



**KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI MEDIATOR HUBUNGAN
ANTARA *CORE SELF-EVALUATION* DAN *TURNOVER INTENTION*
PADA PEKERJA DI JABODETABEK DI ERA *NEW NORMAL***

TUGAS AKHIR

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Program Sarjana

(S1) Pada Program Studi Psikologi

Oleh:

Zalilah Nurul Fikriana

46117110083

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MERCU BUANA

JAKARTA

2021

ORGANIZATIONAL COMMITMENT AS A MEDIATOR: CORE SELF-EVALUATION AND TURNOVER INTENTION FOR EMPLOYEES IN JABODETABEK IN THE NEW NORMAL

Zalilah Nurul Fikriana

Laila Meiliyandrie Indah W, Ph.D

Faculty Psychology of Mercu Buana University

ABSTRACT

During the Covid-19 pandemic, changes in behavior to continue carrying out normal activities while implementing health protocols were called new normal. Government policies in the new normal era have a direct and significant impact for employees and companies. This condition can lead to a high level of turnover intention for employees. This study aims to determine whether organizational commitment plays a role as a mediator between core self-evaluation and turnover intention for workers in the new normal era. Quantitative research methods are carried out through mediation regression and accidental sampling techniques. A total of 429 employees in Jabodetabek responded to a questionnaire from the Turnover Intention Measurement Scale (TIMS) developed by Mobley, the Core Self-Evaluation Scale (CSES) developed by Judge et al., and the Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) developed by Allen and Meyer. The mediation regression analysis in this study used the PROCESS V3.5 Procedure for SPSS by Andrew F. Hayes. The results showed that organizational commitment has a role as a mediator in the relationship between core self-evaluation and turnover intention, this shows that the impact of core self-evaluation and turnover intention will increase with organizational commitment. This research is expected to be a reference for companies and employees regarding the importance of understanding the values of core self-evaluation, organizational commitment and turnover intention so that they can understand the individual abilities, commitment and loyalty of workers in order to prevent their turnover intention.

Keywords: *core self-evaluation, komitmen organisasi, turnover intention, new normal, Jabodetabek employees*

KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI MEDIATOR: CORE SELF-EVALUATION DAN TURNOVER INTENTION PADA PEKERJA DI JABODETABEK DI ERA NEW NORMAL

Zalilah Nurul Fikriana

Laila Meiliyandrie Indah W, Ph.D

Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana

ABSTRAK

Kebijakan dari pemerintah di era *new normal* berdampak secara langsung dan signifikan pada pekerja dan perusahaan. Kondisi seperti ini bisa mengakibatkan tingginya tingkat *turnover intention* pada pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berperan sebagai mediator antara *core self-evaluation* dan *turnover intention* pada pekerja di era *new normal*. Metode penelitian kuantitatif dilakukan melalui regresi mediasi dan teknik *accidental sampling*. Sebanyak 429 pekerja di Jabodetabek menanggapi kusioner dari alat ukur *Turnover Intention Measurement Scale (TIMS)* yang dikembangkan oleh Mobley, *Core Self-Evaluation Scale (CSES)* yang dikembangkan oleh Judge et al., dan *Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)* yang dikembangkan oleh Allen dan Meyer. Analisa regresi mediasi dalam penelitian ini menggunakan *PROCESS V3.5 Procedure for SPSS* oleh Andrew F. Hayes. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *komitmen organisasi* memiliki peran sebagai mediator dalam hubungan *core self-evaluation* dan *turnover intention*, hal ini menunjukkan bahwa dampak dari *core self-evaluation* dan *turnover intention* akan semakin meningkat dengan adanya *komitmen organisasi*. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi perusahaan dan pekerja mengenai pentingnya memahami nilai-nilai pada *core self-evaluation*, *komitmen organisasi* dan *turnover intention* sehingga dapat memahami kemampuan individu, *komitmen*, dan *loyalitas* yang dimiliki pekerja guna untuk mencegah *turnover intention* mereka.

Kata kunci: *core self-evaluation*, *komitmen organisasi*, *turnover intention*, *new normal*, *pekerja Jabodetabek*

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa semua pernyataan dalam Karya Akhir ini:

Judul : **Komitmen Organisasi Sebagai Mediator Hubungan Antara Core Self-Evaluation Dan Turnover Intention Pada Pekerja Di Jabodetabek Era New Normal**

Nama : Zalilah Nurul Fikriana

NIM : 46117110083

Program : Program Studi Psikologi

Tanggal : 10 Mei 2021

Merupakan hasil studi pustaka, penelitian lapangan, dan karya **saya sendiri** dengan bimbingan Dosen Pembimbing yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana.

Karya ilmiah ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada program sejenis di perguruan tinggi lain. Semua informasi, data, dan hasil pengolahannya digunakan telah dinyatakan secara jelas sumbernya dan dapat diperiksa kebenarannya.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Jakarta, 12 Juni 2021



Zalilah Nurul Fikriana

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Judul : Komitmen Organisasi sebagai Mediator Hubungan Antara *Core Self-Evaluation* dan *Turnover Intention* pada Pekerja di Jabodetabek pada Era *New Normal*

Nama : Zalilah Nurul Fikriana

NIM : 46117110083

Program : Program Studi Psikologi

Tanggal : 10 Mei 2021

Pembimbing

Laila Meiliyandrie Indah Wardani, Ph.D

Mengesahkan

Dekan Fakultas Psikologi

Ketua Program Studi Psikologi

Dr. Setiawati Intan Savitri, SP., M.Si

Irma Himmatul A., M.Psi., Psikolog

LEMBAR PENGESAHAN SIDANG TUGAS AKHIR

Tugas akhir yang berjudul “Komitmen Organisasi sebagai Mediator Hubungan Antara *Core Self-Evaluation* dan *Turnover Intention* pada Pekerja di Wilayah Jabodetabek pada Era *New Normal*” telah diajukan pada sidang tugas akhir Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana pada tanggal 10 Mei 2021. Tugas Akhir ini telah diterima sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program sarjana (S1) pada Program Studi Psikologi Universitas Mercu Buana.

Jakarta, 10 Mei 2021

Sidang Tugas Akhir

Dosen Penguji 1



Irma Himmatul A., M.Psi., Psikolog

Dosen Penguji 2



Dr. Antonius D. R. Manurung, M.Si

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Pembimbing



Laila Meiliyandrie Indah Wardani, Ph.D

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya. Berkat doa dan ridho Allah SWT penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan judul “Komitmen Organisasi Sebagai Mediator Hubungan Antara *Core Self-Evaluation* dan *Turnover Intention* Pada Pekerja Di Jabodetabek Di Era *New Normal*”. Tugas Akhir ini disusun untuk memenuhi prasyarat dalam memperoleh gelar sarjana strata satu (S.Psi) Psikologi Universitas Mercu Buana.

Dalam Menyusun Tugas Akhir ini, penulis merasa bersyukur atas bantuan dan dorongan, bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak yang telah membantu terselesaikannya Tugas Akhir penulis dengan baik. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Laila Meiliyandrie Indah W, Ph.D, selaku dosen pembimbing Tugas Akhir yang selalu memberikan arahan dalam penyusunan skripsi.
2. Irma Himmatul Aliyah, M.Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing akademik yang memberikan arahan selama perkuliahan.
3. Amy Mardhatillah, Ph.D., Psikolog selaku dosen *reviewer* dan Dr. Antonius D. Robinson Manurung, M.Si selaku dosen penguji dari Tugas Akhir.
4. Seluruh jajaran Dosen dan Staf Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana
5. Orangtua dan keluarga besar yang telah memberikan dukungan, pengertian, serta kasih sayang yang selalu diberikan hingga saat ini.
6. Orang-orang terdekat (Juli Hermawan, Galuh, Listi, Dava dan Rafi) dan teman-teman penelitian payung (Wenny, Mustaqim, Riana, Kosasih, Yozua, Namira, Adlin, Lulu dan Isma) yang telah menyemangati dan membantu penulis dalam penyelesaian Tugas Akhir.
7. Sahabat yang telah memberikan dukungan moral untuk terus menyelesaikan tugas akhir ini.

Serta seluruh pihak yang terlibat yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang sudah berbaik hati membantu dan meluangkan waktunya dalam penelitian ini. Penulis mengucapkan terimakasih atas waktu yang sudah diberikan, semoga Allah SWT membalas kebaikan kepada semua pihak yang terlibat.

Jakarta, 31 Mei 2021

Zalilah Nurul Fikriana

DAFTAR ISI

ABSTRACT.....	i
ABSTRAK.....	ii
PERNYATAAN.....	iii
PENGESAHAN SIDANG TUGAS AKHIR.....	iv
PENGESAHAN TUGAS AKHIR.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	9
1.4.2 Manfaat Praktis.....	10
BAB II LANDASAN TEORI.....	11
2.1 <i>Turnover Intention</i>	11
2.1.1 Pengertian <i>Turnover Intention</i>	11
2.1.2 Dimensi <i>Turnover Intention</i>	13
2.1.3 Faktor-faktor yang memengaruhi <i>Turnover Intention</i>	14
2.1.4 Pengukuran <i>Turnover Intention</i>	15
2.1.5 Implikasi <i>Turnover Intention</i>	16
2.2 <i>Core Self-Evaluation (CSE)</i>	16
2.2.1 Pengertian <i>Core-Self Evaluation</i>	17
2.2.2 Dimensi <i>Core Self-Evaluation</i>	18
2.2.3 Pengukuran <i>Core Self-Evaluation</i>	20
2.2.4 Faktor-faktor yang memengaruhi <i>Core Self-Evaluation</i>	20
2.2.5 Implikasi <i>Core Self-Evaluation</i>	21
2.3 Komitmen Organisasi.....	22
2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi.....	22

2.3.2 Dimensi Komitmen Organisasi	24
2.3.3 Faktor-faktor yang Memengaruhi Komitmen Organisasi	26
2.3.4 Pengukuran Komitmen Organisasi	28
2.3.5 Implikas Komitmen Organisasi	28
2.4 Demografis.....	29
2.4.1 Usia	29
2.4.2 Masa bekerja.....	29
2.4.3 Status pernikahan.....	30
2.4.4 Pendidikan.....	30
2.5 Penelitian Sebelumnya	30
2.5.1 Hubungan antara <i>Core Self-Evaluation</i> dan Komitmen Organisasi	30
2.5.2 Hubungan antara Komitmen Organisasi dan <i>Turnover Intention</i> ..	33
2.5.3 Hubungan antara <i>Core Self-Evaluation</i> dan <i>Turnover Intention</i>	35
2.6 Dinamika Penelitian	37
2.7 Kerangka Berpikir	40
2.8 Hipotesis Penelitian.....	41
BAB III METODE PENELITIAN.....	42
3.1 Desain Penelitian.....	42
3.2 Definisi Operasional.....	42
3.2.1 <i>Turnover Intention</i>	42
3.2.2 <i>Core Self-Evaluation</i> (CSE)	43
3.2.3 Komitmen Organisasi	43
3.3 Populasi dan Sampel.....	44
3.3.1 Populasi	44
3.3.2 Sampel.....	44
3.4 Teknik Sampling	45
3. 5 Teknik Pengumpulan Data.....	45
3.6 Instrumen Penelitian.....	46
3.6.1 <i>Turnover Intention</i>	46
3.6.2 <i>Core Self-Evaluation</i>	47
3.6.3 Komitmen Organisasi	48

3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas Data.....	49
3.7.1 Uji Validitas.....	49
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	50
3.8 Teknik Analisis Data.....	51
3.8.1 Analisis Deskriptif.....	51
3.8.2 Analisis Inferensial.....	51
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	55
4.1 Gambaran Data Penelitian.....	55
4.2 Profil Responden.....	55
4.2.1 Jenis kelamin.....	55
4.2.2 Usia.....	56
4.2.3 Masa Bekerja.....	56
4.2.4 Status Pernikahan.....	57
4.2.5 Pendidikan.....	57
4.3 Analisa Deskriptif.....	58
4.3.1 <i>Turnover Intention</i>	58
4.3.2 <i>Core Self-Evaluation (CSE)</i>	59
4.3.3 Komitmen Organisasi.....	60
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	61
4.4.1 Uji Normalitas.....	61
4.4.2 Uji Linearitas.....	62
4.4.3 Uji Homogenitas.....	63
4.4.4 Uji Multikoleniaritas.....	63
4.4.5 Uji Homoskedastisitas.....	64
4.5 Uji Hipotesa.....	64
4.5.1 Analisis Regresi Mediasi.....	64
4.5.2 Persamaan Regresi Berganda.....	67
4.5.2 Analisis Matriks Korelasi Antar Dimensi.....	68
4.6 <i>Independent T-test</i>	74
4.6.1 <i>Independent T-test Gender</i>	74
4.7 ANOVA.....	74
4.7.1 Uji ANOVA Berdasarkan Usia.....	75
4.7.2 Uji ANOVA Berdasarkan Masa Bekerja.....	76
4.7.3 Uji ANOVA Berdasarkan Status Pernikahan.....	78

4.7.4 Uji ANOVA Berdasarkan Pendidikan	79
4.8 Pembahasan	80
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	88
5.1 Kesimpulan	88
5.2 Limitasi.....	89
5.3 Saran.....	89
5.3.1 Saran teoritis	89
5.3.2 Saran Praktis	90
DAFTAR PUSTAKA	92
LAMPIRAN	99



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Hasil Analisa Deskriptif	58
Tabel 4. 2 Kategorisasi Hipotetik <i>Turnover Intention</i>	59
Tabel 4. 3 Kategorisasi Hipotetik <i>Core Self-Evaluation</i>	60
Tabel 4. 4 Kategorisasi Hipotetik <i>Komitmen organisasi</i>	60
Tabel 4. 5 Uji Normalitas <i>Kolmogorov-smirnov Test</i>	61
Tabel 4. 6 Uji <i>Linearitas</i>	62
Tabel 4. 7 Uji Homogenitas	63
Tabel 4. 8 Uji Multikolinearitas	63
Tabel 4. 9 Hasil Analisa Regresi Mediasi.....	65
Tabel 4. 10 Persamaan Regresi Berganda.....	67
Tabel 4. 11 Matriks Korelasi Antar Dimensi.....	69
Tabel 4. 12 Uji Independent <i>T-Test Gender</i>	74
Tabel 4. 13 Hasil Uji Beda Berdasarkan ANOVA.....	75
Tabel 4. 14 Hasil Uji <i>Post Hoc</i> Berdasarkan Usia	76
Tabel 4. 15 Hasil Uji <i>Post Hoc</i> Berdasarkan Masa Kerja.....	77
Tabel 4. 15 Hasil Uji <i>Post Hoc</i> Berdasarkan Status Pernikahan.....	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	40
Gambar 4. 1 Grafik Jenis Kelamin Responden	55
Gambar 4. 2 Grafik Usia Responden.....	56
Gambar 4. 3 Grafik Masa Bekerja Responden.....	56
Gambar 4. 4 Grafik Status Pernikahan Responden	57
Gambar 4. 5 Grafik Pendidikan Responden.....	57
Gambar 4. 6 Uji Homoskedesitas	64
Gambar 4. 7 Model Mediasi.....	66

