2. Prof. Dr. Khudzaifah Dimiyati, SH., M.Hum, Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta atas kesempatan yang diberikan kepada penulis untuk menempuh pendidikan pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta
3. Drs. M. Farid Wajdi, MM. Ph.D, Ketua Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta yang sudah memberikan izin penyusunan tesis ini
4. Dr. Anton Agus Setyawan, SE, MSi, selaku Pembimbing I yang telah banyak membantu, mengarahkan, membimbing dan memberi dorongan sampai tesis ini terwujud
5. Drs. M. Farid Wajdi, MM. Ph.D, selaku Pembimbing II atas segala bimbingan dan masukan sampai tesis ini dapat penulis selesaikan
6. dr. Ari Dartoko, selaku Manajer Personalia Rumah Sakit Kasih Ibu beserta staf atas izin lokasi penelitian dan bantuannya dalam penyusunan tesis ini
7. Seluruh dosen pengajar Program Pasca Sarjana Magister Manajemen dan seluruh staf pengelola Universitas Muhammadiyah Surakarta.
8. Bapak Iskandar Widodo, selaku Kepala KPP Pratama Karanganyar dan Ibu Tuty Widiyani selaku Kepala Seksi Pengawasan dan Konsultasi III, terima kasih atas izin dan kesempatan yang diberikan kepada saya untuk menyelesaikan tesis ini
9. Kedua orang tuaku tercinta atas segala untaian doa tulusnya
10. Suamiku tercinta, terima kasih atas dukungan dan cintanya

11. Anak-anakku tersayang, Salmanissa, Satria, dan Aisha terima kasih atas seluruh cintanya, semoga ini dapat menjadi semangat kalian untuk terus menggapai cita-citamu
12. Kawan-kawan seperjuangan “MM Ceria Angkatan 2013” yang sangat kompak dan saling mendukung selama masa perkuliahan.
13. Teman-teman dan sahabat-sahabat terbaikku, terima kasih atas ketulusan dalam memberi semangat kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini
14. Seluruh responden yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan tesis ini masih banyak terdapat kekurangan. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun. Semoga tesis ini bermanfaat bagi yang membacanya.

Wassalamu'alaikum Warrahmatullaahi Wabarokaatuh

Surakarta, Oktober 2016

Atiek Yuni Indriani

NIM 100 120 019

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN NOTA PEMBIMBING I.....	ii
HALAMAN NOTA PEMBIMBING II.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN TESIS.....	v
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
ABSTRACT.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	5
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
BAB II LANDASAN TEORI.....	7
A. <i>Turnover Intention</i>	7
B. Komitmen Organisasi.....	13
C. <i>Job Autonomy</i>	15
D. <i>Intrinsic Motivation</i>	17
E. <i>Affective Motivation</i>	17
F. Kerangka Pemikiran.....	18
BAB III METODE PENELITIAN DAN ANALISIS.....	21
A. Metode Penelitian.....	21
1. Jenis Penelitian.....	21
2. Jenis dan Sumber Data.....	21
3. Populasi dan Sampel.....	22
B. Metode Analisis.....	23
1. Definisi Konseptual dan Definisi Operasional Variabel.....	23
2. Skala Pengukuran Variabel.....	25
3. Metode Analisis Data.....	25

	C. Pengujian Instrument Penelitian.....	27
	4. Uji Validitas.....	27
	5. Uji Reabilitas.....	27
	D. Uji Normalitas.....	28
	E. Uji Hipotesis.....	29
BAB IV	HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	32
	A. Karakteristik Responden.....	32
	B. Analisis Statistik Deskriptif.....	36
	C. Pengujian Instrumen Penelitian.....	41
	D. Uji Normalitas.....	44
	E. Analisis Data.....	45
	F. Pembahasan.....	48
BAB V	PENUTUP.....	52
	A. Kesimpulan.....	52
	B. Keterbatasan Penelitian.....	53
	C. Saran.....	53

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel IV.1 Jumlah Responde berdasarkan Jenis Kelamin.....	32
Tabel IV.2 Jumlah Responden berdasarkan Usia.....	33
Tabel IV.3 Jumlah Responden berdasarkan Status Perkawinan.....	34
Tabel IV.4 Jumlah Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	34
Tabel IV.5 Jumlah Responden berdasarkan Masa Kerja.....	35
Tabel IV.6 Frekuensi Jawaban Responden untuk Variabel <i>Affective Commitment</i>	37
Tabel IV.7 Frekuensi Jawaban Responden untuk Variabel <i>Intrinsic Motivation</i>	38
Tabel IV.8 Frekuensi Jawaban Responden untuk Variabel <i>Job Autonomy</i>	39
Tabel IV.9 Frekuensi Jawaban Responden untuk Variabel Turnover Intention.....	40
Tabel IV.10 Korelasi Item Pertanyaan terhadap Variabel <i>Affective Commitment</i>	41
Tabel IV.11 Korelasi Item Pertanyaan terhadap Variabel <i>Intrinsic Motivation</i>	42
Tabel IV.12 Korelasi Item Pertanyaan terhadap Variabel <i>Job Autonomy</i>	43
Tabel IV.13 Korelasi Item Pertanyaan terhadap Variabel <i>Turnover Intention</i>	43
Tabel IV.14 Hasil Uji Reliabilitas.....	44
Tabel IV.15 Hasil Uji Normalitas.....	45
Tabel IV.16 Hasil Analisis Data.....	46
Tabel IV.17 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (<i>R Square</i>).....	48

DAFTAR LAMPIRAN

Lamprian 1	: Surat Ijin Penelitian
Lampiran 2	: Kuisisioner Penelitian
Lampiran 3	: Surat Keterangan Validasi Data
Lampiran 4	: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS

ABSTRAK

Terdapat banyak penelitian untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Kami menyusun suatu hipotesis bahwa *intrinsic motivation*, *job autonomy*, dan *affective commitment* adalah variabel-variabel yang mempunyai hubungan negatif terhadap *turnover intention*. Penelitian ini melibatkan 135 perawat di Rumah Sakit Kasih Ibu Surakarta sebagai sampel penelitian. Hasil pengujian dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, menunjukkan bahwa hipotesis tentang *intrinsic motivation* dan *affective motivation* mempunyai hubungan negatif dengan *turnover intention*, diterima. Sedangkan hipotesis bahwa *job autonomy* mempunyai hubungan negatif dengan *turnover intention*, ditolak. Hasil dari penelitian ini mempunyai peran penting untuk Rumah Sakit Kasih Ibu dalam mengembangkan lingkungan kerja yang efektif dan memberi dukungan kepada karyawannya untuk mendapatkan kesempatan lebih dalam mengembangkan karir mereka. Simpulan penelitian ini diuji dengan mempertimbangkan implikasi praktis yang bisa diterapkan di Rumah Sakit Kasih Ibu Surakarta, karyawan-karyawannya, dan untuk kepentingan penelitian mendatang.

Kata Kunci : *intrinsic motivation*, *job autonomy*, *affective commitment*, *turnover intention*, Rumah Sakit Kasih Ibu Surakarta

ABSTRACT

There were many researches to identify factors that influenced employees to leave the organization. We hypothesized that intrinsic motivation, job autonomy, and affective commitment were variables negatively related to turnover intention. A sample of 135 nurses in Rumah Sakit Kasih Ibu Surakarta has been involved in this research. Through the multiple linear regression test, the result shows that the hypotheses of intrinsic motivation and affective commitment are negatively related to turnover intention were supported, but the hypothesis of job autonomy is negatively related to turnover intention was rejected. This results may have important implications for Rumah Sakit Kasih Ibu to develop the effective work environment and support the employees to have more opportunities of developing themselves. Conslusions were examined considering practical implications for Rumah Sakit Kasih Ibu Surakarta, the employees, and the need for further researches.

Keywords : intrinsic motivation, job autonomy, affective commitment, turnover intention, Rumah Sakit Kasih Ibu Surakarta