

**PENGARUH KEPEMIMPINAN ETIS, KEPUASAN KERJA DAN IKLIM
ETIS TERHADAP PERILAKU MENYIMPANG DI TEMPAT KERJA
DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Padang)**

TESIS



Oleh
AYU YULIA
1910018212011

**PASCASARJANA PRODI MANAJEMEN
UNIVERSITAS BUNG HATTA
2021**

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT beserta junjungan besar Nabi Muhammad SAW, berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan tesis dengan judul “Pengaruh Pengaruh Kepemimpinan Etis, Kepuasan Kerja dan Iklim Etis Terhadap Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja Dengan Komitmen Organisasisebagai Variabel Mediasi”

Dalam penulisan tesis ini, penulis telah banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak, untuk itu pada kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Akmal, S.E., M.Si, selaku Pembimbing I dan bapak Dr. Zaitul, S.E., MBA, Ak., CA., selaku Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga serta pikirannya dalam memberikan bimbingan baik berupa ilmu, arahan, petunjuk, maupun saran yang sangat berkontribusi dalam penyelesaian tesis ini.
2. Ibu Dr. Dwi Fitri Puspa, S.E., M.Si., Ak., CA dan Ibu De. Evi Susanti Tasri, S.E., M.Si selaku penguji yang telah memberikan masukan dan saran yang sangat berharga bagi penulis dalam menyelesaikan pendidikan di Program Pascasarjana Universitas Bung Hatta Padang.
3. Ibu Dr. Listiana, S.E., M.M, selaku dekan dan ketua program studi magister sains manajemen yang selalu memberikan dukungan untuk penyelesaian tesis dan pendidikan di Program Pascasarjana Universitas Bung Hatta Padang.

4. Segenap dosen Magister Sains Manajemen yang telah memberikan ilmu pengetahuan semasa perkuliahan serta karyawan/karyawati Program Pascasarjana Universitas Bung Hatta Padang.
5. Keluarga tercinta mama, papa, uda dan adik-adik yang sangat penulis sayangi yang selalu memberi semangat kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
6. Rekan-rekan seperjuangan Pascasarjana Manajemen angkatan 30 prodi Magister Sains Manajemen yang senantiasa berbagi suka dan duka bersama penulis selama masa perkuliahan.
7. Teman teman kantor yang sudah memberi support yang luar biasa untuk menyelesaikan perkuliahan dengan tepat waktu.
8. Semua pihak yang telah membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Dengan keterbatasan pengalaman, pengetahuan maupun kepustakaan, penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kata sempurna dan perlu evaluasi lebih lanjut agar benar-benar bermanfaat. Penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran yang membangun demi perbaikan dimasa mendatang, terima kasih.

Padang, Februari 2021

Penulis,


Ayu Yulia

DAFTAR ISI

LEMBARAN PENGESAHAN TESIS	i
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	11

BAB II KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Literatur	13
2.1.1 Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja	13
2.1.1.1 Pengertian Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja	13
2.1.1.2 Dampak Negatif Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja	14
2.1.1.3 Teori Belajar Sosial (Social Learning Theory)	16
2.1.1.4 Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja	20
2.1.1.5 Dimensi Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja	23
2.1.2 Komitmen Organisasi	25
2.1.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi	25
2.1.2.2 Pentingnya Komitmen Organisasi	26
2.1.2.3 Teori Pertukaran Sosial (Social Exchange Theory)	27
2.1.2.4 Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	29
2.1.2.5 Dimensi Komitmen Organisasi	30
2.1.3 Kepemimpinan Etis	31
2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan Etis	31

2.1.3.2 Pentingnya Kepemimpinan Etis	32
2.1.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan Etis	33
2.1.3.4 Dimensi Kepemimpinan Etis	34
2.1.4 Kepuasan Kerja	35
2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	35
2.1.4.2 Dampak Kepuasan Kerja	36
2.1.4.3 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	38
2.1.4.4 Dimensi Kepuasan Kerja	40
2.1.5 Iklim Etis	41
2.1.5.1 Pengertian Iklim Etis	41
2.1.5.2 Pentingnya Iklim Etis	42
2.1.5.3 Faktor yang Mempengaruhi Iklim Etis.....	43
2.1.5.4 Dimensi Iklim Etis.....	43
2.2 Pengembangan Hipotesis	45
2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Etis Terhadap Perilaku Menyimpang.....	45
2.2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Menyimpang.....	46
2.2.3 Pengaruh Iklim Etis Terhadap Perilaku Menyimpang	47
2.2.4 Pengaruh Kepemimpinan Etis Terhadap Komitmen Organisasi	47
2.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi	48
2.2.6 Pengaruh Iklim Etis Terhadap Komitmen Organisasi	49
2.2.7 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku Menyimpang	50
2.2.8 Pengaruh Komitmen Organisasi Memediasi Hubungan Antara Kepemimpinan Etis dan Perilaku Menyimpang.....	50
2.2.9 Pengaruh Komitmen Organisasi Memediasi Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Perilaku Menyimpang.....	52
2.2.10 Pengaruh Komitmen Organisasi Memediasi Hubungan Antara Iklim Etis dan Perilaku Menyimpang	53
2.3 Kerangka Konseptual.....	54

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Objek dan Jenis Penelitian	55
3.2 Populasi dan Sampel.....	55
3.2.1 Populasi	55

3.2.2 Sampel.....	55
3.3 Defenisi Operasional Variabel	57
3.3.1 Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja	57
3.3.2 Komitmen Organisasi.....	57
3.3.3 Kepemimpinan Etis	57
3.3.4 Kepuasan Kerja.....	58
3.3.5 Iklim Etis	58
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	58
3.5 Skala Pengukuran Variabel Penelitian.....	59
3.6 Teknik Analisis Data	60
3.6.1 Analisis Deskriptif	60
3.6.2 <i>Measurement Model Assessment (MMA)</i>	61
3.6.3 <i>R Square dan Q Square</i>	63
3.6.4 <i>Structural Model Assessment (MMA)</i>	64
3.6.5 Efek Mediasi.....	65

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	67
4.1.1 <i>Response Rate</i> Responden.....	67
4.1.2 Profil Responden.....	68
4.1.3 Analisis Deskriptif Variabel	71
4.1.3.3 <i>Measurement Model Assessment (MMA)</i>	76
4.1.3.1 <i>Convergent Validity</i>	76
4.1.3.2 <i>Discriminant Validity</i>	101
4.1.4 <i>R Square dan Q Square</i>	106
4.1.5 <i>Structural Model Assessment (MMA)</i>	108
4.1.6 Efek Mediasi.....	112
4.2 Pembahasan.....	114
4.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Etis Terhadap Perilaku Menyimpang.....	114
4.2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Menyimpang.....	116
4.2.3 Pengaruh Iklim Etis Terhadap Perilaku Menyimpang	118
4.2.4 Pengaruh Kepemimpinan Etis Terhadap Komitmen Organisasi	120

4.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi	122
4.2.6 Pengaruh Iklim Etis Terhadap Komitmen Organisasi	124
4.2.7 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku Menyimpang ..	125
4.2.8 Pengaruh Komitmen Organisasi Memediasi Hubungan Antara Kepemimpinan Etis dan Perilaku Menyimpang	127
4.2.9 Pengaruh Komitmen Organisasi Memediasi Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Perilaku Menyimpang.....	129
4.2.10 Pengaruh Komitmen Organisasi Memediasi Hubungan Antara Iklim Etis dan Perilaku Menyimpang	130

BAB V_PENUTUP

5.1 Kesimpulan	132
5.2 Implikasi Penelitian	133
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	136

DAFTAR PUSTAKA	138
----------------------	-----

LAMPIRAN	150
----------------	-----

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Pra Survey	4
Tabel 3.1 Skala Pengukuran Variabel	59
Tabel 3.2 Kriteria Tingkat Capaian Responden (TCR)	63
Tabel 3.3 Kriteria R Square	63
Tabel 3.4 Kriteria Q Square	64
Tabel 3.5 Tipe Pengujian Mediasi	65
Tabel 4.1 Distribusi Kuisisioner Penelitian	67
Tabel 4.2 Profil Responden	68
Tabel 4.3 Deskripsi Variabel Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja	71
Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi	72
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Kepemimpinan Etis	73
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja	74
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Iklim Etis	75
Tabel 4.8 Hasil Analisis <i>Outer Loading Cronbach's Alpha, Composite Realibility</i> dan AVE (Tahap 1) Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja	77
Tabel 4.9 Hasil Analisis <i>Outer Loading Cronbach's Alpha, Composite Realibility</i> dan AVE (Tahap 2) Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja	80
Tabel 4.10 Hasil Analisis <i>Outer Loading Cronbach's Alpha, Composite Realibility</i> dan AVE (Tahap 1) Komitmen Organisasi	82
Tabel 4.11 Hasil Analisis <i>Outer Loading Cronbach's Alpha, Composite Realibility</i> dan AVE (Tahap 2) Komitmen Organisasi	86
Tabel 4.12 Hasil Analisis <i>Outer Loading Cronbach's Alpha, Composite Realibility</i> dan AVE (Tahap 1) Kepemimpinan Etis	89
Tabel 4.13 Hasil Analisis <i>Outer Loading Cronbach's Alpha, Composite Realibility</i> dan AVE (Tahap 2) Kepemimpinan Etis	91
Tabel 4.14 Hasil Analisis <i>Outer Loading Cronbach's Alpha, Composite Realibility</i> dan AVE (Tahap 1) Kepuasan Kerja	93
Tabel 4.15 Hasil Analisis <i>Outer Loading Cronbach's Alpha, Composite Realibility</i> dan AVE (Tahap 2) Kepuasan Kerja	94
Tabel 4.16 Hasil Analisis <i>Outer Loading Cronbach's Alpha, Composite Realibility</i> dan AVE (Tahap 1) Iklim Etis	96

Tabel 4.17 Hasil Analisis <i>Outer Loading Cronbach's Alpha, Composite Reliability</i> dan AVE (Tahap 2) Iklim Etis.....	99
Tabel 4.18 <i>Discriminan Validity</i> dengan Metode <i>Fornell Lacker Criterion</i>	102
Tabel 4.19 <i>Discriminan Validity</i> dengan Metode <i>Cross Loadings</i>	103
Tabel 4.20 <i>Discriminan Validity</i> dengan Metode <i>Heterotrait Monotrait Ratio</i> .	105
Tabel 4.21 <i>R Square dan Q Square</i>	107
Tabel 4.22 <i>Struktural Model Assesment</i>	110
Tabel 4.23 Efek Mediasi	113

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	54
Gambar 3.1 <i>Measurement Model Assesment (MMA)</i>	61
Gambar 4.1 <i>Measurement Model Assesment (MMA)</i>	106
Gambar 4.2 Model Struktural.....	109