



**PENGARUH DUKUNGAN PEKERJAAN DAN SUMBER DAYA PRIBADI
TERHADAP INTENSI KELUAR KERJA MELALUI KETERIKATAN KERJA
SEBAGAI MEDIATOR PADA KARYAWAN OPERASIONAL**

SKRIPSI

DISUSUN OLEH :

WIVAN GUSTIAN LEE CANDRA

705160018

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2020



**PENGARUH DUKUNGAN PEKERJAAN DAN SUMBER DAYA PRIBADI
TERHADAP INTENSI KELUAR KERJA MELALUI KETERIKATAN KERJA
SEBAGAI MEDIATOR PADA KARYAWAN OPERASIONAL**

**Skripsi ini Diajukan sebagai Syarat untuk Menempuh Ujian Sarjana Strata
Satu (S-1) Psikologi**

DISUSUN OLEH :

WIVAN GUSTIAN LEE CANDRA

705160018

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2020

 UNTAR Tarumanagara University FAKULTAS PSIKOLOGI	FR-FP-04-06/R0	HAL. 1/1
	SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH	
05 NOVEMBER 2010		

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : **Wivan Gustian Lee Candra**

NIM : **705160018**

Dengan ini menyatakan bahwa karya ilmiah yang diserahkan kepada Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara, berjudul:

Pengaruh Dukungan Pekerjaan dan Sumber Daya Pribadi terhadap Intensi Keluar Kerja melalui Keterikatan Kerja pada Karyawan Operasional

Merupakan karya sendiri yang tidak dibuat dengan melanggar ketentuan plagiarisme dan otoplagiarisme. Saya menyatakan memahami tentang adanya larangan plagiarisme dan otoplagiarisme tersebut, dan dapat menerima segala konsekuensi jika melakukan pelanggaran menurut ketentuan peraturan perundang-undangan dan peraturan lain yang berlaku di lingkungan Universitas Tarumanagara.


Pernyataan ini dibuat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak mana pun.

Jakarta, 13 Juli 2020

Yang Memberikan Pernyataan



Wivan Gustian Lee Candra

 UNTAR Tarumanagara University FAKULTAS PSIKOLOGI	FR-FP-04-07/R0	HAL. 1/1
	SURAT PERNYATAAN EDIT NASKAH	
05 NOVEMBER 2010		

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : **Wivan Gustian Lee Candra**

N I M : **705160018**

Alamat : **Jalan Taman Daan Mogot Raya no 674, RT 001/RW 003, Tanjung Duren Utara, Grogol Petamburan. Jakarta Barat, 14700**

Dengan ini memberi hak kepada Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara untuk menerbitkan sebagian atau keseluruhan karya penelitian saya, berupa skripsi yang berjudul:

Pengaruh Dukungan Pekerjaan dan Sumber Daya Pribadi terhadap Intensi Keluar Kerja melalui Keterikatan Kerja pada Karyawan Operasional

Saya juga tidak keberatan bahwa pihak editor akan mengubah, memodifikasi kalimat-kalimat dalam karya penelitian saya tersebut dengan tujuan untuk memperjelas dan mempertajam rumusan, sehingga maksud menjadi lebih jelas dan mudah dipahami oleh pembaca umum sejauh perubahan dan modifikasi tersebut tidak mengubah tujuan dan makna penelitian saya secara keseluruhan.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh, secara sadar, dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 13 Juli 2020

Yang Membuat Pernyataan



Wivan Gustian Lee Candra

**PROGRAM STUDI SARJANA FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA**

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Wivan Gustian Lee Candra
N.I.M. : 705160018
Program Studi : Psikologi

Judul Skripsi

Pengaruh Dukungan Pekerjaan dan Sumber Daya Pribadi terhadap Intensi Keluar
Kerja melalui Keterikatan Kerja sebagai Mediator pada Karyawan Operasional

Telah diuji dalam sidang Sarjana pada Rabu, tanggal 03 Juli 2020 dan dinyatakan lulus,
dengan majelis penguji terdiri atas:

1. Ketua : Dr. Rostiana, M.Si., Psi.
2. Anggota : Erik Wijaya, M.Si.
Dr. Ir. Rita Markus Idulfilastri, M.Psi. T.

Jakarta, 11 Juli 2020

Pembimbing



Dr. Zamralita, M.M., Psi.

Pembimbing Pendamping



Dr. Ir. Rita Markus Idulfilastri, M.Psi. T.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan atas kehadiran Tuhan yang Maha Esa atas segala berkat dan rahmat-Nya yang telah diberikan sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu. Penulisan skripsi ini diajukan untuk memperoleh gelar Sarjana dalam Program Studi Psikologi. Judul penelitian dalam skripsi ini adalah Pengaruh Dukungan Pekerjaan dan Sumber Daya Pribadi Terhadap Intensi Keluar Kerja Melalui Keterikatan Kerja Sebagai Mediator pada Karyawan Operasional.

Proses penyusunan dan penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, pada kesempatan ini peneliti dengan senang hati menyampaikan rasa terima kasih kepada

1. Kepada kedua orang tua penulis dan kakak kandung penulis, yaitu Leo Candra, Bina, Widiani Lee Candra dan Widodo Lee Candra yang selalu memberikan semangat dan dukungan kepada peneliti agar tetap berjuang dalam proses penyelesaian skripsi ini.
2. Untung Subroto, M.Psi., Psi. selaku pembimbing akademik penulis yang selalu bersedia memberikan semangat dan waktunya selama empat tahun masa studi penulis di Universitas Tarumanagara.
3. Dr. Zamralita, M.M., Psi. dan Dr. Ir. Rita Markus Idulfilastri selaku dosen pembimbing yang selalu memotivasi, meluangkan waktu, pikiran

dan tenaga untuk membimbing peneliti sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik dan lancar.

4. Segenap civitas Universitas Tarumanagara atas bantuannya selama proses penyusunan skripsi ini.
5. Kepada Cellica yang selalu memberikan semangat, perhatian, dukungan, dan doa kepada penulis selama ini.
6. Kepada teman-teman penulis yang telah memberikan semangat, bantuan, dukungan, maupun doa dalam proses penyelesaian skripsi ini, yaitu Sammuel Pranyoto, Nicolas Tendean, Rianto, Josia Gabriel, Adib Habibi, Caitlin, rekan kerja First Resources Group, rekan kerja FAP Agri, Westley Siaw dan masih banyak lagi yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Terimakasih banyak atas seluruh pengalaman yang telah diberikan, semoga setelah ini pertemanan kita bisa selalu terjaga.
7. Terakhir kepada rekan-rekan DPM dan BEM, Teman-teman dari 2015, 2016, dan 2017, terima kasih atas kebersamaannya selama berkuliah.

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan sehingga peneliti sangat berterima kasih kepada pihak-pihak yang memberikan kritik dan saran agar penelitian ini dapat menjadi lebih baik lagi, penulis dapat dihubungi di email : wivan.705160018@stu.untar.ac.id . Peneliti menyatakan sepenuhnya bertanggung jawab atas keseluruhan skripsi ini.

Jakarta, 21 Juni 2020

Penulis

DAFTAR ISI

COVER.....	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH.....	.ii
SURAT PERNYATAAN EDIT NASKAH.....	.iii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	.iv
KATA PENGANTARv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xvii
ABSTRACT.....	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	12
1.3 Tujuan Penelitian.....	12
1.4 Manfaat Penelitian.....	12
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	12
1.4.2 Manfaat Praktis.....	13
1.5 Sistematika Penulisan.....	13

BAB II KAJIAN TEORI.....	15
2.1 Intensi Keluar Kerja	15
2.1.1 Definisi Intensi Keluar Kerja.....	15
2.1.2 Komponen Intensi Keluar Kerja	17
2.1.3 Faktor-faktor Intensi Keluar Kerja	18
2.1.4 Dampak Intensi Keluar Kerja	19
2.2 Dukungan Pekerjaan	20
2.2.1 Definisi Dukungan Pekerjaan.....	20
2.2.2 Komponen Dukungan Pekerjaan	21
2.2.3 Dampak Dukungan Pekerjaan	22
2.3 Sumber Daya Pribadi.....	23
2.3.1 Definisi Sumber Daya Pribadi	23
2.3.2 Komponen Sumber Daya Pribadi	24
2.3.3 Dampak Sumber Daya Pribadi	26
2.4 Keterikatan Kerja	26
2.4.1 Definisi Keterikatan Kerja	26
2.4.2 Aspek Keterikatan Kerja	28
2.4.3 Faktor-faktor Keterikatan Kerja	28
2.4.4 Dampak Keterikatan Kerja.....	29
2.5 Kerangka Berpikir	30
2.6 Hipotesis.....	32
2.6.1 Hipotesis Mayor.....	32
2.6.2 Hipotesis Minor.....	33

BAB III METODE PENELITIAN.....	34
3.1 Partisipan Penelitian.....	34
3.1.1 Teknik Pengambilan Sampel.....	38
3.2 Desain Penelitian.....	38
3.3 Setting dan Instrumen Penelitian.....	38
3.3.1 Setting.....	38
3.3.2 Instrumen.....	39
3.4 Pengukuran Penelitian.....	39
3.4.1 Pengukuran Intensi Keluar Kerja.....	39
3.4.2 Pengukuran Dukungan Pekerjaan.....	40
3.4.3 Pengukuran Sumber Daya Pribadi.....	43
3.4.4 Pengukuran Keterikatan Kerja.....	47
3.5 Prosedur Penelitian.....	48
3.5.1 Tahap Persiapan Penelitian.....	48
3.5.2 Tahap Pelaksanaan Penelitian.....	49
3.6 Pengolahan dan Teknik Analisis Data.....	50
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	51
4.1 Gambaran Variabel Penelitian.....	51
4.1.1 Gambaran Intensi Keluar Kerja pada Partisipan.....	52
4.1.2 Gambaran Dukungan Pekerjaan pada Partisipan.....	52
4.1.3 Gambaran Sumber Daya Pribadi pada Partisipan.....	54
4.1.4 Gambaran Keterikatan Kerja pada Partisipan.....	56
4.2 Hasil Uji Hipotesis Penelitian.....	57
4.2.1 Uji Asumsi Klasik Regresi.....	57

4.2.2 Uji Peran Dukungan Pekerjaan dan Sumber Daya Pribadi terhadap Keterikatan Kerja.....	58
4.2.3 Uji Peran Dukungan Pekerjaan dan Sumber Daya Pribadi terhadap Intensi Keluar Kerja	60
4.2.4 Uji Peran Keterikatan Kerja terhadap Intensi Keluar Kerja.....	61
4.2.5 Uji Peran Dukungan Pekerjaan dan Sumber Daya Pribadi terhadap Intensi Keluar Kerja melalui Keterikatan Kerja sebagai Mediator	62
4.2.6 Analisis Nilai R Square pada Model Penelitian	65
4.3 Analisis Tambahan	67
4.3.1 Uji Peran Periode Bekerja terhadap Intensi Keluar Kerja.....	67
4.3.2 Uji Peran Jenis Kelamin terhadap Intensi Keluar Kerja	69
4.3.3 Uji Peran Level Pekerjaan terhadap Intensi Keluar Kerja.....	70
4.3.4 Uji Peran Usia terhadap Intensi Keluar Kerja.....	71
BAB V KESIMPULAN, DISKUSI DAN SARAN.....	74
5.1 Kesimpulan.....	74
5.2 Diskusi.....	75
5.3 Saran.....	80
5.3.1 Saran Teoritis	80
5.3.2 Saran Praktis.....	82
DAFTAR PUSTAKA.....	P-1
LAMPIRAN PENELITIAN.....	L-1

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	: Data Produksi Minyak Kelapa Sawit 2016.....	2
Tabel 1.2	: Data <i>Turnover</i> karyawan operasional PT.XYZ tahun 2017-2019.....	5
Tabel 3.1	: Gambaran Partisipan Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin.....	35
Tabel 3.2	: Gambaran Partisipan Penelitian Berdasarkan Umur	36
Tabel 3.3	: Gambaran Partisipan Penelitian Berdasarkan Level Jabatan.....	37
Tabel 3.4	: Gambaran Partisipan Penelitian Berdasarkan Periode Bekerja.....	37
Tabel 3.5	: Uji Reliabilitas Alpha pada Variabel Dukungan Pekerjaan.....	42
Tabel 3.6	: Uji Reliabilitas Alpha pada Variabel Sumber Daya Pribadi	46
Tabel 3.7	: Uji Reliabilitas Alpha pada Variabel Keterikatan Kerja.....	48
Tabel 4.1	: Gambaran Dukungan Pekerjaan Partisipan	54
Tabel 4.2	: Gambaran Sumber Daya Pribadi Partisipan.....	55
Tabel 4.3	: Gambaran Keterikatan Kerja Partisipan	57
Tabel 4.4	: Tabel Hasil Uji Multikolinearitas.....	58
Tabel 4.5	: Nilai R Square pada Dukungan Pekerjaan dan Sumber Daya Pribadi terhadap Keterikatan Kerja Secara Bersamaan	66
Tabel 4.6	: Nilai R Square pada Dukungan Pekerjaan dan Sumber Daya Pribadi terhadap Intensi Keluar Kerja Secara Bersamaan	66
Tabel 4.7	: Nilai R Square pada Keterikatan Kerja Terhadap Intensi Keluar Kerja	67
Tabel 4.8	: Nilai Independent Sample T Test pada Periode Kerja Terhadap Intensi Keluar Kerja	68

Tabel 4.9 : Nilai Independent Sample T Test pada Jenis Kelamin Terhadap Intensi Keluar Kerja	70
Tabel 4.10 : Nilai Independent Sample T Test pada Level Jabatan Terhadap Intensi Keluar Kerja	71
Tabel 4.11 : Nilai Independent Sample T Test pada Umur Terhadap Intensi Keluar Kerja.....	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	: Skema Kerangka Berpikir : Peran Dukungan Pekerjaan dan Sumber Daya Pribadi Terhadap Intensi Keluar Kerja Melalui Keterikatan Kerja Sebagai Mediator	32
Gambar 4.1	Koefisien regresi terstandarisasi dan Signifikansi untuk Pengaruh Dukungan pekerjaan terhadap Intensi Keluar Kerja melalui Keterikatan Kerja sebagai Mediator	63
Gambar 4.2	Koefisien regresi terstandarisasi dan Signifikansi untuk Pengaruh Sumber Daya Pribadi terhadap Intensi Keluar Kerja melalui Keterikatan Kerja sebagai Mediator	64
Gambar 4.3	Koefisien regresi terstandarisasi dan Signifikansi untuk Pengaruh Dukungan pekerjaan dan Sumber Daya Pribadi terhadap Keterikatan Kerja, Pengaruh Dukungan pekerjaan dan Sumber Daya Pribadi terhadap Intensi Keluar Kerja, Pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Intensi Keluar Kerja	65

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A : Tabel Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	L-1
A.1 : Alat Ukur pada Variabel Intensi Keluar Kerja	L-1
A.2 : Alat Ukur pada Variabel Dukungan Pekerjaan	L-2
A.2.1 : Dimensi <i>Coaching</i>	L-3
A.2.2 : Dimensi Otonomi.....	L-3
A.2.3 : Dimensi Dukungan Sosial	L-4
A.2.4 : Dimensi Umpan Balik	L-4
A.2.5 : Dimensi Kesempatan Untuk Berkembang	L-5
A.2.6 : Dimensi Hubungan Supervisi	L-5
A.3 : Alat Ukur pada Variabel Sumber Daya Pribadi	L-6
A.3.1 : Dimensi Efikasi Diri	L-7
A.3.2 : Dimensi Harapan.....	L-8
A.3.3 : Dimensi Resiliensi.....	L-8
A.3.4 : Dimensi Optimisme	L-9
A.4 : Alat Ukur pada Variabel Keterikatan Kerja.....	L-10
A.4.1 : Dimensi Vigor.....	L-11
A.4.2 : Dimensi Dedication	L-11
A.4.3 : Dimensi Absorption	L-12
Lampiran B : Gambaran Umum RespondeN.....	L-13
B.1 : Gambaran Umum Responden Berdasarkan Periode Bekerja	L-13

B.2	: Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	L-13
B.3	: Gambaran Umum Responden Berdasarkan Level Jabatan	L-14
B.4	: Gambaran Umum Responden Berdasarkan Usia	L-14

Lampiran C : Tabel Uji *Std. Deviation* pada Penelitian.....L-15

C.1	: Uji Mean Std. Deviation pada variabel Intensi Keluar Kerja	L-15
C.2	: Uji Mean Std. Deviation pada variabel Dukungan Pekerjaan	L-15
C.3	: Uji Mean Std. Deviation pada variabel Sumber Daya Pribadi.....	L-16
C.4	: Uji Mean Std. Deviation pada variabel Keterikatan Kerja	L-16

Lampiran D : Tabel Uji Normal dan Multikolinearitas pada Penelitian.....L-17

D.1	: Uji Normal pada Penelitian	L-17
D.2	: Uji Multikolinearitas pada Penelitian	L-18

Lampiran E : Tabel Uji Hipotesis Penelitian.....L-19

E.1	: Uji Pengaruh Variabel Dukungan Pekerjaan ke Keterikatan Kerja	L-19
E.2	: Uji Pengaruh Variabel Sumber Daya Pribadi ke Keterikatan Kerja.....	L-20
E.3	: Uji Pengaruh Variabel Dukungan Pekerjaan dan Sumber Daya Pribadi ke Keterikatan Kerja	L-21
E.4	: Uji Pengaruh Variabel Dukungan Pekerjaan ke Intensi Keluar Kerja ...	L-22
E.5	: Uji Pengaruh Variabel Sumber Daya Pribadi ke Intensi Keluar Kerja...	L-23
E.6	: Uji Pengaruh Variabel Dukungan Pekerjaan dan Sumber Daya Pribadi ke Intensi Keluar Kerja	L-24
E.7	: Uji Pengaruh Variabel Keterikatan Kerja ke Intensi Keluar Kerja	L-25

E.8	: Uji Pengaruh Variabel Dukungan Pekerjaan ke Intensi Keluar Kerja Melalui Keterikatan Kerja Sebagai Variabel Mediator.....	L-26
E.9	: Uji Pengaruh Variabel Sumber Daya Pribadi ke Intensi Keluar Kerja Melalui Keterikatan Kerja Sebagai Variabel Mediator.....	L-27
Lampiran F : Lembar Kuesioner Online		L-28
F.1	: Bagian Data Demografi	L-29
F.2	: Kuesioner Sumber Daya Pribadi.....	L-30
F.3	: Kuesioner Keterikatan Kerja	L-32
F.4	: Kuesioner Dukungan Pekerjaan	L-33
F.5	: Intensi Keluar Kerja	L-35

ABSTRAK

Wivan Gustian Lee Candra (705160018)

Pengaruh Dukungan Pekerjaan dan Sumber Daya Pribadi Terhadap Intensi Keluar Kerja Melalui Keterikatan Kerja Sebagai Mediator pada Karyawan Operasional. (Dr. Zamralita, M.M., Psi. & Dr. Ir. Rita Markus Idulfilastri). Program Studi S-1 Psikologi, Universitas Tarumanagara (i-xx; 87 halaman; P1-P6; L1-L36)

Penelitian ini dilakukan untuk melihat peran keterikatan kerja sebagai variabel mediator dalam pengaruh pada dukungan pekerjaan dan sumber daya pribadi terhadap intensi keluar kerja pada karyawan operasional. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik nonprobability sampling pada 92 karyawan operasional dengan kriteria partisipan memiliki pengalaman bekerja minimal 1 tahun di perusahaan sekarang. Partisipan penelitian mengisi kuesioner secara *online* yang berisi adaptasi dari 4 alat ukur yaitu: alat ukur *Job Demand Resources Questionnaire* yang dikembangkan oleh (Bakker, 2014) untuk mengukur komponen dukungan pekerjaan, alat ukur *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ) yang dikembangkan oleh (Luthans, 2002) untuk mengukur sumber daya pribadi, alat ukur *Utrecht Work Engagement Scale 9* (UWES-9) yang dikembangkan oleh (Schaufeli et al., 2004) untuk mengukur keterikatan kerja dan *Turnover Intention Scale (TIS-6)* yang dikemukakan (Bothma & Roodt, 2013) untuk mengukur intensi keluar kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran

dukungan pekerjaan terhadap intensi keluar kerja melalui keterikatan kerja sebagai mediator tersebut menunjukkan hubungan negatif dan signifikan (*nilai sig anova* $p = .004$, $p < 0.05$). Hasil pengujian selanjutnya menunjukkan bahwa peran sumber daya pribadi terhadap intensi keluar kerja melalui keterikatan kerja sebagai mediator tersebut menunjukkan hubungan negatif dan signifikan (*nilai sig anova* $p = .008$, $p < 0.05$). Dengan demikian keterikatan kerja pada karyawan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi intensi keluar kerja pada perusahaan dan keterikatan kerja merupakan faktor yang dapat dipengaruhi oleh dukungan pekerjaan dan sumber daya pribadi pada karyawan. Penelitian ini juga berisi saran praktikal kepada perusahaan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan saran teoritikal bagi peneliti selanjutnya.

Kata Kunci : Keterikatan Kerja, Dukungan Pekerjaan, Sumber Daya Pribadi, Intensi Keluar Kerja, Karyawan Operasional, JD-R Teori