

IR-PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

**PENGARUH *WORKPLACE INCIVILITY* TERHADAP
TURNOVER INTENTION DENGAN *NEGATIVE RUMINATION*
SEBAGAI VARIABEL MEDIATOR**

SKRIPSI



Disusun Oleh:

HAMIDAH YULIA MUSTIKA SETYORINI

NIM. 111811133197

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS AIRLANGGA**

2022

IR-PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

**PENGARUH *WORKPLACE INCIVILITY* TERHADAP
TURNOVER INTENTION DENGAN *NEGATIVE RUMINATION*
SEBAGAI VARIABEL MEDIATOR**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
Universitas Airlangga Surabaya

Disusun Oleh:

HAMIDAH YULIA MUSTIKA SETYORINI

NIM. 111811133197

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA**

2022



LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya susun ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam skripsi yang saya peroleh dari hasil karya tulis orang lain, telah saya tuliskan dengan jelas, sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi saya, maka saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang telah saya sandang, beserta segala konsekuensinya, sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Surabaya, 13 Juni 2022

Menyetujui,

Hamidah Yulia Mustika Setyorini

NIM. 111811133197

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH *WORKPLACE INCIVILITY* TERHADAP
TURNOVER INTENTION DENGAN *NEGATIVE RUMINATION*
SEBAGAI VARIABEL MEDIATOR**

Surabaya, 13 Juni 2022

Skripsi ini telah disetujui oleh
Dosen Pembimbing Skripsi,



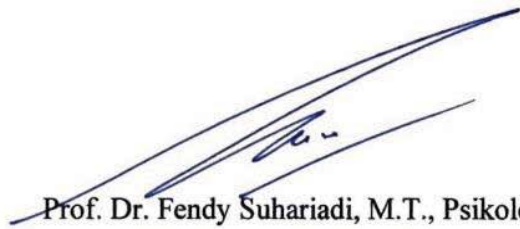
Dewi Syarifah, M.Psi., Psikolog

NIP. 198009292009122001

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan dewan penguji pada hari Jumat, 8 Juli 2022 dengan susunan Dewan Penguji

Ketua,



Prof. Dr. Fendy Suhariadi, M.T., Psikolog
NIP. 196601171990021001

Sekretaris,



Prof. Dr. Seger Handoyo, Psikolog
NIP. 196702161991031001

Anggota,



Dewi Syarifah, M.Psi., Psikolog
NIP. 198009292009122001

HALAMAN MOTTO

*“Like a lotus, we need to suffer a lot from the mud
to bloom a beautiful flower.”*

HALAMAN PERSEMBAHAN

Kepada Allah SWT yang senantiasa melimpahkan nikmat, hidayah, dan inayah-Nya bagi penulis. Untuk orang tua, kakak, serta orang-orang tersayang dari penulis yang selalu memberikan do'a, dukungan, bantuan, dan curahan kasih sayang. Penulis ucapkan banyak terima kasih kepada kalian.

UCAPAN TERIMA KASIH

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan kekuatan serta kelancaran bagi penulis selama menyelesaikan skripsi ini. Selama proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini, tidak lepas dari bantuan berbagai pihak yang turut berkontribusi terhadap seluruh ilmu yang penulis peroleh. Oleh sebab itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak tersebut, yaitu:

1. Prof. Dr. Suryanto, M.Si., Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
2. Bapak Dr. Nono Hery Yoenanto, S.Psi., M.Pd., Psikolog selaku dosen wali yang telah membantu selama proses perkuliahan.
3. Ibu Dewi Syarifah, M.Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan mimbingan, arahan, dan motivasi dalam proses penyusunan skripsi ini hingga selesai.
4. Prof. Dr. Fendy Suhariadi, M.T., Psikolog, Prof. Dr. Seger Handoyo, Psikolog, dan Ibu Dewi Syarifah, M.Psi., Psikolog selaku dosen penguji.
5. Ibu Reza Lidia Sari, S.Psi., M.Si. yang telah bersedia menjadi *professional judgement* untuk alat ukur yang peneliti gunakan.
6. Seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Airlangga yang telah mengajarkan dan membagikan ilmu dan inspirasi yang bermanfaat bagi penulis.

7. Bapak Mat Sa'roni dan Ibu Ria Hartini selaku orang tua penulis yang tiada henti selalu berdo'a dan memberikan dukungan serta kasih sayang bagi penulis setiap waktu.
8. Rima Yunia Mustika Setyorini dan Maya Sholihati Mustika Setyorini selaku kakak dari penulis yang selalu memberikan motivasi dan bantuan bagi penulis.
9. Vira Dwina, Verina Maya, Shafira Rahmadiani, Salma Idzni, Nabila Malik, dan Audrey Salsabilla selaku sahabat-sahabat penulis yang senantiasa berdampingan dengan penulis dalam menghadapi suka dan duka yang dilewati selama perkuliahan di Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
10. Seluruh anggota grup NCT Dream, NCT 127, dan WayV yang menjadi salah satu semangat dan motivasi bagi penulis.
11. Seluruh partisipan serta pihak-pihak terkait yang telah bersedia memberikan kontribusinya dalam membantu kelancaran penelitian ini.
12. Seluruh pihak yang telah membantu penulis selama ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL COVER	i
HALAMAN JUDUL DEPAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
UCAPAN TERIMA KASIH	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK	xvii
ABSTRACT	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	8
1.3. Batasan Masalah	11
1.4. Rumusan Masalah	11
1.5. Tujuan Penelitian	12
1.6. Manfaat Penelitian	12
1.6.1. Manfaat Teoretis	12
1.6.2. Manfaat Praktis	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1. <i>Workplace Incivility</i>	14
2.1.1. Definisi <i>Workplace Incivility</i>	14
2.1.2. Dimensi <i>Workplace Incivility</i>	15
2.1.3. Macam-macam Bentuk <i>Workplace Incivility</i>	17

2.2. <i>Turnover Intention</i>	18
2.2.1. Definisi <i>Turnover Intention</i>	18
2.2.2. Dimensi <i>Turnover Intention</i>	19
2.2.3. Faktor yang Memengaruhi <i>Turnover Intention</i>	20
2.3. <i>Negative Rumination</i>	21
2.3.1. Definisi <i>Negative Rumination</i>	21
2.3.2. Dimensi <i>Negative Rumination</i>	22
2.4. Hubungan antara <i>Workplace Incivility</i> , <i>Turnover Intention</i> , dan <i>Negative Rumination</i>	23
2.5. Kerangka Konseptual	25
2.6. Hipotesis.....	27
BAB III METODE PENELITIAN	28
3.1. Tipe Penelitian.....	28
3.2. Identifikasi Variabel Penelitian	29
3.2.1. Variabel Independen (X)	29
3.2.2. Variabel Mediator.....	29
3.2.3. Variabel Dependen (Y).....	30
3.3. Definisi Operasional Variabel Penelitian	30
3.3.1. Definisi Operasional <i>Workplace Incivility</i>	31
3.3.2. Definisi Operasional <i>Turnover Intention</i>	31
3.3.3. Definisi Operasional <i>Negative Rumination</i>	32
3.4. Subjek Penelitian.....	32
3.4.1. Populasi Penelitian	32
3.4.2. Sampel Penelitian	33
3.5. Teknik Pengumpulan Data	34
3.5.1. Skala <i>Workplace Incivility</i>	35
3.5.2. Skala <i>Turnover Intention</i>	36
3.5.3. Skala <i>Negative Rumination</i>	37
3.6. Validitas dan Reliabilitas	37
3.6.1. Validitas.....	37
3.6.2. Reliabilitas.....	39

3.7. Analisis Data	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
4.1. Gambaran Subjek Penelitian	43
4.2. Pelaksanaan Penelitian	45
4.2.1. Persiapan Penelitian	45
4.2.2. Persiapan Instrumen Penelitian	46
4.2.3. Pengambilan Data.....	47
4.2.4. Hambatan Penelitian.....	47
4.3. Hasil Penelitian	48
4.3.1. Analisis Deskriptif.....	48
4.3.2. Deskripsi Subjek Berdasarkan Kategorisasi.....	50
4.3.3. Uji Asumsi.....	52
4.3.3.1. Uji Normalitas	52
4.3.3.2. Uji Linearitas.....	54
4.3.3.3. Uji Homoskedastisitas.....	55
4.3.3.4. Uji Multikolinearitas	56
4.3.4. Uji Korelasi	56
4.3.5. Uji Regresi.....	58
4.3.5.1. Analisis <i>Regresi Workplace Incivility</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	58
4.3.5.2. Analisis Regresi <i>Workplace Incivility</i> terhadap <i>Negative Rumination</i>	60
4.3.5.3. Analisis Regresi <i>Workplace Incivility</i> dan <i>Negative Rumination</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	61
4.3.6. Uji Mediasi	62
4.4. Pembahasan	64
4.4.1. Pengaruh <i>Workplace Incivility</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	65
4.4.2. Pengaruh <i>Workplace Incivility</i> terhadap <i>Negative Rumination</i>	66
4.4.3. Pengaruh <i>Workplace Incivility</i> dan <i>Negative Rumination</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	67

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	71
5.1. Kesimpulan.....	71
5.2. Saran.....	71
5.2.1. Saran bagi Penelitian Selanjutnya	71
5.2.2. Saran bagi Organisasi atau Perusahaan	72
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN.....	79

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 <i>Blueprint Indonesia Incivility Behavior Scale</i>	36
Tabel 3.2 <i>Blueprint Turnover Intention Scale</i>	37
Tabel 3.3 <i>Blueprint Negative Work Rumination Scale</i>	37
Tabel 3.4 Hasil Saran <i>Professional Judgement</i>	39
Tabel 3.5 Reliabilitas Alat Ukur Sebelumnya.....	39
Tabel 3.6 Hasil Reliabilitas Alat Ukur Penelitian	40
Tabel 4.1 Gambaran Demografis Subjek Penelitian	43
Tabel 4.2 Statistik Hasil Analisis Deskriptif.....	48
Tabel 4.3 Rumus Norma Kategorisasi	50
Tabel 4.4 Hasil Norma Kategorisasi <i>Workplace Incivility</i>	51
Tabel 4.5 Hasil Norma Kategorisasi <i>Turnover Intention</i>	51
Tabel 4.6 Hasil Norma Kategorisasi <i>Negative Rumination</i>	52
Tabel 4.7 Statistik Hasil Uji Normalitas	52
Tabel 4.8 Statistik Hasil Uji Linearitas	54
Tabel 4.9 Statistik Hasil Uji Multikolinearitas	56
Tabel 4.10 Hasil Uji Korelasi	57
Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi <i>Workplace Incivility</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> .	58
Tabel 4.12 Uji Regresi Model Uji Anova <i>Workplace Incivility</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	59
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Model <i>Coefficients Workplace Incivility</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	59
Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi <i>Workplace Incivility</i> terhadap <i>Negative Rumination</i>	60
Tabel 4.15 Uji Regresi Model Anova <i>Workplace Incivility</i> terhadap <i>Negative Rumination</i>	60
Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Model <i>Coefficients Workplace Incivility</i> terhadap <i>Negative Rumination</i>	61
Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Model <i>Coefficients Workplace Incivility</i> dan <i>Negative Rumination</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Sample Incivility Spiral.....	15
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual	26
Gambar 3.1 Hubungan antar Variabel Penelitian	30
Gambar 3.2 Analisis Regresi dengan Mediator	41
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas <i>Q-Q Plot Workplace Incivility</i>	53
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas <i>Q-Q Plot Turnover Intention</i>	53
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas <i>Q-Q Plot Negative Rumination</i>	54
Gambar 4.4 Hasil Uji <i>Scatterplot</i>	55
Gambar 4.5 Kerangka Uji Mediasi	63
Gambar 4.6 Perhitungan <i>Sobel Test Calculator for the Signification of Mediation</i>	63

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	79
Lampiran 2 Rater <i>Expert Judgement</i>	91
Lampiran 3 Hasil Uji Reliabilitas Alat Ukur	93
Lampiran 4 Hasil Uji Statistik Deskriptif	94
Lampiran 5 Hasil Uji Asumsi	95
Lampiran 6 Hasil Uji Regresi	96

ABSTRAK

Hamidah Yulia Mustika Setyorini, 111811133197, Pengaruh *Workplace Incivility* terhadap *Turnover Intention* dengan *Negative Rumination* sebagai Variabel Mediator, Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga. 2022. xviii + 78 halaman, 20 lampiran

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh workplace incivility terhadap turnover intention dengan negative rumination sebagai variabel mediator. Andersson & Pearson (1999) mendefinisikan workplace incivility sebagai suatu tindakan menyimpang dengan intensitas rendah, seperti perilaku verbal dan nonverbal yang kasar atau tidak sopan dengan tujuan ambigu untuk membahayakan target di tempat kerja, Mobley (1979) menyatakan bahwa turnover intention merupakan suatu niat atau kecenderungan karyawan untuk berhenti secara sukarela atau berpindah dari tempat kerjanya ke tempat yang lain. Frone (2015) mendefinisikan negative rumination sebagai suatu pemikiran berulang tentang pengalaman kerja negatif, di mana hal tersebut mewakili proses kognitif yang tidak menyenangkan dan tidak diinginkan karena mereka memperkuat efek dari pengalaman kerja negatif.

Penelitian ini dilakukan merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik survei. Penelitian dilakukan dengan menyebar kuesioner secara online. Terdapat sampel sejumlah 109 orang karyawan di instansi perbankan di Indonesia yang menjadi responden dalam penelitian ini. Alat ukur yang digunakan, yaitu Incivility Behavior Scale (IIBS) oleh Handoyo dkk. (2018) untuk mengukur variabel workplace incivility, Turnover Intention Scale oleh Mobley et al. (1979) untuk mengukur variabel turnover intention, dan Negative Work Rumination Behavior oleh Frone et al (2015) untuk mengukur variabel negative rumination. Analisis data dilakukan dengan uji regresi menggunakan bantuan aplikasi IBM SPSS Statistics 25 for Windows dan sobel test melalui perhitungan dan bantuan Calculator for the Signification of Mediation 4.0. Hasil regresi untuk menguji pengaruh menunjukkan nilai signifikansi $<0,05$ sehingga hasil dinyatakan signifikan. Uji sobel test untuk menguji efek mediasi menghasilkan nilai 2,826 atau $>1,98$ sehingga hasil dinyatakan memediasi. Selain itu, diketahui bahwa nilai dari pengaruh langsung workplace incivility terhadap turnover intention ialah sebesar 0,889 dan nilai dari pengaruh workplace incivility terhadap turnover intention melalui negative rumination ialah sebesar 0,779. Adapun efek mediasi yang terjadi adalah mediasi parsial. Hal ini menunjukkan bahwa kedua hipotesis diterima, yaitu terdapat pengaruh workplace incivility terhadap turnover intention dan terdapat efek mediasi negative rumination pada pengaruh workplace incivility terhadap turnover intention.

Kata kunci: *workplace incivility, turnover intention, negative rumination, karyawan perbankan Indonesia*

Daftar Pustaka, 60, (1975-2022)

ABSTRACT

Hamidah Yulia Mustika Setyorini, 111811133197, Impact of Workplace Incivility to Turnover Intention with Negative Rumination as Variable Mediator, Undergraduate Thesis, Faculty of Psychology Airlangga University. 2022. xviii + 78 pages, 20 appendix.

This study aims to determine the effect of workplace incivility to turnover intention with negative rumination as mediator variable. Andersson & Pearson (1999) define workplace incivility as a low-intensity deviant act, such as verbal and nonverbal behavior that is rude or disrespectful with the ambiguous purpose of harming targets at work, Mobley (1979) states that turnover intention is an intention or tendency employees to quit voluntarily or move from their place of work to another. Frone (2015) defines negative rumination as a recurring thought about negative work experiences, which represent unpleasant and undesirable cognitive processes because they reinforce the effects of negative work experiences.

This study is a quantitative research by using survey technique. The research was conducted by distributing online questionnaires. There were 109 samples of employees in banking sector in Indonesia who are respondents in this study. The instrument that used in this study is the Incivility Behavior Scale (IIBS) by Handoyo et al. (2018) to measure workplace incivility, the Turnover Intention Scale by Mobley et al. (1979) to measure turnover intention, and Negative Work Rumination Behavior by Frone et al (2015) to measure negative rumination. Data analysis was carried out by regression testing using the IBM SPSS Statistics 25 application for Windows and sobel test through calculations using the Calculator for the Signification of Mediation 4.0. The results of data analysis using regression test showed a significance value of <0.05 , which means the results were significant. The results of data analysis using sobel test showed value of 2.826 or >1.98 , which means that there were mediating effect. In addition, it is known that the value of the direct effect of workplace incivility on turnover intention is 0.889 and the value of the effect of workplace incivility on turnover intention through negative rumination is 0.779. The mediating effect that occurs in this study is partial mediation. This study shows that both hypotheses are accepted, there is an effect of workplace incivility on turnover intention and there is a mediating effect of negative rumination on the effect of workplace incivility on turnover intention.

Keywords: workplace incivility, turnover intention, negative rumination, Indonesian banking employees

References, 60, (1975-2022)