

**Peran Persepsi Politik Organisasi, Komitmen Afektif,
Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap
Keinginan untuk Keluar dengan Persepsi Dukungan
Organisasi sebagai Moderator
(Study di PT Wika Industri & Konstruksi)**



TESIS

**Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Pascasarjana
pada program Magister Manajemen Pascasarjana
Universitas Diponegoro**

**Oleh :
Tri Hermawan
NIM 12010115420152**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2018**

PERSETUJUAN DRAFT TESIS

Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa draft tesis berjudul :
Peran Persepsi Politik Organisasi, Komitmen Afektif,
Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Keinginan
untuk Keluar dengan Persepsi Dukungan Organisasi
sebagai Moderator
(Study di PT Wika Industri & Konstruksi)

Yang disusun oleh Tri Hermawan, NIM 12010115420152
telah disetujui untuk dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada tanggal Februari 2018

Pembimbing Utama

Pembimbing Anggota

Dr. Fuad Mas'ud, MIR

Dr. Mirwan Surya Perdhana, MM

PENGESAHAN TESIS

Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa tesis berjudul:

***Peran Persepsi Politik Organisasi, Komitmen Afektif, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Keinginan untuk keluar dengan Persepsi Dukungan Organisasi sebagai Moderator
(Study di PT Wika Industri & Konstruksi)***

Yang disusun oleh Tri Hermawan, NIM 12010115420152
telah di pertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal..... dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Pembimbing Utama

Pembimbing Anggota

Dr. Fuad Mas'ud, MIR

Dr. Mirwan Surya Perdhana, MM

Semarang, Februari 2018
Universitas Diponegoro
Program Pascasarjana
Program Strudi Magister Manajemen
Ketua Program

Dr. Susilo Toto Rahardjo, SE., MT

SERTIFIKASI



Saya, *Tri Hermawan*, yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa tesis yang saya ajukan adalah hasil karya saya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada program magister ini ataupun pada progam lainnya. Karya ini adalah milik saya, karena itu pertanggungjawabannya sepenuhnya berada di pundak saya.

Semarang, Februari 2018

Tri Hermawan, SE
12010115420152

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

1. “Keberhasilan merupakan tetesan dari jerih payah perjuangan, luka, pengorbanan dan hal-hal mengejutkan. Kegagalan merupakan tetesan dari kemalasan, kebekuan, kelemahan, kehinaan dan kerendahan” (Aidh bin Abdullah Al-Qarni).
2. “Tuntutlah ilmu tanpa mengesampingkan ibadah; dan beribadahlah tanpa melepaskan ilmu” (Hasan Al-Basri).

PERSEMBAHAN

1. Bapak dan Ibu tercinta, atas segenap kasih sayang, ilmu, doa, bimbingan, pengorbanan, motivasi dan keikhlasan yang tiada henti dicurahkan kepadaku.
2. Kedua kakak tercinta yang selalu membimbing dan memberikan motivasi kepadaku.

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan kekuatan pada penulis, sehingga penyusunan tesis dengan judul Peran Persepsi Politik Organisasi, Komitmen Afektif, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Keinginan untuk keluar dengan Persepsi Dukungan Organisasi sebagai Moderator (Study di PT Wika Industri & Konstruksi) dapat selesai dengan baik.

Tesis ini sesungguhnya bukanlah kerja individu dan akan sulit terlaksana tanpa bantuan banyak pihak yang tak mungkin penulis sebutkan satu persatu namun dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Suharnomo, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro.
2. Bapak Dr. Susilo Toto Rahardjo, S.E., MT., selaku Ketua Program studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
3. Bapak Dr. Fuad Mas'ud, MIR, selaku dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan pengarahan dan saran yang sangat berharga serta kesempatan untuk berdiskusi kepada penulis hingga selesainya tesis ini.
4. Bapak Mirwan Surya Perdana SE., M.M., Ph.D., selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan pengarahan dan saran yang sangat berharga serta kesempatan untuk berdiskusi kepada penulis hingga selesainya tesis ini.
5. Seluruh Dosen Program studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro atas segala ilmu dan pengalaman berharga yang telah diberikan selama ini kepada penulis.

6. Orang tua dan keluarga tercinta atas doa dan dukungan yang selalu diberikan kepada penulis selama ini agar penulis menjadi orang yang sabar dan bekerja keras.
7. Teman-teman mahasiswa Magister Manajemen angkatan 48 malam yang telah memberikan dukungan dan bantuannya, semoga kita berhasil dan sukses dalam segala hal di masa depan.
8. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu secara moral dan material dalam penyelesaian tesis ini.

Semoga semua bantuan tersebut dicatat sebagai amal sholeh dan mendapatkan balasan yang sebaik-baiknya dari Allah SWT, amien.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tesis ini masih kurang sempurna, dikarenakan keterbatasan dari penulis, oleh sebab itu maka penulis sangat mengharapkan pendapat, saran dan kritik yang membangun agar lebih berguna dan bermanfaat dimasa yang akan datang.

Semarang, Februari 2018

Tri Hermawan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh persepsi politik organisasi, komitmen afektif, kepuasan kerja dan stres kerja terhadap keinginan untuk keluar karyawan dengan variabel moderasi persepsi dukungan organisasi. Penelitian ini dilakukan pada PT Wika Industri & Kontruksi. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *mixed method* dengan desain analisis *the explanatory sequential design*. Jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 157 responden untuk kuesioner terbuka dan 3 partisipan untuk kuesioner tertutup. pengukuran kuisisioner terbuka dengan skala 1-7. Analisis data yang digunakan adalah *hierarchical regression analysis* dengan menggunakan bantuan program SPSS 23.

Pada analisis kuantitatif hasil pengujian terhadap hipotesis, menunjukkan bahwa variabel persepsi politik organisasi berpengaruh positif terhadap keinginan untuk keluar, komitmen afektif berpengaruh negatif terhadap keinginan untuk keluar, kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan untuk keluar, stres kerja berpengaruh positif terhadap keinginan untuk keluar dan persepsi dukungan organisasi mampu untuk memoderasi hubungan antara komitmen afektif dan stres kerja terhadap keinginan untuk keluar namun tidak mampu untuk memoderasi hubungan antara persepsi politik organisasi dan kepuasan kerja terhadap keinginan untuk keluar karyawan.

Pada analisis kualitatif memberikan hasil yang mendukung hasil pengujian hipotesis dimana karyawan mengungkapkan adanya perilaku politik dan stres kerja yang cukup tinggi disertai dengan tingkat komitmen afektif dan kepuasan kerja yang rendah pada karyawan sehingga berdampak pada tingginya keinginan untuk keluar. Hasil lain bahwa dukungan organisasi dirasakan rendah oleh karyawan sehingga dengan uji moderasi yang dilakukan mendapatkan dukungan bahwa karyawan akan lebih memilih untuk keluar ketika komitmen afektif rendah disertai dengan dukungan organisasi yang rendah dan karyawan akan cenderung untuk keluar ketika stres kerja yang tinggi dengan dukungan organisasi yang rendah.

Kata kunci: *Keinginan Untuk Keluar, Persepsi Politik Organisasi, Komitmen Afektif, Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Persepsi Dukungan Organisasi*

ABSTRACT

This study aims at analyzing influences of political perception of organization, affective commitment, work satisfaction and work stress towards employee's eagerness to drop out with a variable of moderation perception of endorsement of organization. This study was conducted at PT WikaIndustri&Konstruksi. Analysis method used in this study was mixed method with the explanatory sequential design. The number of the sample was 157 respondents for opened questionnaire and 3 participants for closed questionnaire. The questionnaire measurement was opened with scale 1-7. Data analysis used was hierarchical regression analysis with a help of SPSS 23 program.

On quantitative analysis of examination findings toward hypothesis, it is indicated that variable of political perception of organization positively affects an eagerness of dropping out, affective commitment affects an eagerness of dropping out negatively, work stress positively affects an eagerness of dropping out and perception of endorsement of organization can moderate correlation between affective commitment and work stress towards an eagerness to drop out yet not between perception of endorsement of organization and work satisfaction towards employee's eagerness to drop out.

On qualitative analysis, it supports the finding on hypothesis examination in which employee told a high existence of political behavior and work stress accompanied by low affective commitment and work satisfaction of employee impacting on high desire to drop out. In addition, there was a low organizational support so that by using moderation examination, it can be known that employees will prefer to drop out when affective commitment is low accompanied by low endorsement of organization and employees tend to drop out when high work stress appears with a low endorsement of organization.

Key words: eagerness to drop out, political perception of organization, affective commitment, work satisfaction, work stress, perception of organizational support

DAFTAR ISI

COVER.....	i
PERSETUJUAN DRAFT TESIS.....	ii
PENGESAHAN TESIS.....	iii
SERTIFIKASI.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	xix
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	9
1.3. Tujuan Penelitian	10
1.4. Manfaat Penelitian	11
BAB II.....	13
TELAAH PUSTAKA.....	13
2.1. Keinginan untuk Keluar	13
2.1.1. <i>Definisi Keinginan untuk Keluar</i>	13

2.1.2.	<i>Faktor-faktor Keinginan untuk Keluar</i>	14
2.1.3.	<i>Dimensi-dimensi Keinginan untuk keluar</i>	17
2.2.	Komitmen Organisasi	18
2.2.1.	<i>Definisi Komitmen Organisasi</i>	18
2.2.2.	<i>Dimensi-dimensi Komitmen Organisasi</i>	19
2.2.3.	<i>Faktor-Faktor Komitmen Organisasi</i>	21
2.2.4.	<i>Dampak Komitmen Organisasi</i>	23
2.3.	Kepuasan Kerja	24
2.3.1.	<i>Definisi Kepuasan Kerja</i>	24
2.3.2.	<i>Dampak Kepuasan Kerja</i>	25
2.3.3.	<i>Dimensi-dimensi Kepuasan Kerja</i>	27
2.3.4.	<i>Teori Dasar Kepuasan Kerja</i>	28
2.3.5.	<i>Model Kepuasan Kerja</i>	31
2.4.	Stress Kerja	32
2.4.1.	<i>Definisi Stres Kerja</i>	32
2.4.2.	<i>Faktor-faktor Stres Kerja</i>	34
2.4.3.	<i>Dampak Stres Kerja</i>	37
2.4.4.	<i>Dimensi-Dimensi Stres Kerja</i>	38
2.5.	Persepsi Politik Organisasi	40
2.5.1.	<i>Definisi Persepsi Politik Organisasi</i>	40
2.5.2.	<i>Faktor-faktor Persepsi Politik Organisasi</i>	41
2.5.3.	<i>Dampak Persepsi Politik organisasi</i>	43
2.5.4.	<i>Dimensi Persepsi Politik Organisasi</i>	45

2.6. Persepsi Dukungan Organisasi.....	46
2.6.1. <i>Konsep dan Teori Persepsi Dukungan Organisasi.....</i>	46
2.6.2. <i>Dampak Persepsi Dukungan Organisasi.....</i>	49
2.6.3. <i>Dimensi Persepsi Dukungan Organisasi.....</i>	51
2.7. Penelitian Terdahulu.....	54
2.8. Hubungan Antar Variabel.....	66
2.8.1. <i>Hubungan Persepsi Politik Organisasi dengan Keinginan untuk keluar</i>	66
2.8.2. <i>Hubungan Komitmen Afektif dengan Keinginan untuk keluar.....</i>	68
2.8.3. <i>Hubungan Kepuasan kerja dengan Keinginan untuk keluar.....</i>	69
2.8.4. <i>Hubungan Stres kerja dengan Keinginan untuk keluar.....</i>	70
2.8.5. <i>Hubungan Persepsi Politik Organisasi terhadap Keinginan untuk Keluar dengan Moderasi Persepsi Dukungan Organisasi.....</i>	72
2.8.6. <i>Hubungan Komitmen Afektif terhadap Keinginan untuk Keluar dengan Moderasi Persepsi Dukungan Organisasi.....</i>	74
2.8.7. <i>Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Keinginan untuk Keluar dengan Moderasi Persepsi Dukungan Organisasi.....</i>	76
2.8.8. <i>Hubungan Stres Kerja terhadap Keinginan untuk Keluar dengan Moderasi Persepsi Dukungan Organisasi.....</i>	77
2.9. Hipotesis.....	79
2.10. Kerangka Berfikir.....	80
2.11. Definisi Operasional dan Indikator.....	81
BAB III.....	83
METODE PENELITIAN.....	83
3.1. Jenis dan Sumber Data.....	83

3.2. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	83
3.2.1. <i>Populasi</i>	83
3.2.2. <i>Sampel</i>	84
3.3. Metode Pengumpulan Data.....	84
3.3.1. <i>Metode Kuisisioner</i>	84
3.3.2. <i>Metode Wawancara</i>	86
3.3.3. <i>Metode Dokumentasi</i>	86
3.4. Variabel Penelitian.....	87
3.5. Metode Analisi Data.....	88
3.6. Analisis Data Kuantitatif.....	90
3.6.1. <i>Uji Realibilitas</i>	91
3.6.2. <i>Uji Validitas</i>	91
3.6.3. <i>Statistik Deskriptif</i>	92
3.6.4. <i>Uji Penyimpangan Asumsi Klasik</i>	93
3.6.4.1. <i>Uji Normalitas</i>	93
3.6.4.2. <i>Uji Multikolinieritas</i>	93
3.6.4.3. <i>Uji Heterokedastisitas</i>	94
3.6.5. <i>Uji Hipotesis</i>	95
3.6.5.1. <i>Analisis Regresi Berganda dengan Variabel Moderasi</i>	95
3.6.5.2. <i>Uji Signifikansi Koefisien Regresi Uji t</i>	97
3.6.5.3. <i>Uji F</i>	98
3.6.5.4. <i>Uji Perubahan F</i>	98
3.6.5.5. <i>Uji R (Perubahan R²)</i>	99

3.7. Analisis Data Kualitatif.....	99
3.7.1. <i>Desain Penelitian Kualitatif.....</i>	101
3.7.2. <i>Metode Pengumpulan Data Kualitatif.....</i>	101
3.7.3. <i>Metode Analisis Data Kualitatif.....</i>	102
BAB IV.....	103
ANALISIS DATA PEMBAHASAN.....	103
4.1. Gambaran Umum Wika Industri dan Kontruksi.....	103
4.1.1. <i>Sejarah Singkat Perusahaan.....</i>	103
4.1.2. <i>Visi dan Misi.....</i>	104
4.1.3. <i>Struktur Organisasi PT Wika Industri dan Kontruksi.....</i>	105
4.2. Analisis Deskripsi Responden.....	106
4.2.1. <i>Deskripsi Umur Responden.....</i>	106
4.2.2. <i>Deskripsi Jenis Kelamin Responden.....</i>	106
4.2.3. <i>Deskripsi Pendidikan Responden.....</i>	107
4.2.4. <i>Deskripsi Masa Kerja.....</i>	108
4.3. Analisis Data Responden.....	109
4.3.1. <i>Analisis Validitas.....</i>	109
4.3.2. <i>Analisis Reliabilitas.....</i>	114
4.4. Uji Asumsi Klasik.....	115
4.4.1. <i>Uji Normalitas.....</i>	115
4.4.2. <i>Uji Multikolinearitas.....</i>	117
4.4.3. <i>Uji Heteroskedastisitas.....</i>	118
4.5. Uji Hipotesis.....	119

4.5.1. Analisis Hierarchical Regression.....	119
4.5.2. Uji Signifikansi Individual (Uji t Statistik).....	125
4.5.3. Uji Signifikansi Simultan (Uji F Statistik).....	127
4.5.4. Perubahan Nilai F Statistik.....	128
4.5.5. Uji R (Perubahan Adj R Square).....	129
4.5.6. Simpulan Hasil Kuantitatif.....	130
4.6. Justifikasi Analisis Kualitatif.....	134
4.6.1. Kesejahteraan Karyawan.....	135
4.6.2. Kondisi Perusahaan.....	137
4.6.3. Pembajakan SDM.....	139
4.6.4. Usia atau Masa Kerja.....	141
4.6.5. Kebijakan Perusahaan.....	142
4.6.6. Simpulan hasil analisis Kualitatif.....	144
BAB V.....	171
KESIMPULAN DAN SARAN.....	171
5.1. Kesimpulan.....	171
5.2. Implikasi Manajerial.....	176
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	178
5.4. Agenda Penelitian Masa Depan.....	179
DAFTAR PUSTAKA.....	181
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	190

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Survey Keinginan untuk keluar.....	2
Tabel 1.2 Reseach Gap Komitmen Organisasi.....	7
Tabel 1.3 Reseach Gap Kepuasan Kerja.....	7
Tabel 1.4 Reseach Gap Persepsi Politik Organisasi.....	8
Tabel 2 1 Ringkasan Penelitian Terdahulu Persepsi Politik Organisasi.....	54
Tabel 2 2 Ringkasan Penelitian Terdahulu Komitmen Organiasional.....	57
Tabel 2.3 Ringkasan Penelitian Terdahulu Kepuasan Kerja.....	59
Tabel 2 4 Ringkasan Penelitian Terdahulu Stres Kerja.....	62
Tabel 2 5 Ringkasan Penelitian Terdahulu Peran Moderasi Persepsi Dukungan Organisasi.....	64
Tabel 2.6 Operasional Variabel dan Indikator Penelitian.....	81
Tabel 3 1 Karyawan PT Wika Industri & Kontruksi Divisi Pusat Manajemen.....	84
Tabel 3.2 Indeks skala.....	85
Tabel 4 1 Umur Responden.....	106
Tabel 4 2 Jenis Kelamin Responden.....	107
Tabel 4 3 Pendidikan Responden.....	108
Tabel 4 4 Masa Kerja.....	109
Tabel 4 5 Validitas Instrumen.....	110
Tabel 4 6 Validitas Indikator.....	112
Tabel 4 7 Reliabilitas Instrument.....	114
Tabel 4 8 Kolmogorov-Smirnov.....	117
Tabel 4 9 Uji Multikolinearitas.....	118

Tabel 4 10 Uji Park.....	119
Tabel 4 11 Uji Regresi Model Pertama.....	120
Tabel 4 12 Klasifikasi Jenis Moderasi.....	121
Tabel 4 13 Uji Regresi Model Kedua.....	122
Tabel 4 14 Uji Regresi Model Ketiga.....	123
Tabel 4 15 Nilai F Statistik.....	127
Tabel 4 16 Perubahan Nilai F Statistik.....	129
Tabel 4 17 Perubahan Nilai R ²	130
Tabel 4 18 Simpulan Hasil Analisis Kuantitatif.....	133
Tabel 4 19 Faktor-Faktor Penyebab Keinginan untuk Keluar di Wikon.....	135
Tabel 4 20 Simpulan Hasil Analisis Kualitatif.....	146

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2 1 Kerangka Pemikiran.....	80
Gambar 3 1 <i>The Explanatory Sequential Design</i>	90
Gambar 3 2 Model Deduktif.....	99
Gambar 4 1 Struktur Organisasi WIKON.....	105

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran A Surat Ijin Penelitian ke PT. Wika Industri & Kontruksi.....	191
Lampiran B Surat Telah Melakukan Penelitian.....	192
Lampiran C Kuesioner.....	193
Lampiran D Tabulasi Data Persepsi Politik Oragnisasi.....	197
Lampiran E Tabulasi Data Komitmen Afektif.....	200
Lampiran F Tabulasi Data Kepuasan Kerja.....	204
Lampiran G Tabulasi Data Stres Kerja.....	208
Lampiran H Tabulasi Data Persepsi Dukungan Organisasi.....	211
Lampiran I Tabulasi Data Keinginan Untuk Keluar.....	215
Lampiran J Output Uji Instrument.....	219
Lampiran K Output Analisis Kuantitatif.....	227
Lampiran L Pertanyaan Panduan Wawancara.....	234
Lampiran M Transkrip Hasil Wawancara.....	236
Lampiran N Dokumentasi Penelitian.....	250