

PROCEEDING

NCAB

2017

NATIONAL CONFERENCE  
ON APPLIED BUSINESS

"Creating a Business Leader: Challenges Faced by MM Program"

Held in UMY, on 16th of September, 2017

**In Collaboration with:**

Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Magister Manajemen Universitas Islam Indonesia

Magister Manajemen Universitas Kristen Duta Wacana

Aliansi Program Magister Manajemen Indonesia



APMMI  
ALIANSI PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN INDONESIA

**PROCEEDING**  
**The 1<sup>st</sup> NATIONAL CONFERENCE ON APPLIED BUSINESS**  
**(The 1<sup>st</sup> NCAB) 2017**

Kerjasama  
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Universitas Islam Indonesia,  
Universitas Kristen Duta Wacana dan Aliansi Program Magister  
Manajemen Indonesia (APMMI)

**VOLUME I**  
Manajemen Strategi dan Bisnis, Manajemen Sumber Daya Manusia dan  
Organisasi

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta  
16 September 2017



**PPS** Penerbit  
**UMY** Program Pascasarjana  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA  
**PROCEEDING**

**The 1<sup>st</sup> NATIONAL CONFERENCE ON APPLIED BUSINESS  
(The 1<sup>st</sup> NCAB) 2017**

**Kerjasama  
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Universitas Islam Indonesia,  
Universitas Kristen Duta Wacana dan Aliansi Program Magister  
Manajemen Indonesia (APMMI)**

Volume 1, vi + 242 halaman, 210 x 297 mm

ISBN : 978-602-19568-8-5

*Editor:*

Prof. Dr. Heru Kurnianto Tjahjono

Dr. Zaenal Arifin, M.Si

Dr. Perminas Pangeran, M.Si

*Editor Tata Letak:*

Musoli, S.E

Alief Setya Pertiwi, S.T

*Desain Sampul:*

Aditya Rahman Hafidz, S.Ikom

*Penerbit :*

Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Cetakan Pertama, September 2017

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang.

Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk dan dengan cara apapun tanpa izin tertulis dari penerbit.

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh*

APMMI (Aliansi Program Magister Manajemen Indonesia) secara aktif mendorong kerjasama baik regional, nasional dan internasional sehingga terbangun sinergi untuk meningkatkan kinerja program magister manajemen di Indonesia. Secara spesifik, APMMI memfasilitasi kerjasama penelitian dan publikasi antar program Magister Manajemen di Indonesia. Adapun bentuk dan metodologi penelitian yang dipublikasikan dalam prosiding ini bersifat lebih terbuka terhadap berbagai pendekatan peneliti dalam memotret fenomena bisnis di Indonesia. Dengan demikian karya ilmiah mendorong inovasi, *engagement* dan dampak pada industri.

Prosiding NCAB edisi pertama dalam payung APMMI ini adalah kumpulan hasil penelitian mahasiswa dan dosen di lingkungan Magister Manajemen yang dipresentasikan dalam even *1<sup>st</sup> National Conference On Applied Business (NCAB) 2017* yang diselenggarakan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta pada tanggal 16 September 2017. NCAB ini diinisiasi oleh Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY), Magister Manajemen Universitas Islam Indonesia (UII) dan Magister Manajemen universitas Kristen Duta Wacana (UKDW).

Kehadiran prosiding ini merupakan bentuk tanggung jawab program Magister Manajemen dalam melakukan disseminasi karya ilmiah bagi masyarakat luas. Prosiding NCAB diharapkan dapat menjadi salah satu rujukan bagi peneliti di dalam negeri maupun di luar negeri dalam pengembangan studi bisnis di Indonesia. Dengan demikian APMMI mengucapkan apresiasi kepada Magister Manajemen UMY, UII dan UKDW dalam upaya aktif menciptakan suasana dan kualitas akademik yang semakin baik.

*Walaikumsalam warahmatullahi wabarakatuh*

Yogyakarta, 16 September 2017

**Prof. Dr. Heru Kurnianto Tjahjono**

Ketua Aliansi Program Magister Manajemen Indonesia (APMMI)  
Bidang Riset dan Publikasi

## DAFTAR ISI

Volume 1 : Manajemen Strategi dan Bisnis, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi

**Analisa Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Kesehatan Bank Umum Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia**

*Elva Dian Pertiwi, Zaenal Arifin* ..... 1 - 14

**Analisis Faktor-Faktor Kepemimpinan Direktur Keuangan Untuk Mendukung Peningkatan Kinerja Keuangan BUMN**

*Mochammad Yana Aditya, Heru Kurnianto Tjahjono* ..... 15 - 17

**Strategi Peningkatan Pendapatan Dari Jasa Layanan Transaksi *Fee Based* Di Perusahaan Ritel Alfamart**

*Sudarman, Achmad Sobirin* .....18 – 28

**Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Struktur Modal (Studi Kasus Perusahaan Sektor Pertambangan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode Tahun 2009 - 2013)**

*Muhammad Arifuddin, Febby Erianto Nugroho, Muchacha Mufti Abadi* .....29 – 38

**Pengaruh Kualitas Layanan Kesehatan Dan Citra Merek Pada Loyalitas Pasien, Dengan Kepuasan Pasien Sebagai Pemediasi (Studi Di Bangsal Vip Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr R Soeharso Di Surakarta)**

*Tangkas Sibarani, Asri Laksmi Riani MS* .....39 – 71

**Analisis Pengaruh Kredibilitas Selebriti Endorser dan Kredibilitas Merek Terhadap Loyalitas Merek**

*Ari Purnama Agung, Solikhah, Bobby Aditia Putra Pamungkas* .....72 – 80

**Implementasi Gaya Kepemimpinan di Perusahaan Start Up (*The Implementation of Leadership Style in Start Up Company*)**

*Ginanjar Budhiraharja, Heru Kurnianto Tjahjono* .....81 – 87

**Manajemen Surat Wasiat Dalam Dokumen Aktif**

*Sugiyanto, Musoli* .....88 – 93

**Manajemen Berbasis Sekolah dalam Pemenuhan Standar Pelayanan Minimal di SD Negeri Jetis**

*Warsana* .....93 – 98

***The Mediating Role of Organizational Commitment on the Relationship between Religiosity Value and Dysfunctional Behavior***

*Majang Palupi* .....99 – 102

**Pengaruh *Work Stress, Organizational Climate Dan Procedural Justice Terhadap Intention To Quit* Asn Pemda Diy Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Mediasi**

*Annas M Haifani J, Heru Kurnianto TJ, Nuryakin* ..... 103 – 107

**Pengaruh *Career Justice* terhadap *IT Professional Turnover Intention* dengan Dimediasi *Employee Engagement***

*Mohammad Ziad Anwar, Heru Kurnianto Tjahjono, Fauziyah* ..... 108 – 111

**Pengaruh *Psychological Empowerment* dan *Procedural Justice Terhadap Employee Engagment* Dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Intervening**

*Veri Widodo, Heru Kurnianto TJ, Nuryakin* ..... 112 – 116

**Pengaruh Religiusitas, Professionalisme, Modal Intelektual Terhadap Kinerja Amil Baznas Dengan Motivasi Sebagai Intervening**

*Risang Winasis, Siswoyo Haryono, Fauziyah.* ..... 117 – 131

**Pengaruh Keadilan Distributif Karir dan Keadilan Prosedural Karir Terhadap Perilaku Retaliasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada Pegawai Non PNS RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta**

*Aditya Citra Ibnu Sina, Heru Kurnianto Tjahjono.* ..... 132 – 141

**Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Deskriptif di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kulon Progo)**

*Agustina Dyah Saraswati.* ..... 142 – 151

**Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Intervening Komitmen Organisasi**

*Hamzah Karim A, Aris Suparman Wijaya, Fauziyah.* ..... 152 – 162

**Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Yogyakarta)**

*Endah Tri Nursani*. ..... 163 – 170

**Strategi Penempatan Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kulon Progo**

*Mudopati Purbohandowo*. ..... 171 – 182

**Strategi Untuk Meningkatkan Kualitas Sumberdaya Manusia Di UPT Puskesmas Semanu II Kabupaten Gunungkidul**

*Minto*. ..... 183 – 195

**Strategi Reformasi Birokrasi Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Pada Pemerintah Kabupaten Kulon Progo**

*Tri Omi Handayani*. ..... 196 – 205

**Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai (Analisa Kebijakan Mutasi Pada Badan Pemeriksa Keuangan)**

*Yekti Murwani Rejeki*. ..... 206 – 216

**Strategi Penempatan Tenaga Kerja Dalam Rangka Peningkatan Pelayanan Penempatan**

*Heri Darmawan*. ..... 217 – 229

***Technology Accepted Model Analysis on E Learning Program in Economics Department***

*Hudiyanto*. ..... 230 – 236

**Pengukuran Kinerja Organisasi Dengan Wawasan Tujuan Organisasi**

*Sri Sundari*. ..... 237 – 243

**Harga Diri Dalam Organisasi, Efikasi Kolektif, dan Perilaku Ideal Kolektif Mempengaruhi Kesiapan Organisasi Untuk Berubah, Yang Dimediasi oleh Kepemimpinan Transformasional**

*Mikhriani*. ..... 244 – 267

**Prospek Pengembangan Industri Ekonomi Kreatif : tantangan bagi Pengusaha Perempuan Industri Songket Palembang Di Kota Palembang**

*Trisninawati*..... 268 – 276

**Pengaruh *Religiousitas* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dimediasi oleh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja**

*Yuni Siswanti, Agus Haryadi*..... 277 – 286



**TEMA :****MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN ORGANISASI**

***The Mediating Role of Organizational Commitment on the Relationship between Religiosity Value and Dysfunctional Behavior***

*Majang Palupi ~ 99*

***Pengaruh Work Stress, Organizational Climate Dan Procedural Justice Terhadap Intention To Quit Asn Pemda Diy Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi***

*Annas M Haifani J, Heru Kurnianto TJ, Nuryakin ~ 103*

***Pengaruh Career Justice terhadap IT Professional Turnover Intention dengan Dimediasi Employee Engagement***

*Mohammad Ziad Anwar, Heru Kurnianto Tjahjono, Fauziyah ~ 108*

***Pengaruh Psychological Empowerment dan Procedural Justice Terhadap Employee Engagemant Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening***

*Veri Widodo, Heru Kurnianto TJ, Nuryakin ~ 112*

***Pengaruh Religiusitas, Professionalisme, Modal Intelektual Terhadap Kinerja Amil Baznas Dengan Motivasi Sebagai Intervening***

*Risang Winasis, Siswoyo Haryono, Fauziyah ~ 117*

***Pengaruh Keadilan Distributif Karir dan Keadilan Prosedural Karir Terhadap Perilaku Retaliasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada Pegawai Non PNS RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta***

*Aditya Citra Ibnu Sina, Heru Kurnianto Tjahjono ~ 132*

***Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Deskriptif di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kulon Progo)***

*Agustina Dyah Saraswati ~ 142*

***Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Intervening Komitmen Organisasi***

*Hamzah Karim A, Aris Suparman Wijaya, Fauziyah ~ 152*

**Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Yogyakarta)**

*Endah Tri Nursani ~ 163*

**Strategi Penempatan Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kulon Progo**

*Mudopati Purbohandowo ~ 171*

**Strategi Untuk Meningkatkan Kualitas Sumberdaya Manusia Di UPT Puskesmas Semanu II Kabupaten Gunungkidul**

*Minto ~ 183*

**Strategi Reformasi Birokrasi Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Pada Pemerintah Kabupaten Kulon Progo**

*Tri Omi Handayani ~ 196*

**Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai (Analisa Kebijakan Mutasi Pada Badan Pemeriksa Keuangan)**

*Yekti Murwani Rejeki ~ 206*

**Strategi Penempatan Tenaga Kerja Dalam Rangka Peningkatan Pelayanan Penempatan**

*Heri Darmawan ~ 217*

***Technology Accepted Model Analysis on E Learning Program in Economics Department***

*Hudiyanto ~ 230*

**Pengukuran Kinerja Organisasi Dengan Wawasan Tujuan Organisasi**

*Sri Sundari ~ 237*

**Harga Diri Dalam Organisasi, Efikasi Kolektif, dan Perilaku Ideal Kolektif Mempengaruhi Kesiapan Organisasi Untuk Berubah, Yang Dimediasi oleh Kepemimpinan Transformasional**

*Mikhriani ~ 244*

**Prospek Pengembangan Industri Ekonomi Kreatif : tantangan bagi Pengusaha Perempuan Industri Songket Palembang Di Kota Palembang**

*Trisninawati ~ 268*

**Pengaruh *Religiousitas* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dimediasi oleh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja**

*Yuni Siswanti, Agus Haryadi ~ 277*

# Pengaruh *Career Justice* terhadap *IT Professional Turnover Intention* dengan Dimediasi *Employee Engagement*

**Mohammad Ziad Anwar**

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta  
ziadanwar2@gmail.com

**Heru Kurnianto Tjahjono**

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta  
herukurnianto@umy.ac.id

**Fauziyah**

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta  
fauziyah@umy.ac.id

## **ABSTRACT**

*The purpose of this study is to examine the impact of career procedural fairness and career distributive fairness towards IT professional turnover intention . Population are IT professionals who work at private universities and banking in Special Regency of Yogyakarta.. This study uses survey model and convenience sampling method as sampling technique. Other than that, this study uses Structural Equation Modeling as analysis technique with AMOS as analysis tool.*

*This study shows that: 1) Career procedural justice and Career distributive justice has an effect toward IT professional turnover intention through IT professional engagement, 2) Career procedural justice and Career distributive justice has positive effect towards IT Professional engagement, 3) IT professional engagement has negatively effect towards IT professional turnover intention.*

**Keywords:** *Career Procedural Justice, Career Distributive Justice, IT Professional Engagement, and IT Professional Turnover Intention*

## **ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh career procedural justice dan career distributive justice terhadap IT professional turnover intention dengan IT professional engagement sebagai pemediasi. Responden dalam penelitian ini yaitu para IT professional yang bekerja di perguruan tinggi swasta dan perbankan yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta sampai dengan tahun 2017 dan diperoleh responden sebanyak 135 orang. Penelitian ini menggunakan model survei dan metode convenience sampling sebagai teknik pengambilan*

sampel. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan *Structural Equation Modelling* sebagai teknik analisis dengan AMOS sebagai alat analisis data.

Dari hasil pengujian data pada penelitian ini, diperoleh hasil bahwa: 1) *Career procedural justice* dan *Career distributive justice* memiliki pengaruh terhadap *IT professional turnover intention* melalui *IT professional engagement*, 2) *Career procedural justice* dan *Career distributive justice* berpengaruh positif terhadap *IT professional engagement*, 3) *IT professional engagement* berpengaruh negatif terhadap *IT professional turnover intention*.

**Kata kunci :** *Career Procedural Justice*, *Career Distributive Justice*, *IT Professional Engagement*, dan *IT Professional Turnover Intention*.

## PENDAHULUAN

Fenomena saat ini menunjukkan bahwa industri-industri secara global telah mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya manusia di bidang teknologi informasi atau yang dikenal sebagai profesional IT. Dikarenakan profesional IT mempunyai peran penting guna menciptakan sistem bagi suatu organisasi untuk lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan. Salah satu bukti nyata bahwa profesional IT menjadi alat strategis dalam suatu bisnis yaitu dengan banyaknya perusahaan yang telah memanfaatkan profesional IT untuk melakukan pemasaran secara global dengan tujuan agar produk yang mereka hasilkan bisa dikenal dan dijangkau secara luas oleh konsumen di dunia.

Dari fenomena tersebutlah muncul pandangan bahwa profesional IT mempunyai nilai jual yang sangat tinggi, dimana semua bidang industri saat ini berlomba-lomba dalam merekrut dan mempertahankan para profesional IT yang berkualitas dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Akan tetapi, dibalik peran strategis profesional IT dalam suatu organisasi seringkali terjadi masalah akan kebijakan-kebijakan organisasi yang tidak pasti terkait jaminan kesejahteraan para profesional IT. Sehingga cenderung membuat para profesional IT mengalami penurunan kinerja dan kehilangan kepercayaan kepada organisasi bahkan memutuskan meninggalkan organisasi. Jaminan kesejahteraan yang menjadi perhatian penting bagi para profesional IT salah satunya yaitu terkait dengan jaminan karir.

Di beberapa organisasi jaminan karir menjadi faktor yang seringkali menjadi penyebab terjadinya *turnover intention*, hal tersebut dikarenakan prosedur-prosedur dan distribusi karir yang diterima para profesional IT tidak mengandung unsur kepastian maupun kejelasan yang akan berdampak pada munculnya perilaku-perilaku yang dapat merugikan organisasi. Oleh karena itu, dengan semakin pentingnya peran seorang profesional IT diharapkan akan menjadi dasar pemikiran bagi pelaku bisnis untuk menciptakan langkah yang efektif guna meminimalisir terjadinya *turnover intention* oleh para profesional IT.

Beberapa penelitian sebelumnya yang relevan telah dilakukan untuk mencari pengaruh atau hubungan antar isu-isu diatas. Seperti yang dijelaskan dalam penelitian Cohen and Spector (2001), Handi dan Suhariadi (2003), serta Shuck (2010) terdapat pengaruh negatif *distributive justice* dan *procedural justice* terhadap *turnover intention*. Menurut Cohen and Spector (2001) *procedural justice* mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap *turnover intention* dibandingkan dengan dimensi keadilan organisasi lainnya. Berbeda dengan Handi dan Suhariadi (2003) dalam penelitiannya keadilan distributif memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap *turnover intention*. Selanjutnya Saks (2006), Shuck (2010), dan Rasheed, *et. al.* (2015) dalam penelitiannya menemukan hasil bahwa terdapat pengaruh positif antara *procedural justice* dan

*distributive justice* terhadap *employee engagement*. Selain itu juga, penelitian Sask (2006) dan Loice (2015) menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abelson, M., A., 1987, Examination of Avoidable an Unavoidable Turnover, *Journal of Applied Psychology* (72), pp, 382-386.
- Baumruk, R., and Gorman, B., 2006, Why Managers are Crucial to Increasing Engagement, *Strategic HR Review*, pp, 24-27.
- Cohen, C., Y., and Spector, P., E., 2001, The Role of Justice in Organizations: A Meta-Analysis, *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 86.2: 278-321.
- Colquitt, J. A., 2001, On The Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of A Measure, *Journal of Applied Psychology*, 108: 93-105.
- Greenberg, J., 1990, Organizational Justice: Yesterday, Today and Tomorrow, *Journal of Management*, 16(2): 399-432.
- Handi, S., dan Suhariadi, F., 2003, Pengaruh Persepsi Karyawan tentang Keadilan Organisasi terhadap Intensi Turnover di PT. ENG Gresik, *Jurnal Psikologi UNAIR*, Vol. 5, No. 4.
- Harnoto, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Jakarta, PT Prehallindo.
- Khan, W., A., 1990. Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work, *Academy of Management Journal*, Vol. 33, 692-724.
- Kreitner, R., dan Kinicki, A., 2003, *Perilaku Organisasi*, Edisi 1, Jakarta, Salemba Empat.
- Leventhal, G., S., 1976, The Distribution of Rewards and Resources in Groups and Organizations, *Advances in Experimental Social Psychology* 9: 91-131.
- Loice, A., F., 2015, Effect of Work Engagement on Employee Turnover Intention in Public Sector Kenya, *International Journal of Economics, Commerce and Management* 3.12: 427-440.
- Palupi, M. 2013. Pengaruh Keadilan Kompensasi, Kebijakan Rotasi Karyawan dan Komitmen Afektif pada Perilaku Retaliasi PNS kantor "X" di Yogyakarta. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 8(1): 15-24.
- Palupi, M. & Tjahjono, H.K. 2014. Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural Karir terhadap Perilaku Retaliasi Karyawan Swasta di DIY dengan kepuasan karir sebagai variabel mediasi. *Jurnal Universitas Paramadina*, 11(2):1095-1111
- Palupi, M. & Tjahjono, H.K. 2016. A Model of Religiosity and Organizational Justice: The impact on Commitment and Dysfunctional Behavior. *The 27<sup>th</sup> International Business Information Management Association Conference Proceedings*, 1781-1790
- Park, J., and Gursoy, D., 2012, Generation effects on work engagement among US hotel employees, *International Journal of Hospitality Management* 31.4: 1195-1202.