

Pengaruh Persepsi Dukungan Atasan, Kepemimpinan Transformasional dan Ketahanan Psikologis Terhadap Sinisme Karyawan dengan Emosi Sebagai Variabel Mediasi

(Studi Pada Pegawai Kecamatan Pariaman Tengah di Kota Pariaman)

TESIS



ASRINA JANUARISKA
NPM: 1710018212010

Tesis ini diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Magister Sains Manajemen

PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS BUNG HATTA
2020

Pengaruh Persepsi Dukungan Atasan, Kepemimpinan Transformasional dan Ketahanan Psikologis Terhadap Sinisme Karyawan Dengan Emosi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Pegawai Kecamatan Pariaman Tengah Di Kota Pariaman)

Abstrak

Tujuan Penelitian untuk mengetahui pengaruh persepsi dukungan atasan, kepemimpinan transformasional dan ketahanan psikologis terhadap sinisme karyawan dengan emosi sebagai variabel mediasi (studi pada pegawai kecamatan pariaman tengah dikota pariaman). Jumlah responden sebanyak 80 orang pegawai. Model penelitian ini diuji kesesuaiannya melalui analisis Structural Equation Model dengan menggunakan software Smart-PLS 3.2.8. Hasil penelitian membuktikan bahwa persepsi dukungan atasan mempunyai pengaruh positif terhadap sinisme karyawan, kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif terhadap sinisme karyawan, ketahanan psikologis mempunyai pengaruh negatif terhadap sinisme karyawan, emosi mempunyai pengaruh positif terhadap sinisme karyawan, persepsi dukungan atasan berpengaruh positif terhadap emosi, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap emosi, ketahanan psikologis berpengaruh positif terhadap emosi, emosi tidak memediasi persepsi dukungan atasan terhadap sinisme karyawan, emosi memediasi kepemimpinan transformasional terhadap sinisme karyawan, emosi tidak memediasi ketahanan psikologis terhadap sinisme karyawan.

Kata Kunci: Persepsi Dukungan Atasan, Kepemimpinan Transformasional, Ketahanan Psikologis, Sinisme Karyawan dan Emosi

The Mediating Effect Of Emotions On The Relationship Between Supervisor Support Perception, Transformational Leadership, Psychological Hardiness and Employee Cynicism Emotions As Mediation (Study of Middle Pariaman District Employees in Pariaman City)

Abstract

The purpose of this research is to find out how the mediating effect of emotions on the relationship between supervisor support perception, transformational leadership, psychological hardiness and employee cynicism emotions as mediation (study of middle pariaman district employees in pariaman city) .The respondents are 80 employees. This research tested through an analysis of Structural Equation Model using software Smart-PLS 3.2.8. The result of this research proved that the superior support perception has a positive influence on employees cynicism, transformational leadership has a positive influence on employees cynicism, psychological hardiness has a negative effect on employees cynicism, emotions have a positive influence on employee cynicism, superior support perception have a positive effect on the emotion, psychological hardiness has a positive effect on emotion, emotion does not mediate superior support perception to employee cynicism, emotion mediates transformational leadership into the employee cynicism, emotion doesn't mediate psychological hardiness into the employee cynicism

Keyword : Superior Support Perception, Transformational Leadership, psychological hardiness, Employee Cynicism and Emotion

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT beserta junjungan besar Nabi Muhammad SAW, berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan tesis dengan judul “Pengaruh Persepsi Dukungan Atasan, Kepemimpinan Transformasional dan Ketahanan Psikologis Terhadap Sinisme Karyawan dengan Emosi Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Kecamatan Pariaman Tengah di Kota Pariaman”.

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. Zaitul, S.E., MBA, Ak., CA, selaku direktur Pascasarjana Universitas Bung Hatta Padang dan selaku salah satu penguji yang telah memberikan masukan pada penulis untuk menyelesaikan pendidikan di Program Pascasarjana Universitas Bung Hatta Padang.
2. Bapak Antoni, S.E., M.E., Ph.D, selaku Pembimbing I dan bapak Dr.Akmal,S.E.,M.Si, selaku Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga serta fikirannya dalam memberikan bimbingan baik berupa ilmu, arahan, petunjuk, maupun saran yang sangat berkontribusi dalam penyelesaian tesis ini.
3. Bapak Sefnedi, S.E., M.M., Ph.D, selaku penguji dalam sidang thesis yang telah banyak memberikan masukan dan arahan dimulai dari sidang proposal hingga sempurnanya tesis ini.

4. Segenap dosen Magister Sains Manajemen yang telah memberikan ilmu pengetahuan semasa perkuliahan serta karyawan/karyawati Program Pascasarjana Universitas Bung Hatta Padang.
5. Suami tercinta, keluarga beserta adik-adik penulis yang sangat penulis sayangi yang selalu memberi semangat kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
6. Rekan-rekan seperjuangan M2 angkatan 26 prodi Magister sains Manajemen yang senantiasa berbagi suka dan duka bersama penulis selama masa perkuliahan.
7. 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, 19 Februari 2020
Penulis,

Asrina januariska

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAK.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	8
1.3. Tujuan Penelitian.....	9
1.4. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	
2.1. Kajian Literatur.....	11
2.1.1. Sinisme Karyawan.....	11
2.1.1.1 Pengertian Sinisme Karyawan.....	11
2.1.1.2 teori Sinisme.....	12
2.1.1.3 Dimensi Sinisme.....	13
2.1.1.4 Faktor yang mempengaruhi Sinisme.....	13
2.1.1.5 Aspek- Aspek Sinisme.....	14
2.1.2. Emosi.....	14
2.1.2.1 Definisi Emosi.....	14
2.1.2.2 Teori Emosi.....	15
2.1.2.3 Sifat Dasar Emosi.....	16
2.1.2.4 Sumber Emosi.....	17
2.1.2.5 Dimensi Emosi.....	18
2.1.2.6 Tipe Emosi.....	19
2.1.3. Persepsi Dukungan Atasan.....	20
2.1.3.1 Pengertian Persepsi Dukungan Atasan.....	20

2.1.3.2 Indikator Persepsi Dukungan Atasan.....	21
2.1.3.3 Aspek Presepsi Dukungan Atasan.....	23
2.1.4. Kepemimpinan Transformasional.....	23
2.1.4.1 Defenisi Kepemimpinan Transformasional.....	23
2.1.4.2 Karakteristik Kepemimpinan Transformasional.....	24
2.1.4.3 Faktor Kepemimpinan Transformasional.....	25
2.1.5. Ketahanan Psikologis.....	26
2.1.5.1 Pengertian Ketahanan Psikologis.....	26
2.1.5.2 Dimensi Ketahanan Psikologis.....	27
2.1.5.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi ketahanan.....	29
2.1.5.4 Sumber Ketahanan Psikologis.....	30
2.2. Pengembangan Hipotesis.....	31
2.2.1. Persepsi dukungan atasan terhadap sinisme karyawan.....	31
2.2.2. Kepemimpinan transformasional terhadap sinisme karyawan.....	32
2.2.3. Ketahanan psikologi terhadap sinisme karyawan.....	32
2.2.4. Pengaruh emosi terhadap sinisme karyawan.....	33
2.2.5. Pengaruh dukungan atasan terhadap emosi.....	34
2.2.6. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap emosi.....	35
2.2.7. Pengaruh ketahanan psikologis terhadap emosi.....	36
2.2.8. Emosi memediasi pengaruh dukungan atasan terhadap sinisme karyawan.....	37
2.2.9. Emosi memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap sinisme karyawan.....	38
2.2.10.Emosi memediasi pengaruh ketahanan psikologis terhadap sinisme karyawan.....	38
2.3. Kerangka konseptual.....	38
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Objek dan Populasi Penelitian.....	41
3.2. Data Penelitian.....	42
3.2.1. Jenis Data.....	42
3.2.2. Metode pengumpulan data.....	42

3.3. Variabel Penelitian.....	43
3.3.1 Definisi Operasional.....	43
3.3.1.1 Sinisme Karyawan.....	43
3.3.1.2 Emosi.....	43
3.3.1.3 Dukungan Atasan Yang Dipersepsikan.....	44
3.3.1.4 Kepemimpinan Transformasional.....	44
3.3.1.5 Ketahanan Psikologis.....	44
3.3.2 Pengukuran Variabel.....	45
3.4. Metode Analisis.....	45
3.4.1. <i>Measurement Model Assessment</i>	46
3.4.1.1 <i>Convergent Validity</i>	46
3.4.1.2 <i>Discriminant Validity</i>	47
3.4.2 Analisis Deskripsi.....	47
3.4.3 <i>R square dan Q square</i>	48
3.4.4 <i>Structural Model Assessment</i>	49
3.4.4.1 Efek Mediasi.....	50

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian.....	51
4.1.1 <i>Respon rate</i> Responden.....	51
4.1.2 Deskripsi Responden.....	52
4.1.3 <i>Measurement Model Assessment</i>	55
4.1.3.1 <i>Convergent Validity</i>	55
4.1.3.2 <i>Discriminant Validity</i>	64
4.1.4 Analisis Deskripsi Variabel.....	66
4.1.4.1 Sinisme Karyawan.....	66
4.1.4.2 Ketahanan Psikologis.....	67
4.1.4.3 Dukungan Atasan.....	68
4.1.4.4 Kepemimpinan Transformasional.....	69
4.1.4.5 Emosi.....	70
4.1.5 <i>R Square dan Q Square</i>	71
4.1.6 <i>Structural Model Assessment</i>	72

4.1.4.1 Efek Mediasi.....	76
4.2 Pembahasan	77
4.2.1 Pengaruh Persepsi Dukungan Atasan Terhadap Sinisme Karyawan.....	77
4.2.2 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Sinisme Karyawan.....	79
4.2.3 Pengaruh Ketahanan Psikologis Terhadap Sinisme Karyawan.....	81
4.2.4 Pengaruh Emosi Terhadap Sinisme Karyawan.....	82
4.2.5 Pengaruh Persepsi Dukungan Atasan Terhadap Emosi.....	84
4.2.6 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Emosi.....	85
4.2.7 Pengaruh Ketahanan Psikologis Terhadap Emosi.....	87
4.2.8 Emosi Memediasi Pengaruh Persepsi Dukungan Atasan Terhadap Sinisme Karyawan.....	89
4.2.9 Emosi Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Sinisme Karyawan.....	90
4.2.10 Emosi Memediasi Pengaruh Ketahanan Psikologis Terhadap Sinisme Karyawan.....	91
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan.....	92
5.2 Implikasi Praktis.....	93
5.3 Keterbatasan dan Saran Penelitian.....	95
DAFTAR PUSTAKA.....	97
LAMPIRAN.....	106

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil <i>Survey</i> (2019).....	3
Tabel 3.1 Karakteristik Responden.....	41
Tabel 3.2 Kriteria Tingkat Capaian Responden (TCR).....	48
Tabel 3.3 Kriteria <i>R square</i> dan <i>Q square</i>	49
Tabel 3.4 Tipe Pengujian Mediasi.....	50
Tabel 4.1 Distribusi Kuesioner Penelitian.....	51
Tabel 4.2 Profil Responden.....	53
Tabel 4.3 Hasil Analisis <i>Convergent validity</i> sinisme karyawan.....	56
Tabel 4.4 Hasil Analisis <i>Convergent validity</i> (Tahap 1) ketahanan psikologis.....	57
Tabel 4.5 Hasil Analisis <i>Convergent validity</i> (Tahap 2) ketahanan psikologis.....	57
Tabel 4.6 Hasil Analisis <i>Convergent validity</i> (Tahap 1) dukungan atasan.....	58
Tabel 4.7 Hasil Analisis <i>Convergent validity</i> (Tahap 2) dukungan atasan.....	59
Tabel 4.8 Hasil Analisis <i>Convergent validity</i> (Tahap 1) kepemimpinan transformasional.....	60
Tabel 4.9 Hasil Analisis <i>Convergent validity</i> (Tahap 2) kepemimpinan transformasional.....	61
Tabel 4.10 Hasil Analisis <i>Convergent validity</i> (Tahap 1) emosi.....	62
Tabel 4.11 Hasil Analisis <i>Convergent validity</i> (Tahap 2) emosi.....	63
Tabel 4.12 Discriminant Validity dengan Metode Fornell Larcker Criterion.....	64
Tabel 4.13 Discriminant Validity dengan Metode Cross Loading.....	65
Tabel 4.14 Deskripsi Variabel sinisme karyawan.....	66
Tabel 4.15 Deskripsi Variabel Ketahanan psikologis.....	67
Tabel 4.16 Deskripsi Variabel dukungan atasan.....	68
Tabel 4.17 Deskripsi Variabel kepemimpinan transformasional.....	69
Tabel 4.18 Deskripsi Variabel emosi.....	70
Tabel 4.19 R Square dan Q Square.....	72
Tabel 4.20 Uji Hipotesis.....	74
Tabel 4.21 Efek mediasi.....	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	74
Gambar 4.1 Structural Model Assessment.....	79

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Kuisisioner Penelitian.....	106
Lampiran II Tabulasi Data.....	113
Lampiran III Profil Responden.....	123
Lampiran IV Hasil Penghitungan <i>Algorithm</i> Tahap I.....	125
Lampiran V Hasil Penghitungan <i>Algorithm</i> Tahap II.....	128
Lampiran VI Hasil Penghitungan <i>Blindfolding</i>	133
Lampiran VII Hasil Penghitungan <i>Bootstrapping</i>	134