

PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DAN *ABUSIVE SUPERVISION* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN *INTERACTIONAL JUSTICE PERCEPTION* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Kasus pada PT. Sai Apparel Industries Semarang)

Skripsi

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat S1

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh :

Jeriska Wahyuningtyas

30402100293

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG

2022

SKRIPSI

PENGARUH PSYCHOLOGICAL CAPITAL DAN ABUSIVE SUPERVISION TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN INTERACTIONAL JUSTICE PERCEPTION SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus pada PT. Sai Apparel Industries Semarang)

Disusun Oleh:

Jeriska Wahyuningtyas

NIM. 30402100293

Telah disetujui pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan dihadapan
sidang panitia ujian skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 24 Januari 2023

Pembimbing,



Hj. Nurhidayati, S.E., M.Si., Ph.D

NIK. 210499043

**PENGARUH PSYCHOLOGICAL CAPITAL DAN ABUSIVE SUPERVISION
TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN INTERACTIONAL JUSTICE
PERCEPTION SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Kasus pada PT. Sai Apparel Industries Semarang)**

Disusun Oleh:
Jeriska Wahyuningtyas
NIM. 30402100293

Telah dipertahankan di depan penguji
Pada tanggal 8 Februari 2023
Susunan Dewan Penguji

Pembimbing,

Penguji


Hi. Nurhidayati, SE., M.Si., Ph.D
NIK. 210499043


Dr. Ardian Adhiatma, SE., MM
NIK. 210499042


Sri wahyuni Ratnasari, SE., MBus (HRM)
NIK. 210498040

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen Tanggal 17 Februari 2023

Ketua Program Studi Manajemen


Dr. Luthi Nurcholis, S.T., S.E., M.M.
NIK. 210416055

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Jeriska Wahyuningtyas

NIM : 30402100293

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul **“PENGARUH *PSHYCOLOGICAL CAPITAL* DAN *ABUSIVE SUPERVISION* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN *INTERACTIONAL JUSTICE PERCEPTION* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”** merupakan karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarisme atau duplikasi dari karya orang lain. Pendapat orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip berdasarkan cara yang baik sesuai dengan kode etik atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran kode etik ilmiah dalam penyusunan penelitian skripsi ini.

Semarang, 17 Februari 2023

Yang menyatakan,



Jeriska Wahyuningtyas

NIM. 30402100293

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Psychological Capital* Dan *Abusive Supervision* Terhadap *Turnover Intention* Dengan *Interactional Justice Perception* Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Sai Apparel Industries)”.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan mencapai S1 Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Banyaknya bantuan dan pengarahan dari berbagai pihak yang telah mendukung dalam penyusunan skripsi. Oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih atas bantuan yang diberikan kepada:

1. Prof. Dr. Heru Sulisty, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Bapak Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Ibu Hj. Nurhidayati, SE, M.Si, Ph.D selaku Dosen Pembimbing dalam penulisan skripsi yang telah memberikan pengarahan dan penuh kesabaran untuk menyelesaikan skripsi.
4. Seluruh dosen dan staf Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan segenap ilmu pengetahuan yang bermanfaat kepada penulis.

5. Kedua orang tua saya yang selalu memberikan doa, dukungan dan motivasi agar selalu semangat dan pantang menyerah dalam menyusun skripsi ini.
6. Seluruh pihak dan teman-teman lainnya yang tidak disebutkan namanya satu-persatu.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan dan masih jauh dari sempurna, baik dalam materi maupuntata cara penulisannya. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun guna penyempurnaan skripsi ini di masa yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat memberikan banyak manfaat baik bagi penulis maupun para pembaca pada umumnya.



Semarang, 24 Januari 2023

Penulis,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Jeriska', is written over a light gray rectangular background.

Jeriska Wahyuningtyas

**PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DAN *ABUSIVE SUPERVISION*
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN *INTERACTIONAL JUSTICE*
PERCEPTION SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Jeriska Wahyuningtyas

NIM : 30402100293

Mahasiswa S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung,
Semarang, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *psychological capital* dan *abusive supervision* terhadap *turnover intention* dengan *interactional justice perception* sebagai variabel intervening. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif untuk mengetahui pengaruh variabel yang akan diuji dengan subjek penelitian karyawan di sebuah perusahaan industry garmen yang berjumlah 100 responden. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner yang berisi beberapa pertanyaan untuk mengetahui signifikansi yang berkaitan antara *psychological capital* (X_1) dan *abusive supervision* (X_2) dengan *turnover intention* (Y_2) dan *justice perception* (Y_1) sebagai variabel intervening. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dan signifikan antar variabel yang telah diuji.

Kata kunci : *psychological capital, abusive supervision, turnover intention, interactional justice perception*

**PENGARUH PSYCHOLOGICAL CAPITAL DAN ABUSIVE SUPERVISION
TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN INTERACTIONAL JUSTICE
PERCEPTION SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Jeriska Wahyuningtyas

NIM : 30402100293

Mahasiswa S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung,
Semarang, Indonesia

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of psychological capital and abusive supervision on turnover intention with interactional justice perception as an intervening variable. The method used is a quantitative approach to determine the effect of the variables to be tested with research subjects employees in a garment industry company, amounting to 100 respondents. The data collection technique in this study was to use a questionnaire containing several questions to find out the significance of the relationship between psychological capital (X1) and abusive supervision (X2) with turnover intention (Y2) and justice perception (Y1) as intervening variables. The results of the research show that there is influence and significant between the variables that have been tested.

Keywords: *psychological capital, abusive supervision, turnover intention, interactional justice perception*

DAFTAR ISI

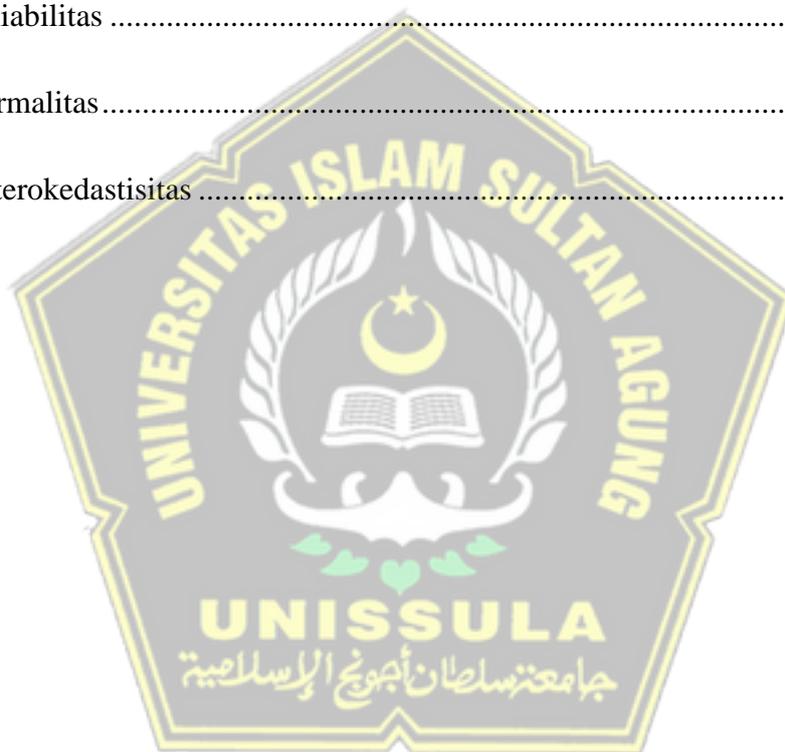
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH.....	v
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II.....	7
KAJIAN PUSTAKA.....	8
2.1 Kajian Teori.....	8
2.1.1. <i>Turnover Intention</i>	8

2.1.2. <i>Psychological Capital</i>	12
2.1.3. <i>Abusive Supervision</i>	18
2.1.4. <i>Justice Perception</i>	20
2.2. Penelitian Terdahulu	24
2.3. Pengaruh Antar Variabel	29
2.4. Kerangka Pemikiran	32
2.5. Hipotesis.....	32
BAB III	34
METODE PENELITIAN	34
3.1. Pendekatan Penelitian	34
3.2. Populasi dan Sampel	34
3.2.1. Populasi	34
3.2.2. Sampel.....	34
3.3. Jenis dan Sumber Data	36
3.4. Metode Pengumpulan Data	36
3.5. Variabel dan Indikator.....	37
3.5.1. Variabel	37
3.5.2. Indikator.....	38
3.6. Uji Instrumen.....	41
3.6.1. Uji Validitas.....	41

3.6.2. Uji Reabilitas	43
3.7. Teknik Analisis	43
3.7.1. Analisis Statistik Dekriptif	43
3.7.2. Uji Asumsi Klasik	44
3.7.3. Uji Hipotesis	45
BAB IV	48
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	48
4.1 Hasil Penelitian	48
4.2 Karakteristik Responden	48
4.3 Analisis Deskriptif	50
4.3.1 <i>Psychological Capital</i>	51
4.3.2 <i>Abusive Supervision</i>	53
4.3.3 <i>Interactional Justice Perception</i>	56
4.3.4 <i>Turnover Intention</i>	59
4.4 Analisis Kuantitatif	61
4.4.1 Hasil Uji Validitas	61
4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas	62
4.4.3 Uji Normalitas	63
4.4.4 Uji Kolmogrov Smirnov	65
4.4.5 Uji Multikolonieritas	67

4.4.6 Uji Heteroskedastisitas	68
4.4.7 Uji Regresi Linier Berganda.....	70
4.5 Uji T	74
4.6 Uji Sobel	76
4.7 Pembahasan.....	79
4.7.1Pengaruh <i>Psychological Capital</i> terhadap <i>Interactional Justice Perception</i>	79
4.7.2Pengaruh <i>Abusive Supervision</i> terhadap <i>Interactional Justice Perception</i>	80
4.7.3Pengaruh <i>Psychological Capital</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	81
4.7.4Pengaruh <i>Abusive Supervision</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	82
4.7.5Pengaruh <i>Interactional Justice Perception</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> ...	82
4.7.6Pengaruh Mediasi <i>Interactional Justice Perception</i> terhadap <i>Psychological Capital</i> dan <i>Turnover Intention</i>	83
4.7.7Pengaruh Mediasi <i>Interactional Justice Perception</i> terhadap <i>Abusive Supervision</i> dan <i>Turnover Intention</i>	84
BAB V.....	86
PENUTUP.....	86
5.1. Kesimpulan	86
5.2. Implikasi Manajerial	88
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	89

5.4. Agenda Penelitian Mendatang	90
DAFTAR PUSTAKA	91
Lampiran	94
Tabulasi Data Penelitian	100
Uji Validitas	105
Uji Reliabilitas	108
Uji Normalitas	108
Uji Heterokedastisitas	109



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor paling penting dalam kesuksesan perusahaan atau organisasi, terlepas dari ukurannya. Kebangkitan atau kejatuhan sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusianya. Tingginya tingkat pergantian karyawan sekarang menjadi masalah utama bagi banyak bisnis. Ketika mereka mengetahui bahwa proses pencarian karyawan yang berhasil diseleksi pada akhirnya memutuskan untuk mengakhiri masa kerjanya, beberapa manajer sumber daya manusia pun mengalami frustrasi.

Untuk sebagian besar perusahaan di Cina. Tingkat pergantian karyawan dilaporkan lebih dari 40 persen, terutama di wilayah pesisir timur, yang dikenal sebagai pusat global produk elektronik (The Economist, 2005, 2013 (dalam Yumi Seo and Sun Wook Chung, 2019)) . Banyak dampak negatif pada bisnis yang dapat diakibatkan oleh perputaran yang tinggi, seperti peningkatan biaya perekrutan dan pelatihan, produktivitas yang lebih rendah, dan manajemen kualitas yang lebih rendah (Silloway et al., 2011; Schmidt, 2011 (dalam Yumi Seo and Sun Wook Chung, 2019)). Perputaran yang tinggi menjadi lebih bermasalah karena memperburuk kekurangan tenaga kerja kronis, terutama pekerja kasar, di industri padat karya di wilayah pesisir timur (Freeman, 2015; Li dan Lu, 2014; The Economist, 2013 (dalam Yumi Seo and Sun Wook

Chung, 2019)).

Dalam organisasi mungkin akan ditemukan beberapa konflik dan konflik tersebut apabila tidak dapat diatasi maka akan menimbulkan yang disebut sebagai *turnover intention*. Karyawan yang memilih untuk keluar dari perusahaan akan mengakhiri masa kerjanya sebagai akibat dari *turnover*, namun hasil evaluasi individu menunjukkan bahwa karyawan yang berniat keluar dari perusahaan akan tetap menjaga hubungannya dengan perusahaan dan tidak melakukan perilaku keluar secara pasti.

Turnover intention dapat menurun apabila terjadi ketiadaan keadilan dipersepsikan secara positif dan apabila ketiadaan keadilan dipersepsikan secara negatif maka *turnover intention* akan meningkat. Ketiadaan keadilan atau ketiadaan *interactional justice perception* merupakan premis yang relatif mudah dari motivasi keadilan adalah bahwa karyawan organisasi ingin diperlakukan secara adil. Menurut teori, keadilan adalah keyakinan bahwa kita diperlakukan secara adil dalam konflik. Sebaliknya, ketidakadilan adalah persepsi bahwa kita diperlakukan berbeda dari orang lain (Griffin & Moorhead dalam Kaswan, 2015:254).

Turnover intention dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang membuat karyawan memutuskan untuk mengakhiri masa kerjanya dalam periode tertentu. Turnover intention dapat dikatakan sebagai fenomena bom yang dapat meledak sewaktu-waktu yang dikarenakan meningkatnya karyawan sebuah perusahaan untuk memutuskan meninggalkan perusahaan tersebut

dengan berbagai alasan.

Menurut Robbins dan Judge (2014), *turnover* adalah ketika karyawan meninggalkan pekerjaan mereka secara permanen, baik secara sukarela maupun tidak. Pengunduran diri, pemindahan ke luar organisasi, pemecatan, atau kematian anggota organisasi adalah contoh-contoh turnover. Menurut Culpepper (2011), niat karyawan organisasi untuk keluar adalah cara terbaik untuk memprediksi seberapa sering mereka akan keluar.

Mathis dan Jackson (2011) berpendapat bahwa, ada dua jenis pergantian karyawan: sukarela (atas kemauan sendiri) dan tidak sukarela (bukan atas kemauan sendiri). Ketika karyawan melanggar peraturan perusahaan (tingkat ketidakhadiran yang tinggi, kinerja di bawah standar, dll.), mereka keluar secara paksa. Sementara berbagai faktor, termasuk ketidakpuasan kerja, kompensasi yang tidak memadai, masalah dengan atasan, peluang karier, jarak antara rumah, keluarga atau masalah pribadi lainnya, dan lain-lain, dapat berkontribusi pada pergantian sukarela.

Menurut para peneliti, sejumlah faktor, termasuk demografi kepribadian, faktor ekonomi, faktor pribadi, karakteristik pekerjaan, sistem pembayaran, dan kelompok hubungan, dapat mempengaruhi turnover. Menurut Robbins (2008), faktor psikologis dapat mempengaruhi turnover. Psychological capital merupakan salah satu dari faktor psikologis. Oi Ling Sui, Francis Cheung, dan Steve Lui (2014) menemukan bahwa turnover intention dipengaruhi secara negatif oleh psychological capital. Psychological capital merupakan kapasitas fundamental individu untuk motivasi diri, proses kognitif, kemauan untuk

berjuang, dan performa kerja yang baik (Peterson et al., 2011). Intensi untuk keluar akan berkurang jika komponen-komponen dari psychological capital ditingkatkan.

Turnover karyawan juga terjadi pada PT. Sai Apparel Industries Semarang. Perusahaan ini bergerak dalam bidang industry garment. Perusahaan tersebut sudah berdiri sejak tahun 1998 yang dimiliki oleh seorang berdarah India. PT. Sai Apparel Industries ini sudah memiliki cukup banyak karyawan yang dimana dapat mencapai ribuan bahkan sampai puluhan ribu karyawan. Namun, tidak sedikit juga karyawan yang memutuskan untuk keluar yang mungkin terdapat beberapa factor sehingga karyawan memutuskan untuk meninggalkan.

Perusahaan industry ini sudah sangat besar dengan memiliki order yang cukup banyak, sehingga membutuhkan karyawan yang banyak dan karyawan tersebut adalah karyawan lokal. Dengan dipimpin oleh seorang yang berbeda kebudayaan sering kali menimbulkan kesalah pahaman antara pemimpin dengan karyawannya. Sebagai hasilnya, penulis penelitian ini ingin mengetahui apa saja yang menjadi penyebab adanya *turnover intention* pada PT. Sai Apparel Industries dengan beberapa variabel yang akan diuji.

Adanya perilaku manajer yang menyinggung dan menjadikan karyawan tidak nyaman dengan kondisi dalam pekerjaannya, masalah antara karyawan dengan atasannya sering kali membuat karyawan merasakan ketidaknyaman kondisi lingkungan saat ini. Sehingga banyak karyawan yang memilih untuk keluar. Ketidaknyamanan tersebut dapat timbul dari adanya *abusive supervision* dan *justice perception*.

Abusive supervision menurut Tepper (2000) (dalam Astuti Jovitasari, dan Miftahuddin, 2019:35-41) sebagai persepsi bawahan tentang bagaimana atasan atau penyelia mereka secara konsisten terlibat dalam perilaku yang tidak bersahabat atau tidak bersahabat, termasuk komunikasi verbal dan nonverbal tetapi tidak ada kontak fisik. Al-Zu'bi (2010) mengatakan bahwa keadilan organisasional adalah bagaimana karyawan memutuskan apakah mereka diperlakukan secara adil di tempat kerja dan bagaimana keputusan tersebut dapat mempengaruhi hal-hal lain yang berhubungan dengan pekerjaan.

Fenomena yang dijelaskan di atas menarik minat peneliti untuk meneliti lebih lanjut tentang pengaruh variabel *psychological capital*, *abusive supervision*, *justice perception* dan *turnover intention*. Peneliti berkeyakinan bahwa perlu dilakukan penelitian terhadap karyawan PT. Sai Apparel Semarang untuk menyelesaikan skripsi dengan mengambil judul: **“PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DAN *ABUSIVE SUPERVISION* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN *INTERACTIONAL JUSTICE PERCEPTION* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING.”**

1.2. Rumusan Masalah

Berikut ini adalah rumusan masalah berdasarkan latar belakang penelitian sebelumnya:

1. Apakah *psychological capital* berpengaruh terhadap *interactional justice perception*?

2. Apakah abusive supervision berpengaruh terhadap *interactional justice perception*?
3. Apakah *psychological capital* berpengaruh terhadap *turnover intention*?
4. Apakah abusive supervision berpengaruh terhadap *turnover intention*?
5. Apakah *interactional justice perception* berpengaruh terhadap *turnover intention*?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan-tujuan sebagai berikut, yang diturunkan dari rumusan masalah yang telah disebutkan di atas:

1. Untuk mengetahui pengaruh *psychological capital* terhadap *interactional justice perception* pada karyawan PT. Sai Apparel Industries Semarang.
2. Untuk mengetahui pengaruh *abusive supervision* terhadap *interactional justice perception* pada karyawan PT. Sai Apparel Industries.
3. Untuk mengetahui pengaruh *psychological capital* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Sai Apparel Industries.
4. Untuk mengetahui pengaruh *abusive supervision* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Sai Apparel Industries.
5. Untuk mengetahui pengaruh *interactional justice perception* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Sai Apparel Industries.

1.4. Manfaat Penelitian

Diharapkan bahwa sebuah penelitian akan menghasilkan hasil yang bermanfaat. Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa *abusive supervision* dan *psychological capital* memiliki hubungan tidak langsung dengan *turnover intention* melalui *interactional justice perception*.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Universitas Sultan Agung Semarang

Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan ide atau pertimbangan bagi instansi untuk menurunkan persepsi keadilan yang berdampak pada intensi turnover karyawan di Universitas Sultan Agung Semarang.

b. Bagi penelitian selanjutnya

Dalam rangka mengembangkan penelitian mengenai pengaruh *psychological capital* dan *abusive supervision* terhadap *turnover intention* karyawan, yang memiliki hubungan secara tidak langsung melalui persepsi keadilan, maka penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan memberikan sumbangan konseptual bagi peneliti sejenis.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1. *Turnover Intention*

a. **Pengertian Turnover Intention**

Chen et al (2019), berpendapat bahwa pergerakan karyawan keluar dari perusahaan atau organisasi biasa disebut dengan istilah exit intention, yang dipandang sebagai ide dari sebuah dua dimensi yang dapat membedakan antara keluar secara sukarela dan tidak sukarela serta bergabung dan meninggalkan bisnis. Singh dan Loncar (2010) mengatakan bahwa exit intention ialah merupakan bagian sangat penting yang terjadi dalam sebuah bisnis karena membutuhkan banyak waktu serta biaya untuk memperbaikinya. Hal ini disebabkan karena ketika seorang karyawan meninggalkan sebuah perusahaan, maka akan membutuhkan sumber daya yang langka (waktu dan uang) untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditinggalkan.

Terdapat dua jenis pengunduran diri karyawan yaitu sukarela dan tidak sukarela (voluntary turnover dan involuntary turnover). Sabrina dan Habibie (2018) dalam Kaur et al. dalam Price dan Mueller (2013), menyatakan bahwa perputaran karyawan secara sukarela atau disengaja (Voluntary turnover) terjadi ketika seorang karyawan meninggalkan perusahaan atas inisiatif mereka sendiri, sedangkan pemecatan yang tidak disengaja (Involuntary turnover) terjadi ketika pemberi kerja memecat

karyawan. Kaur et al. mengatakan bahwa, 2013, karyawan yang secara sukarela keluar dari pekerjaan mereka karena satu atau lebih alasan berikut: ketidakpuasan dengan pekerjaan mereka, ketidakpuasan dengan atasan mereka, terbatasnya kesempatan untuk promosi dan pertumbuhan, lebih banyak peluang di tempat lain, atau ketidaksetujuan atas perubahan atau peningkatan yang dilakukan oleh perusahaan. Sebaliknya, ada sejumlah faktor yang berkontribusi terhadap pergantian karyawan secara tidak sukarela, termasuk kematian, kehamilan, pensiun, perawatan anak, pemecatan karena kinerja yang buruk, pemecatan karena ketidaksiplinan serta kesehatan yang buruk. (Dwomoh et al., 2013).

Dengan penjelasan beberapa definisi diatas maka dalam penelitian ini penulis akan menguji beberapa variabel terhadap *turnover intention* dengan *justice perception* sebagai variabel intervening pada perusahaan manufaktur PT. Sai Apparel Industries Semarang yang dimana perusahaan ini merupakan perusahaan milik seorang berdarah India yang sudah lama menjalankan bisnisnya dalam bidang manufaktur garment di Indonesia.

b. Aspek Terjadinya *Turnover Intention*

Harnoto berpendapat (dalam Alfiah, 2013), bahwa *turnover intention* memiliki beberapa indikasi yang terjadi sebagai berikut :

1. Absensi yang meningkat

Meningkatnya ketidakhadiran biasanya merupakan tanda niat karyawan untuk pindah kerja. Selama fase ini, karyawan menghasilkan lebih sedikit pekerjaan daripada sebelumnya.

2. Untuk bekerja, bermalas-malasan

Karena karyawan tersebut ingin bekerja di suatu tempat yang tampaknya dapat memenuhi semua kebutuhannya dengan lebih baik, maka karyawan yang berniat pindah akan sangat malas bekerja.

3. Meningkatnya pelanggaran di tempat kerja

Sejumlah aturan tempat kerja sering dilanggar oleh karyawan yang berniat keluar dari bisnis. Di antara sejumlah pelanggaran lainnya, karyawan sering meninggalkan tempat kerja selama jam kerja.

4. Meningkatnya keluhan tentang atasan

Memprotes kebijakan perusahaan kepada atasan lebih sering dilakukan oleh pegawai yang berniat pindah kerja. Materi protes yang disampaikan mayoritas menyangkut gaji atau kebijakan lainnya yang tidak mencerminkan kemauan pegawai.

5. Sikap positif yang dapat menonjol dari sebuah norma

Sebagian besar waktu, ini berlaku untuk karyawan yang memiliki kualitas yang baik. Karyawan ini sangat bertanggung jawab atas tugasnya, dan jika perilaku positif mereka meningkat secara signifikan dan menyimpang dari norma, hal ini menunjukkan bahwa mereka akan meninggalkan perusahaan.

Menurut Mufidah (2016), Lichtenstein membahas tiga hal dari turnover intention:

- a. Kemungkinan untuk keluar dari perusahaan.
- b. Terdapat kemauan yang kuat untuk berpindah pekerjaan yang lain.

c. Berharap untuk menemukan pekerjaan segera.

Dari pemaparan sebelumnya, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut: pemikiran untuk keluar dari suatu perusahaan, kemauan untuk bekerja di tempat lain, keinginan untuk keluar dari perusahaan, peningkatan tingkat ketidakhadiran, mulai timbulnya rasa malas dalam bekerja, keberanian meningkat untuk melanggar aturan pekerjaan, melawan atau mengeluh kepada atasan, dan bertindak dengan cara yang berbeda dari biasanya, adanya peluang untuk keluar dari organisasi, keinginan untuk meninggalkan posisi saat ini dan berniat untuk pindah.

a. Faktor yang dapat Mempengaruhi *Turnover Intention*

Seseorang tidak akan pernah meninggalkan sebuah perusahaan atau organisasi tanpa memiliki alasan atau faktor lain yang membuatnya ingin pindah (*turnover intention*). Mobley (2011) memberikan penjelasan mengenai faktor-faktor berikut yang dapat mempengaruhi timbulnya *turnover intention* :

1. Faktor individu seperti status pernikahan, usia, durasi layanan, jenis kelamin, dan pendidikan.
2. Aspek operasional dari kepuasan kerja meliputi puas dengan gaji atau sistem pembayaran, puas dengan supervisi, puas dengan bobot pekerjaan, puas dengan promosi, dan puas dengan kondisi kerja perusahaan secara keseluruhan.
3. Kurangnya komitmen organisasi dapat menyebabkan seorang karyawan yang puas dengan posisi mereka berniat untuk keluar atau

pindah ke perusahaan lain. Di sisi lain, meskipun seorang karyawan mungkin tidak puas dengan pekerjaannya, Karena kedekatannya dengan perusahaan tempat dia bekerja, dia tidak berniat pindah atau berganti pekerjaan. Akibatnya, dia akan terus berusaha keras dan ingin tetap bersama perusahaan.

2.1.2. *Psychological Capital*

A. *Pengertian Psychological Capital*

Peterson dkk. (2011) mendefinisikan modal psikologis sebagai kapasitas fundamental individu untuk memotivasi diri, proses kognitif, kemauan untuk berjuang, dan kesuksesan profesional. Modal psikologis seseorang ditandai dengan efikasi diri, optimisme, harapan, dan ketahanan serta terkait dengan rasa senang dan kapasitas untuk mengendalikan, memanipulasi, dan mempengaruhi lingkungan sesuai dengan preferensi dan kemampuan karyawan (Bakker dan Demerouti, 2008).

Psychological capital telah diketahui berkorelasi positif dengan dukungan sosial, prestasi kerja, dan keterlibatan kerja (Newman et al., 2014). Mereka yang mempunyai level *psychological capital* tinggi mempunyai ekspektasi positif, kepercayaan diri pada kemampuan mereka, peningkatan upaya, dan tingkat kepuasan kerja yang relatif lebih tinggi (Avey et al., 2011; Newman et al., 2014). Sebab keadaan psikologis positif yang terdapat dalam *psychological capital* dapat memicu perilaku dan sikap positif individu. Karyawan dengan *psychological capital* lebih puas dalam

pekerjaan mereka dan berkinerja lebih baik (Avey et al., 2011), menunjukkan lebih banyak dukungan dan keterbukaan terhadap perubahan organisasi (Avey et al., 2008), memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi dan lebih sedikit ketidakhadiran (Avey et al., 2006), dan mengalami tingkat stres yang lebih rendah (Roche et al., 2014).

Kesimpulan yang dapat diambil dari penjelasan sebelumnya adalah bahwa modal psikologis adalah perilaku psikologis positif yang dimana dapat diukur, dikembangkan serta dikelola dengan tujuan dapat meningkatkan kinerja, didukung oleh keterlibatan di tempat kerja, lingkungan sosial, dan aspek lain dari kehidupan seseorang. Ringkasnya, lingkungan di mana karyawan merasa didukung sering mengakibatkan tingkat *psychological capital* yang lebih tinggi, sementara lingkungan yang penuh tekanan sering kali mengakibatkan tingkat *psychological capital* yang lebih rendah (Newman et al., 2014). Ketika *psychological capital* tinggi, manfaat bagi organisasi dan karyawan pun terjadi (Avey et al., 2011; Luthans et al., 2007).

B. Aspek *Psychological Capital*

Psychological Capital, seperti yang didefinisikan oleh Luthans dkk. (2007), terdiri dari beberapa komponen utama yang disebut dengan singkatan HORE. Setiap aspek dijelaskan secara rinci di bawah ini:

1. *Hope* (Harapan)

Orang dapat membayangkan masa depan yang cerah dan menetapkan serta mengejar tujuan bahkan dalam menghadapi rintangan yang luar

biasa karena harapan adalah kekuatan yang menggerakkan. Orang yang memiliki banyak harapan cenderung lebih tertarik dan percaya diri dalam menyelesaikan tugas, dan mereka juga memiliki banyak energi, ingin dan bertekad untuk mencapai tujuan mereka, serta memikirkan pilihan lain ketika masalah muncul, yang membantu mereka bekerja lebih baik.

2. *Optimism* (optimisme)

Kecenderungan untuk mengantisipasi hasil yang positif adalah optimisme. Pandangan yang optimis terhadap masa depan yang terbuka terhadap perubahan dikenal sebagai optimisme. Orang-orang positif mengharapkan hal-hal baik terjadi pada mereka, merasa sulit untuk menyerah, dan biasanya memiliki strategi yang siap bahkan ketika keadaan menjadi sulit.

3. *Resilience* (ketahanan)

Kapasitas individu, kelompok, atau komunitas untuk menghadapi, mengurangi, atau bahkan menghilangkan efek negatif dari keadaan yang sulit atau untuk mengubah keadaan tersebut menjadi sesuatu yang wajar untuk diatasi disebut resiliensi.

4. *Self-efficacy* (kepercayaan diri)

Self-efficacy merupakan suatu keyakinan seseorang terhadap keahliannya untuk berhasil menyelesaikan tugas dalam pengaturan terkait dengan menggunakan sebuah motivasi, sumber daya kognitif serta metode kerja yang diperlukan. Orang yang mempunyai level

efikasi diri yang cenderung tinggi, yang mempercayai bahwa mereka akan bisa menghadapi kondisi serta situasi yang akan mereka hadapi, yang bertekun dalam menyelesaikan sebuah tugas, yang percaya pada keahlian mereka sendiri, yang melihat kesusahan untuk dijadikan sebuah peluang daripada ancaman, yang menikmati memeriksa situasi yang asing bagi mereka, dan yang menetapkan tujuan yang menantang untuk diri mereka sendiri, dan yang memperkuat komitmen mereka terhadap diri mereka sendiri dikatakan memiliki efikasi diri yang tinggi.

C. Pengembangan *Psychological Capital*

Berdasarkan masing-masing aspek, modal psikologis atau psychological capital seseorang dapat dikembangkan dengan berbagai cara (Luthans, 2007) :

1. *Hope* (harapan)

Cara menumbuhkan harapan atau ekspektasi adalah sebagai berikut:

- a. Menetapkan tujuan pribadi dan organisasi yang menantang yang spesifik dan jelas.
- b. Menggunakan metode langkah yang tepat untuk membagi tujuan menjadi langkah-langkah yang lebih mudah dikelola dan lebih kecil sehingga Anda dapat melihat kemajuan dan memiliki pengalaman langsung dengan setidaknya keberhasilan dan kemenangan kecil.
- c. Dengan rencana tindakan, buatlah setidaknya satu alternatif atau rute yang memungkinkan untuk mencapai tujuan.
- d. Jangan hanya berfokus pada hasil akhir; akui kesenangan yang didapat dari usaha untuk mencapai tujuan.

- e. Persiapkan diri dan bersiaplah untuk menghadapi tantangan.
- f. Persiapkan diri dengan mengetahui saat kapan dan rute alternatif lain yang harus diambil saat rute yang utama ke tujuan Anda tidak lagi dapat memungkinkan produktif.
- g. Untuk menghindari jebakan atau ekspektasi yang salah, bersiaplah dan cerdaslah dalam menentukan kapan dan bagaimana melakukan penargetan ulang.

2. *Optimism* (optimisme)

Langkah-langkah berikut ini dapat dilakukan untuk menumbuhkan optimisme:

- a. Mengidentifikasi keyakinan bahwa seseorang dapat mengatasi rintangan dengan kemampuannya sendiri.
- b. Tentukan apakah keyakinan itu benar.
- c. Ganti keyakinan disfungsional dengan keyakinan maju yang lebih konstruktif dan spesifik setelah menguranginya.

3. *Resilience* (ketahanan)

Langkah-langkah berikut ini dapat dilakukan untuk menumbuhkan aspek resiliensi yaitu :

- a. Ketika segala sesuatunya mulai tidak beres, jangan jatuh ke dalam perangkap pemikiran negatif.
- b. Memeriksa kebenaran asumsi-asumsi yang berkaitan dengan masalah dan solusinya.

- c. Mengembalikan ketenangan serta konsentrasi saat perasaan dan stres mengambil alih.

4. *Self-efficacy* (kepercayaan diri)

Langkah-langkah berikut ini dapat dilakukan untuk menumbuhkan kepercayaan diri yaitu :

- a. Keahlian atau pencapaian dalam kinerja

Karena melibatkan informasi langsung tentang kesuksesan, hal ini tentu saja berpotensi meningkatkan kepercayaan diri. Di sisi lain, sebuah pencapaian secara tidak langsung dapat meningkatkan sebuah kepercayaan diri. Proses situasional seperti tugas yang kompleks dan proses kognitif seperti halnya bagaimana seseorang mempersepsikan kemampuannya untuk memengaruhi kepercayaan diri.

- b. Mendemonstrasikan atau mengalami atas nama orang lain

Orang akan mulai percaya bahwa mereka bisa sukses jika mereka mengamati orang lain yang sukses dengan usaha yang konsisten.

- c. Persuasi social

Dengan membujuk atau meyakinkan orang lain, seseorang yang kompeten dapat berkontribusi pada pertumbuhan kepercayaan diri mereka sendiri.

- d. Motivasi atau stimulasi fisik dan mental

Perasaan fisik dan psikologis sering kali menjadi indikator kemampuan seseorang. Bagaimanapun juga, mengembangkan rasa

percaya diri dapat dihasilkan dari kondisi mental dan fisik yang ideal.

2.1.3. Abusive Supervision

A. Pengertian Abusive Supervision

Tepper (2000), menyatakan bahwa abusive supervision, serta sejauh mana atasan terlibat dalam kegiatan yang terus menerus dalam perilaku permusuhan baik verbal maupun nonverbal yang tidak termasuk kontak fisik, merupakan pengawasan yang kasar. Contohnya dengan menaruh karyawan di depan orang lain termasuk atasan memperlihatkan karyawannya yang mempunyai pikiran atau perasaan buruk atau tindakan berselisih. Terdapat bukti kuat bahwa pengawasan yang kejam memiliki dampak negatif terhadap kesehatan mental dan fisik bawahan (Mitchell & Ambrose, 2007; 2000 Tepper (2008) (Tepper, Henle, Lambert, Giacalone, dan Duffy).

Elemen-elemen yang berorientasi pada konteks dalam memahami pengawasan yang berbahaya memberikan para ilmuwan dan ahli pengetahuan yang signifikan tentang pendahulu, mediator, dan hasil yang didapat dari penelitian sebelumnya dalam buku harian global Wheeler, Anthony R., Jonathon R.B Halbesleben, dan Marilyn V. Whitman, (2013). Menyadari bahwa bawahan yang lebih peka terhadap pedoman diri sendiri memiliki pengaruh yang sangat mengganggu, ketika mereka mengalami pengawasan yang berbahaya, lebih mungkin bagi mereka untuk bertindak dengan cara yang menindas juga, bawahan yang menunjukkan cara yang

menindas terhadap kolaborator individu dapat memperburuk iklim yang buruk.

Makalah ini, mengutip Brees, Jeremy, Mark Martinko, dan Paul Hervey (2015), menyelidiki hubungan antara persepsi bawahan tentang pengawasan yang kasar dan kepribadian mereka. Penilaian bawahan terhadap supervisi yang kasar secara langsung terkait dengan karakteristik pribadi supervisor, seperti yang ditunjukkan oleh penelitian ini.

B. Dimensi *Abusive Supervision*

Menurut Bertens, 2013, *abusive supervision* memiliki beberapa dimensi, antara lain :

1. Hak (*Right*)

Dalam pemikiran moral saat ini, teori hak mungkin merupakan metode yang paling banyak dipakai dalam menyimpulkan apakah hal itu baik atau buruk. Karena hak terkait dengan kewajiban, teori hak sebenarnya merupakan bagian dari teori deontologi. Pada kenyataannya, kewajiban dan hak adalah satu hal yang sama. Biasanya, kewajiban seseorang juga merupakan hak orang lain. Martabat dan kesetaraan manusia adalah dasar dari hak.

2. Keadilan (*Justice*)

Keadilan adalah memberi setiap orang apa yang pantas mereka terima. Keadilan selalu ditandai dengan tiga karakteristik: Keadilan menuntut kesetaraan, harus dilakukan, dan menargetkan orang lain. Ketiga jenis keadilan tersebut adalah sebagai berikut: umum, komutatif, dan

distributif.

3. Kemanfaatan (*Utilitarianism*)

Utilize, yang berarti "bermanfaat", adalah kata Latin untuk utilitarianisme. Teori ini menyatakan bahwa suatu tindakan akan bermanfaat jika tindakan tersebut memberikan keuntungan bagi semua pihak yang terlibat-bukan hanya beberapa pihak tertentu.

4. Keutamaan (*Virtue*)

Kesalehan atau kebajikan adalah sinonim dari kebajikan. Namun, "kebajikan" adalah terjemahan bahasa Indonesia yang lebih tepat. Watak karakter seseorang, yang memungkinkannya untuk bertindak secara bermoral, itulah yang dimaksud dengan kebajikan. Sebagai contoh, kebijaksanaan adalah kebajikan yang memungkinkan seseorang untuk membuat pilihan yang tepat dalam setiap keadaan.

2.1.4. *Justice Perception*

A. *Pengertian Justice Perception*

Moorhead dan Griffin (dalam Kaswan, 2015:254), menyatakan bahwa dasar pemikiran yang relatif mudah dari teori motivasi keadilan adalah bahwa karyawan dalam organisasi ingin diperlakukan secara adil. Teori ini mendefinisikan keadilan sebagai keyakinan bahwa kita diperlakukan secara adil dibandingkan dengan orang lain. Sedangkan ketidakadilan (*inequity*) adalah keyakinan bahwa kita diperlakukan tidak adil dibandingkan dengan orang lain.

(Simamora, 2009:451), menyatakan bahwa Keadilan adalah

keseimbangan antara kontribusi individu terhadap suatu pekerjaan dan hasilnya. Pengalaman, pendidikan, keterampilan, usaha, dan waktu adalah masukan-masukan ini. Sedangkan hasilnya meliputi imbalan finansial dan non-finansial dalam bentuk gaji, tunjangan, kemajuan karir, dan pengakuan. Dari sudut pandang hipotesis ekuitas, dikatakan bahwa orang membandingkan sumber informasi dan hasil kolaborasi mereka dengan orang lain, dan tanggapan selanjutnya menghilangkan noda. Pekerjaan karyawan dapat dibandingkan saat ini dengan pekerjaan mereka sebelumnya atau diri mereka dalam bisnis lain dengan teman, tetangga, rekan kerja, atau kolega.

B. Pilihan *Justice Perception*

Robbins dan Judge (2008) menyatakan: 248), bawahan diharapkan untuk memilih dari enam pilihan yang tercantum di bawah ini ketika mereka merasakan tidak adanya keadilan:

1. Memodifikasi input mereka (misalnya, dengan tidak bekerja lebih keras dari yang diperlukan atau hanya bekerja sesuai standar untuk memenuhi kewajiban).
2. Ubah hasil kerja mereka (misalnya, orang yang dibayar oleh bagian atau unit dapat meningkatkan imbalan yang mereka terima di tempat kerja dengan menghasilkan lebih banyak).
3. Mengubah persepsi sendiri (contohnya mengubah persepsi seseorang dari persepsi bahwa mereka saat ini tidak melakukan yang terbaik

menjadi persepsi bahwa tidak ada gunanya melakukan lebih dari yang diharapkan).

4. Mempengaruhi persepsi orang lain (misalnya, menyebabkan rekan kerja mengurangi upaya kerja mereka).
5. Menggunakan referen yang berbeda (misalnya, seseorang akan secara positif merujuk pada orang lain yang nilainya lebih rendah daripada nilainya sendiri).
6. Meninggalkan bidang (seperti pengunduran diri).

Robbin & judge (2008:251), menyatakan bahwa Persepsi seseorang tentang sejauh mana mereka diperlakukan dengan bermartabat, perhatian, dan rasa hormat disebut keadilan interaksional. Oleh karena itu, perlakuan dan perhatian manajemen terhadap individu merupakan komponen penting dari keadilan interaksional.

C. Dimensi *Justice Perception*

Robbins & Judge (2015), mendefinisikan beberapa dimensi dalam keadilan organisasi atau perusahaan sebagai berikut :

1. *Distributif justice* (keadilan distributif)

Keadilan distributif, seperti yang didefinisikan oleh Robbins dan Judge (2015), adalah distribusi yang adil dari ketidakseimbangan dan penghargaan individu. Sejauh mana karyawan mengevaluasi hasil yang mereka terima dalam kaitannya dengan karyawan lain berdasarkan layanan dan kontribusi yang telah mereka berikan disebut sebagai konsep keadilan distributif. Hasil-hasil ini adalah: gaji, jadwal kerja,

dan tanggung jawab.

2. *Procedural justice* (keadilan prosedural)

Keadilan yang menekankan pada proses pengambilan keputusan dikenal sebagai keadilan prosedural. Proses pengambilan keputusan dapat melibatkan penetapan aturan organisasi, pemberian sanksi, dan tindakan serupa lainnya. Ketika karyawan memiliki persepsi positif tentang keadilan prosedural, mereka lebih mungkin untuk mengambil bagian dalam aktivitas, mematuhi peraturan, dan mempertimbangkan hasil yang relevan sebagai adil. Namun, jika karyawan merasakan kurangnya keadilan prosedural, mereka cenderung menolak peluang, kurang memperhatikan peraturan dan kebijakan, dan memandang hasil yang relevan sebagai tidak adil.

3. *Interactional justice* (keadilan interaksional)

Konsep keadilan interaksional mengacu pada rasa keadilan yang dimiliki oleh karyawan sebagai hasil dari interaksi mereka dengan anggota organisasi lainnya, termasuk pemimpin dan rekan kerja. Keadilan informasional dan keadilan interpersonal merupakan dua komponen dari keadilan interaksional, seperti yang dinyatakan oleh Colquitt et al. dalam Fajar & Rohendi (2016). Keadilan informasi adalah persepsi individu tentang keadilan informasi yang digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan, sedangkan keadilan interpersonal adalah persepsi individu tentang sejauh mana seorang karyawan diperlakukan dengan bermartabat, diperhatikan, dan

dihormati oleh pihak-pihak dalam organisasi.

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti akan menggunakan dimensi interaksional justice atau keadilan interaksional untuk meneliti pengaruh interaksional justice perception sebagai variabel intervening atau mediasi.

2.2. Penelitian Terdahulu

Istilah "penelitian terdahulu" mengacu pada penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti lain dan kemudian akan ditinjau oleh peneliti tersebut dalam kaitannya dengan penelitian saat ini. Seseorang hanya dapat mengklaim pengetahuan dari perspektif empiris jika dia memegang keyakinan yang benar yang didukung oleh bukti empiris. Dengan kata lain, penelitian mengonfirmasi hasil eksperimen.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	NAMA PENELITIAN	JUDUL PENELITIAN	VARIABEL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
1.	Agung K. Rahayu, Silverius Y. Soeharso, Aisyah (2016)	Pengaruh <i>Psychological Capital</i> dan <i>Occupational Future Time Perspective</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan	Variabel Dependen : <i>Turnover intention</i> Variable Independen : 1. <i>Psychological Capital</i> 2. <i>Occupational future time perspective.</i>	Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada <i>psychological capital</i> dan <i>occupational future time perspective</i> secara

				bersama-sama terhadap <i>turnover intention</i> .
2.	Triana Rosalina Dewi , Purwanti Dyah Pramanik dan Janfry Sihite (2020)	Pengaruh <i>Abusive Supervision</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Hotel	Variable Dependenden : <i>Turnover Intention</i> Variabel Independenden : <i>Abusive Supervision</i>	hasil analisis terlihat bahwa <i>abusive supervision</i> cukup berkontribusi terhadap <i>turnover intention</i> karyawan.
3.	IB Gde Wedantha Wg, Wayan Gede Supartha	PENGARUH KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN <i>TURNOVER INTENTION</i> PADA KARYAWAN OBEROI HOTEL BALI	Variable Dependenden : 1. Kepuasan kerja 2. <i>Turnover intention</i> Variable Independenden : Keadilan organisasi	Karyawan di Oberoi Hotel Bali melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi sebagai hasil dari keadilan organisasi. Niat pergantian karyawan di Oberoi Hotel Bali dipengaruhi secara negatif oleh keadilan organisasi. Intensi turnover karyawan

				secara signifikan dipengaruhi oleh kepuasan kerja di Oberoi Hotel Bali.
4.	Wedha Arimidayanto Wibowo (2017)	PENGARUH <i>ORGANIZATIONA</i> <i>L JUSTICE</i> TERHADAP INTENSI TURNOVER PADA KARYAWAN PT. MEKAR ARMADA JAYA	Variabel Dependen : Intensi Turnover Variabel Independen : Keadilan organisasi	Hasilnya menyatakan signifikan hubungan antara <i>organizational justice</i> terhadap intensi turnover.
5.	I Made Ganeswara Yulmia, Made Surya Putra (2020)	PENGARUH SIKAP KASAR PENGAWAS (<i>ABUSIVE SUPERVISION</i>) TERHADAP NIAT PINDAH	Variabel Dependen : Niat pindah (<i>Turnover Intention</i>) Variabel Independen : Sikap kasar pengawas (<i>Abusive Supervision</i>)	<i>Abusive supervision</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , hal ini mengindikasikan

		(<i>TURNOVER INTENTION</i>)		bahwa niat PT Alamboga Internusa untuk merekrut karyawan baru tidak terpengaruh oleh perilaku kasar supervisor.
6.	Shoab Raz, Muhammad Azeem, Asad Afzal Humayon, & Noor-ul-Ain Ansari (2017)	<i>THE IMPACT OF PAY SATISFACTION, JOB STRESS, AND ABUSIVE SUPERVISION ON TURNOVER INTENTION AMONG BANKING EMPLOYEES</i>	Variabel Dependen : <i>Turnover Intention</i> Variabel Independen : <i>1. Pay Satisfaction</i> <i>2. Job Stress</i> <i>3. Abusive Supervision</i>	Hasil dari penelitian ini adalah bahwa kepuasan upah menunjukkan negatif yang signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , sedangkan untuk variabel <i>stress</i> kerja dan pengawasan yang kasar menunjukkan hasil positif yang signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .

7.	Yuliana Ayu Wulansari, Teman Koesmono, Marlina Junaedi (2017)	Pengaruh Keadilan Prosedural dan Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi pada PT.PJB Services	Variabel Dependen : Turnover intention Variabel Independen : 1. Keadilan procedural 2. Stress kerja Variabel Mediasi : Komitmen organisasional	Keadilan procedural dan stress kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Keadilan procedural, stres di tempat kerja dan komitmen organisasi tidak berpengaruh pada niat untuk keluar.
8.	Ademola B. Owolabi (2012)	<i>Effect of Organizational Justice and Organizational Environment on Turn-Over Intention of Health Workers in Ekiti State, Nigeria</i>	Variabel Dependen : <i>Turnover intention</i> Variabel Independen : 1. <i>Organizational justice</i> 2. <i>Organizational environment</i>	Hasil penelitian ini yaitu, variabel keadilan organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap niat untuk berpindah. Namun, tidak ada korelasi yang signifikan antara variabel lingkungan organisasi dan niat untuk keluar.

2.3. Pengaruh Antar Variabel

2.3.1. Pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Interactional Justice Perception*

Psycap seseorang adalah kemampuan mendasar yang diperlukan untuk memotivasi diri sendiri, proses kognitif, kemauan untuk berjuang, dan unggul di tempat kerja (Peterseon dkk, 2011). *Interactional justice perception* merupakan persepsi seorang individu terhadap keadilan atas komunikasi yang diberikan kepada individu tersebut dari pihak yang berkuasa atau pimpinan (Mattenson et al. 2014, 127). Penelitian ini akan menentukan apakah ada hubungannya antara *psycap* dengan *turnover intention* melalui *interactional justice perception* sebagai variabel intervening yang apabila seorang individu memiliki *psycap* maka pengaruh *psycap* terhadap *interactional justice perception* pun akan meningkat (+).

H1 : *Psychological capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *interactional justice perception*.

2.3.2. Pengaruh *Abusive Supervision* terhadap *Interactional Justice Perception*

Persepsi karyawan tentang pengawasan yang kasar adalah sejauh mana penyelia terlibat dalam perilaku verbal dan nonverbal yang tidak bersahabat, tidak termasuk kontak fisik (Tepper, 2000). *Interactional justice perception* merupakan persepsi seorang individu terhadap keadilan atas komunikasi yang diberikan kepada individu tersebut dari pihak yang berkuasa atau pimpinan (Mattenson et al. 2014, 127). Studi ini akan mengevaluasi apakah *abusive supervision* memiliki hubungan dengan *turnover intention* melalui *interactional justice perception* sebagai variable intervening

yang apabila atasan melakukan *abusive* terhadap karyawan maka *interactional justice perception* karyawan terhadap atasan akan menurun (-).

H2 : *Abusive supervision* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *interactional justice perception*.

2.3.3. Pengaruh *Psycap* terhadap *Turnover Intention*

Psycap seseorang adalah kemampuan mendasar yang diperlukan untuk memotivasi diri sendiri, proses kognitif, kemauan untuk berjuang, dan unggul di tempat kerja (Peterseon dkk, 2011). *Psycap* telah ditemukan memiliki kontribusi menurunkan *turnover intention* dalam penelitian sebelumnya (Agung K. Rahayu dkk, 2016). *Psycap* dapat menjadi faktor yang mencegah karyawan berniat untuk meninggalkan pekerjaan mereka karena memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap niat tersebut. Tetapi, variable *psycap* hanya berpengaruh untuk mencegah *turnover intention* sebesar 20,4%. *Psycap* merupakan salah satu factor pencegah terjadinya *turnover intention*, artinya apabila karyawan memiliki *psycap* yang semakin baik, semakin kecil kemungkinannya untuk menyerahkan uang.

H3 : *Psycap* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

2.3.4. Pengaruh *Abusive Supervision* terhadap *Turnover Intention*

Persepsi karyawan tentang pengawasan yang kasar adalah sejauh mana penyelia terlibat dalam perilaku verbal dan nonverbal yang tidak bersahabat, tidak termasuk kontak fisik (Tepper, 2000). *Abusive supervision* telah ditemukan beberapa dalam penelitian sebelumnya, yang pertama pada penelitian Triana Rosalina Dewi dkk (2020) dengan hasil yang menunjukkan bahwa *abusive supervision* cukup berkontribusi terhadap *turnover intention*, artinya semakin atasan

bertindak *abusive* maka *turnover intention* akan meningkat. Sedangkan pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh I Made Ganeswara Yulmia dkk (2020), menunjukkan bahwa sikap atasan yang kasar tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* dan *abusive supervision* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian ketiga Shoaib Raz dkk. (2017) menemukan korelasi positif antara *abusive supervision* dan *turnover intention*, yang mengindikasikan bahwa jika *abusive supervision* meningkat, maka *turnover intention* juga akan meningkat.

H4 : *Abusive supervision* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover Intention*.

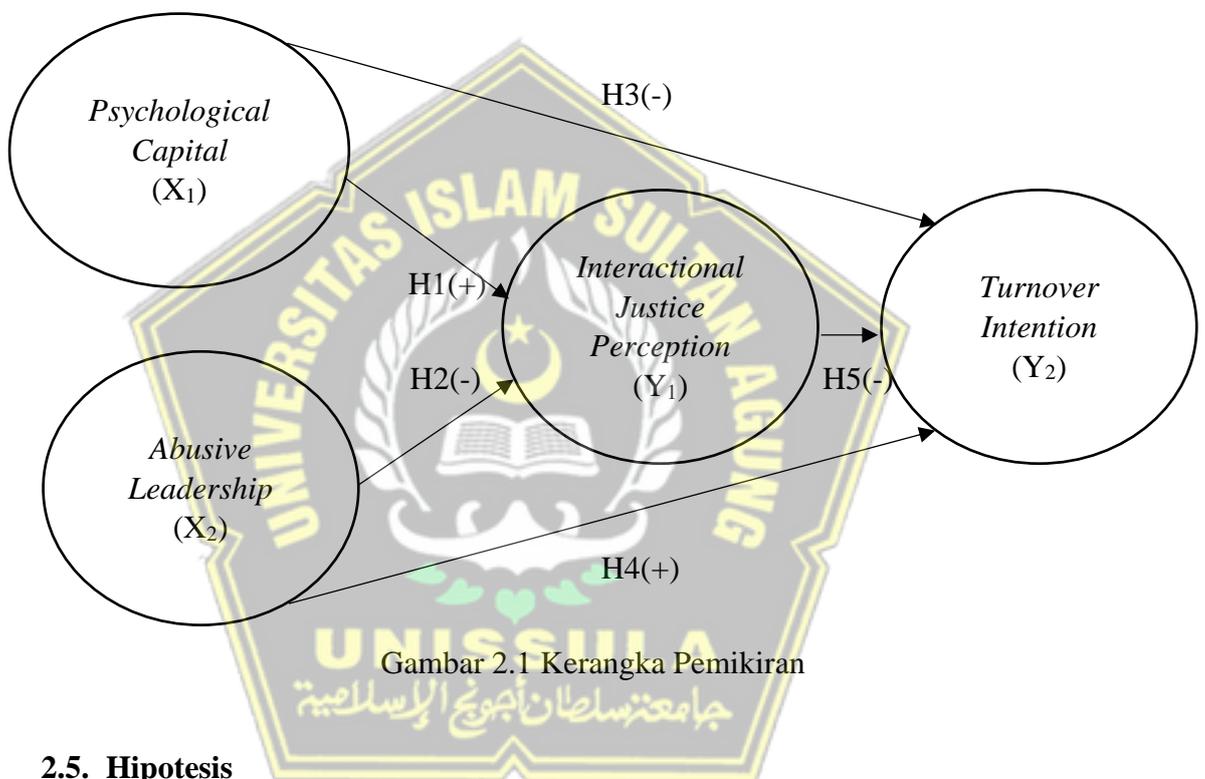
2.3.5. Pengaruh *Interactional Justice Perception* terhadap *Turnover Intention*

Interactional justice perception ialah persepsi seorang individu terhadap keadilan atas komunikasi yang diberikan kepada individu tersebut dari pihak yang berkuasa atau pimpinan (Mattenson et al. 2014, 127). *Interactional justice perception* telah ditemukan pada penelitian sebelumnya oleh Wedha Arimidayanto Wibowo (2017) dan Ademola B. Owolabi (2012) menunjukkan bahwa *turnover intention* dipengaruhi secara negatif oleh persepsi keadilan interaksional. Hal ini mengindikasikan bahwa *turnover intention* akan menurun jika persepsi keadilan interaksional meningkat. Sebaliknya, penelitian sebelumnya oleh Yuliana Ayu wulansari dkk (2017), menunjukkan hasil dimana *interactional justice perception* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

H5 : *Interactional justice perception* berpengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover intention*.

2.4. Kerangka Pemikiran

Kerangka kerja adalah inti dari sebuah teori yang telah dikembangkan. Kerangka pemikiran merupakan landasan untuk membuat hipotesis dan membuat argumen dari hasil penelitian sebelumnya. Sehingga penulis dapat membuat model kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.5. Hipotesis

Sebagai akibatnya, penulis menyertakan sejumlah hipotesis dalam artikel dan juga yang lainnya:

H₁ : *Psychological capital* berpengaruh positif terhadap *interactional justice perception*.

H₂ : *Abusive supervision* berpengaruh negatif terhadap *interactional justice perception*.

H₃ : *Psychological capital* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

H₄ : *Abusive supervision* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

H₅ : *Interactional justice perception* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Metode tekanan pada analisis data numerik yang telah diolah menggunakan statistik adalah pendekatan kuantitatif yang dilakukan dalam penelitian ini (Azwar, 2011). Metode ini ditujukan untuk memperoleh signifikansi yang berkaitan antara *psychological capital* (X_1) dan abusive supervision (X_2) dengan turnover intention (Y_2) dan justice perception (Y_1) sebagai variabel intervening.

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Arikunto (2010) menegaskan bahwa populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian. Menurut Azwar (2011), populasi adalah sekelompok subjek yang akan dikenai generalisasi dari temuan akhir suatu penelitian.

Karyawan PT Sai Apparel Industries Semarang yang terdiri dari dua jenis kelamin merupakan populasi dari penelitian ini. Dimana ada beberapa departemen dan dipimpin oleh masing-masing managernya merupakan ekspatriat yang berasal dari India.

3.2.2. Sampel

Mempertegas pernyataan Arikunto bahwa sampel adalah representatif dari populasi penelitian. Karena tidak dapat mengambil

seluruh populasi penelitian, maka peneliti dalam penelitian ini menggunakan non-probability sampling dan purposeful sampling sebagai metode pengambilan sampel. Karena banyaknya batasan yang mencegah peneliti memilih sampel acak, pengambilan sampel yang disengaja digunakan. Dengan demikian diharapkan pengujian sampel yang diperoleh benar-benar sesuai dengan penelitian yang direncanakan. “Purposive sampling” adalah metode pengambilan sampel yang memilih jumlah sampel yang akan diteliti dengan memperhatikan sejumlah faktor sesuai dengan kriteria yang diantisipasi. Masa kerja minimal satu tahun merupakan salah satu persyaratan yang harus dipenuhi sampel agar memenuhi syarat untuk pengambilan sampel bertujuan.

Karyawan PT dijadikan sampel. Angka tersebut mengacu pada kriteria yang diajukan oleh Hair et al., dan Sai Apparel Industries adalah yang telah memenuhinya. 2010, khususnya melalui penggunaan metode Maximum Likelihood Estimation (MLE). Jumlah yang baik, menurut MLE, adalah antara 100 dan 200 sampel. Sehingga jumlah sampel yang diinginkan adalah antara 100 sampai 200, dengan 10 sampai 50 responden dari setiap departemen dijadikan sebagai sampel.

Tabel 3.1 Responden dari PT. Sai Apparel Industries Semarang

NO.	Departemen	Responden
1	Inventory	10
2	RMS Acc	45
3	RMS <i>Fabric</i>	45
4	Produksi	50
Total		150

3.3. Jenis dan Sumber Data

Data primer dan sekunder merupakan jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini. Menurut Sugiyono (2017), data primer adalah sumber data yang memberikan data secara langsung kepada pengumpul data, sedangkan data sekunder adalah sumber data yang tidak.

Data primer adalah informasi yang dikumpulkan oleh peneliti dengan tujuan menemukan solusi dari masalah yang dihadapi. Dengan Persepsi Keadilan Interaksional sebagai variabel intervening, kuesioner yang berkaitan dengan Psychological Capital dan Abusive Supervision terhadap Turnover Intention digunakan untuk mengumpulkan data dari sumber utama atau lokasi subjek penelitian. Data sekunder, di sisi lain, adalah informasi yang dikumpulkan untuk alasan selain masalah yang ada. Dimungkinkan untuk menemukan data ini dengan cepat. Dalam penelitian ini sumber data sekunder adalah artikel, jurnal, website dan literatur lain yang berhubungan dengan penelitian.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Azwar (2011) menegaskan bahwa tujuan dari strategi pengumpulan data suatu penelitian adalah untuk memberikan informasi yang akurat mengenai variabel-variabel yang diteliti. Karena tujuannya adalah untuk mengetahui (the virtue of knowing), maka harus dilakukan dengan cara yang benar-benar akurat dan efisien.

Dalam penelitian ini, kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data. Menurut Sekaran dan Bougie (2017), kuesioner adalah daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis yang harus ditanggapi oleh responden.

Skala Likert merupakan skala pengukuran yang akan digunakan dalam penelitian ini. Skala Likert menurut Sugiono (2012) digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok terhadap fenomena sosial. Peneliti dalam penelitian ini menggunakan skala Likert mulai dari 1 sampai dengan 5.

Skala Likert untuk tanggapan pernyataan ditunjukkan pada tabel berikut, yang didasarkan pada temuan penelitian:

Tabel 3.2 Alternatif Jawaban dan Skala Likert

Jawaban	Skala Likert
Sangat Setuju (SS)	1
Setuju (S)	2
Netral / Ragu-ragu (N)	3
Tidak Setuju (TS)	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	5

3.5. Variabel dan Indikator

3.5.1. Variabel

1. Variabel Independen

Sugiyono (2017;) mendefinisikan variabel independen sebagai

"variabel bebas" yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). 61). Oleh karena itu, variabel-variabel ini menjelaskan dan mempengaruhi variabel tidak bebas lainnya. Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel independen adalah :

- 1) *Psychological Capital* (X_1)
- 2) *Abusive Supervision* (X_2)

2. Variabel Dependen

Sugiyono (2017;16) mendefinisikan variabel yang dipengaruhi atau yang merupakan hasil dari variabel independen sebagai variabel dependen (terikat). Turnover intention merupakan variabel dependen dalam penelitian ini.

3. Variabel Intervening

Menurut Sugyono (2013), variabel intervening adalah variabel yang tidak dapat diamati atau diukur tetapi secara teoritis berpengaruh terhadap hubungan antara variabel independen dan dependen. Antara variabel independen dan dependen, variabel ini berfungsi sebagai variabel perantara. Peneliti dalam penelitian ini mengidentifikasi persepsi keadilan interaksional sebagai variabel intervening.

3.5.2. Indikator

Tabel 3.3 Indikator Variabel

No.	Variabel	Indikator	Sumber
-----	----------	-----------	--------

<p>1. <i>Turnover Intention</i> :</p> <p>Minat dan keinginan karyawan untuk keluar atau meninggalkan pekerjaan.</p>	<p>1. Berpikir untuk meninggalkan organisasi tempat dia bekerja sekarang.</p> <p>2. Mencari pekerjaan pada organisasi lain.</p> <p>3. Berniat untuk keluar.</p>	<p>Mobley et al dalam Tika Nur Haimah et all (2016)</p>
<p>2. <i>Psychological Capital</i> :</p> <p>Merupakan perilaku positif yang dimiliki karyawan yang mempunyai motivasi dan kemauan kerja dengan berkinerja lebih positif terhadap tanggung jawab pekerjaannya.</p>	<p>1. Harapan (<i>hope</i>)</p> <p>2. Optimism (<i>optimisme</i>)</p> <p>3. <i>Resilience</i> (ketahanan)</p> <p>4. <i>Self-efficacy</i> (kepercayaan diri)</p>	<p>Luthans dkk, 2017</p>

<p>3.</p>	<p><i>Abusive Supervision :</i></p> <p>Merupakan tipe kepemimpinan yang mendasarkan interaksi kekerasan baik fisik dan emosi dalam hubungan atasan dan bawahan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menghina bawahan di depan orang banyak. 2. Atasan menyinggung privasi bawahan 3. Tidak memberi apresiasi 4. Menyalahkan bawahan demi kepentingan pribadi 5. Melampiaskan kemarahannya dengan alasan lain. 6. Atasan tidak memberi izin untuk berinteraksi dengan rekan yang lain atau diskriminasi. 	<p>Tepper, 2000</p>
<p>4.</p>	<p><i>Interactional Justice Perception:</i></p> <p>Merupakan persepsi keadilan yang dirasakan oleh karyawan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesopanan 2. Bermartabat 3. Hormat 4. Kepantasan kata-kata 5. Kejujuran 6. Pembenaran 7. Masuk akal 	<p>Colquitt (2001: 389)</p>

dalam berhubungan dan berinteraksi di dalam pekerjaan.	8. Tepat waktu 9. Spesifik	
---	-------------------------------	--

3.6. Uji Instrumen

Untuk menilai apakah instrumen yang dipakai mempunyai kepastian maka peneliti menggunakan uji coba instrument dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini, instrumen dapat digunakan apabila instrumen tersebut memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas.

3.6.1. Uji Validitas

Sugiyono (2016) menegaskan bahwa uji validitas dapat menunjukkan ketepatan antara data yang sesungguhnya dengan data yang dihasilkan oleh peneliti. Instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang ingin diukur adalah instrumen yang valid (Sugiyono, 2013). Uji validitas ini dipakai sebagai instrument untuk mengetahui apakah kuesioner yang telah dibuat valid atau tidak. Apabila kuesioner dapat menunjukkan nilai variabel yang diteliti maka kuesioner tersebut dapat disebut valid.

Dengan menggunakan program SPSS, Anda dapat mengukur validitas data dengan menggunakan koefisien korelasi. Uji korelasi person atau rumus korelasi product moment menentukan hubungan antara setiap item pertanyaan dengan nilai total setiap variabel. Nilai rxy yang diperoleh dan harga r tabel

product moment akan didiskusikan pada taraf signifikan 0,05. Bila $r_{xy} > r_{tab}$ maka butir tersebut dinyatakan valid.

Berikut ini adalah ilustrasi dari rumus korelasi Pearson product moment:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

$\sum xy$ = Jumlah dari perkalian x dan y

$\sum x$ = Jumlah nilai variabel x

$\sum y$ = Jumlah nilai variabel y

$\sum x^2$ = Jumlah pangkat dua nilai variabel x

$\sum y^2$ = Jumlah pangkat dua nilai variabel y

N = Banyaknya sampel

Ketentuan :

1. Item pertanyaan dinyatakan valid jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel (signifikansi 5%).
2. Item pertanyaan tidak valid jika nilai r hitung lebih kecil dari r tabel (signifikansi 5%).

3.6.2. Uji Reabilitas

Sugiyono (2013) berpendapat bahwa uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dipengaruhi oleh penggunaan objek yang sama, yang nantinya dapat menghasilkan data yang dapat dibandingkan. Uji statistic cronbach's alpha (α) yang digunakan dalam uji reliabilitas ini. Rumusnya terlihat seperti ini:

$$\alpha = \frac{K \cdot r}{1 + (K-1) \cdot r}$$

Keterangan :

α = Rreliabilitas *Alpha Cronbach*

K = Jumlah Variabel

r = Rata-rata korelasi antar item

1 = Bilangan konstanta

Ketentuan:

1. Reabilitas alpha $\geq 0,6$ maka reabilitas baik
2. Reabilitas alpha $\leq 0,6$ maka reabilitas kurang baik.

3.7. Teknik Analisis

3.7.1. Analisis Statistik Dekriptif

Nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian maksimum, minimum, sum, range, kurtosis, dan kemencengan distribusi digunakan dalam analisis ini untuk memberikan gambaran atau deskripsi suatu data (Ghozali, 2011:

19). Tanggapan dari para responden digunakan dalam analisis statistik deskriptif untuk memberikan gambaran atau definisi dari variabel-variabel penelitian.

3.7.2. Uji Asumsi Klasik

Ghozali (2011;105-166) berpendapat bahwa uji multikolinearitas, heteroskedastisitas, normalitas, dan linearitas merupakan uji asumsi klasik.

1. Uji Multikolinieritas

Nilai tolerance dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) dapat digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi. Menurut (Ghozali, 2009), nilai tolerance $\leq 0,10$ atau nilai VIF ≥ 10 merupakan nilai yang paling sering dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas. Apabila nilai VIF tidak ≥ 10 dan nilai tolerance tidak $\leq 0,10$, maka dikatakan bebas multikolinearitas. Tujuan dari uji Multikolinearitas adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antar variabel bebas dalam model regresi yang efektif.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji glejser digunakan untuk melakukan uji heteroskedastisitas. Menurut Gujarati dalam Ghozali (2011), uji glejser digunakan untuk meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen. 142). Dengan menggunakan uji heteroskedastisitas, mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu

pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas atau homoskedastisitas. dengan melihat nilai Sig. atau signifikansi yang dihasilkan uji regresi memiliki kekuatan untuk memastikan terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas. Jika nilai Sig yang menunjukkan hasil $\geq 0,05$, maka terbebas dari asumsi heteroskedastisitas, sedangkan apabila nilai Sig. $\leq 0,05$, maka terjadi asumsi heteroskedastisitas.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas dapat digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen dan variabel dependen dalam model regresi memiliki distribusi normal. Jika distribusi data normal atau mendekati normal, maka model regresi dianggap efektif. Untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal digunakan uji statistik non-parametrik. Statistik non-parametrik diuji dengan menggunakan uji one-sample Kolmogorov-Smirnov (K-S). Variabel berdistribusi normal jika menampilkan hasil dengan nilai probabilitas signifikan lebih kecil atau sama dengan 0,05.

3.7.3. Uji Hipotesis

Penulis menggunakan analisis berganda untuk menguji hipotesis yang telah diajukan serta kemampuan variabel mediasi atau intervening dalam memediasi variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu analisis regresi linier berganda (H_1 , H_2 , H_3) dan uji sobel (H_4 dan H_5).

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Seperti yang dinyatakan oleh Sugiyono (2013:261), peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda ketika melakukan estimasi terhadap kondisi naik turunnya variabel dependen. Bila nilai dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor diubah-ubah (dimanipulasi). Apabila minimal ada dua variabel independen, maka analisis ini dilakukan.

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana:

Y = Variabel dependen

a = Konstanta

b1 = koefisien regresi psychological capital

b2 = koefisien regresi abusive leadership

x1 = variabel psychological capital

x2 = variabel abusive leadership

2. Uji Sobel

Hipotesis yang telah diajukan diuji dengan menggunakan uji sobel, seperti halnya pengaruh variabel intervening terhadap bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

Uji sobel diperlukan untuk menentukan apakah efek intervening signifikan atau tidak. Uji sobel digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh intervening perkalian koefisien signifikan atau tidak. Ghazali

menegaskan (2011;255), mengemukakan bahwa berikut ini adalah cara uji sobel yang dilakukan:

$$t = \frac{a \cdot b}{\sqrt{b^2 \cdot Sa^2 + a^2 \cdot Sb^2 \cdot Sb^2}}$$

Keterangan :

a = Jalur variabel independen (X1) dengan variabel mediasi (Y1)

b = Jalur variabel mediasi (Y1) dengan variabel dependen (Y2)

SEa = Standar error koefisien a

SEb = Standar error koefisien b

Z = Nilai t dari total pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi.

Atas dasar uji sobel dapat ditarik kesimpulan adanya pengaruh variabel intervening apabila nilai Z atau nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel, yaitu apabila t hitung lebih besar dari nilai t tabel dengan signifikansi 10%, setelah itu nilai t hitung dibandingkan dengan tanda dan t tabel dengan nilai lebih besar atau sama dengan 1,64.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Berdasarkan data yang seharusnya 150 responden tetapi karena keterbatasan waktu dan padatnya pekerjaan para karyawan sehingga penulis hanya bisa mendapat data dari 100 responden pada PT. Sai Apparel Industries Semarang, Program SPSS 26 kemudian akan digunakan untuk mendeskripsikan data yang terkumpul dengan menggunakan analisis deskriptif. Penelitian ini dideskripsikan dan dianalisis secara rinci dengan bantuan analisis deskriptif. Selain itu, menguji hipotesis yang telah dirumuskan pada bab sebelumnya dengan menggunakan analisis regresi untuk menguji hubungan yang ada di antara variabel-variabel yang telah diteliti.

4.2 Karakteristik Responden

Pada karakteristik responden berdasarkan dari data angket yang telah disebar maka diperoleh data dari 100 responden sebagai berikut :

Tabel 4.1 Profil Responden

No	Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Jenis Kelamin		
	a. Laki-laki	43	43,00
	b. Perempuan	57	57,00
	TOTAL	100	100,00
2.	Usia		
	a. 20-35	69	69,00

	b. 36-45	26	26,00
	c. 46-55	5	5,00
	TOTAL	100	100,00
3.	Divisi		
	a. Invenory	8	8,00
	b. RMS Fab	35	35,00
	c. RMS Acc	27	27,00
	d. Produksi	30	30,00
	TOTAL	100	100,00
4.	Status Perkawinan		
	a. Lajang	28	28,00
	b. Menikah	71	71,00
	c. Duda	1	1,00
	TOTAL	100	100,00
5.	Pendidikan		
	a. SMA	83	83,00
	b. D3	4	4,00
	c. S1	13	13,00
	TOTAL	100	100,00
6.	Masa Bekerja		
	a. < 2 Tahun	11	11,00
	b. > 2-4 Tahun	33	33,00
	c. > 5 Tahun	56	56,00
	TOTAL	100	100,00

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Distribusi data profil responden ditampilkan terbagi menjadi enam kategori, yang pertama adalah jenis kelamin. Diketahui bahwa dari 100 responden yang

bekerja di PT Sai Apparel Industries, 43 orang berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 43%, dan 57 orang berjenis kelamin perempuan dengan persentase 57%. Yang kedua adalah berdasarkan usia, dengan 69 orang berada pada rentang usia 20 hingga 35 tahun yang mewakili persentase 69%, 26 orang berada pada rentang usia 36 hingga 45 tahun yang mewakili persentase 26%, dan 5 orang berada pada rentang usia 46 hingga 55 tahun yang mewakili persentase 5%. Dari 100 responden yang ada berdasarkan divisi yaitu yang pertama ada divisi Inventory sebanyak 8 orang atau 8%, kemudian divisi RMS Fab sebanyak 35 orang dengan persentase 35%, divisi RMS Acc 27 orang dengan persentase 27% dan divisi produksi sebanyak 30 orang atau persentase 30%.

Kemudian data kelompok berdasarkan status perkawinan sebanyak 71 orang, atau dengan persentase 71%, telah menikah, sementara 28 orang, atau 28% dari populasi, masih lajang dan duda 1 orang dengan persentase 1%. Berdasarkan kelompok Pendidikan yang berpendidikan tama SMA sebanyak 83 responden dengan persentase 83%, Survei pendidikan terakhir D3 memiliki sebanyak empat responden, atau 4%, dan survei S1 memiliki sebanyak tiga belas responden, atau 13%. Kemudian berdasarkan kelompok masa bekerja dengan lama < 2 tahun sebanyak 11 responden dengan persentase 11%, > 2-4 tahun sebanyak 33 responden dengan persentase 33% dan > 5 tahun sebanyak 56 responden dengan persentase 56%.

4.3 Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini ada beberapa variable diantaranya yaitu variabel *psychological capital* dan *abusive supervision* sebagai variabel dependen, skala pengukuran data dikelompokkan sebagai berikut :

Skor Persentase	Kriteria
00,00% - 33,99%	Rendah
34,00% - 67,99 %	Sedang
68,00% - 100%	Tinggi

4.3.1 Psychological Capital

Tabel 4.2.1
Statistik Deskriptif Variabel *Psychological Capital*

Indikator		<i>Psychological Capital</i>					Jumlah	Mean	Kategori
		STS	TS	N	S	SS			
		1	2	3	4	5			
Harapan (<i>Hope</i>)	F	2	17	31	32	18	100		
	%(FxS)	2	34	93	128	90	347	69,4	Tinggi
Optimism (<i>Optimisme</i>)	F	3	16	31	35	15	100		
	%(FxS)	3	32	93	140	75	343	68,6	Tinggi
Ketahanan (<i>Resilience</i>)	F	1	20	33	28	18	100		
	%(FxS)	1	40	99	112	90	342	68,4	Tinggi
Kepercayaan diri (<i>Self-efficacy</i>)	F	3	13	33	32	19	100		
	%(FxS)	3	26	99	128	95	351	70,2	Tinggi
		Jumlah						276,6	
		Mean						69,15	Tinggi

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Seperti yang dapat dilihat dari tabel data di atas, variabel psychological capital memiliki rata-rata skor jawaban sebesar 69,15, menempatkannya dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan dan kesadaran dari responden untuk menunjukkan kepercayaan diri pada pekerjaannya dan juga selalu ada harapan dalam mencapai tujuan dan keyakinan dalam bekerja.

Diketahui dari persebaran jawaban responden yang tertinggi pada indikator Kepercayaan diri (*Self-efficacy*) yaitu 70.2, sedangkan skor terendah pada indikator Ketahanan (*Resilience*) yaitu 68.4.

Pada indikator pertama yaitu harapan, responden yang memilih STS ada 2, responden sangat tidak setuju dikarenakan dari pertanyaan kuesioner responden merasa tidak memiliki harapan ditengah kegagalan untuk menggapai kesuksesan meskipun responden bekerja dibawah tekanan dan untuk pilihan TS ada 17, yang berarti responden kurang memiliki harapan dalam mencapai kesuksesan. Pada indikator optimism responden yang memilih STS ada 3, yang mengindikasikan bahwa responden sama sekali tidak optimis dengan kondisi yang akan terjadi di masa depan terkait dengan pekerjaannya, dan responden yang memilih TS berusia 16 tahun yang mengindikasikan bahwa responden kurang optimis. Selanjutnya pada indikator ketahanan, responden yang memilih STS ada 1, yang berarti responden sama sekali tidak memiliki usaha untuk membuat pekerjaannya menjadi sukses ketika responden menghadapi kegagalan dan yang memilih TS ada 20, yang berarti responden kurang memiliki rasa untuk berusaha dalam mencapai kesuksesan ketika mereka menghadapi kegagalan dalam pekerjaannya. Indikator terakhir yaitu kepercayaan diri yang dimana responden memilih STS ada 3, yang berarti

responden sama sekali tidak percaya dan yakin pada kemampuan yang dimilikinya dan responden yang memilih TS ada 13, yang berarti responden tersebut kurang yakin dan percaya pada kemampuan yang dimilikinya.

Indikator Kepercayaan diri (*Self-efficacy*) mempunyai nilai skor tertinggi menunjukkan bahwa responden menganggap dirinya mempunyai kepercayaan diri dalam menyelesaikan masalah pekerjaan serta dapat menemukan solusi dari masalah yang ada. Sedangkan dari jawaban responden terendah yaitu pada Ketahanan (*Resilience*) sebab masih memiliki masalah yang tidak bias diatasi karena ketahanan pada responden dalam mengatasi masalah untuk menyelesaikan pekerjaan.

4.3.2 *Abusive Supervision*

Tabel 4.2.2
Statistik Deskriptif Variabel *Abusive Supervision*

Indikator		<i>Abusive Supervision</i>					Jumlah	Mean	Kategori
		STS	TS	N	S	SS			
		1	2	3	4	5			
Menghina bawahan di depan orang banyak.	F	2	16	37	32	13	100		
	%(FxS)	2	32	111	128	65	338	67,6	Sedang
Atasan menyinggung privasi bawahan	F	2	22	36	28	12	100		
	%(FxS)	2	44	108	112	60	326	65,2	Sedang
Tidak memberi apresiasi	F	6	17	32	33	12	100		
	%(FxS)	6	34	96	132	60	328	65,6	Sedang
Menyalahkan bawahan demi kepetingan pribadi	F	6	20	34	28	12	100		
	%(FxS)	6	40	102	112	60	320	64	Sedang
Melampiaskan kemarahannya dengan alasan lain.	F	8	18	30	33	11	100		
	%(FxS)	8	36	90	132	55	321	64,2	Sedang
Atasan tidak memberi izin untuk berinteraksi	F	5	24	31	26	14	100		
	%(FxS)	5	48	93	104	70	320	64	Sedang

dengan rekan yang lain atau diskriminasi.									
	Jumlah							257,8	
	Mean							64,45	Sedang

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Terbukti bahwa tanggapan responden memiliki skor rata-rata 64,45 untuk variabel abusive supervision, sehingga dari hasil tersebut dapat dikatakan dalam kategori sedang. Hal tersebut memperlihatkan bahwa responden mempersepsikan atasan abusive dalam memimpin tetapi tidak yang berlebihan atau terlalu abusive, sehingga mereka masih bias menerima hal tersebut.

Hal ini terlihat dari hasil jawaban responden tertinggi, yaitu pada indikator menghina bawahan di depan banyak orang sebesar 67.6, dan untuk skor terendah terdapat pada indikator menyalahkan bawahan demi kepentingan pribadi dan atasan tidak memberi izin untuk berinteraksi dengan rekan yang lain atau diskriminasi, yaitu sebesar 64.

Pada indikator pertama yaitu menghina bawahan di depan banyak orang, dari hasil data responden yang memilih STS ada 2, yang berarti responden sama sekali tidak pernah merasa dan melihat jika atasannya menghina bawahan di depan orang banyak dan responden yang memilih TS ada 16, yang berarti responden belum pernah mengetahui jika atasan menghina bawahan di depan orang banyak. Indikatornya selanjutnya yaitu atasan menyinggung privasi bawahan, responden yang memilih STS ada 2, yang berarti responden sama sekali tidak pernah melihat atasan menyinggung atau menanyakan perihal privasi bawahan dan responden yang memilih TS ada 22, yang berarti responden belum pernah melihat atau mengetahui

atasan menyinggung privasi bawahan. Pada indicator tidak memberi apresiasi, responden yang memilih STS ada 6, yang berarti responden pernah atau sering merasakan apresiasi yang diberikan oleh atasan dan responden yang memilih TS ada 17, yang berarti responden pernah mengetahui atau merasakan bahwa atasan memberi apresiasi kepada bawahannya. Indicator menyalahkan bawahan demi kepentingan pribadi, responden yang memilih STS ada 6, yang berarti responden belum pernah sama sekali melihat dan mengetahui atasan menyalahkan bawahan demi kepentingan pribadi dan responden yang memilih TS ada 20, yang berarti responden belum pernah mengetahui atasan menyalahkan bawahan demi kepentingan pribadi. Selanjutnya indicator melampiaskan kemarahannya dengan alasan lain, responden yang memilih STS ada 8, yang berarti responden sama sekali tidak mengetahui atasan melampiaskan kemarahannya kepada bawahan dengan alasan lain dan responden yang memilih TS ada 18, yang berarti responden belum pernah mengetahui atasan melampiaskan kemarahannya dengan alasan lain. Indicator yang terakhir yaitu atasan tidak memberi izin untuk berinteraksi dengan rekan yang lain atau diskriminasi, responden yang memilih STS ada 5, yang berarti responden tidak sama sekali merasa jika atasan tidak memberi izin untuk berinteraksi dengan rekan yang lain atau diskriminasi dan yang memilih TS ada 24, yang berarti responden belum merasakan atasan tidak memberi izin untuk berinteraksi dengan rekan yang lain atau diskriminasi.

Indicator menghina bawahan di depan orang banyak mempunyai skor tertinggi yang berarti bahwa atasan kurang memperhatikan situasi dan kondisi untuk menegur bawahannya. Sedangkan pada indicator dengan skor terendah

bahwa atasan menyalahkan bawahan demi kepentingan pribadi agar bawahan bisa lebih teliti dengan pekerjaannya dan tidak mudah disalahkan oleh bagian atau departemen yang lain serta atasan tidak memberi izin untuk berinteraksi dengan rekan yang lain atau diskriminasi karena ketika sedang ada pekerjaan yang banyak dan urgent bawahan seingkali berinteraksi dan kurang memperhatikan target yang harus dipenuhi dalam waktu yang ditentukan.

4.3.3 *Interactional Justice Perception*

Tabel 4.2.3
Statistik Deskriptif Variabel *Interactional Justice Perception*

Indikator		<i>Interactional Justice Perception</i>					Jumlah	Mean	Kategori
		STS	TS	N	S	SS			
		1	2	3	4	5			
Kesopanan	F	2	20	23	34	21	100		
	%(FxS)	2	40	69	136	105	352	70,4	Tinggi
Bermartabat	F	0	22	25	36	17	100		
	%(FxS)	0	44	75	144	85	348	69,6	Tinggi
Hormat	F	1	22	25	36	16	100		
	%(FxS)	1	44	75	144	80	344	68,8	Tinggi
Kepantasan kata-kata	F	0	20	26	37	17	100		
	%(FxS)	0	40	78	148	85	351	70,2	Tinggi
Kejujuran	F	1	18	27	37	17	100		
	%(FxS)	1	36	81	148	85	351	70,2	Tinggi
Pembenaran	F	3	23	26	33	15	100		
	%(FxS)	3	46	78	132	75	334	66,8	Sedang

Masuk akal	F	1	24	21	35	19	100		
	%(FxS)	1	48	63	140	95	347	69,4	Tinggi
Tepat waktu	F	3	13	31	39	14	100		
	%(FxS)	3	26	93	156	70	348	69,6	Tinggi
Spesifik	F	2	19	30	33	16	100		
	%(FxS)	2	38	90	132	80	342	68,4	Tinggi
Jumlah								274,2	
Mean								68,55	Tinggi

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Rata-rata skor jawaban untuk variabel persepsi keadilan interaksional adalah 68,55, seperti yang dapat dilihat, sehingga dari hasil tersebut dapat dikatakan dalam kategori sedang. Hal tersebut memperlihatkan bahwa atasan mereka dalam memimpin dapat memperlakukan bawahan secara umum dan semestinya.

Diketahui dari hasil jawaban responden yang tertinggi yaitu pada indikator kesopanan yaitu 70.4, dan skor terendah terdapat pada indikator kebenaran sebesar 66.8.

Pada indikator pertama yaitu kesopanan, responden yang memilih STS ada 2, yang berarti bahwa responden sama sekali tidak merasa atasan dapat memperlakukan bawahan dengan sopan dan yang memilih TS ada 20, yang berarti responden tidak merasa bahwa atasan memperlakukan bawahan dengan sopan. Pada indikator bermartabat, responden yang memilih STS tidak ada dan yang memilih TS ada 22, yang berarti responden tidak merasa atasan dapat memperlakukan bawahan dengan penuh martabat. Pada indikator hormat, responden yang memilih STS ada 1, yang berarti responden tidak sama sekali

merasa jika atasan dapat memperlakukan bawahan dengan hormat dan yang memilih TS ada 22, yang berarti responden belum merasa jika atasan dapat memperlakukan bawahan dengan hormat. Indikator selanjutnya yaitu kepatutan kata-kata, responden yang memilih STS tidak ada dan yang memilih TS ada 20, yang berarti responden belum merasa jika atasan dapat menggunakan kata-kata yang pantas untuk berbicara atau menegur bawahannya. Pada indikator kejujuran, responden yang memilih STS ada 1, yang berarti responden tidak sama sekali merasa bawahan dapat berkata jujur dalam berkomunikasi dan yang memilih TS ada 18, yang berarti responden tidak merasa atasan berkata jujur dalam berkomunikasi. Pada indikator kebenaran, responden yang memilih STS ada 3, yang berarti responden merasa jika atasan sama sekali tidak dapat memberikan penjelasan prosedur mengenai pekerjaan dengan baik dan benar dan yang memilih TS ada 23, yang berarti responden merasa jika atasan hanya bisa dengan benar dan jelas dalam memberikan penjelasan prosedur mengenai pekerjaan. Selanjutnya pada indikator masuk akal, responden yang memilih STS ada 1, yang berarti responden merasa bahwa atasan sama sekali tidak memberikan penjelasan mengenai pekerjaan dengan masuk akal dan yang memilih TS ada 24, yang berarti responden merasa jika atasan hanya bisa memberikan penjelasan yang bisa diterima dengan masuk akal mengenai pekerjaan. Pada indikator tepat waktu, responden yang memilih STS ada 3, yang berarti responden merasa bahwa atasan sama sekali tidak dapat berkomunikasi kapanpun diperlukan selama jam kerja dan yang memilih TS ada 26, yang berarti responden belum pernah merasa jika atasan tidak dapat berkomunikasi kapanpun diperlukan selama jam kerja. Pada indikator yang terakhir yaitu spesifik, responden

yang memilih STS ada 2, yang berarti responden merasa bahwa atasan sama sekali tidak dapat berkomunikasi secara spesifik mengenai pekerjaan dan yang memilih TS ada 19, yang berarti responden merasa atasan hanya sedikit dapat berkomunikasi dengan spesifik mengenai pekerjaan.

Indikator kesopanan memiliki skor tertinggi yang berarti bahwa atasan dapat berlaku sopan dan tidak berlalu semena-mena terhadap bawahan. Sedangkan skor terendah pada indikator pembenaran yang berarti atasan dapat memberikan penjelasan dan prosedur dengan baik dan benar agar bawahan dapat bekerja sesuai SOP yang ada.

4.3.4 Turnover Intention

Tabel 4.2.4
Statistik Deskriptif Variabel *Turnover Intention*

Indikator		<i>Turnover Intention</i>					Jumlah	Mean	Kategori	
		STS	TS	N	S	SS				
		1	2	3	4	5				
Berpikir untuk meninggalkan organisasi tempat dia bekerja sekarang.	F	16	21	27	26	10	100			
	%(FxS)	16	42	81	104	50	293	58,6	Sedang	
Mencari pekerjaan pada organisasi lain.	F	4	26	32	19	19	100			
	%(FxS)	4	52	96	76	95	323	64,6	Sedang	
Berniat untuk keluar.	F	16	19	33	23	9	100			
	%(FxS)	16	38	99	92	45	290	58	Sedang	
		Jumlah						181,2		
		Mean						60,4	Sedang	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Untuk variabel *turnover intention* dapat dilihat bahwa tanggapan responden rata-rata memiliki skor 45.3, sehingga dari hasil tersebut dapat dikatakan dalam kategori sedang. Hal tersebut memperlihatkan bahwa keinginan responden untuk meninggalkan perusahaan sebagian karyawan tidak terlalu berniat untuk meninggalkan pekerjaan saat ini.

Diketahui dari hasil persebaran jawaban responden skor yang tertinggi terdapat pada indikator mencari pekerjaan pada organisasi lain yaitu 64.6, sedangkan skor yang terendah terdapat pada indikator berniat untuk keluar yaitu 58.

Pada indikator pertama yaitu berpikir untuk meninggalkan organisasi tempat dia bekerja sekarang, responden yang memilih STS ada 16, jika dilihat dari data yang didapat responden terbanyak wanita dengan rentang usia 20-55 tahun dengan status sudah menikah yang terdapat 21 responden yang memilih TS, mengindikasikan bahwa beberapa responden tidak mempertimbangkan untuk meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja saat ini. Pendidikan terakhir yang paling banyak adalah SMA, dan masa kerja lebih dari lima tahun. Berdasarkan temuan ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa beberapa individu yang sudah menikah sama sekali tidak mempertimbangkan untuk keluar dari organisasi tempat mereka bekerja saat ini. Mencari pekerjaan di organisasi lain adalah indikator berikutnya, responden yang memilih STS ada 4, yang berarti responden tersebut sama sekali tidak mencari pekerjaan pada organisasi lain dikarenakan bisa jadi responden sudah merasa nyaman bekerja pada organisasi saat ini atau karena memang usia yang sudah tidak lagi muda untuk bisa melamar pekerjaan pada organisasi lain dan yang memilih TS ada 26, yang berarti responden tidak merasa ingin mencari pekerjaan

pada organisai lain. Pada indicator yang terakhir yaitu berniat untuk keluar, responden yang memilih STS ada 16, dari hasil data yang sudah dijelaskan sebelumnya berarti responden sama sekali tidak ada niatan untuk keluar dari organisasi saat ini dan yang memilih TS ada 19, yang berarti responden tidak terlalu berniat untuk keluar dari pekerjaan pada saat ini.

Tanda bahwa seseorang sedang mencari pekerjaan di tempat lain adalah nilai skor tertinggi yang berarti mereka mencari pekerjaan pada organisasi lain sebelum mereka memutuskan untuk meninggalkan pekerjaan saat ini. Sedangkan indicator berniat untuk keluar dari pekerjaan saat ini mempunyai nilai skor terendah yang berarti responden memiliki niat untuk meninggalkan atau keluar dari pekerjaan yang sekarang karena beberapa tekanan atau target yang tidak bias mereka capai.

4.4 Analisis Kuantitatif

4.4.1 Hasil Uji Validitas

Dalam penelitian ini, uji validitas dievaluasi dengan menghitung korelasi antara skor total dan skor masing-masing item pertanyaan:

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Item	R hitung	R table 5%	Sign	Keterangan
<i>Psychological Capital (X1)</i>	X1.1	0.829	0.195	0.000	Valid
	X1.2	0.844		0.000	Valid
	X1.3	0.848		0.000	Valid

	X1.4	0.866		0.000	Valid
<i>Abusive Supervision (X2)</i>	X2.1	0.843	0.195	0.000	Valid
	X2.2	0.868		0.000	Valid
	X2.3	0.863		0.000	Valid
	X2.4	0.927		0.000	Valid
	X2.5	0.885		0.000	Valid
	X2.6	0.860		0.000	Valid
<i>Interactional Justice Perception (Y1)</i>	Y1.1	0.803	0.195	0.000	Valid
	Y1.2	0.822		0.000	Valid
	Y1.3	0.824		0.000	Valid
	Y1.4	0.852		0.000	Valid
	Y1.5	0.839		0.000	Valid
	Y1.6	0.801		0.000	Valid
	Y1.7	0.769		0.000	Valid
	Y1.8	0.712		0.000	Valid
	Y1.9	0.821		0.000	Valid
<i>Turnover Intention (Y2)</i>	Y2.1	0.870	0.195	0.000	Valid
	Y2.2	0.910		0.000	Valid
	Y2.3	0.901		0.000	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Dapat diketahui dari table di atas hasil uji validitas variable *Psychological Capital*, *Abusive Supervision*, *Interactional Justice Perception* dan *Turnover Intention* menunjukkan bahwa semua pernyataan yang peneliti berikan kepada responden memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas

4.4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Kriteria
<i>Psychological Capital (X1)</i>	0.868	Reliabel
<i>Abusive Supervision (X2)</i>	0.938	Reliabel
<i>Interactional Justice Perception (Y1)</i>	0.932	Reliabel
<i>Turnover Intention (Y2)</i>	0.873	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.4, hasil uji reliabilitas masing-masing variabel dianggap reliabel jika nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,06 sehingga memungkinkan dilakukan pengujian lebih lanjut terhadap masing-masing variabel. Dimungkinkan untuk menulis bahwa semua variabel memenuhi persyaratan dan dianggap dapat diandalkan karena fakta bahwa setiap variabel memiliki nilai alpha lebih besar dari 0,06.

4.4.3 Uji Normalitas

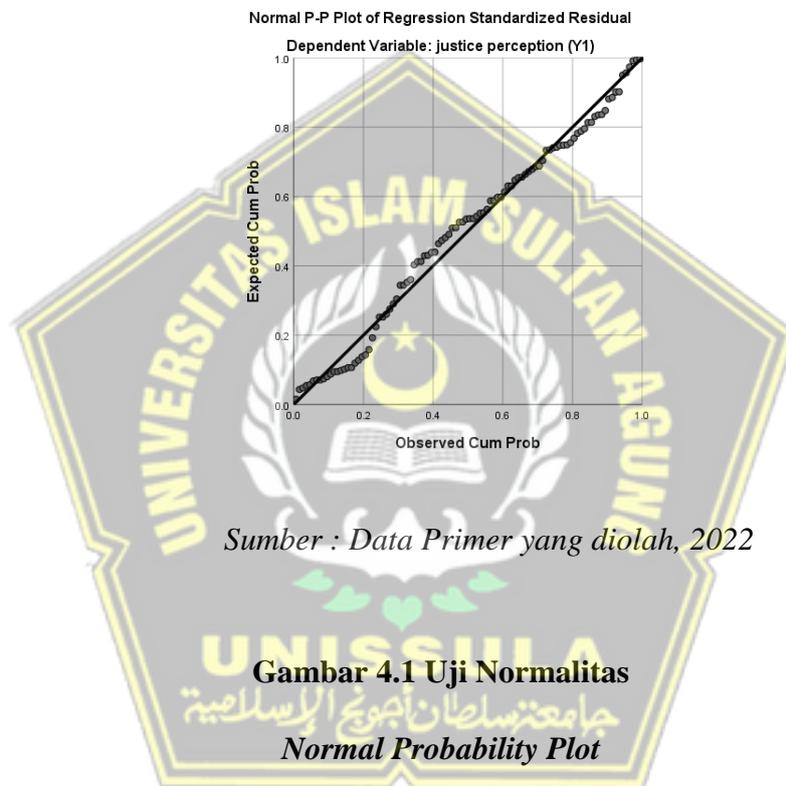
Dalam penelitian ini variabel bebas dan terikat dibandingkan dengan menggunakan uji normalitas. Variabel independen dan dependen penelitian ini memiliki distribusi normal yang menunjukkan apakah mereka sangat dekat atau tidak. Uji plot probabilitas normal penelitian ini. Jika data mengelilingi garis diagonal dan bergerak searah, maka model regresi normal (Ghozali, 2006). Metode untuk menentukan normalitas data adalah dengan menggunakan grafik P-P plot normal dan mengenal distribusi data. Jika distribusi data pada grafik mengikuti

garis lurus, maka data tersebut dikatakan normal. Pada penelitian ini, hasil uji normalitas dapat dilihat sebagai berikut:

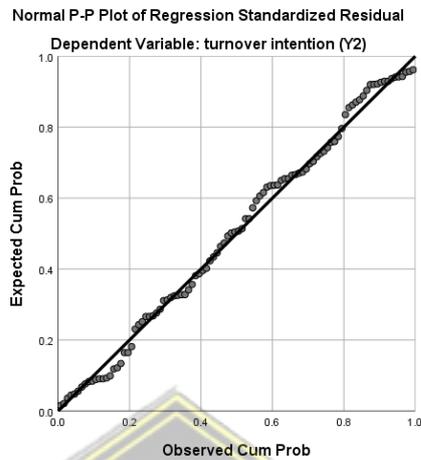
Gambar 4.2 Uji Normalitas

Normal Probability Plot

(Persamaan 1)



(Persamaan 2)



Sumber ; Data Primer yang diolah, 2022

Uji normalitas menunjukkan bahwa sebaran data terpusat di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, seperti yang ditunjukkan pada gambar di atas, maka model regresi di atas telah memenuhi asumsi normalitas.

4.4.4 Uji Kolmogrov Smirnov

Jika nilai s_n pada tabel uji normalitas Kolmogrov-Smirnov lebih besar dari 0,05, maka data dalam penelitian tersebut terdistribusi secara normal. Hal ini mengindikasikan bahwa asumsi normalitas terpenuhi oleh model regresi ini. Hasil uji Kolmogrov-Smirnov dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5 Hasil Uji Kolmogrov-Smirnov

(Persamaan 1)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.94264793
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.069
	Negative	-.062
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Tabel 4.6 Hasil Uji Kolmogrov-Smirnov
(Persamaan 2)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.94264793
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.069

	Negative	-.062
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

4.4.5 Uji Multikolonieritas

Untuk menentukan apakah model regresi mengidentifikasi korelasi antara variabel independen, uji multikolonieritas diterapkan dalam penelitian ini. Model regresi ini dapat diterima jika tidak ada korelasi antara variabel independen, sedangkan jika ada korelasi, variabel tersebut tidak ortogonal. Variabel orthogonal merupakan variabel independen dengan nilai korelasi 0 terhadap variabel independen lainnya. Multikolonieritas ditunjukkan oleh nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Pada penelitian ini, uji multikolonieritas menghasilkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>Psychological Capital (X1)</i>	0,399	2,507
<i>Abusive Supervision (X2)</i>	0,527	1,897
<i>Interactional Justice Perception (Y1)</i>	0,430	2,323

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

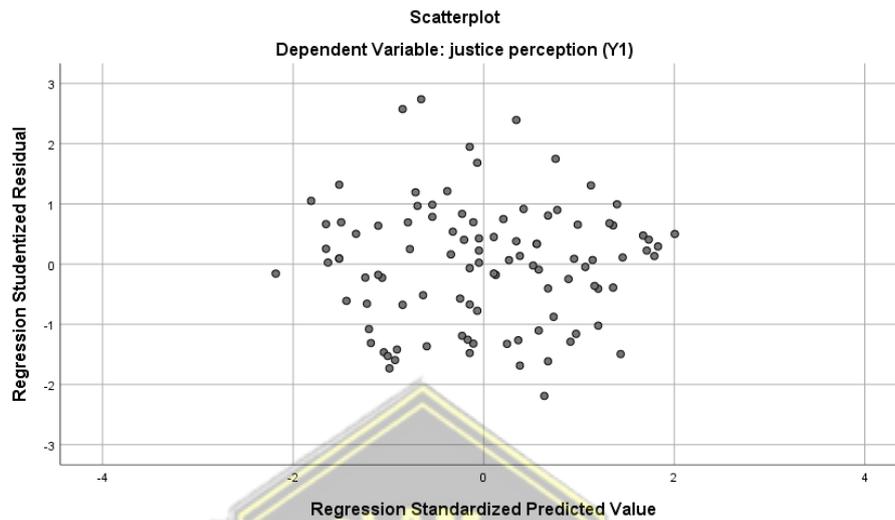
Hasil perhitungan VIF yang kurang dari 10 menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang toleransinya lebih besar dari 0,10. Akibatnya, tidak ada masalah dengan multikolinearitas dalam model regresi. Hasilnya, model regresi yang ada dapat dimanfaatkan.

4.4.6 Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah residual model regresi dari berbagai pengamatan memiliki varians yang tidak sama (Ghozali, 2005). Adanya pola beraturan tertentu inilah yang digunakan sebagai kriteria untuk menentukan heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola dengan titik-titik menyebar di atas atau di bawah angka 0 pada sumbu Y atau tidak ada pola sama sekali, heteroskedastisitas tidak ada. Model regresi dikatakan memuaskan jika tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini digambarkan dalam gambar penelitian berikut:

Gambar 4.3
Uji Heterokedastisitas dengan Grafik *Scatterplot*

(Persamaan 1)

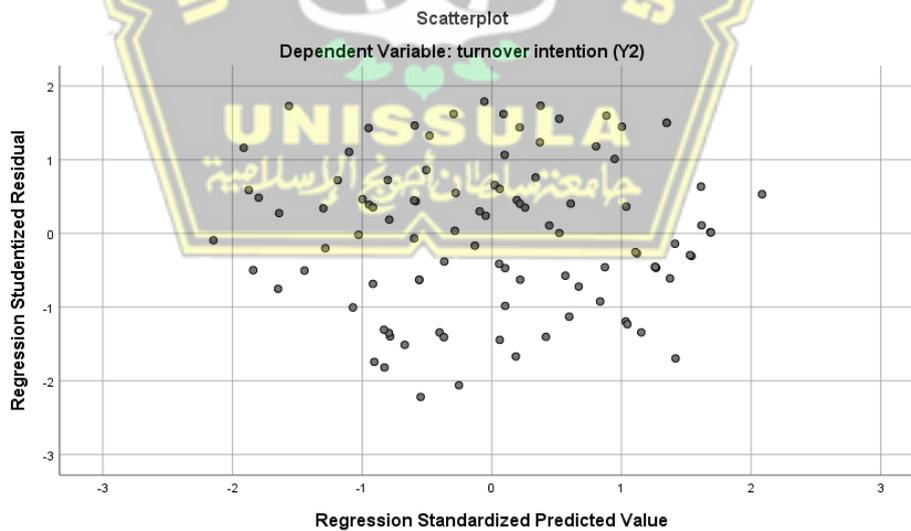


Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Gambar 4.4

Uji Heterokedastisitas dengan Grafik *Scatterplot*

(Persamaan 2)



Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Tidak adanya pola yang berbeda dalam distribusi titik-titik pada grafik pada gambar sebelumnya menunjukkan bahwa model tersebut tidak memiliki masalah heteroskedastisitas.

4.4.7 Uji Regresi Linier Berganda

Dalam hal ini, analisis statistik garis regresi digunakan menggunakan bantuan program computer SPSS 26. Untuk menguji H1 sampai dengan H5 pengaruh variabel independen merupakan salah satu persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini (*Psychological Capital*, *Abusive Supervision* dan *Interactional Justice Perception*) terhadap variabel terikat (*Turnover Intention*). Berikut ini adalah deskripsi dari temuan analisis tersebut:

A. Analisis Jalur Tahap 1

Tabel 4.8 Persamaan Regresi Linier

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 ^a	.570	.561	4.99334

a. Predictors: (Constant), abusive supervision (X2) , psychological capital (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.809	4.539		4.584	.000
	psychological capital (X1)	1.222	.190	.569	6.449	.000
	abusive supervision (X2)	-.335	.120	-.247	-2.801	.006

a. Dependent Variable: justice perception (Y1)

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Model persamaannya yaitu sebagai berikut : $Y1 = 0,569X1 - 0,247X2$

Berdasarkan model diatas menyatakan bahwa koefisien regresi menunjukkan arah positif untuk variabel *psychological capital* dan arah negative untuk variabel *abusive supervision*.

- a. Koefisien *psychological capital* menunjukkan arah positif terhadap *interactional justice perception* yang artinya bahwa *psychological capital* yang lebih baik akan meningkatkan *interactional justice perception*. Maka hasil yang ada dapat diinterpretasikan untuk setiap nilai koefisien regresi.
- b. Koefisien *abusive supervision* menunjukkan arah negative terhadap *interactional justice perception* yang artinya bahwa semakin atasan melakukan *abusive supervision* maka akan menurunkan *interactional justice perception*. Kemudian hasilnya dapat diinterpretasikan untuk besarnya nilai dari masing-masing koefisien regresinya.

c. Koefisiensi Determinasi (R^2)

Kemampuan variabel-variabel independen model persamaan regresi dalam menjelaskan variabel dependen (terikat) diukur dengan koefisien determinasi ini. Nilai R^2 model regresi 1 adalah 0,570, seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas yang artinya 57% variasi dari *interactional justice perception* bias dijelaskan oleh variabel bebas *psychological capital* dan *abusive supervision*, sedangkan sisanya 43% *interactional justice perception* bias dijelaskan oleh factor yang lainnya.

B. Analisis Jalur Tahap 2

Tabel 4.8 Persamaan Regresi Linier

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.796 ^a	.634	.623	1.97004

a. Predictors: (Constant), justice perception (Y1), abusive supervision (X2), psychological capital (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.074	1.975		6.112	.000
	psychological capital (X1)	-.304	.089	-.332	-3.399	.001
	abusive supervision (X2)	.196	.049	.340	3.995	.000
	justice perception (Y1)	-.098	.040	-.229	-2.435	.017

a. Dependent Variable: turnover intention (Y2)

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Model persamaannya yaitu sebagai berikut :

$$Y2 = -0,332X1 + 0,340X2 - 0,229X3$$

Berdasarkan model diatas dapat diketahui bahwa koefisien regresi menunjukkan arah positif untuk *psychological capital* dan *abusive supervision*, sedangkan *interactional justice perception* menunjukkan arah negative.

- a. Koefisien *psychological capital* menunjukkan arah negatif terhadap intensi turnover, yang mengimplikasikan bahwa modal psikologis yang lebih besar akan meningkatkan intensi turnover mengurangi *turnover intention*. Kemudian hasil diatas bias diinterpretasikan untuk setiap nilai koefisien regresi.
- b. Koefisien *abusive supervision* menunjukkan arah positif terhadap *turnover intention*, maka semakin atasan melakukan *abusive supervision* akan meningkatkan *turnover intention*. Kemudian hasil yang telah diperoleh bias diinterpretasikan untuk setiap nilai koefisien regresi.
- c. Koefisien *interactional justice perception* menunjukkan arah negative terhadap *turnover intention* yang artinya bahwa *interactional justice perception* yang lebih baik akan mengurangi *turnover intention*. Kemudian hasilnya bias diinterpretasikan untuk setiap nilai koefisien regresi.
- d. Koefisien Determinasi (R^2)

Kemampuan model persamaan regresi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen diukur dengan koefisien determinasi. Pada model regresi 2,

nilai R² sebesar 0,634 atau 63,4 persen, seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas, variasi dari *turnover intention* dapat dijabarkan oleh variabel bebas *psychological capital*, *abusive supervision* dan *interactional justice perception* dan sisanya 36,6% *turnover intention* bias dijelaskan oleh factor yang lainnya.

4.5 Uji T

Uji T ini dapat digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau tidak. Kriteria uji t ini adalah sebagai berikut:

- a. Jika probabilitas lebih besar dari 0,05, H_a ditolak dan hipotesis nol, H₀, diterima. Ini menunjukkan bahwa baik variabel independen maupun variabel dependen tidak terkait.
- b. Hipotesis nol, H₀, ditolak jika probabilitasnya kurang dari 0,05, yang menunjukkan bahwa variabel independen dan dependen berinteraksi satu sama lain.

Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan adalah sebagai berikut:

H1 : Pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Interactional Justice Perception*

Koefisien modal psikologis (X1) ditemukan sebesar 0,569 dalam penelitian ini, dengan probabilitas 0,000 dan tingkat signifikansi 0,05, yang menunjukkan bahwa H₀ dan H_a diterima. Maka *psychological capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *interactional justice perception*.

H2 : Pengaruh *Abusive Supervision* terhadap *Interactional Justice Perception*

Koefisien pengawasan yang kejam ditemukan sebesar -0,247 dalam penelitian ini, dengan probabilitas 0,006 pada tingkat signifikan 0,05 yang digunakan yang artinya menunjukkan H0 diterima dan Ha diterima. Maka *abusive supervision* berpengaruh negative dan signifikan terhadap *interactional justice perception*.

H3 : Pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Turnover Intention*

Koefisien modal psikologis ditemukan sebesar -0,332 dalam penelitian ini, dengan probabilitas 0,001 dan tingkat signifikansi 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa H0 dan Ha diterima. Kemudian, turnover intention dipengaruhi secara negatif oleh psychological capital secara signifikan.

H4 : Pengaruh *Abusive Supervision* terhadap *Turnover intention*

Koefisien pengawasan yang kejam ditemukan sebesar 0,340 dalam penelitian ini, dengan probabilitas 0,000 dan tingkat signifikansi 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa H0 dan Ha diterima. Hasilnya, niat untuk meninggalkan perusahaan dipengaruhi secara positif oleh pengawasan yang kejam.

H5 : Pengaruh *Interactional Justice Perception* terhadap *Turnover Intention*

Hasil dari penelitian ini adalah nilai dari koefisien *interactional justice perception* sebesar -0,229 dengan nilai probabilitas $0,017 <$ dari penggunaan tingkat signifikan sebesar 0.05 menunjukkan bahwa H0 dan Ha diterima. Oleh karena itu, turnover intention dipengaruhi secara negatif oleh persepsi keadilan interaksional.

4.6 Uji Sobel

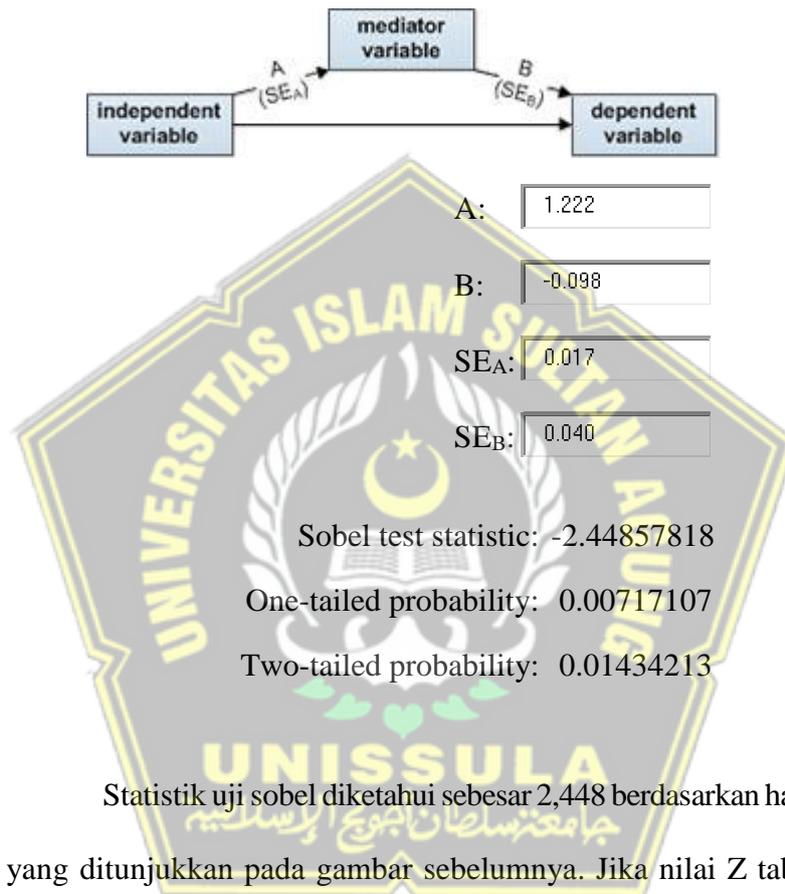
Uji sobel digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah persepsi keadilan interaksional dapat menjadi variabel intervening antara variabel *psychological capital*, *abusive supervision*, dan *turnover intention*. Dalam penelitian ini, perhitungan dan analisis uji sobel menunjukkan bahwa jika nilai *p-value* lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, maka uji sobel menolak H_0 dan menerima H_a , yang mengindikasikan adanya pengaruh yang signifikan.

Dibawah ini merupakan model uji sobel *interactional justice perception* menjadi variabel intervening antara *psychological capital* dan *turnover intention* :



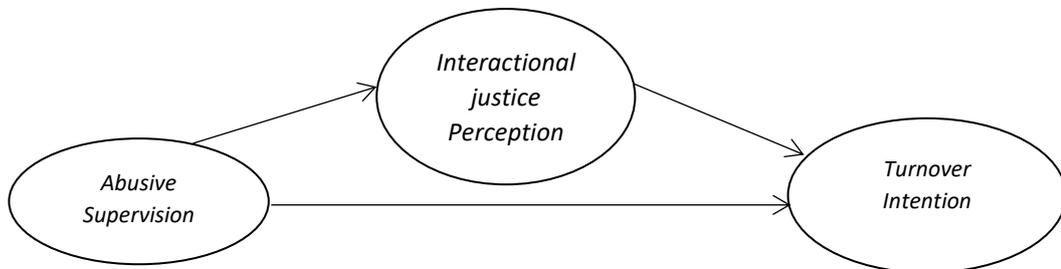
Gambar 4.5

Hasil Uji Sobel Pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Turnover Intention* melalui *Interactional Justice Perception*



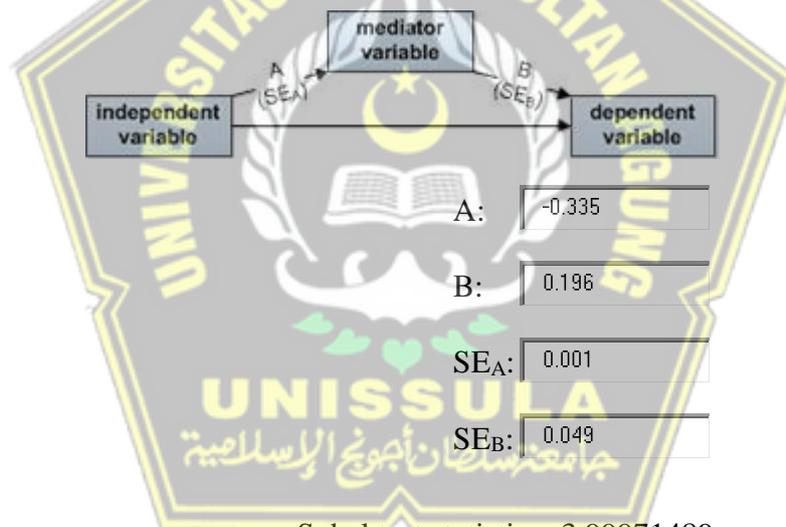
Statistik uji sobel diketahui sebesar 2,448 berdasarkan hasil perhitungan yang ditunjukkan pada gambar sebelumnya. Jika nilai Z tabel (0,05) atau 1,96 lebih tinggi dari hasil uji sobel, maka model regresi terpengaruh secara tidak langsung. Oleh karena itu, terdapat hubungan langsung antara hasil uji sobel sebesar $2,448 > 1,96$, *psychological capital* terhadap *turnover intention* melalui *interactional justice perception*. Pengujian sobel tersebut berarti bahwa *interactional justice perception* dapat menjadi variabel intervening antara *psychological capital* terhadap *turnover intention*. Dibawah ini merupakan model uji sobel *interactional justice*

perception menjadi variabel intervening antara *psychological capital* dan *turnover intention* :



Gambar 4.6

Hasil Uji Sobel Pengaruh *Abusive Supervision* terhadap *Turnover Intention* melalui *Interactional Justice Perception*



Sobel test statistic: -3.99971489

One-tailed probability: 0.00003171

Two-tailed probability: 0.00006342

Dari temuan perhitungan pada gambar di atas diketahui *sobel test statistic* sebesar 3,999 apabila hasil nilai *sobel test* > nilai table Z (0,05) atau 1,96 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dipengaruhi secara tidak langsung. Berdasarkan hasil uji Sobel, abusive supervision memiliki pengaruh langsung terhadap turnover intention melalui persepsi keadilan interaksional. Berdasarkan uji

sobel, *interactional justice perception* dapat menjadi variabel intervening antara *abusive supervision* terhadap *turnover intention*.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Interactional Justice Perception*

Dari temuan dalam penelitian ini dapat dibuktikan bahwa *psychological capital* pengaruhnya **signifikan** terhadap *interactional justice perception*. Berdasarkan temuan ini, modal psikologis karyawan meningkat seiring dengan meningkatnya, hal ini mempengaruhi *interactional justice perception* yang dirasakan oleh karyawan. *Psychological capital* dianggap positif dari individu terhadap perusahaan, dalam penelitian ini *Psychological capital* mempengaruhi perasaan karyawan bagi responden terhadap *interactional justice perception*.

Pada variabel *psychological capital* memiliki indikator tertinggi yaitu kepercayaan diri dan *interactional justice perception* memiliki indikator tertinggi yaitu kesopanan dimana yang berarti bahwa jika karyawan memiliki keyakinan terhadap kemampuannya dan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik maka atasan akan memperlakukan bawahannya dengan baik dan sopan sehingga karyawan akan mempersepsikan atasan dapat berlaku adil atau persepsi karyawan akan baik terhadap atasannya.

Dengan adanya modal psikologi yang baik maka persepsi bawahan terhadap atasan yang berlaku adil juga akan semakin baik sehingga peningkatan permintaan order yang banyak dan tekanan pekerjaan tinggi tidak mempengaruhi

perasaan keadilan terhadap atasan. Sehingga dengan perasaan positif yang dirasakan oleh responden saat ini mempengaruhi *interactional justice perception*.

4.7.2 Pengaruh *Abusive Supervision* terhadap *Interactional Justice Perception*

Berdasarkan hasil dalam penelitian ini dapat dibuktikan bahwa *abusive supervision* pengaruhnya **signifikan** terhadap *interactional justice perception*. Hasil tersebut diartikan bahwa semakin tinggi persepsi karyawan bahwa atasan *abusive*, maka mempengaruhi *interactional justice perception* yang dirasakan oleh karyawan. *Abusive supervision* dipersepsikan negative dari individu terhadap *interactional justice perception*, dalam penelitian ini *abusive supervision* mempengaruhi perasaan karyawan bagi responden terhadap *interactional justice perception*.

Pada variabel *abusive supervision* memiliki indicator tertinggi yaitu menghina bawahan di depan orang banyak dan variabel *interactional justice perception* memiliki indicator tertinggi yaitu kesopanan dimana hal tersebut berarti bahwa jika karyawan mempersepsikan atasan yang menghina bawahan di depan banyak orang maka karyawan menganggap atasan tidak memperlakukan bawahan dengan sopan sehingga karyawan akan mempersepsikan atasan tidak dapat berlaku adil dan menganggap atasan tersebut tidak baik.

Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh *abusive* atasan terhadap karyawan bagi responden sangat kuat. Dengan tekanan *abusive* dari atasan mempengaruhi perasaan keadilan yang dirasakan oleh karyawan terhadap *interactional justice*

perception, karena jika atasan berlaku *abusive* maka bawahan merasa tidak adil dengan atasan yang mungkin saja membagi pekerjaan tidak secara merata.

4.7.3 Pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Turnover Intention*

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa modal psikologis memiliki dampak yang signifikan terhadap niat berpindah. Temuan ini menunjukkan bahwa niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya secara signifikan dipengaruhi oleh tingkat modal psikologis mereka.

Pada variabel *psychological capital* memiliki indikator tertinggi yaitu kepercayaan diri dan variabel *turnover intention* memiliki indikator tertinggi yaitu mencari pekerjaan pada organisasi lain dimana hal tersebut berarti karyawan tidak akan mencari pekerjaan di tempat lain jika mereka memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi terhadap kemampuannya untuk berhasil menyelesaikan tugasnya.

Bawahan yang memiliki modal psikologi yang baik tidak akan berpikir ataupun berniat untuk meninggalkan perusahaan karena mereka merasa nyaman dan dapat menyelesaikan masalah dan juga pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya, sehingga apabila responden memiliki modal psikologi yang tinggi hal tersebut dapat mempengaruhi dan mengurangi *turnover intention* walaupun mereka memiliki tekanan pekerjaan yang tinggi karena harus mencapai target setiap harinya.

4.7.4 Pengaruh *Abusive Supervision* terhadap *Turnover Intention*

Penelitian ini menunjukkan bahwa supervisi kasar berpengaruh signifikan dan positif terhadap turnover intention. Kelemahannya menyatakan bahwa persepsi karyawan tentang perilaku kasar atasannya berdampak lebih besar pada kemungkinannya untuk meninggalkan pekerjaannya. *Abusive supervision* diartikan sebagai persepsi negatif dari individu terhadap atasan atau supervision, sehingga kurangnya *abusive* maka akan mempengaruhi berkurangnya *turnover intention*. Apabila atasan semakin *abusive* maka *turnover intention* akan meningkat. Hal ini disebabkan karena atasan yang semakin buruk memperlakukan karyawan sehingga karyawan tidak akan bisa menerima diperlakukan dengan buruk oleh atasan di perusahaan dan akan merasa tidak nyaman bekerja di sana.

4.7.5 Pengaruh *Interactional Justice Perception* terhadap *Turnover Intention*

Dari hasil dalam penelitian ini bisa dibuktikan bahwa *interactional justice perception* pengaruhnya signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil tersebut diartikan bahwa semakin tinggi *interactional justice perception* yang diterima karyawan, maka mempengaruhi *turnover intention*. *interactional justice perception* dipersepsikan positif dari individu terhadap perusahaan, dalam penelitian ini terdapat pengaruh terhadap penurunan *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh karyawan memiliki persepsi atasan berlaku adil bagi responden sangat tinggi.

Pada variabel *interactional justice perception* memiliki indicator tertinggi yaitu kesopanan dan variabel *turnover intention* memiliki indicator tertinggi yaitu mencari pekerjaan pada organisasi lain dimana hal tersebut berarti bahwa jika karyawan mempersepsikan atasan tidak dapat berlaku sopan, karyawan kemudian akan mengalami ketidaknyamanan dan segera mencari pekerjaan di tempat lain.

Maka dari itu perasaan positif yang dirasa oleh karyawan bagi responden saat ini akan berpengaruh menurunkan tingkat *turnover intention* walaupun responden memiliki tekanan pekerjaan yang memang sudah menjadi tanggung jawabnya.

4.7.6 Pengaruh Mediasi Interactional Justice Perception terhadap Psychological Capital dan Turnover Intention

Dalam penelitian ini, hasil uji sobel menunjukkan bahwa perhitungan yang diperoleh sebesar -2,448. Jika nilai sobel lebih besar dari nilai Z tabel (0.05) atau 1.96, maka model regresi terpengaruh secara tidak langsung. Oleh karena itu, hasil perhitungan sobel sebesar $-2,448 > 1,96$ memiliki pengaruh tidak langsung terhadap hubungan antara *psychological capital* terhadap *turnover intention*.

Pada variabel *interactional justice perception* memiliki indicator tertinggi yaitu kesopanan, variabel *psychological capital* memiliki indicator tertinggi yaitu kepercayaan diri dan variabel *turnover intention* memiliki indicator tertinggi yaitu mencari pekerjaan pada organisasi lain dimana hal tersebut berarti variabel *interactional justice perception* dapat menjadi variabel intervening terhadap variabel *psychological capital* dan *turnover intention* dikarenakan jika karyawan mempersepsikan atasan dapat berlaku sopan terhadap karyawan dan karyawan

memiliki keyakinan yang tinggi terhadap kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya maka karyawan akan nyaman dan tidak akan mencari pekerjaan pada organisasi lain.

Pengujian dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa *interactional justice perception* dapat menjadi variabel intervening antara *psychological capital* terhadap *turnover intention*. Hal tersebut berarti karyawan PT. Sai Apparel memiliki persepsi keadilan interaksi dengan atasan untuk meningkatkan modal psikologi yang dimana dapat mempengaruhi keyakinan atau keinginan untuk keluar atau meninggalkan perusahaan.

4.7.7 Pengaruh Mediasi Interactional Justice Perception terhadap Abusive Supervision dan Turnover Intention

Dalam penelitian ini, hasil uji sobel menunjukkan bahwa perhitungan yang diperoleh sebesar 3,999. Jika nilai sobel lebih besar dari nilai Z tabel (0,05) atau 1,96 maka model regresi terpengaruh secara tidak langsung. Oleh karena itu, hasil perhitungan sobel penelitian ini sebesar $3,999 > 1,96$ berpengaruh secara tidak langsung terhadap *abusive supervision* terhadap *turnover intention*.

Pada variabel *interactional justice perception* memiliki indikator tertinggi yaitu kesopanan, variabel variabel *abusive supervision* memiliki indikator tertinggi yaitu menghina bawahan di depan orang banyak dan variabel *turnover intention* memiliki indikator tertinggi yaitu mencari pekerjaan pada organisasi lain dimana yang berarti variabel *interactional justice perception* dapat menjadi variabel intervening terhadap variabel *abusive supervision* dan *turnover intention* dikarenakan jika karyawan mempersepsikan atasan dapat berlaku sopan dan tidak

menghina bawahan di depan orang banyak maka karyawan akan merasa nyaman sehingga tidak akan mencari pekerjaan pada organisasi lain.

Hal tersebut berarti karyawan PT. Sai Apparel memiliki persepsi keadilan interaksi dengan atasan mengenai perilaku kasar atasan yang dapat mempengaruhi keyakinan atau keinginan karyawan untuk berhenti atau keluar dari perusahaan.



BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Kesimpulan berikut ini dapat ditarik dari pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya dalam penelitian ini:

1. *Psychological Capital* memberikan pengaruh positif serta signifikan terhadap *interactional justice perception*. *Psychological Capital* dapat meningkatkan *interactional justice perception*, hal ini disebabkan karena responden bisa mengatasi masalah dalam pekerjaannya dan mereka memiliki modal psikologi yang baik sehingga mereka semakin berpikir dan mempersepsikan atasan dapat berlaku adil dengan semua bawahannya untuk memberikan tanggung jawab yang sama dan sesuai kemampuan bawahan.
2. *Abusive supervision* pengaruhnya negative dan signifikan terhadap *interactional justice perception*. *Abusive* dapat menurunkan persepsi *interactional justice perception*, hal ini disebabkan karena responden akan merasa atasan tidak berlaku secara adil dengan bawahan jika atasan berlaku *abusive* terhadap bawahan. Sehingga bawahan akan merasa diperlakukan tidak adil oleh atasan karena atasan memperlakukan bawahan dengan kasar, hal tersebut mengakibatkan bawahan berpersepsi buruk terhadap atasan.
3. *Psychological capital* pengaruhnya negative dan penting bagi niat untuk keluar Karyawan dengan modal psikologis yang tinggi dapat memiliki niat yang lebih rendah untuk meninggalkan pekerjaan mereka, dan itulah

sebabnya mengapa hal ini terjadi yang dapat mengelola emosinya dapat mempengaruhi niat dan keinginan keluar dari perusahaan atau meninggalkan pekerjaan saat ini yang padahal terdapat banyak tekanan tetapi karyawan yang dapat mengelola emosionalnya dengan baik dapat bertahan, percaya diri, optimis dan yakin memiliki harapan untuk tetap berada pada perusahaan saat ini walaupun dengan tekanan pekerjaan yang tinggi.

4. *Abusive supervision* memberikan pengaruh yang positif dan meningkat terhadap *turnover intention*. *Abusive supervision* dapat meningkatkan *turnover intention*, hal ini disebabkan karena ketika atasan berlaku kasar terhadap bawahan maka bawahan akan merasa ingin dan memiliki niatan untuk meninggalkan perusahaan serta pekerjaan saat ini. Hal tersebut karena atasan yang tidak bisa memperlakukan bawahan dengan baik maka bawahan akan merasa tidak nyaman untuk tetap bekerja dengan perusahaan serta tekanan tanggung jawab pekerjaan yang besar.
5. *Interactional justice perception* pengaruhnya negative dan signifikan terhadap *turnover intention*. *Interactional justice perception* dapat menurunkan *turnover intention*, hal ini disebabkan karena bawahan yang berada pada situasi dan kondisi tekanan pekerjaan tetapi mereka merasa atasan dapat berlaku adil maka mereka akan berpersepsi positif dengan atasan sehingga mereka akan tetap nyaman walaupun dengan tekanan pekerjaan yang tinggi dan tidak akan merasa ingin atau berniat meninggalkan pekerjaan saat ini.

6. *Interactional justice perception* mampu menjadi variabel intervening antara *Psychological capital* dengan *turnover intention* yang artinya *interactional justice perception* mampu meningkatkan *psychological capital* terhadap *turnover intention*.
7. *Interactional justice perception* mampu menjadi variabel intervening antara *abusive supervision* dengan *turnover intention* yang artinya *Interactional justice perception* mampu menurunkan *abusive supervision* ke *turnover intention*.

5.2. Implikasi Manajerial

Berdasarkan kesimpulan diatas dari penelitian ini dapat diajukan saran untuk mengatasi permasalahan dan saran yang diberikan sebagai berikut :

1. Berkaitan dengan *psychological capital* indikator ketahanan (*resilience*). Maka dari itu diperlukan membangun jiwa yang kuat dan yakin pada diri sendiri dengan cara memberi pelatihan atau semacam seminar mengenai soft skill kepada karyawan sehingga mereka memiliki pengetahuan mengenal diri sendiri agar dapat mengontrol emosionalnya.
2. Berkaitan dengan *abusive supervision* indikator menyalahkan bawahan demi kepentingan pribadi dan atasan tidak memberi izin untuk berinteraksi dengan rekan yang lain atau diskriminasi. Maka dari itu seharusnya atasan menjadi seorang pemimpin dapat memberikan ruang yang lebih bebas untuk bawahan dapat berinteraksi dengan sesama rekan kerja sehingga dapat memaksimalkan pekerjaan yang saling berhubungan yang menjadikan pekerjaan lebih mudah diselesaikan serta dapat menekan terjadinya

kesalahan agar atasan tidak menyalahkan bawahan demi kepetingan pribadi untuk terlihat teamnya lebih baik. Untuk variabel ini peneliti memberi saran agar atasan yang berkebangsaan diluar Indonesia dapat menyesuaikan budaya yang ada dan karyawan juga bias memakluminya karena adanya perbedaan budaya sehingga mereka dapat bekerja dengan baik dan nyaman.

3. Berkaitan dengan *interactional justice perception* indikator pembenaran. Maka dari itu diperlukan komunikasi dan perhatian lebih untuk atasan terhadap bawahan agar bawahan dapat lebih mudah mendapatkan penjelasan prosedur pekerjaan dengan lebih baik dan benar untuk meminimalisir bawahan melakukan kesalahan dalam bekerja.
4. Berkaitan dengan *turnover intention* indikator berniat untuk keluar. Maka dari itu seharusnya perusahaan dapat berupaya mempertahankan karyawannya dengan cara memberikan hak-hak karyawan seperti upah lemburan yang sesuai dan mengapresiasi karyawan dengan pencapaian pekerjaannya sehingga karyawan merasa nyaman dan tidak merasa berniat meninggalkan pekerjaan saat ini.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini memerlukan perluasan dan penyempurnaan pada penelitian selanjutnya. Penelitian ini belum sepenuhnya menyelidiki faktor-faktor yang dapat mempengaruhi turnover intention, hal ini disebabkan karena dari model *R square* masih kurang yaitu 62.3% yang artinya variasi variabel independent dapat menjelaskan variabel *turnover intention* hanya sebesar 62.3%. Maka dari itu peneliti selanjutnya lebih baik mempertimbangkan lagi dalam

menambah variabel independent selain *psychological capital*, *abusive supervision*, dan *interactional justice perception* untuk mengembangkan factor yang mempengaruhi niat keluar dan meninggalkan perusahaan.

5.4. Agenda Penelitian Mendatang

Untuk membantu melengkapi kekurangan dalam diperkirakan bahwa penelitian selanjutnya akan menghasilkan beberapa perkembangan baru yaitu dengan menambahkan beberapa variabel *work environment*, *burnout* dan kepuasan kerja sehingga mampu meningkatkan *R square*.



DAFTAR PUSTAKA

- Adhikari, B., Kaehler, N., Chapman, R. S., Raut, S., & Roche, P. (2014). *Factors Affecting Perceived Stigma in Leprosy Affected Persons in Western Nepal*. *PloS Neglected Tropical Diseases*, 8(6), e2940.
- Al Zu'bi, Hasan Ali. (2010). *A Study of Relationship between Organizational Justice and Job Satisfaction*. *International Journal of Business and Management*. Vol 5, No 12.
- Alfiyah. (2013). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan *Turnover Intention* Perawat di Brawijaya *Women and Children Hospital* Jakarta Tahun 2013. Jakarta, Skripsi, Fakultas Kedokteran, UIN Syarif Hidayatullah.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astuti Jovitasari & Miftahuddin (2019). *Stressor, Abusive Supervision dan Tipe Kepribadian Terhadap Kelelahan Emosional*, 7(1).
- Avey, J. B., F. Luthans, et al. (2008). "The Additive Value of Positive Psychological Capital in Predicting Work Attitudes and Behaviors." *Journal of Management*: 1-42.
- Avey, James B, et al. 2011. "Meta-Analysis of The Impact of positive Psychological Capital on Employee Attitude, Behaviors, and Performance." *Human Resource Development Quarterly*. Vol.22, No.2, pp.127-150.
- Azwar, S. (2011). *Sikap dan Perilaku Dalam: Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A.B., & Evangelia, D. 2008. *Towards A Model of Work Engagement*. *Career Development International*, Vol.13, No.3.
- Bertens K. 2013. *Pengantar Etika Bisnis, Edisi Keenam*. Yogyakarta: Kanisius.
- Brees, Jeremy., Mark Martinko., and Paul Harvey., (2015), USA., "Abusive supervision: subordinate personality or supervisor behavior ?", pp. 1-11.
- Chen, Ying-Chang., Wen Cheng Wang., dan Ying Chien Chu. 2010. *Structural Investigation of the Relationship between Working Satisfaction and Employee Turnover*. *Journal Human Resource and Adult Learning*, 6(1):273-280.
- Colquitt. (2001). *On the dimensionality of organizational justice: a construct validation of measure*. *Journal Of Applied Psychology*, Vol. 86, No. 3, Pp. 386-400.

- Culpeper, J. (2011). *Politeness and impoliteness*. In G. Andersen, & K. Aijmer (Eds.), *Pragmatics of society* (pp. 391-436). (Handbooks of Pragmatics; Vol.5). Mouton de Gruyter.
- David B. Newman, dkk (2014). *Research Paper Leisure and Subjective Well-Being: A Model of Psychological Mechanisms as Mediating Factors*. 15:555–578.
- Dwomoh, G., Kusi, A., & Agyeman, P. (2013). *Assessing Involuntary Turnover and Its Effect on Employees ' Performance : Evidence from Coca Cola Ghana Limited*. *European Journal of Business and Management*, 5(24), 60–67.
- Ghozali, Imam. 2009. “Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS “. Semarang : UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2011. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Habibie, H. F., & Sabrina, B. (2018). Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Pada Karyawan Hotel. *Jurnal Ilmiah Pariwisata*, 23(2), 97–114.
- Halimah Tika Nur, dkk. 2016 Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi pada pramuniaga Gelael Supermarket). *Jurnal Penelitian Manajemen*, Vol. 2 No. 2, Semarang: Universitas Pandanaran Semarang.
- Kaswan. 2015. Sikap Kerja Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti. PenerbitAlfabeta, Bandung.
- Kaur, H., & Soch, H. (2013). *Mediating roles of commitment and corporate image in the formation of customer loyalty*. *Journal of Indian Business Research*, 5(1), 33-51.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management* (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat.
- Luthan, F., dkk. 2007. *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. New York: Oxford University Press.
- Mitchell, M. S., Ambrose, M. L. (2007). *Abusive supervision and workplace deviance and the moderating effects of negative reciprocity beliefs*. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1159-1168.
- Mobley, W. H. 2011. Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya. Alih Bahasa : Nurul Imam. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.

- Mufidah, L. (2016). Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap *Turnover Intention* Dengan *Continuance Commitment* Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan EF Sinergy Consultant. Surabaya: Skripsi Universitas Airlangga.
- Oi-ling Siu, dkk (2006). *A three-phase study to develop and validate a Chinese coping strategies scales in Greater China*, 537-548.
- Peterson, S., dkk. 2011. *Psychological Capital and Employee Performance: A Latent Growth Modeling Approach*. Personnel Psychology Journal.
- Robbin & Judge. 2015. Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.
- Robbins, S. 2008. Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, S.P & T.A. Judge, 2008. Perilaku Organisasi. Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2014. Perilaku Organisasi (Organizational Behavior).Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017), Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.
- Seo, Y & Chung, SW (2019). Abusive Supervision, *Psychological Capital*, and Turnover Intention: Evidence from Factory Workers in China, 74-2, 377-404.
- Simamora, H., 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit YKPN, Yogyakarta.
- Singh. P., & Loncar. N. (2010). *Pay satisfaction, job satisfaction and turnover intent, Relations Industrielles*, 65(3): 470-488.
- Sugiyono. (2012). Memahami Penelitian Kualitatif?. Bandung : ALFABETA.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.CV.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Tepper, B. J., Henle, C. A., Lambert, L. S., Giacalone, R. A., Duffy, M. K. (2008). *Abusive supervision and subordinates' organization deviance. Journal of Applied Psychology*, 93, 721-732.