

**PENGARUH *STRATEGIC HUMAN RESOURCE*
MANAGEMENT (SHRM) TERHADAP *ORGANIZATIONAL*
RESILIENCE PADA ORGANISASI SWASTA**

SKRIPSI



Disusun Oleh:

ANNISA ABIDIN

NIM. 111811133124

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA**

2022

**PENGARUH *STRATEGIC HUMAN RESOURCE*
MANAGEMENT TERHADAP *ORGANIZATIONAL*
RESILIENCE PADA ORGANISASI SWASTA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan

Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Universitas Airlangga Surabaya

Disusun Oleh:

ANNISA ABIDIN

NIM. 111811133124

**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.

Kediri, 28 Maret 2022

Menyetujui,



(Annisa Abidin)

HALAMAN PERSETUJUAN

(PENGARUH *STRATEGIC HUMAN RESOURCE*
MANAGEMENT (SHRM) TERHADAP *ORGANIZATIONAL*
RESILIENCE PADA ORGANISASI SWASTA)

Surabaya, 28 Maret 2022

Skripsi ini telah disetujui oleh
Dosen Pembimbing Penulisan Skripsi

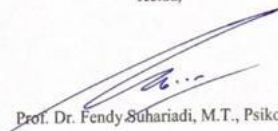


Herison P. Purba S.Psi., M.Sc.
(NIP. 198304222014041001)

HALAMAN PENGESAHAN

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

Ketua,


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

Sekretaris,


Rosatyani Puspita A., M.Psi., Psikolog
NIP. 139131766

Anggota,


Herison P. Purba, S.Psi., M.Sc.
NIP. 139080802

v

HALAMAN MOTTO

“Boleh jadi kamu membenci sesuatu padahal ia amat baik bagimu, dan boleh jadi kamu menyukai sesuatu padahal ia amat buruk bagimu. Allah mengetahui sedangkan kamu tidak mengetahui”

QS. Al-Baqarah: 216

HALAMAN PERSEMBAHAN

Atas kesempatan yang telah Allah SWT berikan kepada saya, Skripsi ini saya persembahkan untuk Bapak dan Ibu 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 adik-adik saya, yang membuat saya termotivasi untuk menjadi contoh yang baik dan memberikan yang terbaik. Juga untuk semua orang terdekat yang mendoakan dan telah ada untuk saya selama ini. Terima kasih

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT atas berkah, rahmat, serta 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 penulis yang senantiasa mendoakan dan memberi dukungan, memberi semangat dan memotivasi tanpa memberi tekanan, 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. Ibu Reza Lidia Sari, S.Psi., M.Si. dan Ibu Valina Khiarin Nisa, S.Psi., M.Sc., selaku *rater* alat ukur penelitian ini, terimakasih banyak telah memberikan masukan-masukan sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik.
5. Terimakasih untuk Mas Fani yang selalu menyertai penulis di setiap prosesnya, mendukung dan memberikan semangat kepada penulis agar skripsi ini dapat segera selesai dan menyelesaikan studi.

6. Pristirilla Finia Budiarti sahabat penulis, terimakasih banyak atas dukungan dan semangat, serta membuat penulis bangkit ketika penulis hampir menyerah.
7. Lukita, Hani, Ida, Azza, yang segera sarjana, terimakasih banyak telah membantu penulis selama kuliah, atas kesabarannya menghadapi penulis, membantu dan memberikan masukan jika penulis kesulitan dan menjadi alarm kuliah penulis selama ini.
8. Kepada seluruh partisipan 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.

Kediri, 19 Maret 2022

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PENGARUH <i>STRATEGIC HUMAN RESOURCE MANAGEMENT</i> TERHADAP <i>ORGANIZATIONAL RESILIENCE</i> PADA ORGANISASI SWASTA	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK.....	xvi
<i>ABSTRACT</i>	xvii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah.....	10
1.4 Rumusan Masalah	11
1.5 Tujuan Penelitian.....	11
1.6 Manfaat Penelitian.....	11
1.6.1 Manfaat teoritis	11
1.6.2 Manfaat Praktis	11
BAB II.....	13
TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Konteks atau Ruang Lingkup Penelitian	13
2.1.1 Organisasi Swasta	13

2.2	Variabel Tergantung.....	14
2.2.1	<i>Organizational Resilience</i>	14
2.3	Variabel Bebas	26
2.3.1	<i>Strategic Human Resource Management (SHRM)</i>	26
2.4	Keterkaitan Antar Variabel.....	32
2.5	Kerangka Konseptual	36
2.6	Hipotesis	36
BAB III		37
METODE PENELITIAN.....		37
3.1	Tipe Penelitian.....	37
3.2	Identifikasi Variabel Penelitian	38
3.2.1	Variabel Bebas	38
3.2.2	Variabel Terikat	39
3.3	Definisi Operasional Variabel Penelitian	39
3.3.1	<i>Organizational Resilience</i>	40
3.3.2	<i>Strategic Human Resource Management (SHRM)</i>	41
3.4	Subjek Penelitian.....	41
3.4.1	Populasi Penelitian.....	41
3.4.3	Teknik Pengumpulan Data.....	44
3.4.4	Alat Ukur.....	44
3.5	Validitas.....	46
3.5.1	Hasil <i>Expert Judgment</i> Alat Ukur <i>Strategic Human Resource Management (SHRM)</i> dan BRT-13.....	47
3.6	Reliabilitas.....	48
3.6.1	Reliabilitas <i>Strategic Human Resource Management (SHRM)</i>	49
3.6.2	Reliabilitas BRT-13	50
3.7	Teknik Analisis Data	50
BAB IV		51
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		51
4.1	Gambaran Subjek Penelitian	51
4.2	Pelaksanaan Penelitian	52
4.2.1	Persiapan Penelitian	52

4.2.2	Persiapan Alat Ukur Penelitian	53
4.2.3	Pengambilan Data	54
4.3	Hasil Penelitian.....	55
4.3.1	Analisis Statistik Deskriptif	55
4.3.2	Analisis Uji Asumsi	56
4.3.3	Hasil Analisis Data.....	59
4.3.4	Uji Analisis Tambahan.....	61
4.4	Pembahasan	64
4.4.1	Keterbatasan Penelitian.....	72
BAB V		73
SIMPULAN DAN SARAN		73
5.1	Simpulan.....	73
5.2	Saran	73
5.2.1	Bagi Perusahaan	73
5.2.2	Penelitian Selanjutnya	75
DAFTAR PUSTAKA		77
LAMPIRAN		85

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Dimensi <i>organizational resilience</i> dari berbagai sumber	24
Tabel 2. Hasil Rater Alat Ukur SHRM dan OR.....	47
Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Alat Ukur SHRM (<i>Cronbach's Alpha</i>)	49
Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Alat Ukur BRT-13.....	50
Tabel 5. Gambaran Subjek Penelitian.....	51
Tabel 6. Hasil Uji Analisis Deskriptif.....	55
Tabel 7. Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	57
Tabel 8. Hasil Uji Linearitas	58
Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas	59
Tabel 10. <i>Model Fit Measures</i>	59
Tabel 11. <i>Model Coefficients</i> SHRM terhadap OR.....	60
Tabel 12. <i>Model Fit Measures</i> Faktor Demografi terhadap OR	61
Tabel 13. Hasil <i>model coefficients</i> variabel sosiodemografi dan SHRM terhadap OR	62
Tabel 14. <i>Model coefficients</i> dimensi-dimensi SHRM	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual	36
Gambar 2. Grafik Q-Q Plot.....	57
Gambar 3. Lampiran Plot Skewness Kurtosis SHRM	118
Gambar 4. Lampiran Plot Skewness Kurtosis OR.....	119

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Alat Ukur SHRM.....	85
Lampiran 2. Alat Ukur BRT-13.....	88
Lampiran 3. Lembar Expert Review 1.....	90
Lampiran 4. Lembar Expert Review 2.....	91
Lampiran 5. Lembar Expert Review 3.....	92
Lampiran 6. Kuesioner.....	93
Lampiran 7. Hasil Kuesioner SHRM.....	99
Lampiran 8. Hasil Kuesioner OR.....	104
Lampiran 9. Uji Reliabilitas.....	107
Lampiran 10. Data Kasar Partisipan.....	110
Lampiran 11. Uji Analisis Deskriptif.....	118
Lampiran 12. Uji Asumsi.....	120
Lampiran 13. Uji Regresi.....	121
Lampiran 14. Hasil Cook's Distance.....	122
Lampiran 15. Q-Q Plot.....	122
Lampiran 16. Uji Regresi Faktor Demografi-OR.....	123
Lampiran 17. Uji Regresi Dimensi SHRM-OR.....	124

ABSTRAK

Annisa Abidin, 111811133124, Pengaruh *Strategic Human Resource Management* (SHRM) Terhadap *Organizational Resilience* Pada Organisasi Swasta, Skripsi, Fakultas Psikologi, Universitas Airlangga Surabaya, 2022.

xvii + 82 halaman, 40 lampiran

Organisasi dihadapkan pada peningkatan tekanan dari lingkungan eksternal karena keadaan bisnis yang berubah dengan cepat. Terjadi peningkatan yang semakin ketat diikuti oleh situasi krisis, bencana, dan pandemi. Potret bisnis dan ekonomi yang terus berubah mendesak organisasi untuk menjadi resilien guna memastikan kelangsungan dan pertumbuhan bisnis. Meningkatnya tingkat ketidakpastian di lingkungan eksternal menjadikan resiliensi organisasi sebagai perhatian utama dalam literatur manajemen strategis sebagai konsep penting bagi organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *strategic human resource management* terhadap persepsi *organizational resilience* dalam konteks organisasi swasta. Temuan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bouaziz dkk. (2018) menemukan bahwa praktik SHRM berkontribusi pada pengembangan *organizational resilience*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan didapatkan 101 subjek yang bekerja di perusahaan swasta dengan masa kerja minimal 1 tahun dan memiliki posisi dalam manajemen perusahaan. Penulis menggunakan alat ukur *Strategic Human Resource Management in Private Sector Organization Instrument* 27 item ($\alpha = 0,900$) dan *Benchmark Resilience Scale* (BRT-13) 13 item ($\alpha = 0,850$) untuk mengukur *organizational resilience*. Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa SHRM berpengaruh secara signifikan terhadap resiliensi organisasi ($p < 0,001$). Analisis lebih lanjut juga menemukan adanya pengaruh faktor demografis yakni masa kerja dalam memengaruhi *organizational resilience*.

Kata Kunci: manajemen sumber daya manusia strategis, resiliensi organisasi, organisasi swasta

ABSTRACT

Annisa Abidin, 111811133124, The Effect of Strategic Human Resource Management (SHRM) towards Organizational Resilience in Private Organization, Thesis, Faculty of Psychology, Airlangga University, 2022.
xvii + 82 pages, 40 appendix.

Organizations are faced with increasing pressure from the external environment due to business circumstances that change rapidly. There has been enhancement that is getting tighter, followed by situations of crisis, disaster, and pandemic. The changing landscape of business and the economy is urging organizations to be resilient to ensure business continuity and growth. Due to the increasing level of uncertainty in the external environment, organizational resilience is also starting to become a major concern in the strategic management literature as an important concept for organizations to ensure sustainability.

This study aims to determine the effect of strategic human resource management on organizational resilience perception in the context of private organizations. The findings of previous research conducted by Bouaziz et al. (2018) found that SHRM practices contribute to the development of organizational resilience. This study uses quantitative approach with survey method that obtained 101 subject who work in private companies with a minimum 1 year of service and have positions in company management. The author uses the Strategic Human Resource Management in Private Sector Organization Instrument 27 items ($\alpha = 0,900$) to measure the strategic construct of human resource management and Benchmark Resilience Tools (BRT-13) 13 items ($\alpha = 0,850$) to measure organizational resilience. The results of the analysis of this study indicate that SHRM has a significant effect on organizational resilience ($p < 0.001$). Further analysis also found the effect of demographic factors in influencing organizational resilience.

Keywords: *strategic human resource management, organizational resilience, private organization*