

**DAMPAK KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI MEDIASI ANTARA
ETIKA KERJA ISLAM, KEPUASAN KERJA DAN
SIKAP PADA PERUBAHAN
(Di Kementerian Agama Kabupaten Dharmasraya)**

TESIS



**YUSRIZAL
NPM: 1710018212055**

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS BUNG HATTA
2020**

**DAMPAK KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI MEDIASI ANTARA
ETIKA KERJA ISLAM, KEPUASAN KERJA DAN
SIKAP PADA PERUBAHAN
(Di Kementerian Agama Kabupaten Dharmasraya)**

TESIS



**YUSRIZAL
NPM: 1710018212055**

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

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS BUNG HATTA
2020**

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : YUSRIZAL

NPM : 1710018212055

Program Studi : Magister Sains Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis dengan judul :

“DAMPAK KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI MEDIASI ANTARA ETIKA KERJA ISLAM , KEPUASAN KERJA DAN SIKAP PADA PERUBAHAN”

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

Apa bila dikemudian hari ternyata tidak sesuai dengan pernyataan diatas, maka penulis bersedia menerima sanksi yang di kenakan.

Padang, Februari 2020
Perulis,



YUSRIZAL
NPM. 1710018212055

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT beserta junjungan besar Nabi Muhammad SAW, berkatrahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan tesis dengan judul “Dampak Komitmen Organisasi sebagai Mediasi antara Etika Kerja Islam, Kepuasan Kerja dan Sikap Pada Perubahan”.

Dalam penulisan tesis ini, penulis telah banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak, untu kitu pada kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Zaitul, S.E., MBA, Ak., CA, selaku direktur Pasca sarjana Universitas Bung Hatta Padang yang telah memberikan masukan pada penulis untuk menyelesaikan pendidikan di Program Pascasarjana Universitas Bung Hatta Padang.
2. Bapak Sefnedi, S.E., M.M., Ph.D, selaku Pembimbing I dan Bapak Dr. Akmal, S.E., M.Si, 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.
3. Ibu Dr.Listiana Sri Mulatsih, S.E., M.M. Dan Bapak Dr.Irwan Muslim, S.E., M.Si selaku penguji dalam sidang thesis yang telah banyak memberikan masukan dan arahan dimulai dari siding 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. Keluarga tercinta beserta kakak dan adik penulis yang sangat penulis sayangi yang selalu memberi semangat kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
6. Rekan-rekan seperjuangan Manajemen angkatan 27 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, terimakasih.

Padang, Februari 2020
Penulis,

Yusrizal

DAFTAR ISI

ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	11
2.3. Tujuan Penelitian.....	12
2.4. Manfaat Penelitian.....	13
BAB II KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	14
2.1 Kajian Literatur	14
2.1.1 Sikap Pada Perubahan	14
2.1.2 Komitmen Organisasi.....	18
2.1.3 Etika Kerja Islam.....	21
2.1.4 Kepuasan Kerja	24
2.2 Pengembangan Hipotesis Penelitian	27
2.2.1 Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Sikap Pada Perubahan	27
2.2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Sikap pada Perubahan.....	28
2.2.3 Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi	29
2.2.4 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi	30
2.2.5 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Sikap pada Perubahan	32
2.2.6 Peran Komitmen Organisasi sebagai mediasi antara Etika Kerja Islam terhadap Sikap PadaPerubahan	33
2.2.7 Peran Komitmen Organisasi sebagai mediasi antara Kepuasan Kerjaterhadap Sikap PadaPerubahan	34
BAB III METODE PENELITIAN	37
3.1. Objek Penelitian	37
3.2. Jenis Penelitian	37
3.4. Jenis dan Metode Pengumpulan Data	39

3.4.1.	Jenis Data	39
3.4.2.	Metode Pengumpulan Data	39
3.5.	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	40
3.5.1.	Definisi Operasional.....	40
3.5.1.1.	Sikap Pada Perubahan	40
3.5.1.2.	Komitmen Organisasi.....	40
3.5.1.3.	Etika Kerja Islam.....	41
3.5.1.4.	Kepuasan Kerja	41
3.6.	Pengukuran Variabel	41
3.7.	Teknik Analisis Data	42
3.7.1.	<i>Measurement Model Assessment</i>	43
3.7.2.	Analisis Deskriptif	43
3.7.3.	R Square dan Q Square	45
3.7.4	<i>Structural Model Assesement</i>	46
BAB IV	ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN.....	49
4.1	Hasil Penelitian.....	49
4.1.1	Distribusi Kuesioner	49
4.1.2	Profil Responden.....	50
4.1.3	<i>Measurement Model Assessment</i>	53
4.1.4	Analisis Diskriptif.....	70
4. 1.5	<i>R Square dan Q Square</i>	81
4.1.6	<i>Structural Model Assesment</i>	83
4.2	Pembahasan	88
4.2.1	Etika Kerja Islam berpengaruh positif terhadap Sikap Pada Perubahan ...	88
4.2.2	Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Sikap Pada Perubahan	91
4.2.3	Etika Kerja Islam Berpengaruh Positif Terhadap Komitmen Organisasi..	93
4.2.4	Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Komitmen Organisasi	96
4.2.5	Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif terhadap Sikap Pada Perubahan	97
4.2.6	Komitmen Organisasi tidak memediasi pengaruh antara Etika Kerja Islam terhadap Sikap Pada Perubahan.....	101
4.2.7.	Komitmen Organisasi memediasi hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap Sikap Pada Perubahan.....	103

BAB V PENUTUP.....	106
5.1. Kesimpulan.....	106
5.2. Implikasi Penelitian.....	107
5.3. Ketebatasan Penelitian dan Saran.....	109
DAFTAR PUSTAKA.....	111
LAMPIRAN.....	117

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 1.1	Kuesioner Pra Survey Sikap Pada Perubahan	9
Tabel 3.1	Populasi Penelitian	35
Tabel 3.2	Bobot Nilai Setiap Pernyataan	40
Tabel 3.3	Kriteria Tingkat Capaian Responden (TCR).....	42
Tabel 3.4	Kriteria R-Square	43
Tabel 3.5	Kriteria Q-Square	43
Tabel 3.6	Tipe Pengujian Mediasi	45
Tabel 4.1	Distribusi Kuesioner Penelitian	47
Tabel 4.2	Profil Responden	49
Tabel 4.3	Hasil Pengujian Instrumen Variabel Etika Kerja Islam (Tahap 1)	52
Tabel 4.4	Hasil Pengujian Instrumen Variabel Etika Kerja Islam (Tahap 2)	53
Tabel 4.5	Hasil Pengujian Instrumen Variabel Kepuasan Kerja (Tahap I)	54
Tabel 4.6	Hasil Pengujian Instrumen Variabel Kepuasan Kerja (Tahap II)	55
Tabel 4.7	Hasil Pengujian Instrumen Variabel Komitmen Organisasi (Tahap I)	57
Tabel 4.8	Hasil Pengujian Instrumen Variabel Sikap Pada Perubahan (Tahap I)	58
Tabel 4.9	Diskriminan Validity dengan Metode Fornell-Larcker Criterion (Tahap 1)	59
Tabel 4.10	Discriminant Validity dengan Metode Cross Loading Variabel Etika Kerja Islam (Tahap 1)	60
Tabel 4.11	Discriminant Validity dengan Metode Cross Loading Variabel Kepuasan Kerja (Tahap 1)	61
Tabel 4.12	Discriminant Validity dengan Metode Cross Loading Variabel Komitmen Organisasi (Tahap 1)	62
Tabel 4.13	Discriminant Validity dengan Metode Cross Loading Variabel Sikap Pada Perubahan (Tahap 1)	63
Tabel 4.14	Diskriminan Validity dengan Metode Fornell-Larcker Criterion (Tahap 2)	64

Tabel 4.15	Discriminant Validity dengan Metode Cross Loading Variabel Etika Kerja Islam (Tahap2)	65
Tabel 4.16	Discriminant Validity dengan Metode Cross Loading Variabel Komitmen Organisasi (Tahap 2)	66
Tabel 4.17	Discriminant Validity dengan Metode Cross Loading Variabel Sikap Pada Perubahan (Tahap 2)	67
Tabel 4.18	Deskripsi Variabel Sikap Pada Perubahan	68
Tabel 4.19	Diskripsi Variabel Komitmen Organisasi	69
Tabel 4.20	Diskripsi Dimensi Affective Commitment.....	70
Tabel 4.21	Diskripsi Dimensi Continuance Commitment.....	71
Tabel 4.22	Diskripsi Dimensi Normative Commitment.....	72
Tabel 4.23	Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja	73
Tabel 4.24	Diskripsi Dimensi Kepuasan Dengan Gaji.....	74
Tabel 4.25	Diskripsi Dimensi Kepuasan Dengan Promosi.....	74
Tabel 4.26	Diskripsi Dimensi Kepuasan Dengan Rekan Kerja....	75
Tabel 4.27	Diskripsi Dimensi Kepuasan Dengan Penyelia.....	76
Tabel 4.28	Diskripsi Dimensi Kepuasan Dengan Pekerjaan.....	76
Tabel 4.29	Diskripsi Variabel Etika Kerja Islam.....	78
Tabel 4.30	Hasil Evaluasi R Square dan Q Square.....	80
Tabel 4.31	Hasil Uji Hipotesis.....	83
Tabel 4.32	Kesimpulan Pengujian Hipotesis.....	86

DAFTAR GAMBAR

		Halaman
Gambar 2.21	Kerangka Konseptual	36
Tabel 4.1	Structural Model Assesment	84

DAFTAR LAMPIRAN

		Halaman
Lampiran I	Kuesioner	117
Lampiran II	Tabulasi, Skor Rata-rata dan TCR	123
Lampiran III	Profil Responden	139
Lampiran IV	PLS Algorithm (Tahap 1)	141
Lampiran V	PLS Algorithm (Tahap 2)	144
Lampiran VI	PLS Algorithm (Tahap 3)	149
Lampiran VII	Bootstrapping	153