

**DAMPAK PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP PENOLAKAN
ATAS PERUBAHAN DENGAN *EGO- RESILIENCE* DAN
KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI MEDIASI
(Studi Kasus Pada Pegawai Di Kecamatan Lubuk Sikarah Kota Solok)**

TESIS



Oleh:

REVADOLA. Z
NPM. 1810018212008

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

**PROGRAM STUDI MAGISTER SAINS MANAJEMEN
PASCA SARJANA
UNIVERSITAS BUNG HATTA
PADANG
2020**

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **REVADOLA. Z**
NPM : **1810018212008**
Program Studi : **Magister Sains Manajemen**

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis dengan judul :

“DAMPAK PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP PENOLAKAN ATAS PERUBAHAN DENGAN *EGO- RESILIENCE* DAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI MEDIASI (Studi Kasus Pada Pegawai Di Kecamatan Lubuk Sikarah Kota Solok)”.

Yang dibuat untuk melengkapi persyaratan menjadi Magister Sains Manajemen pada program studi konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Program Pascasarjana di Universitas Bung Hatta. Sejauh yang saya ketahui bukan merupakan tiruan atau duplikasi dari tesis yang telah dipublikasikan sebelumnya dan atau pernah dipakai untuk mendapatkan gelar Magister Sains Manajemen dalam lingkungan Universitas Bung Hatta maupun di perguruan tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya dicantumkan sebagaimana mestinya.

Apabila dikemudian hari ternyata tidak sesuai dengan pernyataan diatas, maka penulis bersedia menerima sanksi yang akan dikenakan.

Padang, Februari 2020



Penulis

REVADOLA.Z
NPM. 1810018212008

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 **“Dampak Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Penolakan Atas Perubahan dengan *Ego-Resilience* dan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi (Studi Kasus Pada Pegawai di Kecamatan Lubuk Sikarah Kota Solok)”**.

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 yang telah meluangkan waktu, tenaga serta fikirannya dalam memberikan ilmu, arahan, petunjuk, maupun saran yang sangat berkontribusi dalam penyelesaian tesis dan pendidikan di Program Pascasarjana Universitas Bung Hatta Padang.
2. Bapak Dr. Akmal, S.E, M.Si, selaku Kepala Program Studi dan sekaligus sebagai Pembimbing I yang telah meluangkan waktu, tenaga serta fikirannya dalam memberikan bimbingan baik berupa ilmu, arahan, petunjuk, maupun saran yang sangat berkontribusi dalam penyelesaian tesis dan pendidikan di Program Pascasarjana Universitas Bung Hatta Padang.
3. Bapak Sefnedi, SE, MM, Ph.D 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.

4. Bapak Antoni, SE, ME., Ph.D dan Ibu Dr. Fivi Anggraini, SE, M.Si, Ak,CA selaku penguji dalam sidang tesis yang telah banyak memberikan masukan dan arahan dimulai dari sidang proposal hingga sepenuhnya tesis ini.
5. Segenap dosen Magister Sains Manajemen yang telah memberikan ilmu pengetahuan semasa perkuliahan serta karyawan/karyawati Program Pascasarjana Universitas Bung Hatta Padang.
6. Keluarga tercinta penulis yang sangat penulis sayangi yang selalu memberi semangat kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
7. Rekan-rekan seperjuangan angkatan 28 Prodi Magister Sains Manajemen yang senantiasa berbagi suka dan duka bersama penulis selama masa perkuliahan.

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 2020
Penulis,

Revadola.Z

DAFTAR ISI

	<i>Halaman</i>
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	iii
ABSTRAK.....	iv
ABSTRACT.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	
2.1 Tinjauan Pustaka.....	13
2.1.1 <i>Changing Behavior Theory</i>	13
2.1.2 Penolakan Atas Perubahan	14
2.1.3 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Penolakan atas perubahan	18
2.1.4 Persepsi Dukungan Organisasi	20
2.1.5 <i>Ego Relience</i>	23
2.1.6 Faktor Faktor yang Mempengaruhi <i>Ego Resilience</i> ..	27
2.1.7 Komitmen Organisasi	28
2.1.8 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Or Ganisasi	33
	viii

2.2	Pengembangan Hipotesis	34
2.2.1	Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Penolakan Atas Perubahan	34
2.2.2	Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap ... <i>Ego Resilience</i>	36
2.2.3	Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi	38
2.2.4	Pengaruh <i>Ego Resilience</i> Terhadap Penolakan Atas .. Perubahan	40
2.2.5	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Penolakan Atas Perubahan	42
2.2.6	<i>Ego Resilience</i> Memediasi Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Penolakan Atas Perubahan Pada Pegawai di Kecamatan Lubuk Sikarah Kota Solok	44
2.2.7	Komitmen Organisasi Memediasi Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Penolakan Atas Perubahan di Kecamatan Lubuk Sikarah Kota Solok.....	46
2.3	Model Kerangka Konseptual	48

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Jenis Penelitian.....	50
3.2	Populasi dan Sampel	50
3.2.1	Populasi	50
3.2.2	Sampel.....	50
3.3	Jenis dan Sumber Data	51
3.4	Metode Pengumpulan Data	52
3.5	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	52
1.	Penolakan Atas Perubahan	52
2.	Persepsi Dukungan Organisasi	52
3.	<i>Ego Resilience</i>	53

4. Komitmen Organisasi	53
3.6 Skala Pengukuran.....	54
3.7 Metode Analisis Data.....	54
3.7.1 <i>Measurement Model Assessment</i>	55
3.7.1.1 <i>Convergent Validity</i>	55
3.7.1.1 <i>Discriminant Validity</i>	56
3.7.2 Analisis Deskriptif.....	56
3.7.3. Analisis R ² dan Q ²	58
3.7.4. <i>Structural Model Assessment</i>	59
3.7.1.1 Efek Mediasi.....	59

BAB IV ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Demografis Responden.....	60
4.2 <i>Analisis Structural Equation Model</i>	62
4.2.1 <i>Measurement Model Assesment</i>	63
4.2.1.1 <i>Convergen Validity</i>	63
4.2.1.2 <i>Diskriminan Validity</i>	70
4.3 Analisis Deskriptif.....	74
4.3.1 Penolakan Atas Perubahan	74
4.3.2 Persepsi Dukungan Organisasi	75
4.3.3 <i>Ego Resilience</i>	76
4.3.4 Komitmen Organisasi	77
4.4 Analisis Pengujian R ² dan Q ²	78
4.5 <i>Structural Model Assessment</i>	80
4.6 Efek Mediasi.....	84
4.7 Pembahasan	85
4.7.1 Pengaruh Persepsi dukungan Organisasi Terhadap ... Penolakan Atas Perubahan Pada Pegawai	85
4.7.2 Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap <i>Ego Resilience</i> Pada Pegawai	88
4.7.3 Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai	90

4.7.4	Pengaruh <i>Ego Reliance</i> Terhadap Penolakan Atas Perubahan Pada Pegawai	93
4.7.5	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Penolakan Atas Perubahan Pada Pegawai.....	95
4.7.6	<i>Ego Resilience</i> Memediasi Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Penolakan Atas Perubahan ..	97
4.7.7	Komitmen Organisasi Memediasi Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Penolakan Atas Perubahan Pada Pegawai	99

BAB V PENUTUP

5.1	Kesimpulan	102
5.2	Implikasi Penelitian	103
5.3	Keterbatasan Penelitian dan Saran	104

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

		<i>Halaman</i>
Tabel 1.1.	Hasil Survei Penolakan atas perubahan	4
Tabel 3.1.	Kriteria Tingkat Capaian Responden (TCR)	57
Tabel 3.2.	Kriteria <i>R square</i>	58
Tabel 3.3.	Kriteria <i>Q square</i>	58
Tabel 3.4	Tipe Pengujian Mediasi.....	59
Tabel 4.1	Prosedur Pengambilan Sampel.....	47
Tabel 4.2	Demografis Responden.....	48
Tabel 4.3	Analisis <i>Convergent Validity</i> Penolakan atas perubahan.....	64
Tabel 4.4	Analisis <i>Convergent Validity</i> Persepsi Dukungan Organisasi	65
Tabel 4.5	Analisis <i>Convergent Validity</i> (tahap I) <i>Ego-resilience</i>	66
Tabel 4.6	Analisis <i>Convergent Validity</i> (tahap II) <i>Ego-resilience</i>	67
Tabel 4.7	Analisis <i>Convergent Validity</i> (tahap I) Komitmen Organisasi	68
Tabel 4.8	Analisis <i>Convergent Validity</i> (tahap II) Komitmen Organisasi	69
Tabel 4.9	<i>Discriminant Validity Fornell Larcker Criterion</i> (Tahap I).....	70
Tabel 4.10	<i>Discriminant validity Cross loading</i> (Tahap I)	71
Tabel 4.11	<i>Discriminant Validity Fornell Larcker Criterion</i> (Tahap II).....	72
Tabel 4.12	<i>Discriminant validity Cross loading</i> (Tahap II)	73
Tabel 4.13	Deskripsi Variabel Penolakan atas perubahan.....	74
Tabel 4.14	Deskripsi Variabel Persepsi Dukungan Organisasi	75
Tabel 4.15	Deskripsi Variabel <i>Ego-Resilience</i>	76
Tabel 4.16	Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi	77
Tabel 4.17	<i>R Square dan Q Square</i>	78
Tabel 4.18	Hasil Pengujian Hipotesis (<i>Bootstapping</i>)	82

DAFTAR GAMBAR

	<i>Halaman</i>
Gambar 2.1. Model Kerangka Konseptual	49
Gambar 4.1. Model Struktural	80

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2. Tabulasi Data, Skor Rata-rata dan TCR
- Lampiran 3. Demografis Responden
- Lampiran 4. Hasil Pengujian *Outter Loading* (Tahap I)
- Lampiran 5. Hasil Pengujian *Outter Loading* (Tahap II)
- Lampiran 6. Pengujian *Validitas* dan *Reliabilitas Konstruct, Discriminant Validity*
- Lampiran 7. *Kriteria Fornell-Larcker* (Tahap I dan II)
- Lampiran 8. Hasil Pengujian *Cross Loading* (Tahap I)
- Lampiran 9. Model Struktural (Tahap I)
- Lampiran 10. Hasil Pengujian *Cross Loading* (Tahap II)
- Lampiran 11. Hasil Pengujian R^2 dan Q^2 dan
- Lampiran 12. Model Struktural (Tahap II)
- Lampiran 13. Hasil Pengujian Hipotesis