

***CO-WORKER SUPPORT DAN TURNOVER INTENTION:  
HOPE SEBAGAI VARIABEL MODERATOR***

**TESIS**

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Memperoleh Derajat Gelar S-2  
Program Studi Magister Psikologi**



**Disusun oleh :**

**CHUSNUL KOTIMAH**

**NIM: 202210440211024**

**DIREKTORAT PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

**Desember 2023**

**CO-WORKER SUPPORT DAN TURNOVER INTENTION:  
HOPE SEBAGAI VARIABEL MODERATOR**

**TESIS**

**Untuk Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Derajat Gelar S-2  
Magister Psikologi**



**Disusun Oleh:**

**CHUSNUL KOTIMAH**

**NIM: 202210440211024**

**DIREKTORAT PROGRAM PASCA SARJANA**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

**2023**

**CO-WORKER SUPPORT DAN TURNOVER  
INTENTION: HOPE SEBAGAI VARIABEL  
MODERATOR**

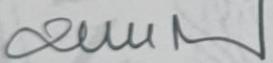
Diajukan oleh :

**CHUSNUL KOTIMAH**  
**202210440211024**

Telah disetujui

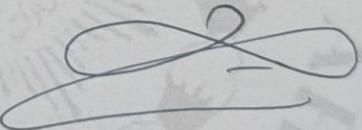
Pada hari/tanggal, **Rabu/ 27 Desember 2023**

Pembimbing Utama



**Prof. Dr. Tulus Winarsunu**

Pembimbing Pendamping



**Dr. Djudiyah**

Direktur

Program Pascasarjana

Ketua Program Studi

Magister Psikologi



**Prof. Ahsanul In'am, Ph.D**



**Prof. Dr. Iswinarti**

# TESIS

Dipersiapkan dan disusun oleh :

**CHUSNUL KOTIMAH**

202210440211024

Telah dipertahankan di depan Dewan Pengaji  
pada hari/tanggal, Rabu/27 Desember 2023

dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan  
memperoleh gelar Magister/Profesi di Program Pascasarjana

Universitas Muhammadiyah Malang

## SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Ketua : Prof. Dr. Tulus Winarsunu

Sekretaris : Dr. Djudiyah

Pengaji I : Muhammad Salis Yuniardi, Ph.D.

Pengaji II : Dr. Nida Hasanati

### SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : CHUSNUL KOTIMAH

NIM : 202210440211024

Program Studi : Magister Psikologi

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. TESIS dengan judul : ***CO-WORKER SUPPORT DAN TURNOVER INTENTION: HOPE SEBAGAI VARIABEL MODERATOR*** adalah karya saya dan dalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dalam daftar pustaka.
2. Apabila ternyata dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur **PLAGIASI**, saya bersedia Tesis ini **DIGUGURKAN** dan **GELAR AKADEMIK YANG TELAH SAYA PEROLEH DIBATALKAN**, serta diproses sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.
3. Tesis ini dapat dijadikan sumber pustaka yang merupakan **HAK BEBAS ROYALTY NON EKSKLUSIF**.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 27 Desember 2023

Yang menyatakan,



CHUSNUL KOTIMAH

## KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah, Tuhan semesta alam. Puji syukur penulis panjatkan atas kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahNya serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul **“Co-worker Support dan Turnover Intention: Hope Sebagai Variabel Moderator”** yang menjadi salah satu syarat kelulusan dan memperoleh gelar Magister Sains bidang Psikologi di Universitas Muhammadiyah Malang.

Proses penyusunan tesis ini dari awal hingga terselesaiannya, penulis banyak sekali mendapatkan bimbingan, petunjuk, motivasi, serta bantuan yang sangat membantu dan bermanfaat bagi penulis dari segala pihak. Oleh karna itu, pada kesempatan kali ini, dengan segala kerendahan hati penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Tulus Winarsunu, Ph.D. dan Ibu Dr. Djudiyah, M.Si. selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah banyak sekali meluangkan waktu, pikiran, motivasi, dan dukungan dalam memberikan bimbingan serta arahan yang sangat berguna dan bermanfaat sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik.
2. Bapak Muhammad Salis Yuniardi, Ph.D. dan Ibu Dr. Nida Hasanati selaku penguji I dan penguji II yang telah meluangkan waktu, pikiran, dan dukungan dalam memberikan bimbingan serta arahan yang sangat dalam penyelesaian tesis ini.
3. Ibu Prof. Dr. Iswinarti, M.Si selaku Kepala Program Studi Magister Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
4. Segenap dosen Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Malang yang telah memberikan ilmu dan pengalaman sebagai pengetahuan baru kepada penulis.
5. Seluruh partisipan yang telah memberikan kontribusi terbaiknya secara waktu dan usaha hingga kesediaan untuk memberikan data sehingga dapat memberikan kelancaran penyelesaian penelitian ini.

6. Kedua orang tua saya, bapak Mastur dan ibu Kususiyah yang senantiasa mendoakan serta tidak lelah untuk memberikan motivasi, serta dukungan sehingga penulis dapat melalui setiap tahap pada proses pencapaian kehidupan hingga saat ini.
7. Kakak-kakakku Rina Riantini dan (Alm) H. Bagus Zainudin serta seluruh keluarga yang selalu menjadi motivasi dan pendorong bagi penulis untuk menempuh hingga menyelesaikan pendidikan ini.
8. Kasih terdekatku, Akbar Habibie yang selalu ada dan memberikan support terbaiknya serta teman-teman tersayang, Arum, Atan, Desy, dan Evi yang telah memberikan semangat, cinta dan senantiasa menjadi pendukung dalam memperjuangkan gelar M.Si.
9. Segenap keluarga besar kelas B 2022 dan angkatan 2022 seluruhnya yang mana memberikan dukungan-dukungannya dalam penyelesaian tesis ini.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak memberikan bantuan pada penulis dalam menyelesaikan tesis.

Penulis menyadari bahwa tidak ada karya manusia yang sempurna selain karya Allah SWT. Oleh karna itu penulis mempersilahkan para pembaca untuk mengkritik ataupun memberi saran terhadap isi dari karya ini guna memberi evaluasi dan pemahaman lebih kepada penulis mengenai bagaimana seharusnya tesis ini disusun. Selain itu, penulis berharap bawa teis ini dapat memberikan manfaat bagi penulis dan pembaca.

Malang, 20 Desember 2023

Penulis



Chusnul Kotimah

## DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN .....	i
KATA PENGANTAR .....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR .....	v
DAFTAR LAMPIRAN.....	v
ABSTRAK.....	vi
LATAR BELAKANG .....	1
TINJAUAN PUSTAKA .....	10
<i>Theory of Planned Behavior</i> .....	10
<i>Turnover Intention</i> .....	11
<i>Co-worker Support</i> dan <i>Turnover Intention</i> .....	12
<i>Hope</i> Memoderasi <i>Co-Worker Support</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	14
Kerangka Berpikir.....	16
Hipotesis Penelitian.....	17
METODE PENELITIAN.....	17
Desain Penelitian.....	17
Subjek Penelitian.....	17
Pengukuran Penelitian.....	18
Prosedur Penelitian .....	20
Analisa Data .....	20
HASIL PENELITIAN.....	22
Deskripsi Variabel Penelitian.....	22
Hasil Uji Hipotesis .....	24
PEMBAHASAN .....	26
KESIMPULAN DAN IMPLIKASI.....	31
DAFTAR PUSTAKA .....	31

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 1. Karakteristik subjek penelitian.....	18
Tabel 2. Hasil Uji Statistik (N=282) .....	22
Tabel 3. Hasil Kategorisasi Variabel <i>Turnover Intention</i> .....	23
Tabel 4. Hasil Kategorisasi Variabel <i>Co-worker Support</i> .....	23
Tabel 5. Hasil Kategorisasi Variabel <i>Hope</i> .....	23
Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis .....	24

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1. Model teoritis hubungan diantara variabel.....	16
Gambar 2. Grafik hubungan antar variabel.....	25

## **DAFTAR LAMPIRAN**

LAMPIRAN 1 PERSETUJUAN ETIKA PENELITIAN .....	46
LAMPIRAN 2 TABEL SEBARAN SKALA PENELITIAN .....	48
Turnover Intention Scale (TISCALE).....	49
Indonesian Version Co-Worker Support Scale (CWSS) .....	50
The Adult Dispositional Hope Scale (AHS).....	51
LAMPIRAN 3 SKALA PENELITIAN .....	52
LEMBAR INFORMASI .....	53
PERNYATAAN KESEDIAAN.....	54
LAMPIRAN 4 ANALISA DATA .....	60
LAMPIRAN 4.1 Validitas dan Reliabilitas Turnover Intention .....	61
LAMPIRAN 4.2 Validitas dan Reliabilitas Co-worker Support .....	62
LAMPIRAN 4.3 Validitas dan Reliabilitas Hope .....	64
LAMPIRAN 4.4 Hasil Uji Normalitas .....	66
LAMPIRAN 4.5 Hasil Uji Multikolinearitas .....	66
LAMPIRAN 4.6 Hasil Statistik Deskriptif .....	66
LAMPIRAN 4.7 Hasil Kategorisasi Data.....	67
LAMPIRAN 4.8 Hubungan Antar Variabel .....	68
LAMPIRAN 4.9 MRA (Moderate Regression Analysis).....	69
LAMPIRAN 4.10 Analisis Hayes.....	70
LAMPIRAN 5 HASIL CEK PLAGIARISME .....	72

***CO-WORKER SUPPORT DAN TURNOVER INTENTION:  
HOPE SEBAGAI VARIABEL MODERATOR***

**CHUSNUL KOTIMAH**

**Magister Psikologi Sains Universitas Muhammadiyah Malang**  
c.chusnulkotimah@gmail.com

**ABSTRAK**

*Turnover* karyawan menjadi salah satu permasalahan dengan dampak negatif dalam lingkup industri manufaktur hingga saat ini yang dapat diprediksi berdasarkan *turnover intention*. Lebih lanjut, *turnover intention* tersebut dapat terbentuk melalui pengalaman di tempat kerja dan ditentukan dengan adanya *personal resource*. Oleh karenanya, penelitian ini bertujuan untuk menguji *hope* sebagai variabel moderator dalam pengaruh *co-worker support* terhadap *turnover intention*. Metode penelitian yang digunakan berupa kuantitatif korelasional dengan jumlah subjek sebanyak 282 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan berupa *accidental sampling*. Instrumen penelitian berupa *turnover intention scale*, *co-worker support scale*, dan *the adult dispositional hope scale*. Analisis data penelitian ini melalui *moderated regression analysis (MRA)*. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa *hope* dapat memoderasi pengaruh *co-worker support* terhadap *turnover intention*. *Hope* dalam diri karyawan secara keseluruhan dapat menunjukkan peranan pada perubahan pengaruh *co-worker support* terhadap *turnover intention*. Hal ini terutama pada karyawan dengan *hope* rendah maka pengaruh negatif berupa semakin tinggi *co-worker support* menjadikan menurunnya *turnover intention*. Namun, ketika karyawan dengan tingkat *hope* semakin tinggi secara signifikan melemahkan pengaruh negatif *co-worker support* terhadap *turnover intention*.

**Kata Kunci:** *turnover intention*, *co-worker support*, *hope*, industri manufaktur

***CO-WORKER SUPPORT AND TURNOVER INTENTION:  
HOPE AS MODERATOR VARIABLE***

**CHUSNUL KOTIMAH**

**Magister Psikologi Sains Universitas Muhammadiyah Malang**  
c.chusnulkotimah@gmail.com

**ABSTRACT**

*Employee turnover is one of the problems with negative impacts in the scope of the manufacturing industry to date which can be predicted based on turnover intention. Furthermore, turnover intention can be formed through experiences in the workplace and is determined by the presence of personal resources. This study aims to examine hope as a moderator variable in the influence of co-worker support on turnover intention. The research method used is a quantitative correlation with a total of 282 employees. The sampling technique used is accidental sampling. The research instruments were the turnover intention scale, the co-worker support scale, and the adult dispositional hope scale. This research data analysis through moderated regression analysis (MRA). The results of this study indicate that hope can moderate the effect of co-worker support on turnover intention. Hope in employees can play a role in changing the influence of co-worker support on turnover intention. This is especially genuine for employees with low hope, the negative effect of higher co-worker support makes turnover intention decrease. However, when employees with higher levels of hope significantly weaken the negative influence of co-worker support on turnover intention.*

**Keywords:** *turnover intention, co-worker support, hope, manufacturing industry*

## LATAR BELAKANG

*Turnover* karyawan menjadi salah satu permasalahan yang cukup signifikan dalam lingkup industri dan organisasi (Jia & Li, 2022). *Turnover* mengacu pada realitas akhir yang dihadapi organisasi berupa banyaknya karyawan yang keluar dalam periode tertentu (Hafni dkk., 2023). Banyaknya karyawan yang keluar dan masuk dalam suatu perusahaan dari tahun ke tahun masih terus terjadi. *Turnover* karyawan di beberapa negara seperti Amerika Serikat dan Inggris turut mengalami peningkatan rata-rata hingga mencapai 41,4% pada tahun 2023 (Haven, 2023). Permasalahan terkait tingginya *turnover* karyawan dapat terjadi dimanapun dan dalam berbagai jenis industri.

*Turnover* karyawan yang tinggi diketahui menjadi masalah yang besar di perusahaan dengan bidang industri manufaktur (Rony dkk., 2023). Hal ini berdasarkan data dalam penelitian yang menyebutkan diantaranya PT. Inspira Furnexindo setiap tahunnya mengalami *turnover* karyawan melebihi batas toleransi yaitu 10% (Rosita dkk., 2023). Sejalan dengan batas toleransi *turnover* karyawan yang disebutkan sebelumnya diketahui pula bahwa karyawan PT LongHwa Jaya Timber yang keluar mencapai 45% dari keseluruhan karyawan. Tingkat rata-rata pada tiga tahun terakhir tersebut telah melebihi standar yang ditolerir (Suwondo & Tandiyono, 2023). Selain itu, diketahui pula pada PT Delta Dunia Sandang Tekstil mengalami *turnover* karyawan yang masih tergolong tinggi, terutama pada karyawan bagian produksi (Sutikno, 2020).

Tingginya *turnover* karyawan memberikan dampak tersendiri bagi perusahaan. Salah satunya dalam rekrutmen dan seleksi karyawan baru yang membutuhkan waktu cukup lama dengan rata-rata 40 hari serta menghabiskan biaya kisaran 34,5% dari gaji karyawan (Haven, 2023). Hal ini dikarenakan kosongnya suatu posisi yang ditinggalkan oleh karyawan mengakibatkan pihak manajemen harus mengadakan rekrutmen dan seleksi guna mengisi kekosongan tersebut (Arasli, 2019). Permasalahan *turnover* karyawan tentunya memberikan dampak pula pada manajemen internal perusahaan. Tugas dan tanggungjawab dalam suatu

jabatan yang ditinggalkan oleh karyawan menjadi kurang berjalan dengan lancar, oleh karenanya muncul beban tersendiri bagi karyawan lain hingga pada produktivitas perusahaan (Edwin & Muhammad, 2019). Karyawan yang baru masuk dalam suatu perusahaan pun belum tentu dapat menjalankan tugas dan tanggungjawabnya secara cepat. Oleh karenanya membutuhkan waktu yang lebih lama lagi guna berjalan secara efektif.

*Turnover* karyawan seringkali terjadi karena adanya *turnover intention* dalam diri karyawan itu sendiri sebagai bentuk pemikiran individu terkait sikapnya untuk tinggal atau keluar dari suatu pekerjaan (Larasati & Wisesa, 2023). *Turnover intention* dapat memberikan gambaran awal guna memprediksi *turnover* karyawan sehingga organisasi mampu mempersiapkan strategi dalam mengatasinya (Oh & Kim, 2019). *Turnover intention* dapat diketahui berdasarkan adanya perilaku karyawan dengan tiga elemen didalamnya seperti, pikiran untuk meninggalkan pekerjaan, mencari pekerjaan lain, dan niat untuk keluar dari organisasi (Chavadi dkk., 2022).

*Turnover intention* yang tinggi dalam diri karyawan dapat diketahui dengan jelas pada hasil penelitian di PT Wahana Kasih Mulia Kec. Kedungreja (Septiani dkk., 2022) seperti mulai merasa sudah tidak nyaman dan malas bekerja, hingga kemudian sudah memikirkan untuk keluar dan mencari alternatif pekerjaan yang baru. Karyawan di perusahaan tersebut diketahui pula kerap melakukan pelanggaran hingga protes pada atasan terkait masalah-masalah yang dialami selama bekerja. Karyawan dengan *turnover intention* tinggi juga dapat terlihat melalui sikap kerja yang mulai menurun, seperti sering datang terlambat tanpa merasa bersalah, menggunakan waktu kerja untuk mencari lowongan pekerjaan di tempat lain, bermain game dan media sosial secara berlebihan saat jam kerja, menggunakan waktu makan siang lebih dari durasi yang ditetapkan hingga ketidakseriusan dalam bekerja (Panjaitan & Adiwati, 2021). *Turnover intention* terjadi ketika karyawan mulai kehilangan motivasi kerja, tidak fokus bekerja dan loyalitas mulai menurun (Asepta & Pramitasari, 2022).

*Turnover intention* dapat disebabkan oleh beberapa anteseden yang dikategorikan secara individual atau situasional (Oliveira & Najnudel, 2023). Persepsi individu terkait pekerjaan yang dijalankannya termasuk dalam penyebab umum dari munculnya *turnover intention* secara individual. Lebih lanjut, persepsi akan pekerjaan tersebut diantaranya *job similarity*, yang mana berupa kemiripan dengan pekerjaan yang pernah dilakukan sebelumnya, sehingga karyawan tidak kesulitan pada pekerjaannya saat ini (Huang dkk., 2022); *job dedication*, mengarah pada tindakan dan perilaku karyawan yang sepenuhnya untuk pekerjaanya (Dalgic & Akgunduz, 2022); *job satisfaction*, sebagai bentuk terpenuhinya ekspektasi karyawan akan pekerjaan yang dilakukan serta timbal balik yang diterimanya (Akosile & Ekemen, 2022; Berber dkk., 2022; Fasbender & Drury, 2022; X. Li dkk., 2022; Wan & Duffy, 2022); dan *job embeddedness*, dimana diketahui sebagai keterikatan karyawan pada pekerjaan yang dipegangnya (Alyahya dkk., 2021; M. Li dkk., 2022; Orie & Semeijn, 2022; Self dkk., 2020; Self & Gordon, 2019). Beberapa bentuk persepsi akan pekerjaan yang dimiliki oleh individu yang telah disebutkan sebelumnya cenderung mengarah pada hal yang positif. Hal ini memberikan artian bahwa semakin tinggi persepsi positif terkait pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin rendah *turnover intention* dalam diri karyawan tersebut. Berbeda dengan persepsi negatif terkait pekerjaan seperti *job mismatch*, yang cenderung mengarah pada ketidaksesuaian diri karyawan dengan pekerjaannya, baik dari segi tugas dan tanggungjawab maupun *feedback* yang didapatkan (Chavadi dkk., 2022) dan *job insecurity*, berupa rasa tidak aman yang dimiliki karyawan dalam hal-hal terkait pekerjaannya (Akgunduz dkk., 2019; Aliedan, 2022; Dalgic & Akgunduz, 2022; Salvador, 2022) yang berperan dalam mendorong tingginya *turnover intention* karyawan.

Dinamika psikologis dalam diri karyawan turut memberikan kontribusinya dalam *turnover intention* seperti *self efficacy* (Albrecht, 2020; Narotama & Sintaasih, 2022; Shao dkk., 2022), *self esteem* (Burhanudin dkk., 2020; Dalgic & Akgunduz, 2022; Syed dkk., 2020), dan *emotional regulation* (Gautam & Gautam, 2022). Ketiga dinamika psikologis yang telah diteliti terdahulu berkaitan dengan *turnover intention* diketahui berhubungan negatif, sehingga termasuk dalam faktor

yang mampu menurunkan *turnover intention* dalam diri karyawan. Selain itu, secara dinamika psikologis terdapat pula faktor yang cenderung meningkatkan *turnover intention* karyawan yaitu *emotional exhausted* (Ding, 2022; Ivens dkk., 2021; Saleh dkk., 2022). Hal ini secara lebih mendalam diketahui bahwa *emotional exhausted* yang dirasakan oleh karyawan mampu menjadikan dirinya tidak nyaman dalam bekerja hingga akhirnya *turnover intention* turut meningkat.

*Turnover intention* dalam diri karyawan dapat meningkat pula apabila memiliki jiwa *entrepreneurial* yang cukup tinggi. Hal ini diketahui berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Li, Li, dan Chen (2022) terkait *Entrepreneurial Dreams* oleh karyawan yang bekerja pada perusahaan *Start-up*. Hasilnya menunjukkan bahwa jiwa *entrepreneurial* yang tinggi dapat ditunjukkan melalui *self efficacy* dalam dirinya sehingga menambah keyakinan untuk meninggalkan pekerjaannya dan memulai untuk berwirausaha. Hal tersebut berlainan dengan rendahnya *turnover intention* akibat persepsi positif dalam diri mengenai *employability* (Baranchenko dkk., 2020; Hvinden dkk., 2019), *perceived career opportunity* (Aburumman, 2020; Yang & Pak, 2022), dan *career commitment* (Kim & Park, 2020; Lin, 2020; Zagoto, 2020). Gambaran positif akan karir dan pekerjaan yang dijalankan dapat menjadikan karyawan merasa bahwa pilihannya sudah tepat hingga berusaha mempertahankannya. Selain itu, kejelasan akan jenjang karir juga menjadikan karyawan merasa lebih aman bekerja.

*Turnover intention* selain berasal dari anteseden secara individu juga dapat dipengaruhi oleh adanya hal-hal yang bersifat situasional. Beberapa hal tersebut mampu memberikan dorongan akan tingginya *turnover intention* seperti *workplace incivility* (Namin dkk., 2021; Oyet dkk., 2019; Tricahyadinata, 2020), *workplace bullying* (Ahmad, 2020; Ahmad & Kaleem, 2019; Gawas, 2022; Steele dkk., 2020), *workplace ostracism* (Gou dkk., 2022), *toxic workplace environment* (Iqbal dkk., 2022; Sim dkk., 2021), dan *work-family conflict* (Arefin dkk., 2020; Dodanwala & Shrestha, 2021; Elian dkk., 2020; Jia & Li, 2022; Latip dkk., 2019; Y. Zhang, 2020). Situasional pada tempat kerja mampu menjadikan permasalahan bagi diri individu sehingga memunculkan dilema antara bertahan atau meninggalkan pekerjaannya.

Lingkungan tempat kerja yang kurang mendukung dan bersifat negatif cenderung memberikan dorongan bagi individu dalam keputusannya meninggalkan pekerjaan.

Faktor situasional yang dapat mempengaruhi *turnover intention* dari karyawan dapat berasal dari lingkup organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja. Peran serta dari organisasi yang secara positif mampu menjadikan karyawan menurunkan *turnover intention* dalam dirinya. Beberapa peran yang dimaksudkan tersebut diantaranya *organizational embeddedness* (Ampofo, 2022; Jolly, 2020; Kholid & Miftahuddin, 2019; Nabella, 2021; Self dkk., 2022; Self & Gordon, 2019; H. Zhang dkk., 2022), *organizational fairness* (Cho, 2022; Chordiya, 2022; Kyei-Poku, 2019), *psychological safety* (Hebles dkk., 2022; Lekić dkk., 2020; Sobaih dkk., 2022), dan *psychological empowerment* (Chiu dkk., 2022; Rafiq dkk., 2020; Stein & Min, 2019). Peran organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung seperti memberikan fasilitas kepada karyawan menjadi salah satu bentuk faktor yang mengakibatkan perubahan pada *turnover intention*. Fasilitas yang diberikan dapat berupa kebijakan maupun sarana prasarana dalam pengembangan diri serta karir bagi karyawan.

Peran positif dari faktor situasional yang berkaitan dengan *turnover intention* dapat pula berupa adanya dukungan dari orang-orang terdekat seperti rekan kerja (Hur, 2022; Kularathne & Senevirathne, 2020; Norling & Chopik, 2020), supervisor (Burhanudin dkk., 2020; Pattnaik, 2020; Yorulmaz, 2020; Zakarauskaitė & Valickienė, 2020), bahkan dari keluarga (Bajaba dkk., 2022; DePasquale dkk., 2018; Ganji & Johnson, 2020; Kossek dkk., 2018; Zhou, 2020). Dukungan sebagai bentuk dari emosi positif dapat memberikan *outcome* yang positif pula pada perilaku individu, hal ini termasuk pada sikap kerja karyawan. Dukungan dapat menjadikan karyawan menunjukkan perubahan pada *turnover intention*. Dukungan yang rendah dapat meningkatkan turnover intention, sebaliknya, dukungan yang tinggi menjadikan menurunnya turnover intention. Meskipun demikian, ternyata tidak semua dukungan mampu memberikan peranannya yang besar pada tingkat *turnover intention* karyawan. Hal tersebut ditunjukkan lebih lanjut pada dukungan dari rekan kerja atau disebut dengan *co-*

*worker support.* Lebih lanjut, diketahui bahwa dukungan dari rekan kerja lebih berperan dibandingkan dukungan yang lain yaitu supervisor, seperti yang ditemukan oleh Kularathne dan Senevirathne (2020) dimana nilai korelasi *co-worker support* dan *turnover intention* lebih tinggi dibandingkan dengan *supervisor support*. Pentingnya *co-worker support* dalam kemunculan *turnover intention* pada karyawan menjadi cukup krusial. Hal ini terutama yang ditemukan pada perusahaan start-up di Sri Lanka, dimana peningkatan 1% dari *co-worker support* dapat memberikan penurunan *turnover intention* karyawan sebesar 40% (Kanchana & Jayathilaka, 2023). Selain itu, pada penelitian yang sebelumnya pun telah menggambarkan peran penting dari *co-worker support* dalam membentuk hubungan yang baik di lingkungan kerja sehingga berpengaruh pada *turnover intention* karyawan (Kmieciak, 2022; Self & Gordon, 2019).

*Co-worker support* merupakan tingkat dimana karyawan menerima dukungan dari rekan kerja dalam hubungan di tempat kerja (Kularathne & Senevirathne, 2020). *Co-worker support*, baik formal maupun informal, adalah sumber daya yang berharga dalam organisasi yang melengkapi dukungan formal yang diterima dari supervisor dan memfasilitasi berfungsinya karyawan dalam organisasi (Chung dkk., 2021). *Co-worker support* mampu menciptakan perasaan positif yang meningkatkan kemampuan karyawan untuk mengatasi tantangan organisasi.

Penelitian-penelitian terdahulu mengenai keterkaitan antara *co-worker support* dan *turnover intention* telah dilakukan, namun hasil yang diperoleh diantaranya memberikan perbedaan. Beberapa diantaranya menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan (Kanchana & Jayathilaka, 2023; Kularathne & Senevirathne, 2020; Self & Gordon, 2019) artinya semakin tinggi *co-worker support* maka semakin rendah *turnover intention*. Hasil dari penelitian yang menunjukkan adanya hubungan negatif dan signifikan antara *co-worker support* dan *turnover intention* pun di dalamnya terdapat variasi. Penelitian yang dilakukan oleh Kularathne dan Senevirathne (2020) menyebutkan bahwa hubungan diantara keduanya termasuk kuat dengan nilai korelasi sebesar -0.751. Hasil tersebut sedikit

berbeda dengan yang ditunjukkan oleh penelitian dari Self dan Gordon (2019) serta yang terbaru oleh Kanchana dan Jayathilaka (2023) dimana lebih menekankan pada pengaruh yang diberikan *co-worker support* pada dampak penurunan *turnover intention* sebesar 0.40.

Penelitian terdahulu lainnya memberikan hasil yang berbeda dengan menyebutkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan diantara *co-worker support* dan *turnover intention* (Chung dkk., 2021; Kmieciak, 2022; Self dkk., 2020). Beberapa penelitian tersebut seluruhnya menyebutkan bahwa tidak terdapat hubungan signifikan dalam keterkaitan keduanya, namun penelitian oleh Chung et al (2021) menambahkan adanya nilai korelasi rendah sebesar -0.170. Nilai tersebut menunjukkan masih terdapat hubungan namun cukup rendah didalamnya yang disebabkan karena tingkat *co-worker support* yang bervariasi, dalam artian tidak semua rekan kerja dapat memberikan banyak dukungan. Hasil penelitian antara *co-worker support* dan *turnover intention* yang tidak signifikan oleh Kmieciak (2022) serta Self et al, (2020) lebih mengarah pada adanya hubungan tidak langsung diantara keduanya, sehingga terdapat adanya peran dari variabel lain sebagai penghubung seperti *organizational commitment* dan *organizational embeddedness*.

Hasil penelitian terkait *co-worker support* dan *turnover intention* menunjukkan adanya inkonsisten. Oleh karena itu, diprediksi terdapat variabel lain yang dapat menentukan adanya pengaruh diantara keduanya dalam bentuk variabel moderator. Hal ini terutama atas dasar bahwa pengalaman positif dalam tempat kerja dapat menjadikan individu menunjukkan *organizational outcomes* berupa perilaku kerja (Bellamkonda & Pattusamy, 2022), sehingga berkaitan erat pula dengan *turnover intention*. Lebih lanjut, pengalaman positif di tempat kerja tersebut merupakan bentuk dari faktor lingkungan dimana salah satunya dapat berupa karyawan yang mampu merasakan adanya *co-worker support*. Berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja terhadap *organizational outcome*, diperjelas melalui *job demands-resources theory* bahwa diantara keduanya dapat dimoderasi dengan *personal resource* (Bellamkonda & Pattusamy, 2022). Salah satu bentuk *personal resource* yang cukup kompleks dalam segi kognitif individu diketahui berupa *hope*.

Oleh karena itu, pada penelitian ini variabel moderator yang dipilih yaitu *hope*, termasuk dalam dimensi dari *psychological capital* yang membantu mengatasi keadaan sulit (Pleeging dkk, 2022).

*Hope* merupakan salah satu wujud dari *personal resources* (Bellamkonda & Pattusamy, 2022). Definisi dari *hope* secara umum merupakan suatu proses berpikir tentang tujuan yang sejalan dengan motivasi untuk bergerak ke arah tujuan tersebut (*agency*), dan cara untuk mencapai tujuan tersebut (*pathways*) (Bellamkonda & Pattusamy, 2022). *Hope* yang dimiliki oleh seorang karyawan mengarah pada tujuan yang ingin dicapainya berupa keberhasilan dalam karir dan pekerjaannya. *Hope* atau harapan karyawan dalam bekerja seringkali berupa kelancaran dalam menyelesaikan tugas dalam pekerjaan termasuk mendapatkan lingkungan kerja yang mendukung. Selain itu, *hope* juga mengarahkan karyawan terkait tujuannya seperti kejelasan jenjang karir, pencapaian, hingga memperoleh *reward* yang menguntungkan. Karyawan dengan penuh *hope* dapat menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan karyawan yang tanpa *hope*. Secara lebih lanjut, karyawan yang memiliki *hope* dapat membantu karyawan tetap berkomitmen bahkan di saat sulit atau ketika tidak ada kepastian (Pleeging dkk, 2022).

Penelitian terdahulu oleh Kang dan Jang (2019) menunjukkan bahwa ketika karyawan memiliki tingkat *hope* yang tinggi berkemungkinan memiliki kemampuan yang lebih besar untuk mengendalikan dan mengatasi lingkungan negatif dengan sukses. Hal ini berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh *hope* dalam menjelaskan keterkaitan *challenge-hindrance stressors* dan *work engagement* yang berpengaruh pada *employee turnover*. Hasil yang sejalan pun ditunjukkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Obeng, dkk (2021) terkait hubungan *job satisfaction* dan *turnover intention*, dimana menyebutkan bahwa *hope* mampu memberikan pengaruh diantaranya, meskipun cukup rendah. Hal ini menunjukkan bahwa *hope* memiliki peranan dalam menentukan adanya hubungan antara *job satisfaction* dan *turnover intention*. Penelitian terbaru terkait *hope* sebagai variabel moderator memberikan hasil yang cukup serupa dilakukan oleh Bellamkonda dan Pattusamy (2022) dimana *hope*

mampu meningkatkan kekuatan hubungan diantara *intention to stay* dan *work engagement*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peranan dari *hope* menjadi penting dalam pengaruhnya pada sikap kerja seorang karyawan.

Berdasarkan paparan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa *co-worker support* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan. Karyawan yang merasakan *co-worker support* menjadikan perubahan *turnover intention* dalam dirinya. Meskipun demikian, pengaruh dari *co-worker support* terhadap *turnover intention* pada karyawan masih menunjukkan inkonsisten. Oleh karenanya, diprediksikan terdapat peranan dari variabel lain seperti *hope* yang dimiliki oleh karyawan. Peranan *hope* dalam keterkaitan diantara dua variabel tersebut memberikan artian bahwa *hope* mampu memberikan perubahan berupa semakin memperkuat pengaruh negatif *co-worker support* terhadap *turnover intention*. Oleh karena itu, dalam penelitian ini *hope* diajukan sebagai variabel moderator dari pengaruh *co-worker support* terhadap *turnover intention*.

Tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh *co-worker support* terhadap *turnover intention* yang dimoderasi oleh *hope*. Manfaat teoretis penelitian ini adalah memberikan wawasan terkini mengenai peranan *hope* sebagai variabel moderasi diantara *co-worker support* dan *turnover intention* pada karyawan. Hal ini terutama karena belum terdapat penelitian sebelumnya yang secara spesifik memiliki tujuan sama seperti dalam penelitian ini. Selain itu, secara praktis penelitian dapat memberikan manfaat berupa memberikan rekomendasi dan wawasan kepada individu serta organisasi terkait pentingnya pengendalian *turnover* karyawan melalui kajian *turnover intention*. Lebih lanjut, manfaat praktis tersebut dapat diimplementasikan oleh organisasi dengan mengembangkan positif psikologis di lingkungan kerja bagi seluruh karyawannya.

## TINJAUAN PUSTAKA

### *Theory of Planned Behavior*

*Theory of planned behavior* (TPB) merupakan model modifikasi dari *theory of reasoned action*, dan digunakan secara luas untuk mengeksplorasi prediksi perilaku aktual melalui niat perilaku ketika individu memiliki kendali kehendak atas tindakan tersebut (Lopes dkk., 2019). TPB telah berhasil digunakan untuk menjelaskan dan memprediksi perilaku dalam banyak domain perilaku. Menurut TPB, niat untuk bertindak dapat menjadi satu-satunya penentu psikologis yang dapat diandalkan dari perilaku aktual (Barbera & Ajzen, 2020). Artinya, ketika individu memiliki niat maka dapat diimplementasikan menjadi sebuah perilaku. Definisi eksplisit dari TPB dimulai terkait pada struktur *beliefs* yang sesuai diantara keyakinan tentang kemungkinan konsekuensi dari perilaku (*behavioral beliefs*); keyakinan tentang harapan normatif orang lain (*normative beliefs*); dan keyakinan tentang adanya faktor yang dapat memfasilitasi atau menghambat kinerja perilaku (*control beliefs*) (Bosnjak dkk., 2020).

Struktur *beliefs* pada TPB kemudian mengarah akan gambaran tiga *key determinant* dalam menunjukkan suatu bentuk niat yang mengarah pada perilaku (Si dkk., 2019). *Key determinant* tersebut berupa *attitude* atau sikap sebagai perasaan individu untuk melakukan perilaku tertentu; *subjective norm* atau norma subyektif sebagai tekanan sosial yang dirasakan untuk bertindak atau tidak bertindak; dan *perceived behavioral control* atau kontrol perilaku yang dirasakan mengacu pada kesulitan yang dirasakan atau kemampuan melakukan perilaku (Ajzen, 2020). TPB disebutkan sebagai model kognitif sosial yang dapat memandu pemahaman terkait mekanisme perilaku *turnover intention* sebagai bentuk dari niat untuk bertindak (Zhao dkk., 2021). *Key determinan* dalam sudut pandang TPB dari *turnover intention* pada penelitian ini dapat dijelaskan melalui *attitude* yang dioperasionalkan sebagai perasaan karyawan untuk memutuskan berpindah tempat pekerjaan; *subjective norm* dioperasionalkan melalui peranan lingkungan berupa *co-worker support*; dan *perceived behavioral control* yang berupa *hope*.

### ***Turnover Intention***

*Turnover intention* merupakan bentuk awal sebelum menjadi *actual turnover* pada karyawan (Ngo-Henha, 2017). Meskipun demikian, *turnover intention* termasuk dalam ambiguitas dari refleksi sikap karyawan terhadap organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja. Secara lebih jelas, hal tersebut atas dasar *intentions* yang merupakan suatu pernyataan terkait perilaku spesifik akan ketertarikan. *Intentions* secara umum dapat disebutkan pula sebagai sinyal yang akurat dalam mengindikasikan munculnya perilaku. Demikian pula dikatakan bahwa prediktor terbaik dari perilaku individu dapat diukur berdasarkan *intention* dalam proses mengadopsi perilaku tersebut (Gharbi dkk., 2022). Karyawan yang memiliki *turnover intention* cenderung tidak menyatakan secara lisan bahwa dirinya akan keluar dari organisasi, melainkan menunjukkan melalui berbagai indikator perilaku potensial dari *intentions* dalam dirinya.

*Turnover intention* menjadi alasan kuat dari *voluntary turnover* di suatu organisasi atau perusahaan (Q. Li dkk., 2022). Bentuk dari *turnover intention* lebih mudah diungkapkan, salah satunya melalui emosi negatif terutama disertai dengan proses transmisi psikologis di bawah pengaruh lingkungan dan kondisi organisasi. Karyawan yang tetap berada di posisi namun memiliki *turnover intention* yang sebenarnya, dapat menampilkan perilaku penarikan diri dari berpartisipasi di tempat kerja, seperti ketidakhadiran, penundaan, kinerja yang buruk, bahkan mencari pekerjaan baru. Meskipun *turnover intention* menentukan rencana karyawan untuk meninggalkan pekerjaan, perilaku yang ditunjukkan banyak mencerminkan keinginan karyawan untuk meninggalkan tempat kerja (Gomes dkk., 2022). Ketahanan akan *turnover intention* dalam diri individu dapat bergantung dengan karakteristik dan faktor yang mempengaruhinya.

*Turnover intention* disebutkan sebagai ukuran perasaan subyektif anggota organisasi mengenai *turnover* daripada perilaku spesifik yang dimilikinya (Namin, 2022). Karyawan seringkali melalui masa refleksi sebelum membuat keputusan akhir tentang *turnover*. Oleh karenanya *turnover intention* menjadi suatu

pembangkitan ide *turnover* karyawan dimana berawal dari kecenderungan untuk meninggalkan posisi saat ini dan mencoba mencari pekerjaan lain. Proses dari *turnover intention* dalam diri karyawan berisikan tiga elemen terkait penarikan kognitif diantaranya pemikiran untuk meninggalkan pekerjaan, intensitas untuk mencari pekerjaan yang lain, dan akhirnya intensi untuk keluar dari pekerjaan (Ngo-Henha, 2017). *Turnover intention* pun mencakup periode diantara munculnya pemikiran karyawan untuk berhenti dari pekerjaan dan pengunduran diri yang sebenarnya dari posisi tersebut (Kaymakçı dkk., 2022). Oleh karenanya, masih ada peluang bagi organisasi untuk memahami alasan yang menyebabkan karyawan tersebut memiliki *turnover intention* dan mengambil tindakan untuk menghindarinya.

### ***Co-worker Support dan Turnover Intention***

*Co-worker support* atau dukungan rekan kerja diketahui dalam bentuk membantu kolega di tempat kerja dengan berbagi pengetahuan dan memberikan dukungan serta dorongan (Kularathne & Senevirathne, 2020). Tindakan berbagi pengetahuan dan keahlian antara satu sama lain seringkali dimunculkan ketika berada dalam situasi atau masalah baru di mana solusi atau prosedur tidak tersedia. *Co-worker support* dapat memengaruhi keputusan karyawan terkait pekerjaan secara lebih lanjut dalam organisasi (Kmiecik, 2022). Hal tersebut terutama berdasarkan dalam TPB dimana salah satu bentuk dari *key determinant* yang berupa *subjective norm* (Si dkk., 2019). Seorang karyawan yang merasakan adanya *co-worker support* menganggap koleganya sebagai orang yang baik dan kooperatif, hingga mampu mendapatkan energi positif dari hubungan tersebut. *Co-worker support* dapat memicu perasaan positif dan naiknya harga diri sehingga karyawan memiliki lebih banyak kekuatan dan energi untuk menghadapi tantangan di tempat kerja. Akibatnya, karyawan lebih puas dengan pekerjaannya dan cenderung tidak mencari pekerjaan alternatif. Sebaliknya, pengalaman kurangnya dukungan rekan kerja menyiratkan bahwa karyawan harus mengeluarkan lebih banyak energi dan usaha untuk melakukan tugas dalam pekerjaannya.

Seorang karyawan yang memiliki posisi dengan persyaratan tinggi dalam hal pengetahuan dan kompleksitas mungkin memerlukan lingkungan kerja yang sesuai, termasuk dukungan rekan kerja yang lebih banyak. Oleh karena itu, dengan kata lain, jika seorang karyawan memegang posisi padat pengetahuan dan mengalami dukungan rekan kerja, dia akan memiliki *turnover intention* yang lebih rendah (Kmieciak, 2022). Selain itu, diketahui pula bahwa *turnover intention* dan komitmen organisasi oleh karyawan baru di suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh rekan kerja (Self dkk., 2020). Karyawan dengan dukungan yang signifikan dari rekan kerja melaporkan tidak mencari peluang kerja lebih sering daripada individu yang kurang merasakan adanya dukungan dari rekan kerja (Self & Gordon, 2019).

*Co-worker support* dapat diidentifikasi berdasarkan dua aspek didalamnya yaitu *instrumental support* dan *emotional support* (Prihatsanti, 2021; Self dkk., 2020). *Instrumental support* disebutkan sebagai tindakan dalam membantu rekan kerja menyelesaikan sesuatu. Bentuk nyata dari *instrumental support* mengarah pada tersedianya nasihat atau bimbingan dalam pengajaran tugas pada pekerjaan. Bantuan dalam melakukan pekerjaan karyawan dapat mengurangi stres yang pada gilirannya berdampak pada *turnover intention* (Self & Gordon, 2019). *Co-worker support* yang berupa membantu tugas dan memberikan bimbingan dapat mengurangi ketegangan yang dialami oleh karyawan pada pekerjaan. Hal ini disebabkan oleh adanya *instrumental support* dalam bentuk informasi dan dukungan nyata yang lebih luas dapat diberikan oleh rekan kerja. Selain itu, diketahui pula bahwa *instrumental support* memungkinkan adanya konsekuensi negatif bagi karyawan, dimana karyawan yang mendapatkan *instrumental support* lebih banyak dibandingkan *emotional support* dapat memicu *turnover intention* yang lebih tinggi (Self dkk., 2020). *Instrumental support* yang tidak diminta dalam situasi tertentu dapat meningkatkan tingkat stres karyawan daripada meringankannya, yang disebabkan oleh perasaan tidak kompeten dari karyawan tersebut.

*Emotional support* dari rekan kerja seringkali diketahui ketika individu menerima simpati atau merasa bahwa rekan kerja mampu mendengarkan

masalahnya (Self dkk., 2020) Pada enam bulan pertama karyawan yang bekerja di suatu organisasi atau perusahaan menyebutkan bahwa *emotional support* memberikan pengaruh secara signifikan lebih kecil kemungkinannya untuk memunculkan *turnover intention* (Self & Gordon, 2019). Pengembangan ikatan sosial merupakan cara untuk memperpanjang harapan individu tentang berapa lama mereka ingin tinggal. Oleh karenanya, *emotional support* menjadi penting mengingat tekanan yang mungkin karyawan rasakan baik sebagai pemimpin maupun sebagai bawahan langsung kepada manajer, direktur, atau pemilik perusahaan. *Emotional support* banyak diperlukan untuk menangani masalah selama di tempat kerja baik yang berkaitan dengan rekan kerja maupun dengan pihak eksternal.

### ***Hope Memoderasi Co-Worker Support terhadap Turnover Intention***

Berdasarkan dalam TPB terdapat *key determinant* yang berisi *perceived behavioral control* dapat diwujudkan dalam bentuk *hope* sebagai kontrol perilaku yang dirasakan mengacu pada kesulitan yang dirasakan atau kemampuan melakukan perilaku. *Hope* didefinisikan sebagai proses memikirkan tujuan individu, bersama dengan motivasi dan cara untuk mencapainya (Bellamkonda & Pattusamy, 2022). Adanya *hope* menjadikan suatu gambaran bahwa individu memiliki tujuan yang ingin dicapainya. *Hope* dimiliki pula oleh karyawan guna mengontrol tujuan terkait karir dan pekerjaannya. PsyCap menyebutkan *hope* sebagai bagian didalamnya yang berupa kegigihan menuju tujuan, dan bila perlu mengarahkan kembali jalan menuju tujuan agar berhasil (Roodt, 2018). Oleh karenanya, karyawan dengan penuh *hope* lebih menunjukkan ketelitian, efisiensi, dan fleksibilitas pemecahan masalah sebagai bentuk strategi mencapai karir dan pekerjaan sesuai yang ditetapkannya. Sebaliknya, karyawan tanpa *hope* cenderung kurang bersemangat, kurang teliti, dan menghasilkan kinerja yang rendah sehingga mengarah pada tingkat ketidakhadiran yang tinggi (Wandeler dkk, 2017).

*Hope* dalam diri individu dapat dipengaruhi dan mempengaruhi lingkungan (Wandeler skk, 2017). Lingkungan yang berupa tempat kerja dapat turut berperan

dalam terbentuknya *hope* dalam diri karyawan. Hal tersebut terutama berkaitan dengan tujuan dari organisasi atau tempat kerja. *Hope* disebutkan sebagai kekuatan yang memungkinkan individu memanfaatkan sumber daya di lingkungannya untuk mendukung jalur menuju pembangunan dan pencapaian yang sehat (Colla dkk., 2022). Tujuan yang sejalan secara personal dan organisasi dalam diri karyawan dapat menjadi gambaran terkait *hope* yang tinggi. *Hope* menjadikan karyawan mampu dalam mengelola tujuan beserta sumber daya baik dalam dirinya maupun lingkungannya sebagai upaya memperoleh karir yang bagus dan pekerjaan yang menguntungkan sesuai dengan keinginan. Oleh karenanya, *hope* mendorong karyawan dalam menyelesaikan setiap hal terkait pekerjaannya secara lebih optimal. Salah satu contohnya berupa *hope* dapat menjadikan karyawan lebih berfokus terkait upaya mencapai tujuan karir dan pekerjaannya. Karyawan dengan penuh *hope* memiliki kemampuan untuk mengatasi kesulitan yang terjadi di lingkungan kerja termasuk dalam membangun karirnya hingga mengejar pencapaian serta keuntungan sesuai keinginan dalam dirinya dan sejalan dengan tujuan organisasi (Kang & Jang, 2019).

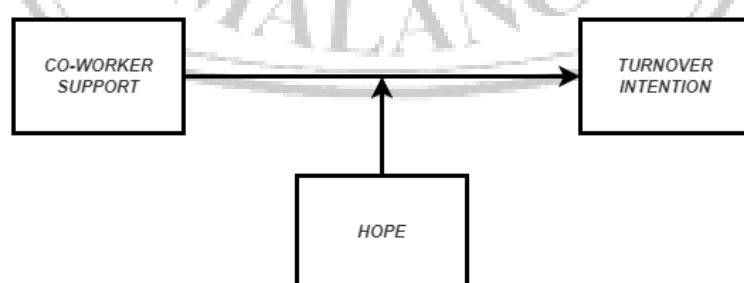
*Hope* diketahui dapat membantu melancarkan interaksi sosial (Pleeging dkk, 2022). Hal tersebut karena, rasa penuh harapan seringkali sejalan dengan sikap ramah dan keterbukaan terhadap lingkungan termasuk dengan situasional dalam organisasi. Oleh karenanya, *hope* membuat individu cenderung mudah menjalani hubungan dan bergaul dengan orang lain. Karyawan yang penuh *hope* pada saat mendapatkan *co-worker support* menjadikan dirinya semakin merasa positif dan lebih termotivasi. Hal ini terutama ketika karyawan dengan *hope* tinggi menafsirkan hambatan dalam karir dan pekerjaannya sebagai tantangan serta mencari jalan alternatif. Termasuk ketika mendapatkan dukungan dari rekan kerja, karyawan dengan penuh *hope* menjadi lebih yakin dengan usaha yang dilakukan untuk mencapai tujuannya. Karyawan dengan penuh *hope* diketahui pula memiliki keyakinan kuat bahwa tujuannya dapat dicapai. Hal ini terutama ketika karyawan tersebut dibandingkan dengan karyawan lainnya maka akan lebih terlihat

termotivasi, bersemangat dan bertahan dalam menghadapi rintangan (Wandeler dkk, 2017).

Individu dengan penuh harapan lebih cenderung mengalami emosi positif yang terjadi bersamaan karena lebih cenderung melihat pemicu stres sebagai tantangan yang harus diatasi (Rand & Touza, 2021). *Hope* dalam diri karyawan pun dapat mengarahkan kecenderungan resiliensi dalam menghadapi berbagai masalah hingga menjadi lebih kreatif dalam segi *problem solving*. Karyawan dengan penuh *hope* memiliki kecenderungan coping yang baik dalam menghadapi masalah dan stressor di tempat kerja. Oleh karenanya karyawan dengan penuh *hope* dapat lebih bertahan dalam pekerjaannya sejalan dengan adanya dukungan rekan kerja yang tinggi.

Fungsi dari *hope* sebagai *perceived behavioral control* mengarah pada perubahan pengaruh dari *co-worker support* terhadap *turnover intention* (Roodt, 2018). Karyawan yang mendapatkan *co-worker support* dapat memberikan kecenderungan perubahan dalam *turnover intention*. Secara lebih lanjut, *hope* dapat memberikan peranan dengan berupa memperkuat pengaruh secara negatif dari *co-worker support* terhadap *turnover intention*. Karyawan dengan penuh *hope* memiliki tujuannya yang jelas serta upaya untuk mencapai hal tersebut sehingga ketika terdapat *co-worker support* dapat berpengaruh pada perubahan *turnover intention* sebagai bentuk mempertahankan tujuannya dalam bekerja.

### Kerangka Berpikir



**Gambar 1. Model teoritis hubungan diantara variabel**

## Hipotesis Penelitian

Pada penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut.

$H_1$  : Terdapat pengaruh negatif *co-worker support* terhadap *turnover intention*

$H_2$  : *Hope* memperkuat pengaruh negatif *co-worker support* terhadap *turnover intention*

## METODE PENELITIAN

### Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui desain korelasional. Secara lebih lanjut, desain korelasional yang dipilih sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen (Jannah, 2018). Secara lebih lanjut, kajian yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan peran variabel moderasi pada hubungan variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini pun menggunakan konsep penelitian yang bersifat *ex-pose facto*, dimana penelitian dilakukan tanpa adanya manipulasi maupun perlakuan tertentu pada subjek penelitian (Creswell, 2015).

### Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini berjumlah 282 karyawan yang bekerja di perusahaan manufaktur yang ada di wilayah Kabupaten Tulungagung, yang diketahui beberapa diantaranya memiliki tingkat *turnover* karyawan yang tinggi. Jumlah subjek penelitian ini sesuai batas minimal dalam tabel Issac dan Michael pada taraf kesalahan 10% dengan jumlah populasi yang tidak diketahui secara pasti (Sugiyono, 2018). Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *accidental sampling*, dimana subjek dipilih secara kebetulan dari populasi (Creswell, 2015). Penelitian ini juga menggunakan kesediaan individu dengan status sebagai karyawan untuk menjadi subjek penelitian.

**Tabel 1. Karakteristik subjek penelitian**

<b>Karakteristik</b>		<b>N</b>	<b>Percentase (%)</b>
Jenis Kelamin	Laki-laki	110	39,0
	Perempuan	172	61,0
Usia	18-25	81	28,7
	26-35	166	58,9
	36-45	35	12,4
Lama Bekerja	< 6 Bulan	16	5,7
	6 Bulan – 2 Tahun	140	49,6
	> 2 Tahun	126	44,7
Pekerjaan	Staff Administrasi	43	15,2
	Staff HRD	26	9,2
	Staff Keuangan	28	9,9
	Staff Accounting	16	5,7
	Staff Design Grafis	14	5,0
	Staff Engineer	34	12,1
	Staff IT	17	6,0
	Staff Marketing	32	11,3
	Staff Operasional	49	17,4
	Staff Pajak	23	8,2

Berdasarkan Tabel 1, diketahui bahwa subjek dalam penelitian ini kebanyakan merupakan perempuan (61%). Karakteristik subjek secara usia mayoritas berada dalam rentang 26-35 tahun (58.9%). Subjek menyebutkan pula bahwa telah bekerja di perusahaan tempatnya bekerja saat ini sebagian besar selama 6 bulan hingga 2 tahun (49.6%). Pekerjaan dari subjek dalam penelitian ini pun bermacam-macam dengan karakteristik terbanyak yaitu staff operasional (17.4%).

### Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan instrumen yang berupa skala likert sebagai bentuk skala psikometrik pada kuesioner (Jannah, 2018). Lebih lanjut, penelitian ini menggunakan skala berbentuk kuesioner untuk mengukur variabel yang diteliti. Skala dalam penelitian ini terdiri atas 3 alat ukur secara terpisah yaitu *turnover intention scale*, *co-worker support scale*, dan *the adult dispositional hope scale*.

*Turnover intention* pada penelitian ini merupakan sejauh mana responden menilai niat atau keinginan yang terdapat dalam dirinya sebagai seorang karyawan untuk keluar dari pekerjaannya saat ini serta berpindah pada pekerjaan yang baru.

Skala yang digunakan untuk mengukur *turnover intention* pada penelitian ini yaitu *turnover intention scale (TISCALE)* berdasarkan skala asli oleh Sulakshna Dwivedi (2015). Skala tersebut termasuk dalam unidimensional dengan jumlah item sebanyak 6 yang memiliki nilai reliabilitas 0.839. Pada skala ini seluruhnya terdiri atas item favorable yang dapat dijawab menggunakan salah satu dari empat pilihan jawaban yaitu sangat tidak sesuai (1), tidak sesuai (2), netral (3), sesuai (4) dan sangat sesuai (5). Salah satu bagian dalam skala ini berupa pernyataan “Saya berencana bertanya kepada orang lain mengenai peluang kerja baru”.

*Co-worker support* dalam penelitian ini merupakan bentuk persepsi terkait sejauh mana responden sebagai karyawan menilai dukungan dari rekan kerja berupa tindakan maupun afeksi yang diterimanya di tempat kerja. Skala untuk mengukur *co-worker support* pada penelitian ini berupa *co-worker support scale (CWSS)* yang telah diadaptasi dalam bahasa indonesia oleh Prihatsanti (2021). Skala tersebut diadaptasi atas *co-worker support scale* oleh Setton dan Mossholder dalam setting organisasi yang terdiri atas dua aspek yaitu instrumental dan emosional support. Penelitian ini menggunakan seluruh item favorable yang berjumlah 14 dengan nilai reliabilitas 0.95. Pilihan jawaban dalam skala ini terdiri atas lima yaitu sangat tidak sesuai (1), tidak sesuai (2), netral (3), sesuai (4) dan sangat sesuai (5). Salah satu bagian dalam skala ini berupa pernyataan “Rekan kerja saya membantu saat saya menghadapi beban kerja yang berat”

*Hope* pada penelitian ini merupakan sejauh mana responden menilai pemikiran dalam dirinya sebagai karyawan yang terkait dengan tujuannya dalam bekerja beserta cara untuk mencapai tujuan tersebut. Skala pada penelitian ini guna mengukur *hope* menggunakan *the adult dispositional hope scale (AHS)* yang telah diadaptasi dalam bahasa indonesia oleh Novrianto dan Menaldi (2022). Skala tersebut dikembangkan oleh Snyder dkk (1991) dengan total item sejumlah 12 dimana empat item mengukur pemikiran agensi, empat mengukur pemikiran jalur, dan empat item lainnya adalah item pengisi/pengalih perhatian. Skala AHS versi bahasa indonesia memiliki nilai konsistensi yang memadai yaitu 0.791 sebagai bentuk reliabilitasnya. Pilihan jawaban dalam skala ini terdiri atas delapan yaitu

sangat keliru (1), sebagian besar keliru (2), cukup keliru (3), agak keliru (4), agak sesuai (5), cukup sesuai (6), sebagian besar sesuai (7), dan sangat sesuai (8). Salah satu bagian dalam skala ini berupa pernyataan “Saya dapat memikirkan banyak cara untuk keluar dari permasalahan”

### **Prosedur Penelitian**

Penelitian ini dimulai dengan langkah berupa menerjemahkan alat ukur TISCALE dari bahasa Inggris ke dalam bahasa Indonesia yang kemudian diberikan kepada 5 orang sesama peneliti guna mengetahui kelayakan alat ukur yang telah diterjemahkan. Selanjutnya dilakukan penyebaran alat ukur kepada 50 karyawan untuk di proses uji coba secara online dalam jangka waktu satu minggu.

Penelitian ini dilanjutkan dengan pengambilan data menyebarkan skala di perusahaan wilayah penelitian yaitu Kabupaten Tulungagung melalui memberikan secara langsung serta online dengan memberikan link skala yang dibuat dalam *google form* kepada subjek penelitian. Perusahaan yang dituju oleh dalam penelitian ini yaitu PT Karunia Agung, PT Usaha Pangan Sejahtera, PT Subur Pangan Sejahtera, CV Subur Abadi, PT Suling Mas Tritunggal Abadi, PT Cahaya Pasifik Raya, PT Cipta Rasa Blended Food, CV Mentari Nusantara, PT Setia Kawan Makmur Sejahtera, dan PT Trigon Scientific Indonesia. Waktu penelitian yang digunakan kurang lebih selama tiga minggu sehingga mampu memperoleh subjek penelitian dengan jumlah yang telah ditentukan. Tahap akhir dalam penelitian ini setelah terkumpulnya data yaitu melakukan pengecekan ulang data yang layak untuk digunakan dan kemudian dilakukan analisis data.

### **Analisa Data**

Analisis data awal dalam penelitian ini dilakukan dengan uji instrumen terutama pada pengujian validitas dan reliabilitas. Uji Validitas dilakukan guna mengetahui bahwa instrumen yang digunakan telah mampu menjadi alat ukur sesuai dengan variabel dalam penelitian ini melalui uji analisis faktor. Pengujian reliabilitas dilakukan melalui perbandingan nilai *alpha cronbach* ( $\alpha > .6$ ) sehingga

dikatakan instrumen tersebut reliabel. Hasil yang diperoleh menunjukkan nilai reliabilitas alat ukur TISCALE .894 dengan 6 item yang seluruhnya valid dalam rentang indeks .874 hingga .930; alat ukur CWSS menunjukkan nilai reliabilitas .948 dengan 14 item seluruhnya valid dalam rentang indeks .944 hingga .978; dan alat ukur AHS menunjukkan nilai reliabilitas .600 dengan 12 item seluruhnya valid dalam rentang indeks .672 hingga .923.

Penelitian ini melakukan uji asumsi klasik sebelum melakukan uji hipotesis sebagai salah satu persyaratan dalam pengujian parametrik berupa uji normalitas dan uji multikolinearitas yang memiliki fungsinya masing-masing. Hasilnya, secara keseluruhan uji asumsi dalam penelitian ini diterima sehingga telah memenuhi persyaratan guna dilanjutkan pada analisis regresi. Berikut hasil uji normalitas dan uji multikolinearitas yang dijelaskan secara terpisah.

Penelitian ini melakukan uji normalitas dengan tujuan untuk mengetahui sebaran data yang diperoleh. Fungsinya yaitu menentukan bahwa data yang diteliti yaitu nilai residualnya dan bukan pada masing-masing variabel penelitian, telah memenuhi asumsi yang diperlukan sebelum melakukan metode analisis statistik regresi. Pada penelitian ini diketahui bahwa data yang diperoleh telah berdistribusi normal berdasarkan nilai sig. melalui pengujian *kolmogrov smirnov* yaitu .260 ( $p>.05$ ). Oleh karenanya, uji asumsi berupa uji normalitas telah terpenuhi sehingga dapat dilanjutkan pada uji asumsi yang berikutnya yaitu uji multikolinearitas.

Uji asumsi selanjutnya pada penelitian ini berupa uji multikolinearitas dengan tujuan untuk mengetahui hubungan linear diantara variabel independen di dalam analisis regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini diketahui melalui nilai VIF (*variance inflation factor*) yaitu 1.053 (VIF<10) dan nilai *tolerance* yaitu .950 yang artinya  $>.10$ . Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa uji asumsi terkait multikolinearitas dalam penelitian ini dapat diterima. Artinya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen yang diteliti.

Penelitian ini melakukan analisis data utama melalui *moderated regression analysis (MRA)* sebagai upaya pengujian hipotesis. Secara lebih lanjut, uji hipotesis

dalam penelitian ini dilakukan sesuai dengan analisis PROCESS versi 4.2 (Hayes, 2022). Tujuan pengujian hipotesis dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya peranan variabel moderasi yang diajukan dalam menentukan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Pada penelitian ini secara lebih jelas variabel moderasi yang diajukan yaitu *hope*, guna menentukan hubungan diantara variabel independen yang merupakan *co-worker support* dan variabel dependen berupa *turnover intention*.

## **HASIL PENELITIAN**

### **Deskripsi Variabel Penelitian**

Penelitian ini memperoleh hasil berdasarkan jawaban 282 subjek yang merupakan karyawan dengan level staff pada perusahaan manufaktur di Kabupaten Tulungagung. Pemaparan hasil dalam penelitian ini diawali dengan hasil pengujian statistik sehingga memperoleh nilai rata-rata (Mean), Standar Deviasi (SD) dan korelasi antar variabel sebagai berikut.

**Tabel 2. Hasil Uji Statistik (N=282)**

Variabel	Mean	SD	Turnover Intention	Co-Worker Support	Hope
<i>Turnover Intention</i>	2.68	1.05	1		
<i>Co-Worker Support</i>	3.89	.82	-.58**	1	
<i>Hope</i>	5.76	.70	-.02	.23**	1

**Keterangan:** \*\* $p<.01$

Berdasarkan Tabel 2. diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai rata-rata yang berbeda yaitu *turnover intention* ( $M = 2.68$ ;  $SD = 1.05$ ), *co-worker support* ( $M = 3.89$ ;  $SD = .82$ ), dan *hope* ( $M = 5.76$ ;  $SD = .70$ ). Penelitian ini menunjukkan pula hasil korelasi diantara variabel yang diteliti. *Co-worker support* berhubungan negatif dan signifikan dengan *turnover intention* ( $r = -.58$ ;  $p<.01$ ). Berbeda dengan hasil korelasi antara *hope* dan *turnover intention* yang menunjukkan hubungan tidak signifikan ( $r = -.02$ ;  $p>.01$ ). Hasil pada hubungan *co-worker support* dan *hope* diketahui positif dan signifikan ( $r = .23$ ;  $p<.01$ ).

**Tabel 3. Hasil Kategorisasi Variabel *Turnover Intention***

Kategorisasi		Skor	n	%
Sangat Rendah	X	$\leq$	1,10	.35
Rendah	1,10	$< X \leq$	2,16	42.91
Sedang	2,16	$< X \leq$	3,21	23.40
Tinggi	3,21	$< X \leq$	4,26	22.34
Sangat Tinggi	X	$\geq$	4,26	10.99

Pada penelitian ini diketahui gambaran tingkatan berupa sebagian besar subjek memiliki tingkatan *turnovver intention* yang rendah yaitu berada dalam rentang skor 1.10 hingga 2.16 sebanyak 121 orang (42.91%). Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas para karyawan tersebut tetap bertahan dalam pekerjaannya dan tidak berusaha mencari alternatif lain.

**Tabel 4. Hasil Kategorisasi Variabel *Co-worker Support***

Kategorisasi		Skor	n	%
Sangat Rendah	X	$\leq$	2,65	28
Rendah	2,65	$< X \leq$	3,48	32
Sedang	3,48	$< X \leq$	4,30	108
Tinggi	4,30	$< X \leq$	5,13	114
Sangat Tinggi	X	$\geq$	5,13	0

Pada variabel *co-worker support* diketahui bahwa mayoritas subjek menunjukkan tingkatan yang tinggi pada skor 4.30 hingga 5.13 sebanyak 114 orang (40.43%). Artinya, subjek dalam penelitian ini dominan merasakan adanya dukungan rekan kerja yang positif di lingkungan tempatnya bekerja.

**Tabel 5. Hasil Kategorisasi Variabel *Hope***

Kategorisasi		Skor	n	%
Sangat Rendah	X	$\leq$	4,70	16
Rendah	4,70	$< X \leq$	5,40	55
Sedang	5,40	$< X \leq$	6,11	128
Tinggi	6,11	$< X \leq$	6,82	65
Sangat Tinggi	X	$\geq$	6,82	18

Pada variabel *hope*, diketahui kategori terbanyak terdapat dalam tingkatan sedang yaitu pada skor 5.40 hingga 6.11 sebanyak 128 orang (45.39%). Hal tersebut memberikan makna bahwa karyawan yang menjadi subjek penelitian ini memiliki tujuan dalam bekerja secara standar dan mengetahui cara untuk mencapainya.

## Hasil Uji Hipotesis

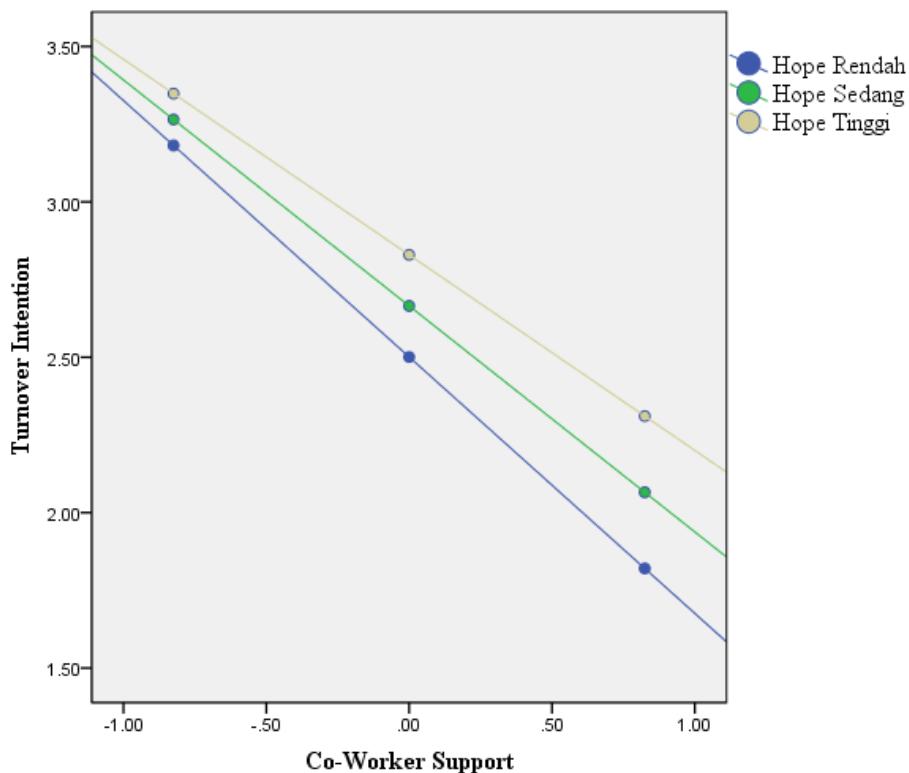
Penelitian ini melakukan uji hipotesis melalui MRA (*Moderated Regression Analysis*) yang memberikan hasil sebagai berikut.

**Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis**

Variabel	B	t	p value	R <sup>2</sup>	F	Sig.
<b>Model 1</b>				.345	73.418	.000
Constant	4.722	10.625	.000			
<i>Co-worker support</i>	-.769	-12.108	.000			
<i>Hope</i>	.165	2.239	.026			
<b>Model 2</b>				.357	51.463	.000
Constant	7.254	6.118	.000			
<i>Co-worker support</i>	-1.523	-4.564	.000			
<i>Hope</i>	-.306	-1.406	.161			
Moderator	-.138	-2.301	.022			

Pada Tabel 3. di atas menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) pada penelitian ini diterima berupa terdapat pengaruh *co-worker support* yang tinggi terhadap menurunnya *turnover intention* ( $B = -.796$ ;  $t(279) = -12.108$ ;  $p < .05$ ). Oleh karenanya disebutkan bahwa *co-worker support* berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi *co-worker support* maka memberikan pengaruh terhadap menurunnya *turnover intention*.

Hasil pada data dalam Tabel 3. yang menunjukkan bahwa terdapat perbedaan dari  $R^2$  pada model 1 ( $R^2 = .345$ ) dan Model 2 ( $R^2 = .357$ ), sehingga mengarah pada adanya  $R^2$  changed sebesar .012. Nilai tersebut menunjukkan bahwa terdapat perubahan pengaruh dari *co-worker support* terhadap *turnover intention* yang terjadi ketika karyawan memiliki *hope*. Lebih lanjut, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H2) ditolak ( $B = -.138$ ;  $t(279) = -2.301$ ;  $p < .05$ ). Artinya, bahwa *hope* tidak dapat memperkuat pengaruh negatif *co-worker support* terhadap *turnover intention*. Melainkan semakin tinggi *hope* menjadikan melemahnya pengaruh negatif *co-worker support* terhadap *turnover intention* secara signifikan.



**Gambar 2. Grafik hubungan antar variabel**

Berdasarkan gambar 2. di atas, dapat diketahui bahwa *hope* dalam diri karyawan terlepas berdasarkan tingkatannya, dapat menunjukkan peranan pada perubahan pengaruh *co-worker support* terhadap *turnover intention*. Hal ini terutama pada karyawan dengan *hope* rendah maka pengaruh negatif dimana semakin tinggi *co-worker support* menjadikan menurunnya *turnover intention*. Namun, ketika karyawan yang penuh *hope* atau tingkat *hope* semakin tinggi cenderung memberikan peran berupa melemahkan pengaruh dari *co-worker support* terhadap menurunnya *turnover intention*. Hal tersebut berupa *hope* yang tinggi menjadikan pengaruh dari *co-worker support*, meskipun dalam tingkatan yang tinggi, *turnover intention* yang cenderung tidak menurun. Oleh karenanya, dapat dikatakan bahwa karyawan dengan harapan yang tinggi, disaat menerima dukungan rekan kerja yang tinggi tidak memberikan perubahan terhadap keinginan atau niat untuk berpindah.

## PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui peran *hope* dalam memoderasi pengaruh *co-worker support* terhadap *turnover intention*. Hasil awal yang diperoleh menunjukkan bahwa secara langsung *co-worker support* dapat memberikan pengaruhnya terhadap *turnover intention*. Secara lebih lanjut, pengaruh yang diberikan oleh *co-worker support* terhadap *turnover intention* mengarah secara negatif. Pada penelitian ini, karyawan yang merasa mendapatkan dukungan dari rekan kerja yang semakin tinggi menjadikan *turnover intention* dalam dirinya menurun. Pada penelitian ini *co-worker support* dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan permasalahannya di tempat kerja, terutama bagi karyawan yang bekerja di industri manufaktur dimana banyak pekerjaannya saling berkaitan satu sama lain. Oleh karenanya *co-worker support* dapat menjadikan karyawan merasa pekerjaannya lebih mudah yang pada akhirnya muncul pemikiran untuk tidak perlu mencari peluang kerja yang lain (Self dkk., 2020)..

Hasil pada penelitian ini sejalan dengan penelitian Primadi dkk., (2023) bahwa *co-worker support* mampu menurunkan *turnover intention* dalam diri karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Mondo dkk., (2022) juga menyebutkan bahwa *co-worker support* berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil tersebut mendukung penelitian sebelumnya oleh Adege dan Chukwu (2019) dimana karyawan tidak akan memiliki kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaannya ketika memiliki dukungan dari rekan kerja. Berbagai bentuk dukungan yang diterima oleh karyawan dapat membantu untuk bertahan dalam kehidupan kerja di perusahaan. Sebagian besar tugas harian karyawan memerlukan kerja sama tim oleh karenanya *co-worker support* menjadi sangat penting. Karyawan yang memiliki rekan kerja suportif, merasa mendapatkan dukungan yang dibutuhkan sehingga dapat tetap bekerja dalam jangka waktu yang lama (Larasati & Wisesa, 2023).

*Co-worker support* yang berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada penelitian ini tidak sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya. Mutsuddi dan Sinha (2023) menyebutkan bahwa *co-worker support*

tidak signifikan pengaruhnya terhadap *intention to stay*. Ada atau tidak adanya dukungan dari rekan kerja tidak menjadikan karyawan untuk tetap bertahan kerja di satu perusahaan. Pengaruh dari *co-worker support* yang sangat kecil terhadap *turnover intention* menunjukkan bahwa hal tersebut tidak signifikan (Ghosh dkk., 2019). Hal tersebut berlaku pada karyawan yang menjual asuransi oleh karenanya peran dari rekan kerja kurang diperlukan. Begitu pula yang disebutkan oleh Akgunduz dan Eryilmaz (2018) bahwa adanya *co-worker support* diantara karyawan yang bekerja di restoran tidak menjadikan *turnover intention* berubah menurun maupun meningkat. Beberapa penelitian tersebut diketahui berbeda dengan penelitian ini terutama pada subjek penelitian. Oleh karenanya perbedaan hasil juga ditunjukkan, terlebih pada penelitian ini subjek merupakan karyawan di perusahaan dengan bidang industri manufaktur sehingga membutuhkan banyak interaksi dengan sesama rekan kerja.

Penelitian ini lebih lanjut mengarah pada peranan *hope* diantara pengaruh *co-worker support* terhadap *turnover intention*. Hasilnya menunjukkan bahwa *hope* dapat memberikan perubahan pengaruh *co-worker support* terhadap *turnover intention*. Pada karyawan dengan *hope* rendah maka pengaruh negatif berupa semakin tinggi *co-worker support* menjadikan menurunnya *turnover intention*. *Co-worker support* disebutkan menjadi salah satu penguatan untuk menekan *turnover intention* dan tetap bertahan dalam pekerjaannya. Oleh karenanya, *hope* yang rendah dalam diri seorang karyawan menjadi dapat merasakan dampak signifikan dari adanya *co-worker support* terutama untuk membantu menentukan tujuan serta upaya mencapainya. Pada penelitian ini, diketahui bahwa karyawan di industri manufaktur sebagian besar memiliki *hope* yang sedang. Hal tersebut termasuk harapan jangka pendek berupa hal-hal yang mendukung pekerjaannya saat itu hingga harapan jangka panjang seperti jenjang karir. Lebih lanjut, pada penelitian ini industri manufaktur yang dimaksudkan berada dalam taraf menengah sehingga sistem jenjang karir masih belum tersedia dengan baik. *Hope* yang mengarah rendah dalam diri karyawan terkait pekerjaannya tersebut menjadi salah satu bentuk spesifik *hope* (Wandeler, 2017). Karyawan dengan *hope* rendah menunjukkan tidak adanya gambaran terkait jenjang karir maupun keinginan dalam pekerjaannya. Oleh

karenanya, ketika menemui berbagai macam permasalahan dan mendapatkan dukungan dari rekan kerja, karyawan tersebut menjadi tetap bertahan dalam pekerjaannya.

Rendahnya *hope* dalam diri karyawan dapat menjadikan *co-worker support* semakin meningkat dan berpengaruh terhadap *turnover intention* yang menurun. Hal ini karena individu dengan tingkatan *hope* rendah biasanya terjebak, mengalami emosi negatif dan pikiran-pikiran ruminatif (Novrianto & Menaldi, 2022). Selain itu, *hope* yang rendah dalam diri karyawan menggambarkan tidak adanya tujuan yang jelas dalam bekerja. Karyawan dengan *hope* rendah cenderung menjalankan pekerjaan tanpa ambisi maupun motivasi hingga tidak memiliki tujuan yang pasti. Situasi dan kondisi yang dijalani oleh karyawan dengan *hope* rendah menjadikan *co-worker support* semakin bermakna tinggi sehingga mendorongnya untuk dapat menurunkan *turnover intention*.

Hasil penelitian ini memberikan gambaran pula bahwa, karyawan dengan tingkat *hope* tinggi secara signifikan melemahkan pengaruh negatif *co-worker support* terhadap *turnover intention*. *Hope* tinggi dalam diri karyawan, menjadikan *co-worker support* yang tinggi tidak menurunkan *turnover intention*. Artinya, keinginan atau niat untuk berpindah tetap ada. Hal tersebut dapat terjadi karena *hope* sebagai bagian dari psikologi positif yang memberikan peranan mendorong pertumbuhan individu termasuk dalam membuat suatu keputusan (Colla dkk., 2022). Lebih lanjut, *hope* memungkinkan karyawan untuk mengembangkan solusi yang dapat diterapkan dalam berbagai masalah dengan tingkat kompleksitas yang berbeda (Soni & Rastogi, 2019).

*Hope* yang tinggi menjadikan karyawan merasa bahwa tujuan dan keinginannya dapat dicapai. *Hope* berbeda dengan emosi, melainkan sistem kognitif, motivasi yang dinamis dan telah dioperasionalkan sebagai sifat dalam suatu keadaan (Bellamkonda & Pattusamy, 2022). Selain itu, *hope* yang tinggi secara personal namun tidak sejalan dengan tujuan dalam organisasi dapat menimbulkan konflik tersendiri bagi individu. Oleh karenanya, dengan *hope* yang

tinggi dalam pekerjaan dapat lebih menginternalisasi dan motivasi kerja intrinsik yang muncul tergantung pada lingkungan sosial dan perbedaan individu.

Pada penelitian ini, *hope* diketahui melalui skala AHS, dimana didalamnya terkait *hope* secara disposisional. Individu dengan harapan disposisional yang tinggi menganggap hambatan terkait pekerjaan sebagai tantangan yang dapat diatasi dengan mencari jalur alternatif untuk mencapai tujuannya (Masale dkk, 2021). *Hope* yang secara aktif menyelesaikan tugas-tugas dalam organisasi, sekalipun hal-hal tidak terjadi sesuai keinginan (Liu & Xie, 2020). Pada dasarnya, *hope* sebagai keadaan kognitif memungkinkan individu mewujudkan tujuannya melalui penentuan nasib sendiri dan membuatnya melakukan upaya berkelanjutan dengan mencari alternatif terbaik. Hal tersebut termasuk terkait karir dan pekerjaannya, dimana ketika karyawan dengan *hope* tinggi telah menentukan karir yang diinginkannya hingga gambaran terkait pekerjaannya, termasuk membentuk strategi guna mencapainya. Berlaku pula ketika karyawan merasa bahwa tujuannya dalam karir dan pekerjaan telah ditentukan dengan jelas maka karyawan tersebut akan mengupayakan seluruh strateginya, termasuk dengan pemikiran untuk berpindah.

Karyawan dengan tingkat *hope* tinggi memiliki kemampuan untuk mengatasi kesulitan yang terjadi di lingkungan kerja (Kang & Jang, 2019). Ketika karyawan merasa mampu menyelesaikan permasalahan maka *co-worker support* menjadi semakin mempermudah usahanya. Begitu halnya ketika karyawan dengan *hope* yang tinggi lebih cenderung memilih tujuan berupa pembelajaran dibandingkan hanya sekedar kinerja (Wandeler dkk, 2017). Oleh karenanya ketika perusahaan tidak dapat memenuhi harapan karyawan tersebut, maka keinginan untuk berpindah tetap ada. Lebih lanjut, karyawan yang memiliki *hope* tinggi pada saat mendapatkan *co-worker support* menjadikan dirinya lebih termotivasi dan tetap gigih pada tujuannya. Hal ini terutama ketika karyawan dengan *hope* tinggi cenderung menafsirkan hambatan dalam pekerjaannya sebagai tantangan hingga mengalihkan strategi tersebut meskipun dengan adanya *co-worker support*.

*Hope* diketahui memiliki kontribusi cukup kuat secara internal bagi karyawan dalam menentukan persepsi yang diterima dilingkungan kerjanya (Hudk., 2022). Seperti halnya mengacu pada kepercayaan, motivasi, persepsi yang melibatkan emosi dan kognisi, tekad, kekuatan, serta komitmen dalam menemukan cara mencapai tujuan dalam bekerja. *Hope* menimbulkan dukungan yang dapat mengembangkan psikologi positif dan berkaitan dengan pengabdian pada elemen positif karyawan. *Hope* juga didukung ketika individu diberikan kebebasan untuk menetapkan tujuannya sendiri, belajar bagaimana memecah tujuan besar menjadi langkah-langkah kecil, menghadapi permasalahan dalam mencapai tujuan serta menentukan solusinya sehingga menjadi suatu pengalaman positif (Wandeler dkk, 2017). Akumulasi pengalaman dan lingkungan pada akhirnya berdampak terhadap keyakinan individu untuk gigih mengarahkan mencapai tujuannya. Pada konteks *psychological capital*, *hope* mampu membantu individu dalam mengatasi keadaan sulit (Anjum & Shahzad, 2020). Hal tersebut lebih mengarahkan *hope* sebagai kekuatan individu untuk mengatasi masalah terkait pekerjaan, bertumbuh dalam organisasi, menyelesaikan tugas, dan mengembangkan potensi karyawan untuk bekerja lebih efektif.

Penelitian ini memiliki keterbatasan terutama terkait penggunaan instrumen penelitian pada *hope* yang berupa skala AHS (*The Adult Dispositional Hope Scale*). Lebih lanjut dikatakan bahwa *hope* secara disposisional menunjukkan tingkatan harapan secara lebih general, sehingga ketika diketahui karyawan memiliki *hope* tinggi maka belum tentu menunjukkan harapan yang tinggi pula terkait pekerjaanya (Wandeler, 2017). *Hope* yang dimaksudkan dalam penelitian ini juga menunjukkan terkait gambaran tujuan dan keinginan secara personal sehingga dapat menjadi salah satu keterbatasan yang menyebabkan hasil penelitian tidak mengarahkan pada peran *hope* dalam lingkungan kerja yang lebih situasional. Pada penelitian ini terbatas pula pada data demografi yang tidak terkontrol sehingga menjadikan hasil penelitian kurang sejalan dengan teori terkait. Selain itu, keterbatasan penelitian ini juga terkait literatur yang mengkaji peran *hope* dalam *turnover intention* secara spesifik, bukan sebagai suatu kesatuan dalam *psycap*.

## KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa *hope* dalam diri karyawan terlepas berdasarkan tingkatannya, dapat menunjukkan peranan pada perubahan pengaruh *co-worker support* terhadap *turnover intention*. Hal ini terutama pada karyawan dengan *hope* rendah maka pengaruh negatif berupa semakin tinggi *co-worker support* menjadikan menurunnya *turnover intention*. Namun, ketika karyawan dengan tingkat *hope* semakin tinggi secara signifikan melemahkan pengaruh negatif *co-worker support* terhadap *turnover intention*.

Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan instrumen penelitian yang lebih spesifik guna mengukur *hope* di tempat kerja. Penelitian selanjutnya dapat lebih mengontrol demografi subjek agar hasil yang diperoleh dapat lebih terfokus. Peneliti diharapkan melakukan pengambilan data secara langsung dibandingkan online sehingga terhindar dari bias. Peneliti juga dapat menggunakan lebih banyak literatur terkait dan terbaru sehingga referensi yang digunakan dapat beragam dan mendalam. Selain itu, pada penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan metode penelitian yang lebih lanjut seperti metode campuran kuantitatif dan kualitatif serta dilakukan secara longitudinal. Oleh karenanya kajian yang dihasilkan dapat lebih mengembangkan hasil penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aburumman, O. (2020). The impact of human resource management practices and career satisfaction on employee's turnover intention. *Management Science Letters*, 10(3), 641–652. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.9.015>
- Adeghe, R. I., & Chukwu, B. A. (2019). The Influence of Co-Worker Relationship on Turnover Intention of Employees in Food and Beverage Industry in Nigeria. *Journal of Management and Economic Studies*, 1(7), 13–31. <https://doi.org/10.26677/tr1010.2019.205>
- Ahmad, S. (2020). Zooming in on the workplace bullying and turnover intentions pathway: The role of well-being and a cultural boundary condition. *Personnel Review*, 49(2), 425–444. <https://doi.org/10.1108/PR-06-2018-0214>

- Ahmad, S., & Kaleem, A. (2019). Zooming in on the workplace bullying and turnover intentions pathway: The role of well-being and a cultural boundary condition. *Personnel Review*. <https://doi.org/10.1108/PR-06-2018-0214>
- Ajzen, I. (2020). The theory of planned behavior: Frequently asked questions. *Human Behavior and Emerging Technologies*, 2(4), 314–324. <https://doi.org/10.1002/hbe2.195>
- Akgunduz, Y., Adan Gök, Ö., & Alkan, C. (2019). The effects of rewards and proactive personality on turnover intentions and meaning of work in hotel businesses. *Tourism and Hospitality Research*, 20(2), 1–14. <https://doi.org/10.1177/1467358419841097>
- Akgunduz, Y., & Eryilmaz, G. (2018). Does turnover intention mediate the effects of job insecurity and co-worker support on social loafing? *International Journal of Hospitality Management*, 68, 41–49. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2017.09.010>
- Akosile, A. L., & Ekemen, M. A. (2022). The Impact of Core Self-Evaluations on Job Satisfaction and Turnover Intention among Higher Education Academic Staff: Mediating Roles of Intrinsic and Extrinsic Motivation. Dalam *Behavioral Sciences* (Vol. 12, Nomor 7, hlm. 236). MDPI AG. <https://doi.org/10.3390/bs12070236>
- Albrecht, S. L. (2020). Personality, self-efficacy and job resources and their associations with employee engagement, affective commitment and turnover intentions. *International Journal of Human Resource Management*, 31(5), 657–681. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1362660>
- Aliedan, M. M. (2022). Influences of Distributive Injustice and Job Insecurity Amid COVID-19 on Unethical Pro-Organisational Behaviour: Mediating Role of Employee Turnover Intention. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(12). <https://doi.org/10.3390/ijerph19127040>
- Alyahya, M. A., Elshaer, I. A., & Sobaih, A. E. E. (2021). The Impact of Job Insecurity and Distributive Injustice Post COVID-19 on Social Loafing Behavior among Hotel Workers: Mediating Role of Turnover Intention. Dalam *International journal of environmental research and public health* (Vol. 19, Nomor 1). <https://doi.org/10.3390/ijerph19010411>
- Ampofo, E. T. (2022). The effects of on-the-job embeddedness and its sub-dimensions on small-sized hotel employees' organizational commitment, work engagement and turnover intentions. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 34(2), 509–533. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-07-2021-0858>

- Anjum, S., & Shahzad, S. (2020). Moderating Role Of Psychological Capital In Reducing The Effect Of Burnout On Turnover Intentions Of Primary School Teachers. *Ilkogretim Online - Elementary Education Online*, 19(3), 3770–3780. <https://doi.org/10.17051/ilkonline.2020.03.735539>
- Arasli, H. (2019). Workplace favouritism, psychological contract violation and turnover intention: Moderating roles of authentic leadership and job insecurity climate. *German Journal of Human Resource Management*, 33(3), 197–222. <https://doi.org/10.1177/2397002219839896>
- Arefin, M. S., Alam, M. S., Islam, N., & Molasy, M. (2020). Organizational politics and work-family conflict: the hospitality industry in Bangladesh. *South Asian Journal of ...*. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-07-2019-0135>
- Asepta, U. Y., & Pramitasari, D. (2022). Pengaruh job stress dan burnout syndrome terhadap turnover intention pada karyawan wanita di Kota Malang. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 13(1), 34–52.
- Bajaba, S., Azim, M. T., & Uddin, M. A. (2022). Social Support and Employee Turnover Intention: Mediating Role of Work-Family Conflict. Dalam *Review of Business Management* (Vol. 24, Nomor 1, hlm. 48–65). FECAP Fundacao Escola de Comercio Alvares. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v24i1.4153>
- Baranchenko, Y., Xie, Y., Lin, Z., Lau, M. C. K., & Ma, J. (2020). Relationship between employability and turnover intention: The moderating effects of organizational support and career orientation. *Journal of Management and Organization*, 26(2), 241–262. <https://doi.org/10.1017/jmo.2019.77>
- Barbera, F. La, & Ajzen, I. (2020). Control interactions in the theory of planned behavior: Rethinking the role of subjective norm. *Europe's Journal of Psychology*, 16(3), 401–417. <https://doi.org/10.5964/ejop.v16i3.2056>
- Bellamkonda, N., & Pattusamy, M. (2022). Intention to stay and happiness: a moderated mediation model of work engagement and hope. *South Asian Journal of Business Studies*. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-05-2021-0174>
- Berber, N., Gašić, D., Katić, I., & Borocki, J. (2022). The Mediating Role of Job Satisfaction in the Relationship between FWAs and Turnover Intentions. *Sustainability (Switzerland)*, 14(8). <https://doi.org/10.3390/su14084502>
- Bosnjak, M., Ajzen, I., & Schmidt, P. (2020). The theory of planned behavior: Selected recent advances and applications. Dalam *Europe's Journal of Psychology* (Vol. 16, Nomor 3, hlm. 352–356). PsychOpen. <https://doi.org/10.5964/ejop.v16i3.3107>
- Burhanudin, B., Tjahjono, H., Eq, Z., & ... (2020). Work-family enrichment as a mediator effect of supervisor support, self-esteem, and optimism on job

- satisfaction. *Management Science* .... <http://m.growingscience.com/beta/msl/3793-work-family-enrichment-as-a-mediator-effect-of-supervisor-support-self-esteem-and-optimism-on-job-satisfaction.html>
- Chavadi, C. A., Sirohiya, M., & M R, V. (2022). Mediating Role of Job Satisfaction on Turnover Intentions and Job Mismatch Among Millennial Employees in Bengaluru. *Business Perspectives and Research*, 10(1), 79–100. <https://doi.org/10.1177/2278533721994712>
- Chiu, W., Hui, R. T. yin, Won, D., & Bae, J. sup. (2022). Leader-member exchange and turnover intention among collegiate student-athletes: the mediating role of psychological empowerment and the moderating role of psychological contract breach in competitive team sport environments. *European Sport Management Quarterly*, 22(4), 609–635. <https://doi.org/10.1080/16184742.2020.1820548>
- Cho, S.-H. (2022). A study on the effect of organizational fairness on turnover intention through job satisfaction of resort employees. Dalam *International Journal of Tourism and Hospitality Research* (Vol. 36, Nomor 7, hlm. 83–96). Korea Tourism Research Association. <https://doi.org/10.21298/ijthr.2022.7.36.7.83>
- Chordiya, R. (2022). Organizational Inclusion and Turnover Intentions of Federal Employees with Disabilities. *Review of Public Personnel Administration*, 42(1), 60–87. <https://doi.org/10.1177/0734371X20942305>
- Chung, H., Quan, W., Koo, B., Ariza-Montes, A., Vega-Muñoz, A., Giorgi, G., & Han, H. (2021). A threat of customer incivility and job stress to hotel employee retention: Do supervisor and co-worker supports reduce turnover rates? *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(12). <https://doi.org/10.3390/ijerph18126616>
- Colla, R., Williams, P., Oades, L. G., & Camacho-Morles, J. (2022). “A New Hope” for Positive Psychology: A Dynamic Systems Reconceptualization of Hope Theory. Dalam *Frontiers in Psychology* (Vol. 13). Frontiers Media S.A. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.809053>
- Creswell, J. W. (2015). *Research design: pendekatan metode kualitatif, kuantitatif, dan campuran*. pustaka pelajar.
- Dalgic, A., & Akgunduz, Y. (2022). Relationships among Organizational-Based Self-Esteem, Social Exchange, and Turnover Intention of Hotel Employees: Impact of Job Dedication. *Journal of Quality Assurance in Hospitality and Tourism*, 23(1), 176–195. <https://doi.org/10.1080/1528008X.2020.1864563>

- DePasquale, N., Polenick, C. A., Davis, K. D., Berkman, L. F., & Cabot, T. D. (2018). A Bright Side to the Work–Family Interface: Husbands’ Support as a Resource in Double-and-Triple-Duty Caregiving Wives’ Work Lives. Dalam *Gerontologist* (Vol. 58, Nomor 4, hlm. 674–685). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/geront/gnx016>
- Ding, J. (2022). Psychological empowerment and turnover intention among university counselors: emotional exhaustion as a mediator and emotion regulation as a moderator. *Current Psychology*, 41(12), 8280–8286. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-02079-7>
- Dodanwala, T. C., & Shrestha, P. (2021). Work–family conflict and job satisfaction among construction professionals: the mediating role of emotional exhaustion. *On the Horizon*. <https://doi.org/10.1108/OTH-11-2020-0042>
- Dwivedi, S. (2015). Turnover Intentions : Scale Construction & Validation. *Indian Journal of Industrial Relations*, 50(3), 452–468. <https://www.jstor.org/stable/24549107%0AJSTOR>
- Edwin, N., & Muhammad, G. H. (2019). The influence of career growth and job insecurity on turnover intention of outsourcing workers in port services field companies. Dalam *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences* (Vol. 90, Nomor 6, hlm. 270–275). cyberleninka.ru. <https://cyberleninka.ru/article/n/the-influence-of-career-growth-and-job-insecurity-on-turnover-intention-of-outsourcing-workers-in-port-services-field-companies>
- Elian, S., Paramitha, C. D., Gunawan, H., & Maharani, A. (2020). The Impact of Career Development, Work-Family Conflict, and Job Satisfaction on Millennials’ Turnover Intention in Banking Industry. Dalam *Journal of Business Management Review* (Vol. 1, Nomor 4, hlm. 223–247). Yayasan Profesional Muda Cendekia. <https://doi.org/10.47153/jbmrv14.422020>
- Fasbender, U., & Drury, L. (2022). One plus one equals one: age-diverse friendship and its complex relation to employees’ job satisfaction and turnover intentions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 31(4), 510–523. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.2006637>
- Ganji, S. F. G., & Johnson, L. W. (2020). The relationship between family emotional support, psychological capital, female job satisfaction and turnover intention. Dalam *Studies*. researchgate.net. [https://www.researchgate.net/profile/Seyedeh-Fatemeh-Ganji/publication/340007332\\_The\\_Relationship\\_between\\_Family\\_Emotion al\\_Support\\_Psychological\\_Capital\\_Female\\_Job\\_Satisfaction\\_and\\_Turnover \\_Intention/links/5e803dad299bf1a91b867899/The-Relationship-between](https://www.researchgate.net/profile/Seyedeh-Fatemeh-Ganji/publication/340007332_The_Relationship_between_Family_Emotion al_Support_Psychological_Capital_Female_Job_Satisfaction_and_Turnover _Intention/links/5e803dad299bf1a91b867899/The-Relationship-between)

- Gautam, D. K., & Gautam, P. K. (2022). Occupational stress for employee turnover intention: mediation effect of service climate and emotion regulation. Dalam *Asia-Pacific Journal of Business Administration*. Emerald. <https://doi.org/10.1108/apjba-02-2021-0056>
- Gawas, N. M. (2022). Workplace bullying and employee turnover intention: a mediating role of organizational justice. Dalam *International journal of health sciences* (hlm. 4486–4493). Universidad Tecnica de Manabi. <https://doi.org/10.53730/ijhs.v6ns3.6839>
- Gharbi, H., Aliane, N., Al Falah, K. A., & Sobaih, A. E. E. (2022). You Really Affect Me: The Role of Social Influence in the Relationship between Procedural Justice and Turnover Intention. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(9). <https://doi.org/10.3390/ijerph19095162>
- Ghosh, P., Goel, G., Dutta, T., & Singh, R. (2019). Turnover intention among liquid knowledge workers: a study of Indian insurance professionals. *Journal of Global Operations and Strategic Sourcing*, 12(2), 288–309. <https://doi.org/10.1108/JGOSS-10-2017-0040>
- Gomes, G. P., Ribeiro, N., & Gomes, D. R. (2022). The Impact of Burnout on Police Officers' Performance and Turnover Intention: The Moderating Role of Compassion Satisfaction. *Administrative Sciences*, 12(3). <https://doi.org/10.3390/admsci12030092>
- Gou, L., Ma, S., Wang, G., Wen, X., & Zhang, Y. (2022). Relationship between workplace ostracism and turnover intention among nurses: the sequential mediating effects of emotional labor and nurse-patient relationship. *Psychology, Health and Medicine*, 27(7), 1596–1601. <https://doi.org/10.1080/13548506.2021.1905859>
- Hafni, S., Absah, Y., Gusrini, V., & Pohan, R. (2023). The effect of person organization fit and person job fit on turnover intention with work engagement as mediator at PT . Telekomunikasi Indonesia Regional I Sumatera. *International Journal of Educational Review*, 3(2), 621–633.
- Haven, B. (2023, Februari 10). *Employee turnover rates have increased by 9% since 2019* - BusinessMole. Businessmole. <https://www.businessmole.com/employee-turnover-rates-have-increased-by-9-since-2019/>
- Hayes, A. F. (2022). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: Third Edition*. www.guilford.com/MSS
- Hebles, M., Trincado-Munoz, F., & Ortega, K. (2022). Stress and Turnover Intentions Within Healthcare Teams: The Mediating Role of Psychological

- Safety, and the Moderating Effect of COVID-19 Worry and Supervisor Support. *Frontiers in Psychology*, 12(January), 1–15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.758438>
- Hu, H., Wang, C., Lan, Y., & Wu, X. (2022). Nurses' turnover intention, hope and career identity: the mediating role of job satisfaction. *BMC Nursing*, 21(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-022-00821-5>
- Huang, W., Wang, D., Pi, X., & Hewlin, P. F. (2022). Does coworkers' upward mobility affect employees' turnover intention? The roles of perceived employability and prior job similarity. *International Journal of Human Resource Management*, 33(12), 2442–2472. <https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1861058>
- Hur, Y. (2022). Exploring Effective Ways to Reduce Turnover Intention Among Female Employees: The Case of U.S. Federal Employees. *Journal of Public and Nonprofit Affairs*, 8(3), 302–322. <https://doi.org/10.20899/jpna.8.3.302-322>
- Hvinden, B., O'Reilly, J., Schøyen, M. A., & Hyggen, C. (2019). *Negotiating early job insecurity: Well-being, scarring and resilience of European youth*. books.google.com. [https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=cROKDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR1&dq=turnover+intention+job+insecurity+employability+employee+adult&ots=OjZXQi9YMA&sig=mELY62mZj\\_SkxQzVdA7HO4Ntjk](https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=cROKDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR1&dq=turnover+intention+job+insecurity+employability+employee+adult&ots=OjZXQi9YMA&sig=mELY62mZj_SkxQzVdA7HO4Ntjk)
- Iqbal, J., Asghar, A., & Asghar, M. Z. (2022). Effect of Despotic Leadership on Employee Turnover Intention: Mediating Toxic Workplace Environment and Cognitive Distraction in Academic Institutions. *Behavioral Sciences*, 12(5). <https://doi.org/10.3390/bs12050125>
- Ivens, S., Schaarschmidt, M., & Königgen, R. (2021). When employees speak as they like: Bad mouthing in social media. *Corporate Reputation Review*. <https://doi.org/10.1057/s41299-019-00086-w>
- Jannah, M. (2018). *Metodologi penelitian kuantitatif untuk psikologi*. Surabaya: Unesa University Press.
- Jia, C. X., & Li, J. C. mei. (2022). Work-Family Conflict, Burnout, and Turnover Intention among Chinese Social Workers: The Moderating Role of Work Support. *Journal of Social Service Research*, 48(1), 12–27. <https://doi.org/10.1080/01488376.2021.1942393>
- Jolly, P. M. (2020). Psychological Diversity Climate, Organizational Embeddedness, and Turnover Intentions: A Conservation of Resources Perspective. *Cornell Hospitality Quarterly*, 61(4), 416–431. <https://doi.org/10.1177/1938965519899935>

- Kanchana, L., & Jayathilaka, R. (2023). Factors impacting employee turnover intentions among professionals in Sri Lankan startups. *PLoS ONE*, 18(2 February), 1–20. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0281729>
- Kang, J., & Jang, J. (2019). What do employees perceive as hindrance or challenge stressors in the hotel industry? The role that hope plays. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 18(3), 299–322. <https://doi.org/10.1080/15332845.2019.1599783>
- Kaymakçı, R., Görener, A., & Toker, K. (2022). The perceived overqualification's effect on innovative work behaviour: Do transformational leadership and turnover intention matter? *Current Research in Behavioral Sciences*, 3(October 2021), 100068. <https://doi.org/10.1016/j.crbeha.2022.100068>
- Kholid, D. A., & Miftahuddin, M. (2019). Effect Of Job Embeddedness, Job Satisfaction, And Organizational Commitment On Employee Turnover Intention. Dalam *TAZKIYA: Journal of Psychology* (Vol. 5, Nomor 1). LP2M Universitas Islam Negeri (UIN) Syarif Hidayatullah Jakarta. <https://doi.org/10.15408/tazkiya.v22i1.8154>
- Kim, E. J., & Park, S. (2020). Top management support for talent and culture on career changers' organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Career Development*. <https://doi.org/10.1177/0894845318820967>
- Kmiecik, R. (2022). Co-worker support, voluntary turnover intention and knowledge withholding among IT specialists: the mediating role of affective organizational commitment. *Baltic Journal of Management*, 17(3), 375–391. <https://doi.org/10.1108/BJM-03-2021-0085>
- Kossek, E. E., Petty, R. J., Bodner, T., Perrigino, M. B., Hammer, L. B., Yragui, N. L., & Michel, J. S. (2018). Lasting Impression: Transformational Leadership and Family Supportive Supervision as Resources for Well-Being and Performance. Dalam *Occupational health science* (Vol. 2, Nomor 1, hlm. 1–24). Springer Nature. <https://doi.org/10.1007/s41542-018-0012-x>
- Kularathne, H., & Senevirathne, Y. Y. (2020). The Relationship between Co-Worker Support, Supervisor Support, Organizational Support and Employee Turnover Intention of Operational Level Employees in APPAREL SECTOR, CENTRAL PROVINCE, SRI LANKA. *International Journal Of All Research Writings*, 2(8), 7–17. <http://www.ijciras.com/Users/ManuScript/ManuScriptDetails/20ec1e2b-7eb4-40d1-a5f2-126c9564163e%0Ahttp://www.ijciras.com/PublishedPaper/IJCIRAS1493.pdf>

- Kyei-Poku, I. (2019). The influence of fair supervision on employees' emotional exhaustion and turnover intentions. Dalam *Management research review* (Vol. 42, Nomor 9, hlm. 1116–1132). Emerald (MCB UP). <https://doi.org/10.1108/mrr-12-2018-0494>
- Larasati, D., & Wisesa, A. (2023). Exploring Factors Influencing Generation Y Employees' Turnover Intention in Indonesia: The Roles of Co-worker Support, Supervisor Support and Career Development. *Management and Economics Review*, 8(1), 4–23. <https://doi.org/10.24818/mer/2023.02-01>
- Latip, H. A., Rahaman, M. M., Ayupp, K., & ... (2019). Role conflict and work-life-family (WLF) demands: a perspective of Malaysian family business. *Journal of Asia Business* .... <https://doi.org/10.1108/JABS-09-2018-0264>
- Lekić, S., Vapa-Tankosić, J., Mandić, S., & ... (2020). Analysis of the Quality of the Employee–Bank Relationship in Urban and Rural Areas. *Sustainability*. <https://www.mdpi.com/762204>
- Li, M., Li, J., & Chen, X. (2022). Employees' Entrepreneurial Dreams and Turnover Intention to Start-Up: The Moderating Role of Job Embeddedness. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(15). <https://doi.org/10.3390/ijerph19159360>
- Li, Q., Mohamed, R., Mahomed, A., & Khan, H. (2022). The Effect of Perceived Organizational Support and Employee Care on Turnover Intention and Work Engagement: A Mediated Moderation Model Using Age in the Post Pandemic Period. Dalam *Sustainability* (Vol. 14, Nomor 15, hlm. 9125). MDPI AG. <https://doi.org/10.3390/su14159125>
- Li, X., Zhang, Q., & Gamble, J. H. (2022). Teacher burnout and turnover intention in higher education: The mediating role of job satisfaction and the moderating role of proactive personality. Dalam *Frontiers in Psychology* (Vol. 13). Frontiers Media SA. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1076277>
- Lin, C. P. (2020). Exploring career commitment and turnover intention of high-tech personnel: a socio-cognitive perspective. *International Journal of Human Resource Management*, 31(6), 760–784. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1380061>
- Liu, M., & Xie, Z. (2020). The Impact of High-Performance Work System on New Generation Employees' Turnover Intention: Psychological Capital as Mediator and Perceived Organizational Support as Moderator. *American Journal of Industrial and Business Management*, 10(02), 360–373. <https://doi.org/10.4236/ajibm.2020.102023>
- Lopes, J. R. N., Kalid, R. de A., Rodríguez, J. L. M., & Ávila Filho, S. (2019). A new model for assessing industrial worker behavior regarding energy saving

- considering the theory of planned behavior, norm activation model and human reliability. *Resources, Conservation and Recycling*, 145, 268–278. <https://doi.org/10.1016/j.resconrec.2019.02.042>
- Mondo, M., Pileri, J., Carta, F., & De Simone, S. (2022). Social Support and Self-Efficacy on Turnover Intentions: The Mediating Role of Conflict and Commitment. *Social Sciences*, 11(10). <https://doi.org/10.3390/socsci11100437>
- Mutsuddi, I., & Sinha, C. (2023). Role of supervisor, co-worker support, social network and group cohesiveness on employee intention to stay. *International Journal of Business and Globalisation*, 33(3), 299–325. <https://doi.org/10.1504/IJBG.2020.10035362>
- Nabella, A. N. (2021). Efek Mediasi Affective Commitment antara Pengaruh Job Embeddedness terhadap Turnover Intention. Dalam *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 9, Nomor 3, hlm. 1060–1075). Universitas Negeri Surabaya. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1060-1075>
- Namin, B. H. (2022). Workplace incivility and turnover intention in organizations: A meta-analytic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(1). <https://doi.org/10.3390/ijerph19010025>
- Namin, B. H., Øgaard, T., & Røislien, J. (2021). Workplace incivility and turnover intention in organizations: A meta-analytic review. *International Journal of Environmental* .... <https://www.mdpi.com/1660-4601/19/1/25>
- Narotama, I. B. I., & Sintaasih, D. K. (2022). role of job satisfaction in mediation the effect of self-efficacy and job insecurity on turnover intention. Dalam *International research journal of management, IT and social sciences* (Vol. 9, Nomor 4, hlm. 494–513). Scientific and Literature Open Access Publishing. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v9n4.2108>
- Ngo-Henha, P. E. (2017). A Review of Existing Turnover Intention Theories. *International Journal of Economics and Management Engineering*, 11(11), 2760–2768.
- Norling, L. R., & Chopik, W. J. (2020). The association between coworker support and work-family interference: A test of work environment and burnout as mediators. Dalam *Frontiers in psychology*. frontiersin.org. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00819>
- Novrianto, R., & Menaldi, A. (2022). The Adult Dispositional Hope Scale (AHS) pada Populasi Indonesia: Struktur Faktor dan Properti Psikometris. *Jurnal Psikologi*, 18(2), 163–170.

- Obeng, A. F., Zhu, Y., Quansah, P. E., Ntarmah, A. H., & Cobbinah, E. (2021). High-Performance Work Practices and Turnover Intention: Investigating the Mediating Role of Employee Morale and the Moderating Role of Psychological Capital. *SAGE Open*, 11(1). <https://doi.org/10.1177/2158244020988557>
- Oh, S., & Kim, H. (2019). Turnover intention and its related factors of employed doctors in korea. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(14). <https://doi.org/10.3390/ijerph16142509>
- Oliveira, L. B., & Najnudel, P. S. (2023). The influence of abusive supervision on employee engagement, stress and turnover intention. *Revista de Gestao*, 30(1), 78–91. <https://doi.org/10.1108/REGE-02-2021-0025>
- Orie, S., & Semeijn, J. H. (2022). Stay or leave? The role of career adaptability and organizational embeddedness for turnover intentions. *Journal of Career Development*. <https://doi.org/10.1177/08948453211028300>
- Oyet, M. C., Arnold, K. A., & Dupré, K. E. (2019). Differences among women in response to workplace incivility: Perceived dissimilarity as a boundary condition. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 38(1). <https://doi.org/10.1108/EDI-06-2018-0108>
- Panjaitan, D. J., & Adiwati, M. R. (2021). Pengaruh job insecurity dan stress kerja terhadap turnover intention karyawan produksi PT. Primagro Indonesia. *Jurnal Sosial Ekonomi dan Politik*, 2(2), 74–83.
- Pattnaik, S. C. (2020). Supervisor support, work engagement and turnover intentions: evidence from Indian call centres. *Journal of Asia Business Studies*, 14(5), 621–635. <https://doi.org/10.1108/JABS-08-2019-0261>
- Prihatsanti, U. (2021). Psychometric Properties of Indonesian Version Co-Worker Support Scale. *Jurnal Psikologi*, 20(2), 103–108. <https://doi.org/10.14710/jp.20.2.103-108>
- Primadi, E. B., Sri, H., & Sawitri, R. (2023). The influence of co-worker support, job insecurity, and organizational commitment on social loafing: the role of turnover intention. *Proceeding: international conference multi-disciplines approaches for the sustainable development*, 116–122.
- Rafiq, N., Shah, S. H. A., Sajjad, S., & Alyafei, S. A. S. (2020). *{The role of psychological empowerment and job satisfaction on turnover intentions directly and indirectly through affective commitment on registered nurses in [ldots]}* - *Int. J. Eng. Technol.* researchgate.net. [https://www.researchgate.net/profile/Syed-Haider-Shah/publication/349449256\\_The\\_role\\_of\\_psychological\\_empowerment\\_an](https://www.researchgate.net/profile/Syed-Haider-Shah/publication/349449256_The_role_of_psychological_empowerment_an)

- d\_job\_satisfaction\_on\_turnover\_intentions\_directly\_and\_indirectly\_through\_affective\_commitment\_on\_registered\_nurses\_in\_healthcare\_industry\_
- Rony, Z. T., Fitriadi, H., & Widjaja, W. (2023). Pengaruh Turnover Intention Dan Kompensasi Terhadap Tingkat Retensi Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Jawa Barat. *Jurnal Bisnisman: Riset Bisnis dan Manajemen*, 5(1), 45–54. <http://bisnisman.nusaputra.ac.id>
- Roodt, G. G. (2018). A job demands-resources framework for explaining turnover intentions. Dalam *Psychology of Retention: Theory, Research and Practice* (hlm. 5–33). Springer International Publishing. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-98920-4\\_1](https://doi.org/10.1007/978-3-319-98920-4_1)
- Rosita, S., Sulaiman, P., & Rizqi, M. A. (2023). Pengaruh Target Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Unit Wooden Houseware Di Pt. Inspira Furnexindo. *Journal of Business Finance and Economic (JBFE)*, 4(1), 94–104. <https://journal.univetbantara.ac.id/index.php/jbfe>
- Saleh, T. A., Sarwar, A., Islam, M. A., Mohiuddin, M., & Su, Z. (2022). Effects of Leader Conscientiousness and Ethical Leadership on Employee Turnover Intention: The Mediating Role of Individual Ethical Climate and Emotional Exhaustion. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(15). <https://doi.org/10.3390/ijerph19158959>
- Salvador, M. (2022). Perceived Organizational Culture and Turnover Intentions: The Serial Mediating Effect of Perceived Organizational Support and Job Insecurity. *Social Sciences*, 11(8). <https://doi.org/10.3390/socsci11080363>
- Self, T. T., & Gordon, S. (2019). The impact of coworker support and organizational embeddedness on turnover intention among restaurant employees. Dalam *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism* (Vol. 18, Nomor 3, hlm. 394–423). Informa. <https://doi.org/10.1080/15332845.2019.1599789>
- Self, T. T., Gordon, S., & Ghosh, A. (2020). Increasing Management Retention: The Mediating Role of Organizational Embeddedness on Coworker Support and Turnover Intention. *International Journal of Hospitality and Tourism Administration*, 23(1), 107–125. <https://doi.org/10.1080/15256480.2019.1708224>
- Self, T. T., Gordon, S., & Ghosh, A. (2022). Increasing management retention: The mediating role of organizational embeddedness on coworker support and turnover intention. *International Journal of Hospitality & ....* <https://doi.org/10.1080/15256480.2019.1708224>

- Septiani, D. N., Irfani, A., & Assyofa, A. R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Konflik Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan di PT Wahana Kasih Mulia Kec.Kedungreja. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 2(1), 187–193. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i1.1062>
- Shao, L., Guo, H., Yue, X., & Zhang, Z. (2022). Psychological Contract, Self-Efficacy, Job Stress, and Turnover Intention: A View of Job Demand-Control-Support Model. Dalam *Frontiers in Psychology* (Vol. 13). Frontiers Media SA. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.868692>
- Si, H., Shi, J. G., Tang, D., Wen, S., Miao, W., & Duan, K. (2019). Application of the theory of planned behavior in environmental science: a comprehensive bibliometric analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(15). <https://doi.org/10.3390/ijerph16152788>
- Sim, B. Y. H., Lee, M. C. C., Kwan, S. S. M., & Tuckey, M. R. (2021). The Relationship Between Toxic Leadership, Job Insecurity, Workplace Bullying and Turnover Intention in the Malaysian Context: A Multilevel Mediational Perspective. *Asian Perspectives on ....* [https://doi.org/10.1007/978-981-16-2362-2\\_7](https://doi.org/10.1007/978-981-16-2362-2_7)
- Sobaih, A. E. E., Gharbi, H., & Abu Elnasr, A. E. (2022). Do You Feel Safe Here? The Role of Psychological Safety in the Relationship between Transformational Leadership and Turnover Intention Amid COVID-19 Pandemic. *Journal of Risk and Financial Management*, 15(8). <https://doi.org/10.3390/jrfm15080340>
- Steele, N. M., Rodgers, B., & Fogarty, G. J. (2020). The relationships of experiencing workplace bullying with mental health, affective commitment, and job satisfaction: application of the job demands control model. *International journal of environmental ....* <https://www.mdpi.com/672500>
- Stein, A. M., & Min, Y. A. (2019). The dynamic interaction between high-commitment HRM and servant leadership. Dalam *Management research review* (Vol. 42, Nomor 10, hlm. 1169–1186). Emerald (MCB UP). <https://doi.org/10.1108/mrr-02-2018-0083>
- Sugiyono, D. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sutikno, M. (2020). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi Pada Karyawan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil). *KONFERENSI ILMIAH MAHASISWA UNISSULA (KIMU)* 3 , 450–473.
- Suwondo, & Tandiyono, T. E. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel

- Intervening Pada. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 1(4), 161–178. <https://doi.org/10.58192/wawasan.v1i4.1236>
- Syed, N., Channa, N., & Khoso, I. (2020). Self-esteem and turnover intention with the mediating effect of job satisfaction: a case of structural change in banking sector of Pakistan. Dalam *International Journal of Business Research* (Vol. 20, Nomor 3, hlm. 13–28). International Academy of Business and Economics. <https://doi.org/10.18374/ijbr-20-3.2>
- Tricahyadinata, I. (2020). Workplace incivility, work engagement, and turnover intentions: Multi-group analysis. *Cogent Psychology*, 7(1). <https://doi.org/10.1080/23311908.2020.1743627>
- Wan, W., & Duffy, R. D. (2022). Decent Work and Turnover Intention Among New Generation Employees: The Mediating Role of Job Satisfaction and the Moderating Role of Job Autonomy. Dalam *SAGE Open* (Vol. 12, Nomor 2, hlm. 2147483647). SAGE Publications. <https://doi.org/10.1177/21582440221094591>
- Yang, Y., & Pak, Y. S. (2022). Staff localization strategy and host country nationals' turnover intention. *International Journal of Human Resource Management*, 33(9), 1916–1941. <https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1828992>
- Yorulmaz, M. (2020). Supervisor support and turnover intentions of yacht captains: the role of work–family conflict and psychological resilience during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 33(5), 1554–1570. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-07-2020-0788>
- Zagoto, K. H. (2020). The Influences of Career Development, Job Satisfaction, And Organizational Commitment on Employee Turnover Intention (Case Study on The Assistant Level Employees of PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Regional Office X). Dalam *International Humanities and Applied Science Journal* (Vol. 1, Nomor 1, hlm. 30). Universitas Mercu Buana. <https://doi.org/10.22441/ihasj.2020.v3i1.04>
- Zakarauskaitė, D., & Valickienė, R. P. (2020). Coworker 's support, perceived supervisor 's support, sociodemographic characteristics, and their turnover intention}. *Social Inquiry into Well-Being*. <https://ojs.mruni.eu/ojs/social-inquiry-into-well-being/article/view/5415>
- Zhang, H., Sun, L., & Zhang, Q. (2022). How Workplace Social Capital Affects Turnover Intention: The Mediating Role of Job Satisfaction and Burnout. Dalam *International Journal of Environmental Research and Public Health*

(Vol. 19, Nomor 15, hlm. 9587). MDPI AG.  
<https://doi.org/10.3390/ijerph19159587>

Zhang, Y. (2020). Work–family conflict and turnover intentions among Chinese nurses: The combined role of job and life satisfaction and perceived supervisor support. *Personnel Review*, 49(5), 1140–1156.  
<https://doi.org/10.1108/PR-01-2019-0017>

Zhao, Y., Wang, H., Sun, D., Ma, D., Li, H., Li, Y., Zhang, X., Xie, Z., & Sun, J. (2021). Job satisfaction, resilience and social support in relation to nurses' turnover intention based on the theory of planned behaviour: A structural equation modelling approach. *International Journal of Nursing Practice*, 27(6). <https://doi.org/10.1111/ijn.12941>

Zhou, S. (2020). Family/friends support, work-family conflict, organizational commitment, and turnover intention in young preschool teachers in China: A serial mediation model. *Children and Youth Services Review*, 113.  
<https://doi.org/10.1016/j.chillyouth.2020.104997>



**LAMPIRAN 1  
PERSETUJUAN ETIKA PENELITIAN**



UNIVERSITAS  
MUHAMMADIYAH  
MALANG



## FAKULTAS PSIKOLOGI

KOMISI ETIK PENELITIAN PSIKOLOGI  
psikologi.umm.ac.id | komisietikfapsi@umm.ac.id



### SURAT KETERANGAN PERSETUJUAN ETIKA PENELITIAN

### **RESEARCH ETHICS APPROVAL**

Nomor: E.6.m/046/KE-FPsi-UMM/XI/2023

Setelah mengkaji dengan teliti proposal dan protocol pelaksanaan penelitian yang berjudul:

*Upon careful review on research proposal and protocol of study entitled:*

**“Co-worker Support dan Turnover Intention: Hope sebagai Variabel Moderator”**

**“Co-worker Support and Turnover Intention: Hope as Moderator Variable”**

Peneliti : Chusnul Kotimah  
Investigator

Institusi : Universitas Muhammadiyah Malang  
Institution

Komite Etik Penelitian Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang menyatakan bahwa penelitian tersebut di atas telah MEMENUHI 3 (tiga) prinsip, yaitu Baik (*non-maleficence and beneficence*), Adil (*Justice*), Hormat (*Respect for Person*), 7 (tujuh) standar dan 25 pedoman CIOMS-WHO (nilai sosial/klinis, pemerataan risiko-manfaat, desain, seleksi, bujukan, privasi dan kerahasiaan, dan persetujuan responden), serta sesuai dengan standar etika penelitian psikologi, kode etik Himpunan Psikologi Indonesia dan tidak melanggar peraturan pemerintah.

*The Research Ethics Committee of the Faculty of Psychology, Muhammadiyah University of Malang states that the above research has FULFILLED the 3 (three) principles, namely Good (non-maleficence and beneficence), Fair (Justice), Respect for Person, 7 (seven) standards and 25 CIOMS-WHO guidelines (social/clinical value, risk-benefit equity, design, selection, inducement, privacy and confidentiality, and informed consent), and been in accordance with the ethical standards of psychological research, the code of ethics of the Indonesian Psychological Association and does not violate government regulations.*

Malang, 19 November 2023

Ketua,  
*Chair*,



**Dr. Istiqomah, M. Si**  
NIP-UMM. 150813071976



#### Kampus I

Jl. Bandung 1 Malang, Jawa Timur  
P: +62 341 551 253 (Hunting)  
F: +62 341 460 435

#### Kampus II

Jl. Bendungan Sutami No.188 Malang, Jawa Timur  
P: +62 341 551 149 (Hunting)  
F: +62 341 552 060

#### Kampus III

Jl. Raya Tiropomas No.246 Malang, Jawa Timur  
P: +62 341 464 318 (Hunting)  
F: +62 341 460 435  
E: webmaster@umm.ac.id



### Turnover Intention Scale (TISCALE)

No.	Pernyataan
1.	<b>I intend to ask people about new job opportunities.</b> Saya berencana bertanya kepada orang lain mengenai peluang kerja baru.
2.	<b>My current job is not addressing my important personal needs.</b> Pekerjaan saya saat ini tidak memenuhi kebutuhan pribadi saya.
3.	<b>Very Often are opportunities to achieve my most important goals at work jeopardized.</b> Seringkali kesempatan untuk mencapai tujuan saya di tempat kerja terancam.
4.	<b>I intend to search for a position with another employer.</b> Saya berencana mencari pekerjaan di perusahaan lain.
5.	<b>I occasionally think about leaving this organization.</b> Saya terkadang berpikir untuk berhenti dari perusahaan ini.
6.	<b>Very often I think about becoming an entrepreneur.</b> Saya kerap berpikir untuk menjadi seorang pengusaha.

**Indonesian Version Co-Worker Support Scale (CWSS)**

No.	Pernyataan
1.	Rekan kerja saya membantu saat saya menghadapi beban kerja yang berat
2.	Rekan kerja saya rela meninggalkan kesibukannya untuk membantu menyelesaikan masalah pekerjaan saya.
3.	Rekan kerja saya bersedia membantu ketika tuntutan pekerjaan bertambah.
4.	Rekan kerja saya bersedia membantu ketika pekerjaan saya tertinggal dari yang lain.
5.	Rekan kerja saya bersedia membantu ketika saya menghadapi tugas yang sulit, meskipun saya tidak meminta bantuan secara langsung.
6.	Rekan kerja saya menunjukkan sesuatu yang seharusnya saya lakukan
7.	Rekan kerja saya memberikan pujian ketika saya berhasil dalam pekerjaan.
8.	Rekan kerja saya mendengarkan keluh kesah saya.
9.	Rekan kerja saya berusaha membuat saya merasa diterima dalam tim kerja
10.	Rekan kerja menunjukkan usaha lebih untuk memahami permasalahan dan kekhawatiran saya.
11.	Rekan kerja saya menunjukkan perhatian dan kepedulian kepada saya, bahkan dalam situasi yang sulit.
12.	Rekan kerja saya menunjukkan ketertarikan secara pribadi kepada saya.
13.	Rekan kerja saya meluangkan waktu untuk mendengar kekhawatiran saya
14.	Rekan kerja saya berusaha menghibur ketika saya mengalami kesusahan.

### The Adult Dispositional Hope Scale (AHS)

No.	Pernyataan
1.	Saya dapat memikirkan banyak cara untuk keluar dari permasalahan.
2.	Saya mengejar tujuan saya dengan bersemangat.
3.	Saya merasa kelelahan pada sebagian besar waktu saya.
4.	Ada banyak cara untuk melalui setiap masalah.
5.	Saya mudah sekali dijatuhkan saat berargumen.
6.	Saya dapat memikirkan banyak cara untuk mendapatkan hal yang penting bagi saya di dalam kehidupan saya.
7.	Saya khawatir dengan kesehatan saya.
8.	Bahkan ketika orang lain putus asa, saya tahu bahwa saya dapat menemukan jalan keluar untuk menyelesaikan permasalahan tersebut.
9.	Pengalaman masa lalu saya menjadi bekal yang sangat baik untuk masa depan saya.
10.	Saya telah cukup sukses di dalam kehidupan.
11.	Saya biasanya merasa diri saya mengkhawatirkan sesuatu.
12.	Saya memenuhi tujuan yang telah saya tetapkan untuk diri saya.



## LEMBAR INFORMASI

Saya Chusnul Kotimah selaku peneliti yang merupakan mahasiswa Magister Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang, akan melakukan penelitian dengan judul

***“CO-WORKER SUPPORT DAN TURNOVER INTENTION:  
HOPE SEBAGAI VARIABEL MODERATOR”***

Penelitian ini membutuhkan partisipan seorang karyawan level staff di industri manufaktur. Oleh karena itu saya memohon kesediaan saudara untuk berpartisipasi dalam penelitian ini.

**A. Kesukarelaan berpartisipasi dalam penelitian**

Bapak/Ibu/Saudara/i bebas memilih keikutsertaan dalam penelitian ini tanpa adanya paksaan,. Bila saudara memutuskan untuk bersedia, maka diharap saudara dapat berpartisipasi dalam tahapan penelitian ini. Saudara juga bisa mengundurkan diri tanpa dikenai sanksi apapun. Bila tidak bersedia berpartisipasi maka hal tersebut tidak akan mempengaruhi hubungan dengan peneliti.

**B. Prosedur penelitian**

Apabila Anda bersedia berpartisipasi, maka Anda diminta untuk memilih tombol setuju di link gform yang diberikan dengan menyatakan bahwa Bapak/Ibu/Saudara(i) telah bersedia menjadi peserta dan benar-benar memahami tentang penelitian ini.

Prosedur selanjutnya adalah:

1. Peneliti memberikan penjelasan kepada partisipan tentang bagaimana cara pengisian kuesioner
2. Partisipan diminta untuk memberikan jawaban secara benar dan sesuai dengan keadaan saat mengisi kuesioner dengan estimasi pengerjaan 10 hingga 15 menit.

**C. Kewajiban partisipan penelitian**

Partisipan penelitian berkewajiban mengikuti petunjuk dan prosedur penelitian seperti yang tertulis diatas.

**D. Risiko**

Tidak ada resiko dalam penelitian ini, serta tidak akan berpengaruh terhadap terhadap apapun yang akan dilakukan saudara/I hingga tidak ada kerugian yang ditimbulkan.

**E. Manfaat**

Penelitian ini memberikan informasi terkait *co-worker support* dalam menurunkan *turnover intention* dengan *hope* sebagai moderator diantara keduanya.

**F. Kerahasiaan**

Semua informasi yang berkaitan dengan identitas partisipan akan dirahasiakan dan hanya akan diketahui oleh peneliti. Hasil penelitian akan dipublikasikan tanpa melibatkan identitas tersebut.

**G. Kompensasi**

Peneliti menyediakan souvenir bagi partisipan yang mengikuti penelitian.

**H. Pembayaran**

Semua biaya yang timbul terkait dengan penelitian ini akan ditanggung oleh peneliti.

**I. Conflict of interest**

Tidak terdapat potensi konflik kepentingan yang dilaporkan oleh penulis

**J. Informasi tambahan**

Partisipan diberikan kesempatan untuk menanyakan semua hal yang belum jelas sehubungan dengan penelitian ini. dapat menghubungi peneliti:

No. Handphone : 085158541002

Email : chusnulkotimah@webmail.umm.ac.id

## PERNYATAAN KESEDIAAN

### IDENTITAS DIRI

Nama/Inisial : .....

Usia : .....

Jenis Kelamin : .....

Pekerjaan : .....

Lama Bekerja : .....

Saya menyatakan bahwa, saya mengisi skala ini tidak dengan paksaan atau tekanan dari pihak tertentu, melainkan mengisinya dengan suka rela demi membantu terwujudnya penelitian ilmiah ini.

Semua jawaban yang saya berikan merupakan murni dari apa yang saya alami bukan berdasarkan pada pandangan orang lain pada umumnya.

Saya mengizinkan bahwa jawaban saya tersebut dapat dipergunakan sebagai data untuk penelitian ilmiah ini.

Malang, .... Oktober 2023

(.....)

## PETUNJUK PENGISIAN

Pada penelitian ini terdapat 3 skala yang harus anda isi, bacalah dan pahami pada setiap masing-masing pernyataan..Skala ini bersifat sangat pribadi dan dijaga kerahasiaannya, oleh sebab itu dimohon saudara/i dapat mengisi sesuai dengan keadaan yang sebenar-benarnya yang paling sesuai dengan diri saudara/i.

Isilah skala ini dengan cara memberikan tanda checklist (✓) pada salah satu jawaban yang tersedia.

Pada skala 1 dan 2 memiliki pilihan jawabannya sebagai berikut:

STS : Jika jawaban pernyataan “Sangat Tidak Sesuai” dengan diri anda

TS : Jika jawaban pernyataan “Tidak Sesuai” dengan diri anda

N : Jika jawaban pernyataan “Netral” menurut anda

S : Jika jawaban pernyataan “Sesuai” dengan diri anda

SS : Jika jawaban pernyataan “Sangat Sesuai” dengan diri anda

## CONTOH CARA MENGERJAKAN

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya berpikir tentang membuka bisnis saya sendiri				✓	

Jika saudara/i keliru mengisi dan mau mengganti jawaban, maka cara memperbaikinya adalah sebagai berikut:

Saudara/i dapat memberikan tanda (-) diatas pilihan jawaban pertama dan kemudian memberikan tanda checklist (✓) pada jawaban yang dianggap paling sesuai.

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya berpikir tentang membuka bisnis saya sendiri				✗	✓

### SKALA 1

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya berencana bertanya kepada orang lain mengenai peluang kerja baru.					
2.	Pekerjaan saya saat ini tidak memenuhi kebutuhan pribadi saya.					
3.	Seringkali kesempatan untuk mencapai tujuan saya di tempat kerja terancam					
4.	Saya berencana mencari pekerjaan di perusahaan lain.					
5.	Saya terkadang berpikir untuk berhenti dari perusahaan ini					
6.	Saya kerap berpikir untuk menjadi seorang pengusaha.					



## SKALA 2

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Rekan kerja saya membantu saat saya menghadapi beban kerja yang berat					
2.	Rekan kerja saya rela meninggalkan kesibukannya untuk membantu menyelesaikan masalah pekerjaan saya.					
3.	Rekan kerja saya bersedia membantu ketika tuntutan pekerjaan bertambah.					
4.	Rekan kerja saya bersedia membantu ketika pekerjaan saya tertinggal dari yang lain.					
5.	Rekan kerja saya bersedia membantu ketika saya menghadapi tugas yang sulit, meskipun saya tidak meminta bantuan secara langsung.					
6.	Rekan kerja saya menunjukkan sesuatu yang seharusnya saya lakukan					
7.	Rekan kerja saya memberikan pujian ketika saya berhasil dalam pekerjaan.					
8.	Rekan kerja saya mendengarkan keluh kesah saya.					
9.	Rekan kerja saya berusaha membuat saya merasa diterima dalam tim kerja					
10.	Rekan kerja menunjukkan usaha lebih untuk memahami permasalahan dan kekhawatiran saya.					
11.	Rekan kerja saya menunjukkan perhatian dan kepedulian kepada saya, bahkan dalam situasi yang sulit.					
12.	Rekan kerja saya menunjukkan ketertarikan secara pribadi kepada saya.					
13.	Rekan kerja saya meluangkan waktu untuk mendengar kekhawatiran saya					
14.	Rekan kerja saya berusaha menghibur ketika saya mengalami kesusahan.					

Isilah skala ini dengan cara memberikan tanda checklist (✓) pada salah satu jawaban yang menggambarkan diri Anda.

Pada skala ini memiliki pilihan jawaban yang berbeda dengan dua skala yang sebelumnya. Adapun pilihan jawabannya sebagai berikut:

1. = Sangat Keliru
2. = Sebagian Besar Keliru
3. = Cukup Keliru
4. = Agak Keliru
5. = Agak Sesuai
6. = Cukup Sesuai
7. = Sebagian Besar Sesuai
8. = Sangat Sesuai

#### **CONTOH CARA MENGERJAKAN**

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban							
		1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Saya memiliki cita-cita yang jelas					✓			

Jika saudara/I keliru mengisi dan mau mengganti jawaban, maka cara memperbaikinya adalah sebagai berikut:

Saudara/I dapat memberikan tanda (-) diatas pilihan jawaban pertama dan kemudian memberikan tanda checklist (✓) pada jawaban yang dianggap paling sesuai.

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban							
		1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Saya memiliki cita-cita yang jelas					✗		✓	

### SKALA 3



### LAMPIRAN 4.1 Validitas dan Reliabilitas Turnover Intention

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,894	6

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	13,29	27,615	0,770	0,867
Y2	13,83	28,429	0,757	0,870
Y3	13,68	29,273	0,673	0,882
Y4	13,45	27,230	0,794	0,863
Y5	13,51	26,585	0,824	0,858
Y6	12,75	30,801	0,498	0,909

<b>Anti-image Matrices</b>							
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	
Anti-image Covariance	Y1	0,391	-0,070	-0,027	-0,116	-0,042	-0,149
	Y2	-0,070	0,387	-0,045	-0,095	-0,100	0,007
	Y3	-0,027	-0,045	0,515	-0,068	-0,111	-0,011
	Y4	-0,116	-0,095	-0,068	0,319	-0,095	0,036
	Y5	-0,042	-0,100	-0,111	-0,095	0,307	-0,095
	Y6	-0,149	0,007	-0,011	0,036	-0,095	0,699
Anti-image Correlation	Y1	.891 <sup>a</sup>	-0,179	-0,061	-0,328	-0,122	-0,285
	Y2	-0,179	.908 <sup>a</sup>	-0,100	-0,269	-0,291	0,013
	Y3	-0,061	-0,100	.930 <sup>a</sup>	-0,169	-0,280	-0,018
	Y4	-0,328	-0,269	-0,169	.874 <sup>a</sup>	-0,303	0,077
	Y5	-0,122	-0,291	-0,280	-0,303	.877 <sup>a</sup>	-0,205
	Y6	-0,285	0,013	-0,018	0,077	-0,205	.877 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

**LAMPIRAN 4.2 Validitas dan Reliabilitas Co-worker Support**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,948	14

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	50,46	115,552	0,810	0,943
X2	50,95	113,289	0,703	0,946
X3	50,71	115,176	0,710	0,945
X4	50,61	116,032	0,751	0,944
X5	50,63	113,941	0,753	0,944
X6	50,46	118,847	0,633	0,947
X7	50,46	115,111	0,742	0,944
X8	50,41	116,315	0,754	0,944
X9	50,34	117,387	0,726	0,945
X10	50,55	115,871	0,751	0,944
X11	50,46	115,288	0,795	0,943
X12	50,91	112,725	0,667	0,948
X13	50,56	115,001	0,761	0,944
X14	50,38	114,991	0,782	0,944

		Anti-image Matrices													
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14
Anti-image Covariance	X1	0,312	-0,006	-0,039	-0,057	-0,063	-0,087	-0,072	0,026	-0,025	-0,017	-0,010	-0,008	-0,022	-0,050
	X2	-0,006	0,422	-0,130	-0,022	-0,060	0,004	-0,073	0,016	0,000	-0,040	0,032	-0,136	-0,009	0,007
	X3	-0,039	-0,130	0,436	-0,053	-0,004	-0,042	0,058	-0,010	-0,011	0,001	-0,050	0,024	-0,081	-0,013
	X4	-0,057	-0,022	-0,053	0,410	-0,050	-0,061	0,003	-0,027	0,012	-0,055	-0,036	-0,001	0,005	-0,029
	X5	-0,063	-0,060	-0,004	-0,050	0,399	-0,076	-0,039	-0,040	-0,004	-0,014	-0,035	0,011	-0,058	0,041
	X6	-0,087	0,004	-0,042	-0,061	-0,076	0,516	0,069	-0,012	-0,055	0,019	-0,002	-0,088	0,051	-0,031
	X7	-0,072	-0,073	0,058	0,003	-0,039	0,069	0,389	-0,037	-0,016	-0,013	-0,048	-0,056	-0,039	-0,050
	X8	0,026	0,016	-0,010	-0,027	-0,040	-0,012	-0,037	0,390	-0,050	-0,030	-0,051	-0,064	-0,017	-0,078
	X9	-0,025	0,000	-0,011	0,012	-0,004	-0,055	-0,016	-0,050	0,402	-0,017	-0,073	0,032	-0,031	-0,085
	X10	-0,017	-0,040	0,001	-0,055	-0,014	0,019	-0,013	-0,030	-0,017	0,419	-0,036	-0,054	-0,059	-0,045
	X11	-0,010	0,032	-0,050	-0,036	-0,035	-0,002	-0,048	-0,051	-0,073	-0,036	0,324	-0,007	-0,031	-0,047
	X12	-0,008	-0,136	0,024	-0,001	0,011	-0,088	-0,056	-0,064	0,032	-0,054	-0,007	0,481	-0,060	0,027
	X13	-0,022	-0,009	-0,081	0,005	-0,058	0,051	-0,039	-0,017	-0,031	-0,059	-0,031	-0,060	0,393	-0,021
	X14	-0,050	0,007	-0,013	-0,029	0,041	-0,031	-0,050	-0,078	-0,085	-0,045	-0,047	0,027	-0,021	0,314
Anti-image Correlation	X1	.962 <sup>a</sup>	-0,017	-0,105	-0,159	-0,177	-0,217	-0,208	0,076	-0,071	-0,047	-0,032	-0,022	-0,062	-0,160
	X2	-0,017	.938 <sup>a</sup>	-0,302	-0,052	-0,146	0,008	-0,180	0,039	0,001	-0,094	0,088	-0,303	-0,023	0,020
	X3	-0,105	-0,302	.951 <sup>a</sup>	-0,125	-0,011	-0,088	0,142	-0,023	-0,025	0,002	-0,134	0,052	-0,196	-0,036
	X4	-0,159	-0,052	-0,125	.975 <sup>a</sup>	-0,123	-0,134	0,008	-0,066	0,028	-0,132	-0,099	-0,003	0,011	-0,082
	X5	-0,177	-0,146	-0,011	-0,123	.965 <sup>a</sup>	-0,167	-0,100	-0,101	-0,009	-0,033	-0,096	0,026	-0,147	0,115
	X6	-0,217	0,008	-0,088	-0,134	-0,167	.945 <sup>a</sup>	0,155	-0,026	-0,121	0,040	-0,006	-0,178	0,114	-0,077
	X7	-0,208	-0,180	0,142	0,008	-0,100	0,155	.955 <sup>a</sup>	-0,095	-0,041	-0,031	-0,134	-0,129	-0,099	-0,142
	X8	0,076	0,039	-0,023	-0,066	-0,101	-0,026	-0,095	.968 <sup>a</sup>	-0,127	-0,075	-0,143	-0,148	-0,045	-0,224
	X9	-0,071	0,001	-0,025	0,028	-0,009	-0,121	-0,041	-0,127	.966 <sup>a</sup>	-0,042	-0,203	0,074	-0,079	-0,238
	X10	-0,047	-0,094	0,002	-0,132	-0,033	0,040	-0,031	-0,075	-0,042	.978 <sup>a</sup>	-0,096	-0,121	-0,144	-0,125
	X11	-0,032	0,088	-0,134	-0,099	-0,096	-0,006	-0,134	-0,143	-0,203	-0,096	.969 <sup>a</sup>	-0,017	-0,086	-0,147
	X12	-0,022	-0,303	0,052	-0,003	0,026	-0,178	-0,129	-0,148	0,074	-0,121	-0,017	.944 <sup>a</sup>	-0,137	0,070
	X13	-0,062	-0,023	-0,196	0,011	-0,147	0,114	-0,099	-0,045	-0,079	-0,144	-0,086	-0,137	.969 <sup>a</sup>	-0,061
	X14	-0,160	0,020	-0,036	-0,082	0,115	-0,077	-0,142	-0,224	-0,238	-0,125	-0,147	0,070	-0,061	.956 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

### LAMPIRAN 4.3 Validitas dan Reliabilitas Hope

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,600	12

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
M1	62,85	63,446	0,304	0,571
M2	62,38	62,983	0,407	0,558
M3	64,52	65,047	0,101	0,618
M4	62,61	61,156	0,478	0,544
M5	65,47	69,111	-0,034	0,653
M6	62,68	61,280	0,459	0,546
M7	64,11	64,539	0,109	0,617
M8	62,84	61,084	0,428	0,549
M9	62,34	60,981	0,527	0,539
M10	63,81	62,303	0,218	0,588
M11	63,71	64,393	0,144	0,605
M12	62,89	59,913	0,420	0,546

		Anti-image Matrices											
		M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12
Anti-image Covariance	M1	0,602	-0,071	0,109	-0,098	0,029	-0,016	-0,042	-0,057	-0,057	0,013	-0,011	-0,036
	M2	-0,071	0,498	-0,087	0,015	0,107	-0,117	0,031	-0,062	-0,125	-0,039	0,080	-0,048
	M3	0,109	-0,087	0,536	0,019	-0,217	0,054	-0,230	0,048	-0,071	-0,056	-0,112	0,023
	M4	-0,098	0,015	0,019	0,443	-0,008	-0,117	0,016	-0,070	-0,174	0,012	-0,022	-0,021
	M5	0,029	0,107	-0,217	-0,008	0,721	-0,054	0,086	0,030	0,044	-0,088	-0,105	0,002
	M6	-0,016	-0,117	0,054	-0,117	-0,054	0,476	-0,031	-0,076	-0,042	0,026	0,013	-0,079
	M7	-0,042	0,031	-0,230	0,016	0,086	-0,031	0,651	-0,011	-0,006	0,021	-0,208	0,058
	M8	-0,057	-0,062	0,048	-0,070	0,030	-0,076	-0,011	0,478	-0,001	-0,031	-0,038	-0,163
	M9	-0,057	-0,125	-0,071	-0,174	0,044	-0,042	-0,006	-0,001	0,472	-0,075	-0,021	-0,014
	M10	0,013	-0,039	-0,056	0,012	-0,088	0,026	0,021	-0,031	-0,075	0,791	0,151	-0,143
	M11	-0,011	0,080	-0,112	-0,022	-0,105	0,013	-0,208	-0,038	-0,021	0,151	0,684	-0,060
	M12	-0,036	-0,048	0,023	-0,021	0,002	-0,079	0,058	-0,163	-0,014	-0,143	-0,060	0,511
Anti-image Correlation	M1	.923 <sup>a</sup>	-0,130	0,193	-0,190	0,044	-0,030	-0,067	-0,106	-0,108	0,019	-0,018	-0,065
	M2	-0,130	.875 <sup>a</sup>	-0,168	0,032	0,179	-0,241	0,054	-0,128	-0,259	-0,062	0,138	-0,095
	M3	0,193	-0,168	.677 <sup>a</sup>	0,039	-0,348	0,106	-0,389	0,095	-0,140	-0,085	-0,184	0,044
	M4	-0,190	0,032	0,039	.875 <sup>a</sup>	-0,014	-0,256	0,029	-0,153	-0,380	0,020	-0,040	-0,044
	M5	0,044	0,179	-0,348	-0,014	.732 <sup>a</sup>	-0,093	0,125	0,052	0,076	-0,117	-0,150	0,003
	M6	-0,030	-0,241	0,106	-0,256	-0,093	.902 <sup>a</sup>	-0,056	-0,160	-0,089	0,042	0,023	-0,159
	M7	-0,067	0,054	-0,389	0,029	0,125	-0,056	.672 <sup>a</sup>	-0,020	-0,011	0,030	-0,312	0,100
	M8	-0,106	-0,128	0,095	-0,153	0,052	-0,160	-0,020	.904 <sup>a</sup>	-0,002	-0,051	-0,066	-0,330
	M9	-0,108	-0,259	-0,140	-0,380	0,076	-0,089	-0,011	-0,002	.863 <sup>a</sup>	-0,123	-0,037	-0,028
	M10	0,019	-0,062	-0,085	0,020	-0,117	0,042	0,030	-0,051	-0,123	.790 <sup>a</sup>	0,205	-0,225
	M11	-0,018	0,138	-0,184	-0,040	-0,150	0,023	-0,312	-0,066	-0,037	0,205	.696 <sup>a</sup>	-0,102
	M12	-0,065	-0,095	0,044	-0,044	0,003	-0,159	0,100	-0,330	-0,028	-0,225	-0,102	.886 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

#### LAMPIRAN 4.4 Hasil Uji Normalitas

<b>NPar Tests</b>			
<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>			
			Unstandardized Residual
N			282
Normal Parameters <sup>a,b</sup>		Mean	0,000
		Std. Deviation	.285
Most Extreme Differences		Absolute	.068
		Positive	.069
		Negative	-.068
Test Statistic			.932
Asymp. Sig. (2-tailed)			.260 <sup>a</sup>
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			

#### LAMPIRAN 4.5 Hasil Uji Multikolinearitas

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,722	0,444		10,625	0,000	
	Co-Worker Support	-0,769	0,064	-0,602	-12,108	0,000	0,950 1,053
	Hope	0,165	0,074	0,111	2,239	0,026	0,950 1,053
a. Dependent Variable: Turnover Intention							

#### LAMPIRAN 4.6 Hasil Statistik Deskriptif

<b>Descriptive Statistics</b>			
	Mean	Std. Deviation	N
Turnover Intention	2,68322	1,053305	282
Co-Worker Support	3,88956	0,824690	282
Hope	5,75916	0,708915	282
Moderator	22,5315	5,62900	282

#### LAMPIRAN 4.7 Hasil Kategorisasi Data

Kategorisasi	Turnover Intention			Co-worker Support			Hope					
	Skor	n	%	Skor	n	%	Skor	n	%			
Sangat Rendah	X	≤ 1,10	1	.35	X	≤ 2,65	28	9.93	X	≤ 4,70	16	5.67
Rendah	1,10 < X ≤ 2,16	121	42.91	2,65 < X ≤ 3,48	32	11.35	4,70 < X ≤ 5,40	55	19.50			
Sedang	2,16 < X ≤ 3,21	66	23.40	3,48 < X ≤ 4,30	108	38.30	5,40 < X ≤ 6,11	128	45.39			
Tinggi	3,21 < X ≤ 4,26	63	22.34	4,30 < X ≤ 5,13	114	40.43	6,11 < X ≤ 6,82	65	23.05			
Sangat Tinggi	X ≥ 4,26	31	10.99	X ≥ 5,13	0	0	X ≥ 6,82	18	6.38			

### LAMPIRAN 4.8 Hubungan Antar Variabel

Correlations		Turnover Intention	Co-Worker Support	Hope	Moderator
Pearson Correlation	Turnover Intention	1,000	-0,577**	-0,024	-0,455**
	Co-Worker Support	-0,577**	1,000	0,225**	0,896**
	Hope	-0,024	0,225**	1,000	0,609**
	Moderator	-0,455**	0,896**	0,609**	1,000
Sig. (1-tailed)	Turnover Intention		0,000	0,345	0,000
	Co-Worker Support	0,000		0,000	0,000
	Hope	0,345	0,000		0,000
	Moderator	0,000	0,000	0,000	
N	Turnover Intention	282	282	282	282
	Co-Worker Support	282	282	282	282
	Hope	282	282	282	282
	Moderator	282	282	282	282

\*\*Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

**LAMPIRAN 4.9 MRA (Moderate Regression Analysis)**

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.587 <sup>a</sup>	0,345	0,340	0,855630	0,345	73,418	2	279	0,000
2	.598 <sup>b</sup>	0,357	0,350	0,849121	0,012	5,294	1	278	0,022

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	107,499	2	53,750	73,418	.000 <sup>b</sup>
	Residual	204,257	279	0,732		
	Total	311,756	281			
2	Regression	111,316	3	37,105	51,463	.000 <sup>c</sup>
	Residual	200,440	278	0,721		
	Total	311,756	281			

Coefficients <sup>a</sup>							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4,722	0,444			10,625	0,000
	Co-Worker Support	-0,769	0,064		-0,602	-12,108	0,000
	Hope	0,165	0,074		0,111	2,239	0,026
2	(Constant)	7,254	1,186			6,118	0,000
	Co-Worker Support	-1,523	0,334		-1,192	-4,564	0,000
	Hope	-0,306	0,218		-0,206	-1,406	0,161
	Moderator	-0,138	0,060		-0,738	-2,301	0,022

## LAMPIRAN 4.10 Analisis Hayes

Run MATRIX procedure:

\*\*\*\*\* PROCESS Procedure for SPSS Release 2.13 \*\*\*\*\*

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com  
Documentation available in Hayes (2013). www.guilford.com/p/hayes3

\*\*\*\*\*

Model = 1

Y = Y

X = X

M = M

Sample size

282

\*\*\*\*\*

Outcome: Y

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,5975	,3571	,7210	120,4727	3,0000	278,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	2,6651	,0508	52,4919	,0000	2,5652	2,7651
M	,2316	,0918	2,5232	,0122	,0509	,4124
X	-,7271	,0513	-14,1865	,0000	-,8280	-,6262
int_1	,1382	,0475	2,9115	,0039	,0448	,2316

Interactions:

int\_1 X

X M

\*\*\*\*\*

Conditional effect of X on Y at values of the moderator(s):

M	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
-,7089	-,8250	,0499	-16,5277	,0000	-,9233	-,7268
,0000	-,7271	,0513	-14,1865	,0000	-,8280	-,6262
,7089	-,6291	,0709	-8,8745	,0000	-,7687	-,4896

Values for quantitative moderators are the mean and plus/minus one SD from mean.

Values for dichotomous moderators are the two values of the moderator.

\*\*\*\*\* JOHNSON-NEYMAN TECHNIQUE \*\*\*\*\*

There are no statistical significance transition points within the observed range of the moderator

\*\*\*\*\*

Data for visualizing conditional effect of X on Y  
Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

```
DATA LIST FREE/X M Y.  
BEGIN DATA.
```

-,8247	- ,7089	3,1813
,0000	- ,7089	2,5009
,8247	- ,7089	1,8205
-,8247	,0000	3,2648
,0000	,0000	2,6651
,8247	,0000	2,0655
-,8247	,7089	3,3482
,0000	,7089	2,8294
,8247	,7089	2,3105

```
END DATA.  
GRAPH/SCATTERPLOT=X WITH Y BY M.
```

```
***** ANALYSIS NOTES AND WARNINGS *****
```

Level of confidence for all confidence intervals in output:  
95,00

NOTE: The following variables were mean centered prior to analysis:

X            M

NOTE: All standard errors for continuous outcome models are based on the HC3 estimator

```
----- END MATRIX -----
```



# Tesis (Chusnul Kotimah) 1

*by Turnitin Instructor*

---

**Submission date:** 29-Nov-2023 03:33PM (UTC+0700)  
**Submission ID:** 2206427649  
**File name:** Chusnul\_Kotimah\_024\_-\_Cek\_Turnitin\_Tesis.docx (812.4K)  
**Word count:** 6933  
**Character count:** 46324

## Tesis (Chusnul Kotimah) 1

### ORIGINALITY REPORT

<b>3%</b>	<b>3%</b>	<b>1%</b>	<b>0%</b>
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

### PRIMARY SOURCES

1	eprints.umm.ac.id	2%
2	lib.ibs.ac.id	1%
3	repository.ub.ac.id	1%

Exclude quotes      Off  
Exclude bibliography      On

Exclude matches      < 1%