

**PENGARUH *HARDINESS* DAN *JOB DEMANDS* TERHADAP INTENSI
TURNOVER PADA KARYAWAN DI PT MIDI UTAMA INDONESIA, TBK
BRANCH JAWA TIMUR
SKRIPSI**



Disusun Oleh:

GRACE SUPIONIJAH MALAU

NIM. 111811133229

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2022**

**PENGARUH *HARDINESS* DAN *JOB DEMANDS* TERHADAP INTENSI
TURNOVER PADA KARYAWAN DI PT MIDI UTAMA INDONESIA, TBK
BRANCH JAWA TIMUR
SKRIPSI**

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

Disusun Oleh:
Grace Supionijah Malau
NIM. 111811133220

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2022**

LEMBAR PERNYATAAN

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

Apabila pada kemudian hari ditemukan adanya plagiasi 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, 27 Maret 2022

Menvetui.



36F3BAJX761606232

(Grace S Malau)

HALAMAN PERSETUJUAN

**(PENGARUH *HARDINESS* DAN *JOB DEMANDS* TERHADAP
INTENSI *TURNOVER* PADA KARYAWAN PT MIDI UTAMA
INDONESIA, TBK BRANCH JAWA TIMUR**

Surabaya, 28 Maret 2022

Skripsi ini telah disetujui oleh
Dosen Pembimbing Penulisan Skripsi



Herison P. Purba S.Psi., M.Sc.

(NIP. 198304222014041001)

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan dewan penguji pada hari Selasa, tanggal 12
April 2022 dengan susunan Dewan Penguji

Ketua,



Prof. Dr. Cholichul Hadi, M.Si., Psikolog
NIP. 196403231989031002

Sekretaris,



Dimas Aryo Wicaksono, S.Psi., M.Sc

NIP. 198403142012121002

Anggota,



Herison Pandapotan Purba, S.Psi., M.Sc

NIP. 1983004222014041001

HALAMAN MOTTO

“God brings and allows you to go into places and positions because He knows you’ll
bring Him with you there”

HALAMAN PERSEMBAHAN

Atas kesempatan yang telah Tuhan Yesus berikan kepada saya, Skripsi ini saya persembahkan untuk Papa dan Mama saya yang selalu mendoakan dan mendukung apapun keputusan saya, dan selalu memberikan yang terbaik yang mereka mampu berikan untuk saya anaknya. Skripsi ini tentu saya persembahkan untuk diri saya sendiri, karena telah mampu bertahan dan bangkit hingga kini. Kemudian skripsi ini juga saya persembahkan untuk kaka dan abang-abang saya, Juga untuk semua orang terdekat yang mendoakan dan telah ada untuk saya selama ini. Terima kasih.

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Tuhan Yesus Kristus atas anugerah dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi Universitas Airlangga. Dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan banyak pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Kedua orangtua dan kakak-abang yaitu Kak Siska, Bang Martin, Bang Pasto yang senantiasa mendoakan dan memberi dukungan, memberi semangat dan memotivasi, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Herison P. Purba, S.Psi,M.Sc., selaku dosen pembimbing dan dosen wali penulis, terimakasih banyak telah meluangkan waktunya dan membantu penulis dalam menyusun skripsi ini serta memberikan masukan-masukan yang berguna bagi penulis.
3. Seluruh jajaran dosen dan karyawan Fakultas Psikologi Universitas Airlangga. Terima kasih atas segala ilmu, masukan, nasihat yang diberikan kepada penulis selama berada di kampus, baik akademik maupun non-akademik.
4. PT Midi Utama Indonesia, Tbk Branch Jawa Timur, yang telah memberikan penulis kesempatan untuk bertumbuh dan berkembang selama magang dan proses pengerjaan tugas akhir ini.
5. Pemuda Bapak Introvert yaitu Nadia Ramadhan, Nur Khofifah, Riries Sitoesmi

yang menjadi sahabat seperjuangan saya selama perkuliahan.

6. Joel Fitman Saragih sebagai *partner travelling* saya dan selalu bersedia meluangkan tenaga dan waktu kapanpun penulis butuhkan.
7. William Andrew Isaac, *my handy and supportive boyfriend*, yang memberikan penulis pelajaran berharga selama perkuliahan, memberikan dukungan dan menemani penulis dalam proses penyelesaian penelitian ini.
8. Seluruh teman-teman peneliti yang tidak bisa disebutkan satu per satu yang selalu membantu dan mendoakan selama proses perkuliahan.
9. Kepada seluruh responden penelitian ini, penulis mengucapkan banyak terimakasih atas kemurahan hati dan kesediaannya dalam membantu mengisi kuesioner penulis.

Penulis menyadari bahwa naskah skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, sehingga penulis bersedia menerima kritik dan saran yang membangun dari semua pihak. Akhir kata, penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak.

DAFTAR PUSTAKA

<i>HALAMAN PERSETUJUAN</i>	<i>iv</i>
<i>HALAMAN PENGESAHAN</i>	<i>v</i>
<i>HALAMAN MOTTO</i>	<i>vi</i>
<i>HALAMAN PERSEMBAHAN</i>	<i>vii</i>
<i>KATA PENGANTAR</i>	<i>viii</i>
<i>DAFTAR TABEL</i>	<i>xv</i>
<i>ABSTRAK</i>	<i>xvi</i>
<i>ABSTRACT</i>	<i>xvii</i>
BAB I 1	
<i>1.1 Latar Belakang</i>	<i>1</i>
<i>1.2 Identifikasi</i>	<i>14</i>
<i>1.3 Batasan Masalah</i>	<i>19</i>
<i>1.3.1 Intensi turnover</i>	<i>19</i>
<i>1.3.2 Hardiness</i>	<i>19</i>
<i>1.3.3 Job demands</i>	<i>20</i>
<i>1.4 Rumusan Masalah</i>	<i>20</i>
<i>1.5 Tujuan Penelitian</i>	<i>20</i>
<i>1.6 Manfaat Penelitian</i>	<i>20</i>
<i>1.6.1 Manfaat teoritis</i>	<i>20</i>
<i>1.6.2 Manfaat praktis</i>	<i>21</i>
BAB II	<i>22</i>
<i>2.1 Intensi Turnover</i>	<i>22</i>
<i>2.1.1 Pengertian intensi turnover</i>	<i>22</i>
<i>2.1.2 Aspek-aspek yang mempengaruhi intensi turnover</i>	<i>23</i>
<i>2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi intensi turnover</i>	<i>25</i>
<i>2.1.4 Dampak intensi turnover dalam sebuah organisasi</i>	<i>28</i>

2.2	<i>Hardiness</i>	29
2.2.1	Definisi <i>hardiness</i>	30
2.2.2	Aspek <i>hardiness</i>	32
2.2.3	Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>hardiness</i>	36
2.2.4	Fungsi <i>hardiness</i>	37
2.3	<i>Job Demands</i>	39
2.3.1	Definisi <i>job demands</i>	39
2.3.2	Dimensi <i>job demands</i>	40
2.3.3	Faktor-faktor <i>job demands</i>	41
2.3.4	Tipe-tipe <i>job demands</i>	43
2.4	<i>Pengaruh Hardiness dan Job Demands terhadap Turnover Intention pada PT Midi Utama Indonesia, Tbk Branch Jawa Timur</i>	44
2.5	<i>Kerangka konseptual</i>	49
BAB III		51
3.1	<i>Tipe Penelitian</i>	51
3.2	<i>Identifikasi Variabel</i>	51
3.2.1	Variabel bebas	51
3.2.2	Variabel terikat	52
3.3	<i>Definisi Operasional</i>	52
3.3.1	<i>Hardiness</i>	52
3.3.2	<i>Job demands</i>	52
3.3.3	Intensi <i>turnover</i>	53
3.4	<i>Subjek Penelitian</i>	53
3.4.1	Populasi	54
3.4.2	Sampel	54
3.5	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	55
3.5.1	Alat ukur	55
3.6	<i>Validitas dan Realibilitas Alat Ukur</i>	61
3.6.1	Validitas	61

3.6.2	Realibilitas alat ukur	65
3.7	<i>Analisis Data</i>	67
BAB IV		68
4.1	<i>Gambaran Subjek</i>	68
4.2	<i>Pelaksanaan Penelitian</i>	69
4.2.1	Waktu dan tempat penelitian	70
4.2.2	Persiapan sebelum pengambilan data	70
4.2.3	Prosedur dan administrasi pengambilan data	71
4.2.4	Hambatan pelaksanaan penelitian	71
4.3	<i>Hasil Penelitian</i>	72
4.3.1	Hasil penelitian deskriptif	72
4.3.2	Analisis uji asumsi	74
4.3.2.1	Uji normalitas	74
4.3.2.2	Uji linearitas	76
4.3.2.3	Uji heteroskedastisitas	76
4.3.2.4	Uji multikolinearitas	77
4.3.3	Uji	77
4.3.3.1	Uji	78
4.3.3.2	Uji regresi linear sederhana untuk menguji H_2	79
4.3.3.3	Hasil uji regresi linear berganda untuk menguji H_3	81
4.3.4	Analisis tambahan	83
4.3.4.1	Analisis regresi linear sederhana per dimensi <i>hardiness</i>	83
4.3.4.3	Analisis Regresi Linear Sederhana dengan Variabel Demografi	85
4.4	<i>Pembahasan</i>	87
4.5	<i>Keterbatasan Penelitian</i>	94
BAB V		96
5.1	<i>Kesimpulan</i>	96
5.2	<i>Saran</i>	97
5.2.1	Saran untuk penelitian selanjutnya	97
5.2.2	Saran untuk perusahaan	97
5.2.3	Saran untuk karyawan	98
DAFTAR PUSTAKA		99

<i>LAMPIRAN</i>	<i>106</i>
------------------------------	-------------------

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Grafik TO Recruitment Karyawan Toko 2021.....	7
Gambar 2 Kerangka Konseptual.....	49
Gambar 3 Grafik Q-Q Plot	75

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Dimensi dan Sebaran Aitem Skala Intensi Turnover	56
Tabel 2 Dimensi dan Sebaran Aitem Skala Hardiness	58
Tabel 3 Dimensi dan Sebaran Aite Skala Job Demands	60
Tabel 4 Hasil Rater	62
Tabel 5 Data Demografis	68
Tabel 6 Hasil Uji Analisis Deskriptif	72
Tabel 7 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	75
Tabel 8 Hasil Uji Linearitas	76
Tabel 9 Hasil Uji Heteroskedisitas	77
Tabel 10 Hasil Uji multikolinearitas	77
Tabel 11 Model Fit Measures X1	78
Tabel 12 Model Coefficients Variabel X1	78
Tabel 13 Model Fit Measures Variabel X2	79
Tabel 14 Model Coefficients Variabel X2	80
Tabel 15. Model Fit Meassure Uji Regresi Linear Berganda	81
Tabel 16 Model Coefficients – Uji Regresi Berganda	82
Tabel 17 Model Fit Measures Analisis Per Dimensi X1	83
Tabel 18 Model Coefficients Uji Dimensi X1	83
Tabel 19. Model Fit Meassure Dimensi X2	84
Tabel 20. Model Coefficient Dimensi X2	84

ABSTRAK

Grace Supionjah Malau, 111811133220, Pengaruh *Hardiness* dan *Job Demands* terhadap Intensi *Turnover* pada Karyawan PT Midi Utama Indonesia, Tbk Branch Jawa Timur, Skripsi, Fakultas Psikologi, Universitas Airlangga Surabaya, 2022. xvii + 117 halaman, 112 lampiran

Perkembangan industri yang semakin maju memberikan dampak persaingan usaha yang semakin ketat. Fenomena ini menuntut setiap perusahaan untuk memiliki pengelolaan yang baik disegala aspek termasuk dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Namun proses peningkatan kualitas sumber daya manusia ini juga tidak lepas dari permasalahan, salah satunya adalah masalah turnover. Hal ini juga terjadi di PT Midi Utama Indonesia, Tbk Branch Jawa Timur, setelah melihat literatur dan kondisi lapangan ada banyak faktor yang memengaruhi karyawan untuk melakukan *turnover* salah satunya yaitu faktor kepribadian dan faktor tuntutan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik kepribadian tangguh (*hardiness*) dan tuntutan kerja (*job demands*) pada karyawan PT Midi Utama Indonesia, Tbk Branch Jawa Timur. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan didapatkan 201 partisipan. Penulis menggunakan alat ukur turnover intention scale (Mobley, et al., 1978) 3 aitem ($\alpha = 0,895$), Dispositional Resilience Scale (DRS-15) oleh (Kobasa et al., 1982) 15 aitem ($\alpha = 0,629$), Job Demands-Resources Questionnaire oleh Arnold Bakker 23 aitem ($\alpha = 0,859$). Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa *hardiness* dan *job demands* berpengaruh secara signifikan terhadap intensi turnover. Analisis lebih lanjut juga menggunakan pengaruh faktor demografis yaitu jenis kelamin, masa kerja, pendidikan terakhir, jabatan dan status pernikahan.

Kata Kunci: *intensi turnover, job demands, hardiness*

ABSTRACT

Grace Supionjah Malau, 111811133220, the effect of Hardiness and Job Demands towards Turnover Intention on Employees of PT Midi Utama Indonesia, Tbk Branch Jawa Timur, Thesis, Faculty of Psychology, Airlangga University, 2022.

xvii + 117 halaman, 112 lampiran

The development of an increasingly advanced industry has the impact of increasingly fierce business competition. This phenomenon requires every company to have good management in all aspects including having quality human resources. However, the process of improving the quality of human resources is also inseparable from problems, one of which is the problem of turnover. This also happened at PT Midi Utama Indonesia, Tbk Branch Jawa Timur, after looking at the literature and field conditions there are many factors that influence employees to make a turnover, one of which is the personality factor and the work demands factor.

This study aims to determine the effect of personality characteristics (hardiness) and job demands towards turnover intention on employees of PT Midi Utama Indonesia, Tbk Branch Jawa Timur. This research was conducted using a quantitative approach with a survey method and obtained 201 participants. The author uses a turnover intention scale (Mobley, at al., 1978) 3 items ($\alpha=0.895$), Dispositional Resilience Scale (DRS-15) by (Kobasa et al., 1982) 15 items ($\alpha=0.629$), Job Demands-Resources Questionnaire by Arnold Bakker 23 items ($\alpha=0.859$). The results of the analysis of this study indicate that hardiness and job demands have a significant effect on turnover intention. Further analysis also uses the influence of demographic factors namely gender, period of employment, education, position and marital status.

Keywords: *Turnover intention, job demands, hardiness*