

***TURNOVER INTENTION GENERASI Z YANG DIPENGARUHI
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN RESILIENSI DENGAN
ORGANIZATIONAL COMMITMENT SEBAGAI MEDIATOR***

TESIS

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Guna Mencapai Gelar Magister Psikologi**



Oleh :

ERLIN NUR PUSPASARI
1532300031

**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA**

2025

**TURNOVER INTENTION GENERASI Z YANG DIPENGARUHI
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN RESILIENSI DENGAN
ORGANIZATIONAL COMMITMENT SEBAGAI MEDIATOR**

Tesis

Untuk memenuhi sebagian persyaratan
Guna Mencapai Gelar Magister Psikologi

Program Studi Magister Psikologi



Diajukan Oleh :

ERLIN NUR PUSPASARI

1532300031

**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA**

2025

HALAMAN PERSETUJUAN

***“TURNOVER INTENTION GENERASI Z YANG DIPENGARUHI
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN RESILIENSI DENGAN
ORGANIZATIONAL COMMITMENT SEBAGAI MEDIATOR”***

Diajukan oleh :

ERLIN NUR PUSPASARI

NIM : 1532300031

Disetujui untuk diuji :
Surabaya, 06 Januari 2025

Dosen Pembimbing I



Dr. Diah Sofiah, M.Si., Psikolog

Dosen Pembimbing II



Dr. Hetti Sari Ramadhani, S.Psi., M.Si

**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
2025**

HALAMAN PENGESAHAN

**"TURNOVER INTENTION GENERASI Z YANG DIPENGARUHI
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN RESILIENSI DENGAN
ORGANIZATIONAL COMMITMENT SEBAGAI MEDIATOR"**

Diajukan oleh:
Erlin Nur Puspasari
NIM : 1532300031

Telah dipertimbangkan di depan Tim Penguji Dan dinyatakan lulus pada ujian tesis
Program magister Psikologi Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945
Surabaya Pada tanggal 10 Januari 2025

Dewan Penguji:

Ketua : Dr. Dyan Evita Santi, M.Si., Psikolog

Anggota : Dr. Diah Sofiah, M.Si., Psikolog

Dr. Hetti Sari Ramadhani, S.Psi., M.Si

**Dekan
Fakultas Psikologi
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya**

Dr. Rr. Amanda Pasca Rini, M.Si., Psikolog

HALAMAN MOTTO

"Pendidikan adalah senjata paling ampuh yang dapat digunakan untuk mengubah dunia."

Nelson Mandela

"Out of your vulnerabilities will come your strength"
(Dari kerentananmu, akan muncul kekuatanmu)

Sigmund Freud

"Your vision will become clear only when you can look into your own heart. Who looks outside, dreams; who looks inside, awakes."

(Visimu akan menjadi jelas hanya ketika kamu bisa melihat ke dalam hatimu sendiri. Mereka yang melihat keluar, bermimpi; sedangkan mereka yang melihat ke dalam, terjaga)

Carl Jung

HALAMAN SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Erlin Nur Puspasari
NIM : 1532300031
Alamat : Griya Permata Gedangan, Gedangan, Sidoarjo
Telp. : 081331749500

Menyatakan bahwa “Tesis” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan Magister Psikologi Fakultas Psikologi UNTAG Surabaya dengan judul :

“*Turnover Intention* Generasi Z yang dipengaruhi Kepemimpinan Transformasional dan Resiliensi dengan *Organizational Commitment* sebagai Mediator”

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan “Duplikasi” dari karya orang lain. Selanjutnya apabila dikemudian hari terdapat *claim* dari pihak lain bukan tanggung jawab Pembimbing dan atau Pengelola Program tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Atas hal tersebut saya bersedia menerima sanksi, sesuai hukum atau aturan yang berlaku di Indonesia. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa paksaan dari siapapun.

Surabaya, 10 Januari 2025

Hormat saya,



Erlin Nur Puspasari



UNIVERSITAS
17 AGUSTUS 1945
SURABAYA

BADAN PERPUSTAKAAN
Jl. Semolowaru 45 Surabaya
Tlp. 031 593 1800 (ex.311)
Email: perpus@untag-sby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai Civitas akademik Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Erlin Nur Puspasari
NBI/ NPM : 1532300031
Fakultas : Psikologi
Program Studi : Magister Psikologi
Jenis Karya : Tesis

Demi perkembangan ilmu pengetahuan, saya menyetujui untuk memberikan kepada Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya *Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Nonexclusive Royalty-Free Right)*, karya ilmiah saya yang berjudul :

“Turnover Intention Generasi Z yang dipengaruhi Kepemimpinan Transformasional dan Resiliensi dengan Organizational Commitment sebagai Mediator”

Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Nonexclusive Royalty-Free Right*), Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya berhak menyimpan mengalihkan media atau memformatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, mempublikasikan karya ilmiah saya selamanya.

Dibuat di : Surabaya
Pada Tanggal : 10 Januari 2025
Yang Menyatakan,


Erlin Nur Puspasari

HALAMAN PERSEMBAHAN

Kupersembahkan karya istimewa ini sebagai bentuk cinta untuk kedua Orang Tua dan Pasangan Terkasih

Kepada Fakultas Psikologi yang menjadi tempat menimba ilmu dan semua teman Maksi Angkatan 49 serta sahabat yang menemani proses studiku selama ini.

Kepada seluruh subjek penelitian dan orang-orang yang membantu. Terimakasih telah bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini.

Terima kasih atas doa dan dukungan kalian semua.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat, karunia, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan judul *“Turnover Intention Generasi Z yang Dipengaruhi Kepemimpinan Transformasional dan Resiliensi dengan Organizational Commitment sebagai Mediator”*. Penulisan tesis ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Psikologi pada Program Studi Magister Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.

Tesis ini dapat terselesaikan berkat bantuan, dukungan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Mulyanto Nugroho, MM, CMA, CPA, selaku Rektor Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
2. Dr. Amanda Pasca Rini, M.Si., Psikolog, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, atas dukungan dan fasilitas yang diberikan selama penulis menjalani studi.
3. Dr. Dyan Evita Santi, M.Si., Psikolog, selaku Ketua Program Studi Magister Psikologi, atas kesempatan dan dukungan akademik yang penulis terima selama masa studi.
4. Dr. Diah Sofiah, M.Si., Psikolog selaku dosen pembimbing I, atas bimbingan dan kesabaran yang diberikan selama penulis menyusun tesis.
5. Dr. Hetti Sari Ramadhani, S.Psi., M.Si selaku dosen pembimbing II, atas bimbingan dan kesabaran yang diberikan selama penulis menyusun tesis.
6. Dr. Mamang Efendy, S.Pd., M.Psi selaku dosen yang memberikan bimbingan analisis data penelitian selama penulis menyusun tesis.
7. Seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman berharga kepada penulis.
8. Rekan-rekan mahasiswa Magister Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, atas kebersamaan, dukungan, dan motivasi yang sangat berarti selama proses studi.
9. Orang tua, keluarga, dan sahabat Suheri (Vivi Revita, Diah Pitaloka, Wida Aires dan Azim Azhari) penulis yang senantiasa memberikan doa, dukungan, dan semangat selama proses penyelesaian tesis ini.
10. Orang terkasih yang selalu mendoakan, menemani, dan memberikan dukungan penuh selama proses penulisan tesis ini. Kehadiran dan kesabaranmu senantiasa memberi kekuatan dalam segala proses

perjalanan ini. Semoga semua kebaikanmu membawa berkah untuk kita selalu dan seterusnya.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan tesis ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk penyempurnaan di masa mendatang. Semoga tesis ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi positif, baik secara akademik maupun praktis, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia di era *modern*.

Surabaya, 10 Januari 2025



Erlin Nur Puspasari

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN SURAT PERNYATAAN	v
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Permasalahan	1
1. Latar Belakang	1
2. Rumusan Masalah	4
3. Keaslian Penelitian	5
B. Tujuan dan Manfaat.....	9
1. Tujuan	9
2. Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA, LANDASAN PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS ..	11
A. Tinjauan Pustaka	11
1. <i>Turnover Intention</i>	11
2. Kepemimpinan Transformasional	16
3. Resiliensi.....	20
4. <i>Organizational Commitment</i>	24
B. Landasan Pemikiran	29
C. Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN	35
A. Subjek Penelitian.....	35
1. Populasi	35
2. Sampel Penelitian	35
B. Variabel Penelitian dan Pengukuran.....	35
1. Variabel Penelitian	35

2. Pengukuran.....	36
C. Instrumen Pengumpulan Data.....	36
1. <i>Turnover Intention</i>	37
2. <i>Organizational Commitment</i>	40
3. Kepemimpinan Transformasional.....	43
4. Resiliensi.....	47
D. Uji Asumsi.....	51
E. Teknik Analisis Data.....	53
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	55
A. Hasil Penelitian.....	55
1. Analisis Uji Hipotesis.....	55
2. Analisis Deskriptif.....	58
B. Pembahasan.....	60
BAB V PENUTUP.....	67
A. Kesimpulan.....	67
B. Saran.....	68
1. Saran untuk Organisasi.....	68
2. Saran untuk Penelitian Selanjutnya.....	68
3. Saran untuk Praktisi Sumber Daya Manusia.....	68
4. Saran untuk Manajemen Perusahaan.....	68
DAFTAR PUSTAKA.....	71
LAMPIRAN.....	79

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Skoring Skala Likert.....	37
Tabel 2. Blueprint Penyebaran Aitem Skala Turnover Intention.....	38
Tabel 3. Hasil Uji Diskriminasi Aitem Skala Turnover Intention	39
Tabel 4. Distribusi Aitem Skala Turnover Intention.....	39
Tabel 5. Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas Skala Turnover Intention.....	40
Tabel 6. Blueprint Penyebaran Aitem Skala Organizational Commitment	41
Tabel 7. Hasil Uji Diskriminasi Aitem Skala Organizational Commitment	42
Tabel 8. Distribusi Aitem Skala Organizational Commitment.....	42
Tabel 9. Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas Skala Organizational Commitment.....	43
Tabel 10. Blueprint Penyebaran Aitem Skala Kepemimpinan Transformasional ...	44
Tabel 11. Hasil Uji Diskriminasi Aitem Skala Kepemimpinan Transformasional ...	45
Tabel 12. Distribusi Aitem Skala Kepemimpinan Transformasional	45
Tabel 13. Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas Skala Kepemimpinan Transformasional	47
Tabel 14. Blueprint Penyebaran Aitem Skala Resililensi	47
Tabel 15. Hasil Uji Diskriminasi Aitem Skala Resililensi	49
Tabel 16. Distribusi Aitem Skala Resililensi.....	49
Tabel 17. Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas Skala Resililensi.....	50
Tabel 18. Hasil Uji Normalitas	51
Tabel 19. Hasil Uji Multikolinearitas.....	52
Tabel 20. Hasil Uji Heteroskedastisitas	52
Tabel 21. Hasil Uji Hipotesis Pertama.....	55
Tabel 22. Hasil Uji Hipotesis Kedua	56
Tabel 23. Hasil Uji Hipotesis Ketiga	56
Tabel 24. Hasil Uji Hipotesis Keempat.....	57
Tabel 25. Hasil Uji Hipotesis Kelima	57
Tabel 26. Analisis Deskriptif Turnover Intention.....	58
Tabel 27. Analisis Deskriptif Organizational Commitment	59
Tabel 28. Analisis Deskriptif Kepemimpinan Transformasional	59
Tabel 29. Analisis Deskriptif Resiliensi.....	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Landasan Pemikiran.....	32
-----------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Turnover Intention	80
Lampiran 2. Skala Organizational Commitment	81
Lampiran 3. Skala Kepemimpinan Transformasional.....	84
Lampiran 4. Skala Resiliensi	87
Lampiran 5. Tabulasi Skor Hasil uji Coba Skala Turnover Intention	90
Lampiran 6. Tabulasi Skor Hasil uji Coba Skala Organizational Commitment	92
Lampiran 7. Tabulasi Skor Hasil uji Coba Skala Kepemimpinan Transformasional.....	94
Lampiran 8. Tabulasi Skor Hasil uji Coba Skala Resiliensi	96
Lampiran 9. Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Turnover Intention.....	99
Lampiran 10. Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Organizational Commitment ...	101
Lampiran 11. Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Kepemimpinan Transformasional	103
Lampiran 12. Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Resiliensi.....	104
Lampiran 13. Skala Turnover Intention Setelah Validasi	107
Lampiran 14. Skala Organizational Commitment Setelah Validasi	108
Lampiran 15. Skala Kepemimpinan Transformasional Setelah Validasi	110
Lampiran 16. Skala Resiliensi Setelah Validasi	111
Lampiran 17. Tabulasi Skor Hasil uji Coba Skala Turnover Intention	113
Lampiran 18. Tabulasi Skor Hasil uji Coba Skala Organizational Commitment ...	119
Lampiran 19. Tabulasi Skor Hasil uji Coba Skala Kepemimpinan Transformasional	125
Lampiran 20. Tabulasi Skor Hasil uji Coba Skala Resiliensi.....	130
Lampiran 21. Uji Asumsi	137
Lampiran 22. Hasil Analisis Data.....	139
Lampiran 23. Analisis Deskriptif (Mean Teoritis).....	143
Lampiran 24. Surat Permohonan Ijin Penelitian.....	146
Lampiran 25. Dokumentasi	147

TURNOVER INTENTION GENERASI Z YANG DIPENGARUHI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN RESILIENSI DENGAN ORGANIZATIONAL COMMITMENT SEBAGAI MEDIATOR

Erlin Nur Puspasari

Magister Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

erlinnurpuspasari@surel.untag-sby.ac.id

ABSTRAK

Manusia merupakan sumber daya yang sangat penting dalam industri dan organisasi. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia (SDM) berfokus pada penyediaan tenaga kerja yang berkualitas, menjaga kualitas tersebut, serta mengendalikan biaya tenaga kerja yang efektif. *Turnover intention*, atau niat untuk berhenti bekerja, menjadi salah satu tantangan utama yang dihadapi perusahaan, terutama di kalangan generasi Z yang dikenal dengan karakteristik dan harapan yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan resiliensi terhadap *turnover intention* pada generasi Z, dengan *organizational commitment* sebagai mediator. Data dikumpulkan melalui survei yang melibatkan 193 responden dari kalangan karyawan generasi Z yang bekerja di Perusahaan ABC. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan besarnya pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional terhadap *turnover intention* melalui *organizational commitment* sebesar -0,135 artinya kepemimpinan transformasional dan resiliensi memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* jika melalui *organizational commitment* karyawan. Selain itu, penelitian ini juga mengungkapkan bahwa *organizational commitment* terbukti memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan resiliensi dengan *turnover intention*. Temuan ini memberikan wawasan yang penting bagi manajemen organisasi dalam menurunkan tingkat *turnover intention* di kalangan generasi Z, khususnya dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan kepemimpinan transformasional dan meningkatkan resiliensi karyawan.

Kata Kunci: *Turnover Intention*, Kepemimpinan Transformasional, Resiliensi, *Organizational Commitment*, Generasi Z.

GENERATION Z TURNOVER INTENTION INFLUENCED BY TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND RESILIENCE WITH ORGANIZATIONAL COMMITMENT AS A MEDIATOR

Erlin Nur Puspasari

Master of Psychology, University of 17 Agustus 1945 Surabaya

erlinnurpuspasari@surel.untag-sbv.ac.id

ABSTRACT

Human beings are a crucial resource in industries and organizations. Therefore, human resource management (HRM) focuses on providing a quality workforce, maintaining that quality, and effectively controlling labor costs. Turnover intention, or the intention to quit a job, has become one of the major challenges faced by companies, particularly among Generation Z, who are known for their distinct characteristics and expectations compared to previous generations. This study aims to analyze the impact of transformational leadership and resilience on turnover intention among Generation Z, with organizational commitment as a mediator. Data were collected through a survey involving 193 respondents from Generation Z employees working at ABC Company. The analysis technique used was path analysis. The results show a significant indirect effect of transformational leadership on turnover intention through organizational commitment, with a value of -0.135, indicating that transformational leadership and resilience have a significant impact on turnover intention when mediated by employees' organizational commitment. Furthermore, the study also reveals that organizational commitment mediates the relationship between transformational leadership and resilience with turnover intention. These findings provide valuable insights for organizational management in reducing turnover intention among Generation Z, particularly in creating a work environment that fosters transformational leadership development and enhances employee resilience.

Keywords: *Turnover Intention, Transformational Leadership, Resilience, Organizational Commitment, Generation Z*