

PENGARUH BUDAYA ORGANISASIONAL DAN *LEADER MEMBER EXCHANGE* TERHADAP *INTENTION TO LEAVE* DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN KONTRAK PERGURUAN TINGGI MUHAMMADIYAH DI YOGYAKARTA

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND LEADER MEMBER EXCHANGE ON INTENTION TO LEAVE IS MEDIATED BY JOB SATISFACTION AT CONTRACT EMPLOYEES OF MUHAMMADIYAH UNIVERSITIES IN YOGYAKARTA

TESIS

Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Strata 2
Program Studi Magister Manajemen



Diajukan Oleh:

Efa Wakhidatus Solikhah

20171020019

PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA

2019

HALAMAN PERSETUJUAN

TESIS

PENGARUH BUDAYA ORGANISASIONAL DAN *LEADER MEMBER EXCHANGE* TERHADAP *INTENTION TO LEAVE* DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN KONTRAK PERGURUAN TINGGI MUHAMMADIYAH DI YOGYAKARTA

The Effect of Organizational Culture and Leader Member Exchange on Intention to Leave is Mediated by Job Satisfaction at Contract Employees of Muhammadiyah Universities in Yogyakarta

Diajukan oleh
Efa Wakhidatus Solikhah
20171020019

Telah disetujui oleh :

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II


Prof. Dr. Siswoyo Haryono, MM


Dr. Nuryakin, MM

HALAMAN PENGESAHAN

TESIS

PENGARUH BUDAYA ORGANISASIONAL DAN *LEADER MEMBER EXCHANGE* TERHADAP *INTENTION TO LEAVE* DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN KONTRAK PERGURUAN TINGGI MUHAMMADIYAH DI YOGYAKARTA

The Effect of Organizational Culture and Leader Member Exchange on Intention to Leave is Mediated by Job Satisfaction at Contract Employees of Muhammadiyah Universities in Yogyakarta

Diajukan oleh

Efa Wakhidatus Solikhah

20171020019

Tesis ini telah dipertahankan dan disahkan di depan Dewan Penguji Program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Tanggal 10 Oktober 2019

Yang terdiri dari,



Dr. Susanto, M.S
Ketua Tim Penguji

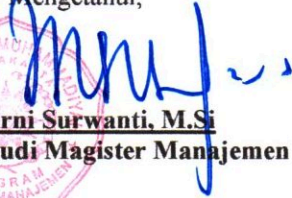


Prof. Dr. Siswovo Haryono
Anggota Tim Penguji



Dr. Nuryakin, MM
Anggota Tim Penguji

Mengetahui,



Dr. Arni Surwanti, M.Si
Ketua Program Studi Magister Manajemen UMY




HALAMAN 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 di kemudian 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, 10 Oktober 2019

Yang Membuat Pernyataan :


Efa Wakhidatus Solihin
20171020019



HALAMAN PERSEMBAHAN

Tesis ini saya persembahkan untuk :

- ❖ Mama, papa, ibuk, dan bapak**
- ❖ Papi riky, kakak fauzan, dan dedek faza**

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarokatuh.

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan kemudahan, karunia, dan rahmat dalam penulisan tesis dengan judul “PENGARUH BUDAYA ORGANISASIONAL DAN *LEADER MEMBER EXCHANGE* TERHADAP *INTENTION TO LEAVE* DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN KONTRAK PERGURUAN TINGGI MUHAMMADIYAH DI YOGYAKARTA”.

Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Strata Dua (S-2) pada Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Peneliti mengambil topik ini dengan harapan dapat memberikan masukan bagi pihak terkait melalui penggunaan kebijakan dan pengambilan keputusan serta memberikan ide pengembangan bagi penelitian selanjutnya.

Penyelesaian tesis ini tidak terlepas dari bimbingan dan dukungan berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Siswoyo Haryono, MM dan Dr. Nuryakin, MM selaku dosen pembimbing yang dengan penuh kesabaran memberikan bimbingan kepada penulis.
2. Bapak Dr. Susanto, MS selaku ketua penguji yang telah memberikan saran dengan sabar kepada penulis.

3. Ibu Dr. Dra. Arni Surwanti, M.Si selaku ketua program studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
4. Bapak Rukin, Ibu Rismiati, S.Pd, Bapak Ir. Suyanto, MM dan Ibu Purwensi, S.Pd selaku orangtua dan mertua yang tiada henti mendoakan dan mendukung penulis.
5. Riky Dwi P, S.T, M. Eng, Fauzan Arqam Akifan, dan Faza Rizqi Akifa, suami dan anak-anak penulis yang selalu memberikan semangat terbesar, menghibur, dan mendukung penulis.
6. Ika Wulandari, Dyan Wuriyantoro, Fadhil, Fahmi, Tante Anit, Keluarga besar Joyo Sukismo dan Keluarga besar Muh. Nuh.
7. Rizky, Ibnu, Yafi, Ibu Ana, Mas dika, Fitri, Eci, Awang, dan teman-teman MM UMY lainnya.
8. Mbak Wati, Mbak Putri, dan staf lainnya yang dengan sabar memberikan informasi dan membantu penulis.
9. Semua pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan dan kemudahan dalam proses penyelesaian tesis ini, semoga mereka dimudahkan dalam setiap urusan sebagaimana mereka telah memudahkan saya.

Yogyakarta, 10 Oktober 2019

Peneliti,

Efa Wakhidatus Solikhah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRACT	xiii
INTISARI.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN TEORI	10
A. Dasar Teori	10
1. Budaya Organisasional.....	10
2. Gaya Kepemimpinan <i>Leader Member Exchange</i> (LMX).....	21
3. Kepuasan Kerja	24
4. <i>Intention to leave</i>	27
5. <i>Theory of Planned Behavior</i> (TPB).....	30
B. Kerangka Berpikir dan Hipotesis.....	31
1. Pengaruh antara Budaya Organisasional Terhadap <i>Intention to leave</i> ...	31

2.	Pengaruh antara <i>Leader Member Exchange</i> Terhadap <i>Intention to Leave</i>	32
3.	Pengaruh antara Budaya Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja	33
4.	Pengaruh antara Kepuasan Kerja Terhadap <i>Intention to Leave</i>	35
C.	Model Penelitian	36
BAB III METODE PENELITIAN.....		37
A.	Jenis Penelitian	37
B.	Obyek / Subyek Penelitian.....	37
C.	Teknik Pengambilan Sampel	38
D.	Jenis Data.....	39
E.	Teknik Pengumpulan Data.....	39
F.	Definisi Operasional Variabel.....	40
G.	Uji Kualitas Instrumen	43
H.	Uji Hipotesis dan Analisis Data	44
I.	Langkah – Langkah SEM	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		58
A.	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	58
B.	Deskripsi Data Responden.....	59
C.	Uji Kualitas Instrumen.....	74
D.	Uji Asumsi SEM.....	83
E.	Uji Hipotesis dan Pembahasan.....	94
F.	Implikasi Manajerial	99
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		102
A.	Kesimpulan.....	102
B.	Saran	102
DAFTAR PUSTAKA		104

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Budaya Organisasi Denison.....	14
Gambar 2.2 Pembentukan Budaya Organisasi.....	18
Gambar 2.3 <i>Theory of Planned Behavior</i>	30
Gambar 2.4 Model Analisis Penelitian	36
Gambar 4.1 Diagram Jenis kelamin dengan Usia	61
Gambar 4.2 Diagram Jenis kelamin dengan Lama Bekerja.....	63
Gambar 4.3 Diagram Usia dengan Lama Bekerja	65
Gambar 4.4 Uji SEM Parsial Variabel Budaya Organisasional.....	75
Gambar 4.5 Uji SEM Parsial Variabel <i>Leader Member Exchange</i>	77
Gambar 4.6 Uji SEM Parsial Variabel Kepuasan Kerja	78
Gambar 4.7 Uji SEM Parsial Variabel <i>Intention to Leave</i>	80
Gambar 4.8 Full Model <i>Standardized</i> SEM Hipotesis Setelah Seleksi Data.....	83
Gambar 4.9 Full Model <i>Standardized</i> SEM.....	88
Gambar 4.10 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>) Model Penelitian.....	90

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Variabel, Definisi Operasional, Indikator, Alat Ukur dan Skala	41
Tabel 3.2 <i>Goodness Fit Index</i>	55
Tabel 4.1 Rincian Pendistribusian Kuisisioner	60
Tabel 4.2 Tabulasi Silang Jenis Kelamin dengan Usia	60
Tabel 4.3 Tabulasi Silang Jenis Kelamin dengan Lama Bekerja.....	62
Tabel 4.4 Tabulasi Silang Usia dengan Lama Bekerja	64
Tabel 4.5 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasional (N=117).....	67
Tabel 4.6 Deskripsi Jawaban Responden Variabel LMX (N=117)	69
Tabel 4.7 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (N=117)	71
Tabel 4.8 Deskripsi Jawaban Responden Variabel <i>Intention to Leave</i> (N=117)..	73
Tabel 4.9 Hasil Uji Parsial Variabel Budaya Organisasional	76
Tabel 4.10 Hasil Uji Parsial Variabel <i>Leader Member Exchange</i>	77
Tabel 4.11 Hasil Uji Parsial Variabel Kepuasan Kerja.....	79
Tabel 4.12 Hasil Uji Parsial Variabel <i>Intention to Leave</i>	81
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas	82
Tabel 4.14 Hasil Uji <i>Outlier</i>	84
Tabel 4.15 Asumsi Normalitas.....	86
Tabel 4.16 Hasil Uji Pengaruh Langsung	91
Tabel 4.17 Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung.....	92
Tabel 4.18 Hasil Uji Pengaruh Total	92
Tabel 4.19 Hasil <i>Squared Multiple Correlation</i>	93
Tabel 4.20 Hasil Uji Hipotesis	94

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN I: KUISIONER PENELITIAN.....	108
LAMPIRAN II: STATISTIK DESKRIPTIF	111
LAMPIRAN III: HASIL AMOS	122

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the effect of organizational culture, leader member exchange, and job satisfaction on intention to leave on contract employees of Muhammadiyah Universities in Yogyakarta. This study uses probability sampling method with the number of samples in this study as many as 117 respondents. Data analysis using Structural Equation Modeling with AMOS 22 and descriptive statistics using SPSS 15.

The results of this study are organizational culture has a negative effect on intention to leave, leader member exchange has no effect on intention to leave, organizational culture has a positive effect on job satisfaction, and job satisfaction has a positive effect on intention to leave.

Keywords: *organizational culture, leader member exchange, job satisfaction, and intention to leave.*

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasional, *leader member exchange*, dan kepuasan kerja terhadap *intention to leave* pada karyawan kontrak Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan metode *probability sampling* dengan jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 117 responden. Analisis data menggunakan *Structural Equation Modelling* dengan *software* AMOS 22 dan statistik deskriptif menggunakan SPSS 15.

Hasil penelitian ini adalah budaya organisasioal berpengaruh negatif terhadap *intention to leave*, *leader member exchange* tidak berpengaruh terhadap *intention to leave*, budaya organisasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *intention to leave*.

Kata kunci: *budaya organisasional, leader member exchange, kepuasan kerja, dan intention to leave.*