

**PENGARUH PERSONAL RESOURCES TERHADAP TURNOVER INTENTION
DAN WORK ENGAGEMENT SEBAGAI MEDIASI
(Studi Pada Karyawan PT. Svara Inovasi Indonesia Bandung)**

***“INFLUENCE OF PERSONAL RESOURCES ON TURNOVER INTENTION AND
WORK ENGAGEMENT AS MEDIATION”
(Studies on Employees of PT. Svara Inovasi Indonesia Bandung)***



Oleh
**NAUFAL ARRAFI DWI SETYATMOKO
20170410225**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA
2021**

PERNYATAAN

Dengan ini saya,

Nama : Naufal Arrafi Dwi Setyatmoko

Nomor Mahasiswa : 20170410225

Menyatakan bahwa skripsi ini dengan judul: **“Pengaruh Personal Resources Terhadap Turnover Intention Dan Work Engagement Sebagai Mediasi”** tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam Daftar Pustaka. Apabila ditulis atau diterbitkan oleh orang lain maka karya tersebut dibatalkan.

Yogyakarta, 2 November 2021



Naufal Arrafi Dwi Setyatmoko

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(QS. Al Baqarah: 286)

“Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri”

(Q.S Ar-Ra'd: 11)

“Keinginan tanpa kekuatan hanya akan berakhir jadi candaan dan kekuatan tanpa impian tiada artinya”

(Rimuru Tempes)

“Jangan menunda sampai esok hari,
Karena sekarang esok hari yang berlalu”

(Naufal Arrafi DS. 2021)

“Jangan tinggalkan yang pasti demi yang mungkin”

PERSEMBAHAN

Penulis persembahkan skripsi ini untuk semua pihak yang telah memberikan motivasi, semangat, dukungan serta doanya yang tiada henti sampai skripsi ini terselesaikan.

1. Untuk kedua orang tua dan kakak penulis Bapak Djuweni dan Ibu Yuli Rochayati serta Mas Okki Setyatmoko yang tak pernah lelah memberikan dukungan, semangat dan motivasinya selama kuliah. Berkat kerja keras, usaha dan doanya yang tak pernah henti memacu penulis untuk terus semangat dan pantang menyerah hingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan kuliah.
2. Untuk Keluarga penulis di jogja keluarga Arjuna Itah, Ardi, Gilang, Ervin, Ridwan, Budi, Udin, Aldiansyah, Yoga, Mega Cantik, Ririn Manis, Rian yang telah memberikan semangat dan motivasi dalam menghadapi keluh kesah perkuliahan, saran dan masukan yang sangat membangun agar penulis tidak pantang menyerah dan terus semangat dalam menyelesaikan ini semua.
3. Untuk Sahabat – sahabat penulis yang telah memberikan semangat, motivasi dan dukungannya disaat senang dan susah, penulis ucapkan rasa terimakasih atas dukungan, motivasi, dan doa yang telah diberikan.
4. Untuk Sahabat alumni SMA yang telah memberikan semangat dan motivasi, penulis ucapkan rasa terimakasih atas motivasi dan doa yang telah diberikan.
5. Semua teman-teman Manajemen Angkatan 2017 yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terima kasih sudah menjadi teman saat kuliah dan berbagi pengalaman serta ilmu pengetahuan yang berharga.

6. Seluruh keluarga besar akademisi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, yang telah menjadi rumah kedua bagi penulis.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya, berkat nikmat sehat dan sempat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul “Pengaruh Personal Resources terhadap Turnover Intention melalui Work Engagement sebagai mediasi (Studi pada karyawan PT. SVARA Inovasi Indonesia)” dengan baik. Skripsi ini disusun untuk melengkapi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Skripsi ini ditulis dengan harapan dapat memberikan masukan bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan agar dapat memberi solusi dalam mengatasi turnover intention sehingga memberikan ide pengembangan untuk penelitian yang akan datang.

Penulisan skripsi ini tidak terlepas dari dukungan, semangat, serta bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan rasa hormat dan terima kasih kepada:

1. Bapak Rizal Yaya SE., M.Sc., Ph.D., Ak., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang telah memberikan petunjuk, bimbingan, dan kemudahan selama penulis menyelesaikan studi.
2. Ibu Retno Widowati PA., M.SI. Ph.D. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang telah memberikan bimbingan dan dukungan kepada para mahasiswa Manajemen.

3. Ibu Rini Juni Astuti S.E., M.Si selaku dosen pembimbing skripsi, dengan penuh kesabaran telah memberikan bimbingan dan arahan selama proses penulisan skripsi ini.
4. Seluruh dosen dan karyawan Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang telah memberikan bimbingan dan bekal ilmu selama masa perkuliahan yang Insya Allah akan bermanfaat hingga nanti.
5. Bapak dan Ibu serta keluarga saya yang selalu memberikan semangat dan dukungan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Semua pihak yang telah memberikan dukungan, kemudahan, bantuan serta semangat dalam proses penyelesaian tugas akhir skripsi ini.

Penyusunan skripsi ini disusun dengan sebaik-baiknya, namun masih terdapat kekurangan didalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, saran dan kritik yang sifatnya membangun dari semua pihak sangat diharapkan, tidak lupa harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca serta dapat menambah ilmu pengetahuan.

Yogyakarta,

Penulis

DAFTAR ISI

JUDUL PENELITIAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
INTISARI	viii
ABSTRACT	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Landasan Teori.....	9
1. Personal Resources.....	9
2. Work engagement.....	18
3. turnover intention	20
B. Peneliti Terdahulu dan Penurunan Hipotesis	23
1. Pengaruh Personal Resources terhadap Work Engagement	23
2. pengaruh Personal Resources terhadap Turnover Intention	25
3. pengaruh work engagemen terhadap turnover intention	26

4. Peran work engagemen memediasi antara personal resources terhadap turnover intention	26
5. Model Penelitian	28
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	31
A. Pendekatan Penelitian	31
B. Obyek dan Subyek Penelitian	31
1. Subjek Penelitian	31
2. Obyek Penelitian	31
C. Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	31
D. Populasi dan Teknik Sampling.....	33
1. Populasi penelitian.....	33
2. Teknik Sampling	33
3. Teknik pengambilan sampel.....	33
4. Definisi Oprasional Variabel.....	34
1. Variabel bebas	34
2. Variable terikat	34
3. Variable mediasi	34
4. Uji kualitas instrument peneliti	37
1. Uji Validitas.....	37
2. Uji Reabilitas	37
3. Uji Asumsi Klasik.....	37
1. Uji Normalitas	37
2. Uji Multikolinearitas	38
3. Uji Heteroskedastisitas	38
4. Uji Hipotesis.....	38
1. Uji-T	39
2. Uji Koefisien Determinasi.....	39
3. Uji-F	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHSAN.....	42
A. Gambaran umum.....	42
1. Demografi kuesioner	42

2.	Demografis Responden	42
3.	Analisis statistik deskriptif.....	44
B.	Uji Kualitas Instrumen dan Data.....	47
1.	Uji Kualitas Instrumen	47
2.	Uji Asumsi Klasik	49
3.	Uji Hipotesis.....	53
4.	Analisis Jalur.....	58
5.	Pembahasan.....	66
1.	<i>Self-Efficacy</i> terhadap <i>Work Engagement</i>	66
2.	<i>Organization-Base Self-Esteem</i> terhadap <i>Work Engagement</i>	67
3.	<i>Optimism</i> terhadap <i>Work Engagement</i>	69
4.	<i>Self-Efficacy</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	70
5.	<i>Organization-Base Self-Esteem</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	71
6.	<i>Optimism</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	73
7.	<i>Work Engagement</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	74
8.	<i>Self-Efficacy</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui <i>Work Engagement</i> sebagai mediasi	75
9.	<i>Organization-Base Self-Esteem</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui <i>Work Engagement</i> sebagai mediasi	77
10.	<i>Optimism</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui <i>Work Engagement</i> sebagai mediasi	78
	BAB V SIMPULAN, KETERBATASAN PENELITIAN, SARAN	78
A.	Simpulan	78
B.	Keterbatasan.....	79
C.	Saran.....	79
	DAFTAR PUSTAKA	82
	LAMPIRAN	85

DAFTAR TABEL

Tabel 1 - Skala Likert	33
Tabel 2 - Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	37
Tabel 3 - Demografi kuesioner	42
Tabel 4 - Demografis Responden	43
Tabel 5 - skala interval	45
Tabel 6 - Statistik Deskriptif.....	46
Tabel 7 - Uji Validitas	48
Tabel 8 - Uji Reabilitas.....	49
Tabel 9 - Normalitas Regresi Substruktur 1.....	50
Tabel 10 - Uji Normalitas Regresi Substruktur 2.....	50
Tabel 11 - Uji Multikolinearitas Regresi Substruktur 1	51
Tabel 12 - Uji Multikolinearitas Regresi Substruktur 2	51
Tabel 13 - Uji Heteroskedastisitas Regresi Substruktur 1.....	52
Tabel 14 - Uji Heteroskedastisitas Regresi Substruktur 2.....	53
Tabel 15 - Uji Koefisien Determinasi Regresi Substruktur 1.....	54
Tabel 16 - Koefisien Determinasi Regresi Substruktur 2.....	54
Tabel 17 - Uji-t Regresi Substruktur 1.....	55
Tabel 18 - Uji-t Regresi Substruktur 2.....	55
Tabel 19 - Uji-F Regresi Substruktur 1.....	56
Tabel 20 - Uji-F Regresi Substruktur 2.....	57
Tabel 21 - Hasil Uji Hipotesis	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 - Grafik Trend di Dunia (2010-2018).....	2
Gambar 2 - Trend Turover Dalam 12 Bulan.....	3
Gambar 3 - Model Penelitian	29
Gambar 4 - Mediasi 1.....	57
Gambar 5 - Mediasi 2.....	59
Gambar 6 - Mediasi 3.....	61