

ABSTRAK

Fadhlin Ahda Sabila, 111511133094, Pengaruh Ketidaksantunan di Tempat Kerja terhadap Keinginan Berpindah dengan Keterikatan Kerja sebagai Variabel Moderator pada Karyawan Perbankan, Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga Surabaya, 2019. xviii + 76 halaman, 64 Lampiran

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh ketidaksantunan di tempat kerja terhadap keinginan berpindah dengan keterikatan kerja sebagai variabel moderator pada karyawan perbankan. Ketidaksantunan di tempat kerja merupakan tindakan pengabaian di tempat kerja serta merupakan perilaku yang melanggar norma-norma yang seharusnya di hormati di tempat kerja (Andersson & Pearson, 1999), keinginan berpindah adalah proses merencanakan, berpikir, atau keinginan yang ada pada karyawan untuk meninggalkan perusahaannya (Mobley, 1979), keterikatan kerja sering didefinisikan sebagai keadaan pikiran yang positif, memuaskan, terkait pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penghayatan (Schaufeli dan Bakker, 2004 dalam Bakker, 2011)

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dan menggunakan teknik survey dengan menyebarkan kuesioner secara online. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 106 subjek yang merupakan karyawan perbankan berbagai Bank yang ada di Indonesia. Data diperoleh dengan menggunakan alat ukur Indonesia Incivility Behavior Scale (IIBS) milik Handoyo, dkk. (2016) yang terdiri dari 28 aitem, skala intention turnover milik Mobley dkk. (1978) yang terdiri dari 3 aitem, dan alat ukur Utrecht Work Engagement Scale-17 (UWES-17) milik Schaufeli dan Bakker (2003) yang terdiri dari 17 aitem. Analisis data menggunakan uji interaksi atau Moderated Regression Analysis (MRA) yang merupakan aplikasi dari regresi linear berganda dimana dalam persamaannya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen) (Liana, 2009). Hasil analisis data memperoleh taraf signifikansi sebesar 0,587 yang berarti hasil tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel moderator atau variabel keterikatan kerja tidak dapat menjadi moderasi antara variabel ketidaksantunan di tempat kerja dan variabel keinginan berpindah pada subjek karyawan perbankan.

Kata kunci: ketidaksantunan di tempat kerja, keinginan berpindah, keterikatan kerja, karyawan perbankan

Daftar Pustaka, 36 (1999-2019)

ABSTRACT

Fadhlin Ahda Sabila, 111511133094, Impact of Workplace Incivility to Turnover Intention with Work Engagement as Variable Moderating on Banking Employees, Undergraduated Thesis, Faculty of Psychology, Universitas Airlangga Surabaya, 2019. xviii + 76 Pages, 64 Appendices.

This study aims to determine the direct effect of workplace incivility to turnover intention with work engagement as variable moderating on banking employees. Workplace incivility is an act of neglect in the workplace and is a behavior that violates norms that should be respected in the workplace (Andersson & Pearson, 1999), turnover intention according to Mobley et al (1978) is the process of planning, thinking, or existing desires for employees to leave their company (Anggraini & Fajrianti, 2017), and work engagement is a positive, satisfying state of mind, related to work that is characterized by vigor, dedication, and absorption (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma and Bakker 2002, page 74; Schaufeli and Bakker 2010 in Bhatnagar, 2012).

The research method used was quantitative survey research by distributing questionnaires online. The number of samples in this research was banking. The data were obtained using Handoyo, et al. Indonesia Incivility Behavior Scale (IIBS) measurement tool. (2016) consisting of 28 items, the intention turnover scale of Mobley et al. (1978) consisting of 3 items, and the measurement tool Utrecht Work Engagement Scale-17 (UWES-17) owned by Schaufeli and Bakker (2003) consisting of 17 items. The data were analyzed using interaction test or Moderated Regression Analysis (MRA) which is an application of multiple linear regression where the equation contains interaction elements (multiplication of two or more independent variables) (Liana, 2009). The results of data analysis obtained a significance level of 0.587 which means the results were not significant. This shows that the moderator variable or work engagement variable cannot be a moderation between the workplace incivility and turnover intention on the subject of banking employees.

Keywords: *Workplace incivility, turnover intention, work engagement, banking employees*

References, 36 (1999-2019)