

PROCEEDING

NCAB

2017

NATIONAL CONFERENCE
ON APPLIED BUSINESS

"Creating a Business Leader: Challenges Faced by MM Program"

Held in UMY, on 16th of September, 2017

In Collaboration with:

Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Magister Manajemen Universitas Islam Indonesia

Magister Manajemen Universitas Kristen Duta Wacana

Aliansi Program Magister Manajemen Indonesia



APMMI
ALIANSI PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN INDONESIA

PROCEEDING
The 1st NATIONAL CONFERENCE ON APPLIED BUSINESS
(The 1st NCAB) 2017

Kerjasama
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Universitas Islam Indonesia,
Universitas Kristen Duta Wacana dan Aliansi Program Magister
Manajemen Indonesia (APMMI)

VOLUME I
Manajemen Strategi dan Bisnis, Manajemen Sumber Daya Manusia dan
Organisasi

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
16 September 2017



PPS Penerbit
UMY Program Pascasarjana
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA
PROCEEDING

**The 1st NATIONAL CONFERENCE ON APPLIED BUSINESS
(The 1st NCAB) 2017**

**Kerjasama
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Universitas Islam Indonesia,
Universitas Kristen Duta Wacana dan Aliansi Program Magister
Manajemen Indonesia (APMMI)**

Volume 1, vi + 242 halaman, 210 x 297 mm

ISBN : 978-602-19568-8-5

Editor:

Prof. Dr. Heru Kurnianto Tjahjono

Dr. Zaenal Arifin, M.Si

Dr. Perminas Pangeran, M.Si

Editor Tata Letak:

Musoli, S.E

Alief Setya Pertiwi, S.T

Desain Sampul:

Aditya Rahman Hafidz, S.Ikom

Penerbit :

Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Cetakan Pertama, September 2017

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang.

Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk dan dengan cara apapun tanpa izin tertulis dari penerbit.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

APMMI (Aliansi Program Magister Manajemen Indonesia) secara aktif mendorong kerjasama baik regional, nasional dan internasional sehingga terbangun sinergi untuk meningkatkan kinerja program magister manajemen di Indonesia. Secara spesifik, APMMI memfasilitasi kerjasama penelitian dan publikasi antar program Magister Manajemen di Indonesia. Adapun bentuk dan metodologi penelitian yang dipublikasikan dalam prosiding ini bersifat lebih terbuka terhadap berbagai pendekatan peneliti dalam memotret fenomena bisnis di Indonesia. Dengan demikian karya ilmiah mendorong inovasi, *engagement* dan dampak pada industri.

Prosiding NCAB edisi pertama dalam payung APMMI ini adalah kumpulan hasil penelitian mahasiswa dan dosen di lingkungan Magister Manajemen yang dipresentasikan dalam even *1st National Conference On Applied Business (NCAB) 2017* yang diselenggarakan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta pada tanggal 16 September 2017. NCAB ini diinisiasi oleh Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY), Magister Manajemen Universitas Islam Indonesia (UII) dan Magister Manajemen universitas Kristen Duta Wacana (UKDW).

Kehadiran prosiding ini merupakan bentuk tanggung jawab program Magister Manajemen dalam melakukan disseminasi karya ilmiah bagi masyarakat luas. Prosiding NCAB diharapkan dapat menjadi salah satu rujukan bagi peneliti di dalam negeri maupun di luar negeri dalam pengembangan studi bisnis di Indonesia. Dengan demikian APMMI mengucapkan apresiasi kepada Magister Manajemen UMY, UII dan UKDW dalam upaya aktif menciptakan suasana dan kualitas akademik yang semakin baik.

Walaikumsalam warahmatullahi wabarakatuh

Yogyakarta, 16 September 2017

Prof. Dr. Heru Kurnianto Tjahjono

Ketua Aliansi Program Magister Manajemen Indonesia (APMMI)
Bidang Riset dan Publikasi

DAFTAR ISI

Volume 1 : Manajemen Strategi dan Bisnis, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi

Analisa Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Kesehatan Bank Umum Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia

Elva Dian Pertiwi, Zaenal Arifin 1 - 14

Analisis Faktor-Faktor Kepemimpinan Direktur Keuangan Untuk Mendukung Peningkatan Kinerja Keuangan BUMN

Mochammad Yana Aditya, Heru Kurnianto Tjahjono 15 - 17

Strategi Peningkatan Pendapatan Dari Jasa Layanan Transaksi *Fee Based* Di Perusahaan Ritel Alfamart

Sudarman, Achmad Sobirin18 – 28

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Struktur Modal (Studi Kasus Perusahaan Sektor Pertambangan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode Tahun 2009 - 2013)

Muhammad Arifuddin, Febby Erianto Nugroho, Muchacha Mufti Abadi29 – 38

Pengaruh Kualitas Layanan Kesehatan Dan Citra Merek Pada Loyalitas Pasien, Dengan Kepuasan Pasien Sebagai Pemediasi (Studi Di Bangsal Vip Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr R Soeharso Di Surakarta)

Tangkas Sibarani, Asri Laksmi Riani MS39 – 71

Analisis Pengaruh Kredibilitas Selebriti Endorser dan Kredibilitas Merek Terhadap Loyalitas Merek

Ari Purnama Agung, Solikhah, Bobby Aditia Putra Pamungkas72 – 80

Implementasi Gaya Kepemimpinan di Perusahaan Start Up (*The Implementation of Leadership Style in Start Up Company*)

Ginanjar Budhiraharja, Heru Kurnianto Tjahjono81 – 87

Manajemen Surat Wasiat Dalam Dokumen Aktif

Sugiyanto, Musoli88 – 93

Manajemen Berbasis Sekolah dalam Pemenuhan Standar Pelayanan Minimal di SD Negeri Jetis

Warsana93 – 98

The Mediating Role of Organizational Commitment on the Relationship between Religiosity Value and Dysfunctional Behavior

Majang Palupi99 – 102

Pengaruh *Work Stress, Organizational Climate Dan Procedural Justice Terhadap Intention To Quit* Asn Pemda Diy Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Mediasi

Annas M Haifani J, Heru Kurnianto TJ, Nuryakin 103 – 107

Pengaruh *Career Justice* terhadap *IT Professional Turnover Intention* dengan Dimediasi *Employee Engagement*

Mohammad Ziad Anwar, Heru Kurnianto Tjahjono, Fauziyah 108 – 111

Pengaruh *Psychological Empowerment* dan *Procedural Justice Terhadap Employee Engagment* Dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Intervening

Veri Widodo, Heru Kurnianto TJ, Nuryakin 112 – 116

Pengaruh Religiusitas, Professionalisme, Modal Intelektual Terhadap Kinerja Amil Baznas Dengan Motivasi Sebagai Intervening

Risang Winasis, Siswoyo Haryono, Fauziyah. 117 – 131

Pengaruh Keadilan Distributif Karir dan Keadilan Prosedural Karir Terhadap Perilaku Retaliasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada Pegawai Non PNS RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta

Aditya Citra Ibnu Sina, Heru Kurnianto Tjahjono. 132 – 141

Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Deskriptif di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kulon Progo)

Agustina Dyah Saraswati. 142 – 151

Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Intervening Komitmen Organisasi

Hamzah Karim A, Aris Suparman Wijaya, Fauziyah. 152 – 162

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Yogyakarta)

Endah Tri Nursani. 163 – 170

Strategi Penempatan Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kulon Progo

Mudopati Purbohandowo. 171 – 182

Strategi Untuk Meningkatkan Kualitas Sumberdaya Manusia Di UPT Puskesmas Semanu II Kabupaten Gunungkidul

Minto. 183 – 195

Strategi Reformasi Birokrasi Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Pada Pemerintah Kabupaten Kulon Progo

Tri Omi Handayani. 196 – 205

Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai (Analisa Kebijakan Mutasi Pada Badan Pemeriksa Keuangan)

Yekti Murwani Rejeki. 206 – 216

Strategi Penempatan Tenaga Kerja Dalam Rangka Peningkatan Pelayanan Penempatan

Heri Darmawan. 217 – 229

Technology Accepted Model Analysis on E Learning Program in Economics Department

Hudiyanto. 230 – 236

Pengukuran Kinerja Organisasi Dengan Wawasan Tujuan Organisasi

Sri Sundari. 237 – 243

Harga Diri Dalam Organisasi, Efikasi Kolektif, dan Perilaku Ideal Kolektif Mempengaruhi Kesiapan Organisasi Untuk Berubah, Yang Dimediasi oleh Kepemimpinan Transformasional

Mikhriani. 244 – 267

Prospek Pengembangan Industri Ekonomi Kreatif : tantangan bagi Pengusaha Perempuan Industri Songket Palembang Di Kota Palembang

Trisninawati..... 268 – 276

Pengaruh *Religiousitas* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dimediasi oleh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja

Yuni Siswanti, Agus Haryadi..... 277 – 286

TEMA :**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN ORGANISASI**

The Mediating Role of Organizational Commitment on the Relationship between Religiosity Value and Dysfunctional Behavior

Majang Palupi ~ 99

Pengaruh Work Stress, Organizational Climate Dan Procedural Justice Terhadap Intention To Quit Asn Pemda Diy Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi

Annas M Haifani J, Heru Kurnianto TJ, Nuryakin ~ 103

Pengaruh Career Justice terhadap IT Professional Turnover Intention dengan Dimediasi Employee Engagement

Mohammad Ziad Anwar, Heru Kurnianto Tjahjono, Fauziyah ~ 108

Pengaruh Psychological Empowerment dan Procedural Justice Terhadap Employee Engagemant Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening

Veri Widodo, Heru Kurnianto TJ, Nuryakin ~ 112

Pengaruh Religiusitas, Professionalisme, Modal Intelektual Terhadap Kinerja Amil Baznas Dengan Motivasi Sebagai Intervening

Risang Winasis, Siswoyo Haryono, Fauziyah ~ 117

Pengaruh Keadilan Distributif Karir dan Keadilan Prosedural Karir Terhadap Perilaku Retaliasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada Pegawai Non PNS RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta

Aditya Citra Ibnu Sina, Heru Kurnianto Tjahjono ~ 132

Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Deskriptif di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kulon Progo)

Agustina Dyah Saraswati ~ 142

Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Intervening Komitmen Organisasi

Hamzah Karim A, Aris Suparman Wijaya, Fauziyah ~ 152

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Yogyakarta)

Endah Tri Nursani ~ 163

Strategi Penempatan Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kulon Progo

Mudopati Purbohandowo ~ 171

Strategi Untuk Meningkatkan Kualitas Sumberdaya Manusia Di UPT Puskesmas Semanu II Kabupaten Gunungkidul

Minto ~ 183

Strategi Reformasi Birokrasi Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Pada Pemerintah Kabupaten Kulon Progo

Tri Omi Handayani ~ 196

Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai (Analisa Kebijakan Mutasi Pada Badan Pemeriksa Keuangan)

Yekti Murwani Rejeki ~ 206

Strategi Penempatan Tenaga Kerja Dalam Rangka Peningkatan Pelayanan Penempatan

Heri Darmawan ~ 217

Technology Accepted Model Analysis on E Learning Program in Economics Department

Hudiyanto ~ 230

Pengukuran Kinerja Organisasi Dengan Wawasan Tujuan Organisasi

Sri Sundari ~ 237

Harga Diri Dalam Organisasi, Efikasi Kolektif, dan Perilaku Ideal Kolektif Mempengaruhi Kesiapan Organisasi Untuk Berubah, Yang Dimediasi oleh Kepemimpinan Transformasional

Mikhriani ~ 244

Prospek Pengembangan Industri Ekonomi Kreatif : tantangan bagi Pengusaha Perempuan Industri Songket Palembang Di Kota Palembang

Trisninawati ~ 268

Pengaruh *Religiousitas* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dimediasi oleh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja

Yuni Siswanti, Agus Haryadi ~ 277

Pengaruh *Work Stress*, *Organizational Climate* Dan *Procedural Justice* Pada *Intention To Quit* Asn Pemda Diy Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Mediasi

Annas M Haifani J

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
annasmakruf.haifani@yahoo.com

Heru Kurnianto Tjahjono

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
herukurnianto@umy.ac.id

Nuryakin

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
nuryakin@umy.ac.id

ABSTRACT

The background of this study is the phenomenon of the number of young civil servants (ASN) who resigned at their own request with no pension rights. In addition, many ASNs were applying for early retirement. The intention to resign result in negative behaviors (in this research referred to quitting behavior), namely: absenteeism, apathy and decreased performance. This study analyzes the influence of work stress, organizational climate and procedural fairness perceptions on employee engagement, in the end will affecting the intention to resign among ASNs in Regional Government of DIY, especially ASNs in Regional Work Units (SKPD) that included in Local Government Budget Team (Tim Anggaran Pemerintah Daerah or TAPD). The dualism role of these TAPD and SKPD bring consequences on diverse workload, work volume, responsibility, work rhythm, work culture and organizational climate, therefore it is interesting to study its impact.

This is a quantitative research with field study method using questioners distributed to 160 respondents. Data analysis in this research was using Structural Equation Modelling (SEM) with AMOS 21 and SPSS 15.0 for diskriptif statistics. The results of this research suggesting that work stress is significantly related to the intention to quit, while procedural justice but not with employee engagement. Procedural justice and organizational climate both significantly affect the employee engagement. Organizational climate was having significant relation to the intention to quit while the employee engagement had no significant effect on intention to quit. The intention to quit is a complex matters and more dominated by the internal factors than external factors (organizational).

Keywords: *intention to quit, work stress, engagement, organizational justice, procedural justice, Pemda DIY*

PENDAHULUAN

Salah satu kajian Manajemen SDM yang banyak dilakukan adalah niat mengundurkan diri dari organisasi/pekerjaannya. Niat mengundurkan diri akan memunculkan *quitting behaviour*, yaitu perilaku apatis, penurunan kinerja dan tingkat *absenteism* yang meningkat (Leontaridi, 2002). Perilaku negatif tersebut akan berpengaruh dari sisi kinerja organisasi. Kajian terhadap niat mengundurkan diri sangat penting untuk memperoleh gambaran latar belakang persoalan serta kemungkinan strategi antisipasinya.

Faktor yang sangat berpengaruh terhadap perilaku pegawai adalah stres kerja. Terkait stres kerja, Hurrell, *et. al.*, (1988) dalam Munandar, (2006) yang dimodifikasi dari model Cooper (1989) menggambarkan bahwa stres kerja akan dipengaruhi: faktor intrinsik dalam pekerjaan, peran dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan serta struktur dan iklim organisasi. Iklim organisasi didefinisikan sebagai suasana (*atmosphere*) dari sebuah organisasi yang mana karyawan melihat/mengalami secara nyata dalam batas-batas organisasi dan berhubungan dengan inovasi, kreatifitas, dukungan, pengembangan tim dll (Patterson, Warr dan West, 2004 dalam Randhawa dan Kaur, 2014). Selain itu faktor keadilan organisasi yang dirasakan karyawan tentunya akan membawa keterikatan atau pertalian karyawan dengan organisasinya semakin kuat. Hubungan tersebut diistilahkan dengan *employee engagement*. Istilah tersebut merujuk pada keterlibatan mendalam karyawan pada organisasinya karena adanya rasa bangga yang dirasakan karena menjadi bagian dari organisasi tersebut (Ghosh, 2014). Relevansinya antara persepsi keadilan dengan lingkungan kerja, penelitian Tjahjono, (2008) menyebutkan bahwa interaksi antara distributif dan keadilan prosedural merupakan prediktor yang kuat terhadap *employee's retaliation* di tempat kerja.

Penelitian ini dilakukan pada TAPD Pemda DIY yang merupakan lembaga *ad hoc* untuk membantu dalam hal pendampingan perencanaan, penyusunan, penganggaran, evaluasi dan pengawasan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Penelitian ini lebih menitik beratkan pada aspek psikologis niat (*intention*) mengundurkan diri yang lebih mudah didapatkan dan diperbandingkan data-datanya bukan pada aspek keputusan pengunduran diri (*decision*) yang datanya lebih sulit didapatkan dan diperbandingkan (Guimaraes, 1997).

Variabel penelitian ini adalah *intention to quit* sebagai variabel *dependent* yang dipengaruhi oleh *work stress*, *organizational climate* dan *procedural justice* sebagai variabel *independent* dengan *employee engagement* sebagai variabel mediasi atau *intervening*. Berdasarkan hubungan antar variabel, maka diajukan hipotesis: H1: *work stress* berpengaruh positif terhadap *intention to quit*, H2: *organizational climate* berpengaruh negatif terhadap *intention to quit*, H3: *work stress* berpengaruh negatif terhadap *employee engagement*, H4: *procedural justice* berpengaruh positif terhadap *employee engagement*, H5: *organizational climate* berpengaruh positif terhadap *employee engagement* dan H6: *employee engagement* berpengaruh negatif terhadap *intention to quit*.

DAFTAR PUSTAKA

- Altunel, M C; Kocak, O E; Cankir, B. (2015). The Effect of Job Engagement: A Study on Academicians in Turkey. *Journal Educational Science Theory & Practice*. Vol 15. No 2.
- Anggraini, L; Astuti, E S; Prasetya, A. 2016. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Employee Engagement Generasi Y (Studi Pada Karyawan PT. Unilever Indonesia, Tbk-Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol 37. No 2.

- Aziz, N N; Ramli, H. 2010. Determining Critical Success Factors of Intention to Quit Among Lecturers: An Empirical Study at UiTM Jengka. *Gading Business and Management Journal*. Vol 14. Januari. UiTM Jengka. Pahang. Malaysia.
- Bockerman, P; Ilmakunnas, P. 2009. Job Disamenities, Job Satisfaction, Quit Intentions and Actual Separations: Putting the Pieces Together. *Jurnal Industrial Relations*. Vol 48. No 1. University of California. Blackwell Publishing Inc. United Kingdom.
- El Badawy, T A. 2014. Employee engagement as a Mediator between Transformational Leadership and Intention to Quit. *Journal CF*. Vol 12. No 1.
- Ghosh, P; Rai, A; Sinha, A. 2014. Organizational justice and employee engagement. Exploring the linkage in public sector banks in India. *Personal Review Journal*. Vol 43. No 4. pp: 628-652. Emerald Group Publishing Limited.
- Gim, GCW; Desa, N.Mat. 2014. The Impact of Distributive Justice, Procedural Justice, and Affective Commitment on Turnover Intention among Public and Privat Sector Employees in Malaysia. *International Journal of Social Science and Humanity*. Vol 4 No 6.
- Glissmeyer, M; Bishop, J W; Fass, R, D. 2014. Role Conflict, Role Ambiguity, and Intention to Quit The Organization: The Case of Law Enforcement Officers. *New Mexico State University. Management Department, Collage of Business. MSC 3DJ*. Las Cruces. NM.
- Guimaraes, T., 1997. Assessing Employee Turnover Intention Before/After TQM. *International Journal of Quality and Reliability Management*. Vol 14. No 1.
- Johnston, N; Spinks, W. 2013. Organizational Climate and Employee Turnover Intention within a Franchise System. *Juornal of New Business Idea & Trends*. Vol 11. Issue 1.
- Leontaridi, R W; Ward, M E. 2002. Work Related Stress, Quitting Intention and Absenteeism. *Discussion Paper Series. Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit Institute for the Study of Labor*. IZA DP No 493.
- Marlistiani, N K; Putra, M S. 2015. Pengaruh Keadilan Distributif dan Stres Kerja Terhadap Voluntary Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen. Universitas Udayana. Bali*. Vol 5. No 5.
- Mxenge, SV; Dywili, M; Bazana, S. 2014. Organizational Stress and Employees' Intention to Quit Amongst Administrative Personnel at The University of Fort Hare, Eastern Cape, South Africa. *International Journal of Research in Social Sciences*. Sept. Vol 4. No 5.
- Palupi, M. 2013. Pengaruh keadilan kompensasi, kebijakan rotasi karyawan dan komitmen afektif pada perilaku retaliasi PNS kantor "X" di Yogyakarta. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 8(1): 15-24.
- Palupi, M. & Tjahjono, H.K. 2014. Pengaruh keadilan distributif dan keadilan prosedural karir terhadap perilaku retaliasi karyawan swasta di DIY dengan kepuasan karir sebagai variabel mediasi. *Jurnal Universitas Paramadina*, 11(2):1095-1111
- Palupi, M. & Tjahjono, H.K. 2016. A Model of Religiosity and Organizational Justice: The impact on Commitment and Dysfunctional Behavior. *The 27th International Business Information Management Association Conference Proceedings*, 1781-1790
- Randhawa, G; Kaur, K. 2014. Organizational Climate and its Correlates. Review of Literature