

**PENGARUH *WORK STRESS, ORGANIZATIONAL CLIMATE* DAN  
*PROCEDURAL JUSTICE* TERHADAP *INTENTION TO QUIT*  
ASN PEMDA DIY DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT*  
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI  
-STUDI PADA ASN TAPD PEMDA DIY-**

*The Influence of Work Stress, Organizational Climate and Procedural Justice  
to Intention to Quit ASN Pemda DIY with Employee Engagement  
as a Mediation Variable  
-Study on ASN TAPD Pemda DIY-*

**TESIS**



Oleh :

**Annas Makruf Haifani Jumhan**

**NIM: 20141020059**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA  
2017**

## **SURAT PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis ini bukan merupakan hasil plagiat karya orang lain, melainkan hasil karya saya sendiri dan belum pernah diterbitkan oleh pihak manapun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila dikemudian hari ada yang mengklaim bahwa karya ini adalah milik orang lain dan dibenarkan secara hukum, maka saya bersedia dituntut berdasarkan hukum yang berlaku di Indonesia.

Yogyakarta, 31 Agustus 2017

Yang Membuat Pernyataan

Annas Makruf Haifani J  
NIM: 20141020059

## ABSTRAK

Latar belakang penelitian ini adalah fenomena banyaknya Aparatur Sipil Negara (ASN) muda mengajukan pengunduran diri atas permintaan sendiri dan tanpa hak pensiun. Selain itu banyak pula ASN yang mengajukan pensiun dini. Adanya niat mengundurkan diri menyebabkan perilaku negatif (*quitting behaviour*) yaitu: absenteism, apatis dan penurunan kinerja. Penelitian ini bertujuan menganalisa pengaruh stres kerja, iklim organisasional dan persepsi keadilan prosedural terhadap pertalian karyawan yang akan mempengaruhi niat untuk mengundurkan diri pada para ASN di Tim Anggaran Pemerintah Daerah Pemda DIY. Dualisme peran sebagai TAPD dan SKPD membawa konsekwensi terhadap beban, volume, tanggung jawab, ritme, budaya kerja dan iklim organisasi yang berbeda sehingga menarik untuk dikaji dampaknya.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode field research menggunakan kuisisioner dengan 160 responden. Analisis data menggunakan *Structural Equation Modelling* dengan *software* AMOS 21.0 dan statistik diskriptif menggunakan SPSS 15.0. Jawaban terhadap hipotesis penelitian ini adalah: stres kerja berpengaruh terhadap niat mengundurkan diri namun tidak mempengaruhi pertalian karyawan. Keadilan prosedural dan iklim organisasi sama-sama mempengaruhi pertalian karyawan. Iklim organisasi mempengaruhi niat mengundurkan diri dan pertalian karyawan tidak berpengaruh terhadap niat mengundurkan diri. Niat mengundurkan diri merupakan hal yang sangat kompleks dan lebih didominasi oleh faktor-faktor dari dalam individu (internal) ketimbang faktor eksternal (organisasional).

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

## 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*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillahirobbil'alamin.. segala puji dan syukur kepada Allah SWT atas segala Rahmat, Taufik dan Hidayah-Nya hingga penulis dapat merampungkan penyusunan Tesis dengan judul “*Pengaruh Work Stress, Organizational Climate dan Procedural Justice Terhadap Intention to Quit ASN Pemda DIY dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada TAPD Pemda DIY)*”. Tesis ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Management dari Program Pascasarjana Magister Management Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Tesis ini masih terdapat kelemahan yang perlu diperkuat dan kekurangan yang perlu dilengkapi. Karena itu, dengan rendah hati penulis mengharapkan masukan, koreksi dan saran untuk memperkuat kelemahan dan melengkapi kekurangan tersebut.

Dengan tersusunnya Tesis ini, penulis mengucapkan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya khususnya kepada Yth. Prof. Dr. Heru Kurnianto Tjahjono, MM selaku Pembimbing I dan kepada Yth. Dr. Nuryakin, SE, MM selaku Pembimbing II yang berkenan memberi bimbingan, arahan dan masukan bagi tersusunnya Tesis ini sehingga layak untuk disajikan. Penulis juga mengucapkan terima kasih dan penghargaan kepada:

- Yth. Rektor Universitas Muhammadiyah Yogyakarta;
- Yth. Ketua Program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta;
- Yth. Para Dosen dan Civitas Akademika Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta;
- Yth. Kepala Biro Administrasi Pembangunan Setda DIY;
- Yth. Kepala Badan/Dinas/Biro TAPD Pemda DIY;
- Yth. Kepala Bagian Litbang Biro Administrasi Pembangunan Setda DIY;

- Yth. Bpk Eko Susilo, SIP, MSi Selaku Kepala Sub Bagian Penelitian Biro Administrasi Pembangunan Setda DIY yang memberikan kesempatan dan keleluasaan penulis dalam perkuliahan dan penulisan tesis;
- Yth. Ayah dan Ibu penulis; Bpk H. Djumhani Abdullah SH dan Ibu Hj. Sudjiati AR serta (Alm) Bpk H. Syarief Hartono dan Ibu Hj. Sri Kuntari yang atas doa beliau penulis bisa menyelesaikan studi dengan baik;
- Yang sangat aku cintai, isteriku Dr. Dian Monika Sharie dan yang teramat aku sayangi anak-anakku Mas Aesar dan Dik Aufar yang senantiasa menjadi inspirasi, memberi doa, dan dukungan selama berlangsungnya masa perkuliahan hingga memasuki masa penyelesaian perkuliahan;
- Adik-adik penulis Annisa dan Frendy serta calon ponakanku dalam kandungan yang memberi dukungan doa dari jauh;
- Rekan-rekan di angkatan 40 “yuhuuu” MM UMY atas kerjasama, kekompakan kalian dan MKP-KJSM UGM atas dukungannya selama ini serta rekan-rekan di Dinas Pertanian DIY (cipluk), Bappeda DIY, DPPKA DIY, Inspektorat DIY, Biro Hukum, Biro Organisasi, Biro Administrasi Pembangunan Setda DIY (khususnya unit litbang) atas persahabatan dan bantuan selama ini;
- Semua pihak yang telah membantu kegiatan penyusunan proposal, pelaksanaan penelitian dan penulisan tesis, atas perhatian, perkenan dan bantuan yang telah diberikan hingga tersusunnya tesis ini.

Semoga tulisan tesis ini dapat memberikan manfaat yang luas pada Pemda DIY pada umumnya, pada TAPD Pemda DIY pada khususnya dan kepada seluruh pembaca yang budiman

Yogyakarta, Agustus 2017

Annas Makruf Haifani J

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ix
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xv
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah Penelitian.....	8
C. Batasan Masalah Penelitian.....	9
D. Rumusan Masalah Penelitian.....	9
E. Tujuan Penelitian.....	10
F. Manfaat Penelitian.....	11
<b>BAB II. LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS</b> .....	12
A. Kajian Teori.....	12
1. <i>Intention to Quit</i> (niat mengundurkan diri).....	12
2. <i>Work Stress</i> (stres kerja).....	14
3. <i>Organizational Climate</i> (iklim organisasional).....	18
4. <i>Procedural Justice</i> (keadilan prosedural).....	20
5. <i>Employee Engagement</i> (pertalian karyawan).....	22
B. Pengembangan Hipotesis dan Model Penelitian Empiris.....	24
1. Hubungan <i>Work Stress</i> terhadap <i>Intention to Quit</i> .....	24
2. Hubungan <i>Organizational Climate</i> terhadap <i>Intention to Qui</i> .....	26
3. Hubungan <i>Work Stress</i> terhadap <i>Employee Engagement</i> .....	28
4. Hubungan <i>Procedural Justice</i> terhadap <i>Employee Engagement</i> .....	31

5. Hubungan <i>Organizational Climate</i> terhadap <i>Employee Engagement</i> .	34
6. Hubungan <i>Employee Engagement</i> terhadap <i>Intention to Quit</i> .....	36
<b>BAB III. METODOLOGI PENELITIAN</b> .....	41
A. Jenis dan Lokasi Penelitian.....	41
B. Obyek dan Subyek Penelitian.....	41
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	41
D. Jenis dan Sumber Data.....	43
E. Teknik Pengumpulan Data.....	44
F. Definisi Konseptual dan Operasional.....	46
1. Definisi Konseptual <i>Work Stress</i> .....	46
2. Definisi Konseptual <i>Organizational Climate</i> .....	47
3. Definisi Konseptual <i>Procedural Justice</i> .....	48
4. Definisi Konseptual <i>Employee Engagement</i> .....	49
5. Definisi Konseptual <i>Intention to Quit</i> .....	50
G. Teknik Analisis Data.....	52
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	53
A. Pengantar.....	53
B. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	54
1. Tim Anggaran Pemerintah Daerah (TAPD).....	54
2. Bappeda DIY.....	55
3. DPPKA DIY.....	56
4. Inspektorat DIY.....	57
5. Biro Hukum Setda DIY.....	58
6. Biro Organisasi Setda DIY.....	59
C. Deskripsi Karakteristik Responden.....	62
1. Analisis Tabulasi Silang ( <i>cross tab</i> ).....	62
2. Deskripsi Variabel.....	75
D. Proses dan Hasil Analisa Data.....	99
1. Proses Analisa Data.....	99
2. Analisa Data <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM).....	99
3. Analisis Model Struktural.....	109



4. Evaluasi Asumsi SEM.....	110
5. Evaluasi Kecocokan Model SEM.....	115
6. Analisa Jalur ( <i>path analysis</i> ).....	118
7. <i>Squared Multiple Correlation</i> (SMC).....	121
E. Uji Hipotesis dan Pembahasan.....	122
1. Hasil Estimasi Model.....	122
2. Hasil Uji Hipotesis dan Pembahasan.....	123
3. Rangkuman Hasil Uji Hipotesis.....	139
F. Implikasi Manajerial.....	141
<b>BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN KEBIJAKAN.....</b>	<b>144</b>
A. Pengantar.....	144
B. Kesimpulan Penelitian.....	145
C. Saran dan Kebijakan.....	146
D. Keterbatasan Penelitian.....	147
<b>BAHAN PUSTAKA.....</b>	<b>149</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>160</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu Terkait Hubungan <i>Work Stress</i> terhadap <i>Intention to Quit</i> .....	25
Tabel 2.2. Penelitian Terdahulu Terkait Hubungan <i>Organizational Climate</i> terhadap <i>Intention to Quit</i> .....	27
Tabel 2.3. Penelitian Terdahulu Terkait Hubungan <i>Work Stress</i> terhadap <i>Employee Engagement</i> .....	29
Tabel 2.4. Penelitian Terdahulu Terkait Hubungan <i>Procedural Justice</i> terhadap <i>Employee Engegement</i> .....	32
Tabel 2.5. Penelitian Terdahulu Terkait Hubungan <i>Organizational Climate</i> terhadap <i>Employee Engagement</i> .....	35
Tabel 2.6. Penelitian Terdahulu Terkait Hubungan <i>Employee Engagement</i> terhadap <i>Intention to Quit</i> .....	37
Tabel 3.1. Variabel dan Dimensi Pengukuran <i>Work Stress</i> .....	46
Tabel 3.2. Item Pertanyaan Pengukuran <i>Work Stress</i> .....	47
Tabel 3.3. Variabel dan Dimensi Pengukuran <i>Organizational Climate</i> .....	47
Tabel 3.4. Item Pertanyaan Pengukuran <i>Organizational Climate</i> .....	48
Tabel 3.5. Variabel dan Dimensi Pengukuran <i>Procedural Justice</i> .....	49
Tabel 3.6. Item Pertanyaan Pengukuran <i>Procedural Justice</i> .....	46
Tabel 3.7. Variabel dan Dimensi Pengukuran <i>Employee Engagement</i> .....	47
Tabel 3.8. Item Pertanyaan Pengukuran <i>Procedural Justice</i> .....	47
Tabel 3.9. Variabel dan Dimensi Pengukuran <i>Intention to Quit</i> .....	48
Tabel 3.10. Item Pertanyaan Pengukuran <i>Intention to Quit</i> .....	49
Tabel 4.1. <i>Case Processing Summary</i> Tabulasi Silang.....	60
Tabel 4.2. Hasil Tabulasi Silang Usia dengan SKPD.....	62
Tabel 4.3. Hasil Tabulasi Silang Jenis Kelamin dengan SKPD.....	63
Tabel 4.4. Hasil Tabulasi Silang Golongan dengan SKPD.....	64
Tabel 4.5. Hasil Tabulasi Silang Tingkat Pendidikan dengan SKPD.....	66
Tabel 4.6. Hasil Tabulasi Silang Masa Kerja dengan SKPD.....	67
Tabel 4.7. Hasil Tabulasi Silang Masa Kerja dengan Tingkat Pendidikan.....	69
Tabel 4.8. Hasil Tabulasi Silang Golongan dengan Tingkat Pendidikan.....	71
Tabel 4.9. Hasil Tabulasi Silang Masa Kerja dengan Golongan.....	72

Tabel 4.10. Nilai Indeks Deskripsi Variabel <i>Work Stress</i> .....	75
Tabel 4.11. Temuan Penelitian Persepsi <i>Work Stress</i> Responden.....	76
Tabel 4.12. Nilai Indeks Deskripsi Variabel <i>Organizational Climate</i> .....	80
Tabel 4.13. Temuan Penelitian Persepsi <i>Organizational Climate</i> Responden.....	81
Tabel IV.14. Nilai Indeks Deskripsi Variabel <i>Procedural Justice</i> .....	85
Tabel 4.15. Temuan Penelitian Persepsi <i>Procedural Justice</i> Responden.....	86
Tabel 4.16. Nilai Indeks Deskripsi Variabel <i>Employee Engagement</i> .....	90
Tabel 4.17. Temuan Penelitian Persepsi <i>Employee Engagemment</i> Responden.....	91
Tabel 4.18. Nilai Indeks Deskripsi Variabel <i>Intention to Quit</i> .....	93
Tabel 4.19. Temuan Penelitian Persepsi <i>Intention to Quit</i> Responden.....	94
Tabel 4.20. <i>Regression Weight</i> Uji Parsial Variabel WS, PJ dan OC.....	100
Tabel 4.21. <i>Regression Weight</i> Uji Parsial Ulang Variabel WS, PJ dan OC..	102
Tabel 4.22. <i>Regression Weight</i> Uji Parsial Variabel IQ dan EE.....	103
Tabel 4.23. <i>Regression Weight</i> Uji Parsial Ulang Variabel IQ dan EE.....	104
Tabel 4.24. Hasil Uji <i>Construct Reliability</i> (CR).....	106
Tabel 4.25. Hasil Uji Evaluasi <i>Outliers</i> (Kriteria <i>Mahalonobis Distance</i> ).....	109
Tabel 4.26. Hasil Uji Normalitas.....	110
Tabel 4.27. Hasil Uji <i>Bootstrapping</i> dengan Prosedur <i>Bollen-Stein</i> .....	112
Tabel 4.28. Hasil Uji Multikolinearitas Antar Variabel.....	113
Tabel 4.29. Hasil Uji Kecocokan Model.....	114
Tabel 4.30. Hasil Uji Pengaruh Langsung ( <i>direct effect</i> ).....	117
Tabel 4.31. Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung ( <i>indirect effect</i> ).....	118
Tabel 4.32. Hasil Uji Pengaruh Total ( <i>total effect</i> ).....	118
Tabel 4.33. Hasil Uji <i>Square Multiple Correlation</i> (SMC).....	119
Tabel 4.34. Hasil Uji Estimasi Model.....	120
Tabel 4.35. Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis.....	134

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Model Penelitian Empiris .....	39
Gambar 4.1. <i>Full Model Structural Equation Modeling</i> (SEM) Hipotesis Penelitian.....	99
Gambar 4.2. Uji SEM Parsial Variabel Independen (WS, PJ dan OC).....	100
Gambar 4.3. Uji SEM Parsial Variabel Dependen (IQ dan EE).....	103
Gambar 4.4. <i>Full Model Standardized Structural Equation Modeling</i> SEM Hipotesis Setelah Uji Validitas.....	107
Gambar 4.5. Analisa Jalur ( <i>path analysis</i> ) Model Penelitian.....	116

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran. 1. Kuisisioner Penelitian.....	154
Lampiran. 2. Tabulasi Isian Kuisisioner Responden.....	161
Lampiran. 2. Tabulasi Isian Karakteristik Responden.....	168
Lampiran. 4. Daftar ASN yang mengundurkan diri atas permintaan sendiri tanpa hak pensiun periode 2011-2016.....	173
Lampiran. 5. Uji Validitas Variabel Independen Tahap 1.....	174
5.1. <i>Regression Weight</i> .....	174
Lampiran. 6. Uji Validitas Variabel Independen Tahap 2.....	175
6.1. <i>Regression Weight</i> .....	175
Lampiran. 7. Uji Validitas Variabel Dependen Tahap 1.....	176
7.1. <i>Regression Weight</i> .....	176
Lampiran. 8. Uji Validitas Variabel Dependen Tahap 2.....	177
8.1. <i>Regression Weight</i> .....	177
Lampiran. 9. Uji <i>Outliers</i> .....	178
Lampiran. 10. Uji Normalitas.....	181
Lampiran. 11. Uji <i>Bootstrapping (Bollen-Stein)</i> .....	182
Lampiran. 12. Evaluasi <i>Goodnes of Fit</i> .....	183
Lampiran. 13. Uji Hipotesis.....	185
Lampiran. 14. Analisa Jalur ( <i>Standardized Direct Effect</i> ).....	185
14.1. <i>Standardized Indirect Effect</i> .....	186
14.2. <i>Standardized Total Effect</i> .....	186
Lampiran. 15. <i>Cross Tab</i> .....	187
15.1. <i>Case Processing Summary</i> .....	188
15.2. Jenis Kelamin*SKPD <i>Crosstabulation</i> .....	188
15.3. Masa Kerja*SKPD <i>Crosstabulation</i> .....	189
15.4. Golongan*SKPD <i>Crosstabulation</i> .....	190
15.5. Pendidikan*SKPD <i>Crosstabulation</i> .....	190
15.6. Usia*SKPD <i>Crosstabulation</i> .....	191
15.7. Pendidikan*Masa Kerja <i>Crosstabulation</i> .....	192
15.8. Golongan*Pendidikan <i>Crosstabulation</i> .....	193

15.9. Masa Kerja*Golongan <i>Crosstabulation</i> .....	199
Lampiran. 16. <i>Frequencies (Procedural Justice)</i> .....	200
16.1. <i>Frequencies Tabel (Procedural Justice)</i> .....	201
Lampiran. 17. <i>Frequencies (Employee Engagement)</i> .....	203
17.1. <i>Frequencies Tabel (Employee Engagement)</i> .....	204
Lampiran. 18. <i>Frequencies (Organizational Climate)</i> .....	205
18.1. <i>Frequencies Tabel (Organizational Climate)</i> .....	206
Lampiran. 19. <i>Frequencies (Work Stress)</i> .....	207
19.1. <i>Frequencies Tabel (Work Stress)</i> .....	208
Lampiran. 20. <i>Frequencies (Intention to Quit)</i> .....	210
20.1. <i>Frequencies Tabel (Intention to Quit)</i> .....	211
Lampiran. 21. Hasil Uji <i>Turnitin</i> .....	212
Lampiran. 22. Surat Keterangan Selesai Melakukan Penelitian.....	214