

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KeadILAN
ORGANISASI TERHADAP RESISTENSI PERUBAHAN
ORGANISASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi : Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kerinci)**

T E S I S



Oleh
SILISMAN
NPM: 1310018212048

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS BUNG HATTA
PADANG 2019**

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Alla, SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, serta hidayah-nya yang telah memberikan kemudahan-kemudahan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP RESISTENSI PERUBAHAN ORGANISASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING” (Studi : Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kerinci). Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Sains (M,Si) pada Program Studi Sain Manajemen Program Pascasarjana Universitas Bung Hatta. Dalam penyusunan tesis ini, penulis telah banyak mendapat bantuan dan dorongan baik materil maupun moril dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Bapak Dr. Zaitul,S.E, MBA, Ak.CA selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Bung Hatta dan sekaligus Pembimbing I dan Ketua Tim Penguji yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyelesaian tesis ini.
2. Bapak Dr. Akmal, S.E, M,Si selaku Ketua Program Studi Megister Sains Manajemen Pascasarjana Universitas Bung Hatta dan sekaligus Tim Penguji yang telah memberikan arahan dan masukan dalam penyelesaian penulisan tesis ini.
3. Ibu Dr. Erni Febrima Harahap, S.E, M,Si selaku Tim Penguji yang telah memberikan arahan dan masukan dalam penyelesaian penulisan tesis ini.
4. Ibu Dra. Yulihar Mukhtar, M,Si Selaku Pembimbing II dan sekaligus Sekretaris Tim Penguji yang tidak bosan-bosan memberikan motivasi arahan bimbingan dan masukan dalam upaya penyelesaian tesis ini.

5. Dosen-Dosen dan Sekretariat Pascasarjana Universitas Bung Hatta yang telah berjasa dalam membimbing dan menyukseskan kegiatan belajar dan mengajar selama kami menempuh kuliah di Universitas Bung Hatta.
6. Orang Tua, Anak dan Isteri tidak bosan-bosannya memberikan motivasi dan dukungan baik secara moril maupun materil tidak bias kami balas hanya Allah, SWT mencatat sebagai amal Jariah.
7. Rekan-rekan sejawat yang sama-sama berjuang kami mengucapkan terima kasih hanyalah Allah, SWT dapat membalas jasa-jasa teman seperjuangan.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan yang dikehendaki, masih banyak kekurang-kekurangan, maka dengan segala kerendahan hati penulis berharap masukan kritikan yang membangun dari semua pihak mudah-mudahan tesis ini memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, Semoga Allah, SWT dapat memberikan limpahan rahmat dan hidayah-Nya untuk kita semua, Amin

Padang, 30 Januari 2019
Penulis,

SILISMAN

DAFTAR ISI

	Halaman
Koper.....	i
Lembar Persetujuan	ii
Lembaran Tim Penguji	iii
Abstrak.....	v
Pernyataan Keaslian.....	vi
Kata Pengantar.....	vii
Daftar Isi.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II LANDASAN TEORI & PENGEMBANGAN HIPOTESIS	
2.1 Landasan Teori	
2.1.1 Resistensi Perubahan Organisasi.....	10
2.1.1.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Resistensi Perubahan Organisasi.....	14
2.1.1.2 Indikator Resistensi Perubahan Organisasi.....	18
2.1.2 Komitmen Organisasi.....	19
2.1.2.1 Determinan Komitmen Organisasi.....	21
2.1.2.2 Indikator Komitmen Organisasi.....	22
2.1.3 Kecerdasan Emosional.....	22
2.1.3.1 Indikator Kecerdasan Emosional.....	25
2.1.4 Keadilan Organisasi.....	26
2.1.4.1 Indikator Keadilan Organisasi.....	30
2.2 Pengembangan Hipotesis	
2.2.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasional	30
2.2.2 Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Komitmen Organisasional	32
2.2.3 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Resistensi Perubahan	34
2.2.4 Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Resistensi Perubahan	35
2.2.5 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Resistensi Perubahan	37
2.2.6 Peran Komitmen Organisasi sebagai Variabel <i>Intervening</i> antara Kecerdasan Emosional dan Resistensi Perubahan	39
2.2.7 Peran Komitmen Organisasi sebagai Variabel <i>Intervening</i> antara Keadilan Organisasi dan Resistensi Perubahan	41
2.3 Kerangka Konseptual.....	44
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Objek Penelitian, Populasi dan Sampel	47

3.2	Data.....	48
3.3	Variabel.....	49
3.3.1	Resistensi Perubahan.....	49
3.3.2	Komitmen Organisasi.....	49
3.3.3	Kecerdasan Emosional.....	49
3.3.4	Keadilan Organisasi.....	50
3.4	Metode Analisa	51
3.4.1	Uji Validitas.....	51
3.4.2	Uji Reliabilitas.....	52
3.4.3	Uji Asumsi Klasik.....	52
3.4.3.1	Uji Normalitas.....	52
3.4.3	Analisis Deskriptif.....	53
3.4.4	Analisis Persamaan Struktural Program Amos....	54
3.4.5	Pengujian Hipotesis.....	59
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN		
4.1	Hasil Analisis.....	61
4.1.1	Profil Responden.....	61
4.1.2	Pengujian Instrumen.....	64
4.1.2.1	Uji Validitas dengan Confirmatory Factor Analysis (CFA).....	64
4.1.2.1.1	Kecerdasan Emosional.....	64
4.1.2.1.2	Keadilan Organisasi.....	68
4.1.2.1.3	Komitmen Organisasi.....	88
4.1.2.1.4	Resistensi Perubahan.....	97
4.1.2.2	Uji Reliabilitas.....	107
4.1.3	Uji Asumsi Klasik.....	108
4.1.3.1	Uji Normalitas.....	108
4.1.4	Analisis Deskriptif.....	109
4.1.4.1	Kecerdasan Emosional.....	109
4.1.4.2	Keadilan Organisasi.....	111
4.1.4.3	Komitmen Organisasi.....	119
4.1.4.4	Resistensi Perubahan.....	124
4.1.5	Pengujian Hipotesis.....	128
4.2	Pembahasan.....	135
4.2.1	Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasi.....	135
4.2.2	Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi.....	137
4.2.3	Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Resistensi Perubahan.....	139
4.2.4	Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Resistensi Perubahan.....	141
4.2.5	Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Resistensi Perubahan.....	143
4.2.6	Pengaruh Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening antara Kecerdasan Emosional dan Resistensi Perubahan.....	146
4.2.7	Pengaruh Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening antara Keadilan Organisasi dan Resistensi Perubahan.....	147

BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1	Kesimpulan.....	150
5.2	Implikasi.....	150
5.3	Keterbatasan Penulis.....	151
5.4	Saran-Saran.....	152
5.4.1.	Saran kepada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabuapten Kerinci.....	152
5.4.2.	Saran untuk peneliti yang akan datang.....	153
DAFTAR PUSTAKA	154
LAMPIRAN	158

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 1.1	: Tingkat Absensi Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kerinci.....	3
Tabel 1.2	: Fenomena Resistensi terhadap Perubahan.....	4
Tabel 2.1	: Model Proses Perubahan Kurt Lewin.....	10
Tabel 3.1	: Karakteristik Populasi.....	47
Tabel 3.2	: Pengukuran Variabel Penelitian dengan Skala Likert-5.....	48
Tabel 3.3	: Rekapitulasi Pengukuran Variabel Penelitian.....	50
Tabel 3.4	: Kategori Hasil Tingkat Capaian Responden (TCR).....	53
Tabel 3.5	: Comparative Fit Model.....	58
Tabel 4.1	: Profil Responden.....	61
Tabel 4.2	: <i>Loading Factor</i> Variabel Kecerdasan Emosional.....	66
Tabel 4.3	: <i>Goodness of fit indeces</i> Model Variabel Kecerdasan Emosional.....	67
Tabel 4.4	: <i>Goodness of fit indeces</i> Model Variabel Kecerdasan Emosional (Modifikasi).....	68
Tabel 4.5	: <i>Loading Factor</i> Indikator Distribusi Tugas.....	69
Tabel 4.6	: <i>Goodness of fit indeces</i> Model Indikator Distribusi Tugas....	70
Tabel 4.7	: <i>Goodness of fit indeces</i> Model Indikator Distribusi Tugas (Modifikasi).....	71
Tabel 4.8	: <i>Loading Factor</i> Indikator Kecepatan Kerja.....	72
Tabel 4.9	: <i>Goodness of fit indeces</i> Model Indikator Kecepatan Kerja....	72
Tabel 4.10	: <i>Goodness of fit indeces</i> Model Indikator Kecepatan Kerja (Modifikasi).....	73
Tabel 4.11	: <i>Loading Factor</i> Indikator Tingkat Gaji.....	74
Tabel 4.12	: <i>Goodness of fit indeces</i> Model Indikator Tingkat Gaji.....	75
Tabel 4.13	: <i>Loading Factor</i> Indikator Peraturan Gaji.....	76
Tabel 4.14	: <i>Loading Factor</i> Indikator Peraturan Gaji (Setelah Mengeluarkan Item Tidak Valid).....	77
Tabel 4.15	: <i>Goodness of fit indeces</i> Model Indikator Peraturan Gaji.....	77
Tabel 4.16	: <i>Goodness of fit indeces</i> Model Indikator Peraturan Gaji (Modifikasi).....	78
Tabel 4.17	: <i>Loading Factor</i> Indikator Ruang Gerak / Kebebasan.....	79
Tabel 4.18	: <i>Goodness of fit indeces</i> Model Indikator Ruang Gerak / Kebebasan.....	80
Tabel 4.19	: <i>Goodness of fit indeces</i> Model Indikator Ruang Gerak / Kebebasan (Modifikasi).....	81
Tabel 4.20	: <i>Loading Factor</i> Indikator Peraturan Administrasi.....	82
Tabel 4.21	: <i>Goodness of fit indeces</i> Model Indikator Peraturan Administrasi.....	82
Tabel 4.22	: <i>Goodness of fit indeces</i> Model Indikator Peraturan Administrasi (Modifikasi).....	83
Tabel 4.23	: <i>Loading Factor</i> Indikator Administrasi Penggajian.....	84
Tabel 4.24	: <i>Goodness of fit indeces</i> Model Indikator Administrasi Penggajian.....	84
Tabel 4.25	: <i>Goodness of fit indeces</i> Model Indikator Administrasi Penggajian (Modifikasi).....	85

Tabel 4.26	: <i>Loading Factor</i> Variabel Keadilan Organisasi.....	86
Tabel 4.27	: <i>Goodness of fit indeces</i> Model Variabel Keadilan Organisasi	87
Tabel 4.28	: <i>Goodness of fit indeces</i> Model Variabel Keadilan Organisasi (Modifikasi).....	88
Tabel 4.29	: <i>Loading Factor</i> Indikator <i>Affective</i>	89
Tabel 4.30	: <i>Goodness of fit indeces</i> Model Indikator <i>Affective</i>	90
Tabel 4.31	: <i>Goodness of fit indeces</i> Model Indikator <i>Affective</i> (Modifikasi).....	91
Tabel 4.32	: <i>Loading Factor</i> Indikator <i>Continuance</i>	92
Tabel 4.33	: <i>Goodness of fit indeces</i> Model Indikator <i>Continuance</i>	92
Tabel 4.34	: <i>Goodness of fit indeces</i> Model Indikator <i>Continuance</i> (Modifikasi).....	93
Tabel 4.35	: <i>Loading Factor</i> Indikator <i>Normative</i>	94
Tabel 4.36	: <i>Goodness of fit indeces</i> Model Indikator <i>Normative</i>	95
Tabel 4.37	: <i>Goodness of fit indeces</i> Model Indikator <i>Normative</i> (Modifikasi).....	96
Tabel 4.38	: <i>Loading Factor</i> Variabel Komitmen Organisasi.....	97
Tabel 4.39	: <i>Loading Factor</i> Indikator <i>Routine Seeking</i>	98
Tabel 4.40	: <i>Goodness of fit indeces</i> Model Indikator <i>Routine Seeking</i>	98
Tabel 4.41	: <i>Goodness of fit indeces</i> Model Indikator <i>Routine Seeking</i> (Modifikasi).....	99
Tabel 4.42	: <i>Loading Factor</i> Indikator <i>Emotional Reaction</i>	100
Tabel 4.43	: <i>Goodness of fit indeces</i> Model Indikator <i>Emotional Reaction</i>	101
Tabel 4.44	: <i>Goodness of fit indeces</i> Model Indikator <i>Emotional Reaction</i> (Modifikasi).....	102
Tabel 4.45	: <i>Loading Factor</i> Indikator <i>Short term Focus</i>	103
Tabel 4.46	: <i>Goodness of fit indeces</i> Model Indikator <i>Short term Focus</i> ...	103
Tabel 4.47	: <i>Goodness of fit indeces</i> Model Indikator <i>Short term Focus</i> (Modifikasi).....	104
Tabel 4.48	: <i>Loading Factor</i> Indikator <i>Cognitive Rigidity</i>	105
Tabel 4.49	: <i>Goodness of fit indeces</i> Model Indikator <i>Cognitive Rigidity</i>	106
Tabel 4.50	: <i>Loading Factor</i> Variabel Resistensi Perubahan.....	107
Tabel 4.51	: <i>Goodness of fit indeces</i> Model Variabel Resistensi Perubahan.....	107
Tabel 4.52	: Hasil Uji Reliabilitas.....	108
Tabel 4.53	: Uji Normalitas.....	108
Tabel 4.54	: Deskripsi Variabel Kecerdasan Emosional.....	110
Tabel 4.55	: Deskriptif Variabel Keadilan Organisasi.....	111
Tabel 4.56	: Deskriptif Indikator Distribusi Tugas.....	112
Tabel 4.57	: Deskriptif Indikator Kecepatan Kerja.....	113
Tabel 4.58	: Deskriptif Indikator Tingkat Gaji.....	114
Tabel 4.59	: Deskriptif Indikator Peraturan Gaji.....	115
Tabel 4.60	: Deskriptif Indikator Ruang Gerak.....	116
Tabel 4.61	: Deskriptif Indikator Peraturan Administrasi.....	117
Tabel 4.62	: Deskriptif Indikator Administrasi Penggajian.....	118
Tabel 4.63	: Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi.....	118
Tabel 4.64	: Deskriptif Indikator <i>Affective</i>	120
Tabel 4.65	: Deskriptif Indikator <i>Continuance</i>	122
Tabel 4.66	: Deskriptif Indikator <i>Normative</i>	123
Tabel 4.67	: Deskriptif Variabel Resistensi Perubahan.....	124

Tabel 4.68	:	Deskriptif Indikator <i>Routine Seeking</i>	125
Tabel 4.69	:	Deskriptif Indikator <i>Emotional Reaction</i>	126
Tabel 4.70	:	Deskriptif Indikator <i>Short Term Focus</i>	127
Tabel 4.71	:	Deskriptif Indikator <i>Cognitive Rigidity</i>	128
Tabel 4.72	:	<i>Goodness of fit indeces Full Model</i>	129
Tabel 4.73	:	Ringkasan Hasil Analisis Model SEM.....	130

DAFTAR GAMBAR

		Halaman
Gambar 2.1	: Model Sistem Perubahan.....	11
Gambar 2.2	: <i>Overcoming Resistance</i>	15
Gambar 2.3	: Bentuk Keadilan Organisasi.....	27
Gambar 2.4	: Kerangka Konseptual.....	44
Gambar 4.1	: Model CFA Variabel Kecerdasan Emosional.....	65
Gambar 4.2	: Model CFA Variabel Kecerdasan Emosional (Modifikasi)...	67
Gambar 4.3	: Model CFA Indikator Distribusi Tugas.....	69
Gambar 4.4	: Model CFA Indiakator Distribusi Tugas (Modifikasi).....	70
Gambar 4.5	: Model CFA Indikator Kecepatan Kerja.....	71
Gambar 4.6	: Model CFA Indiakator Kecepatan Kerja (Modifikasi).....	73
Gambar 4.7	: Model CFA Indikator Tingkat Gaji.....	74
Gambar 4.8	: Model CFA Indikator Peraturan Gaji.....	75
Gambar 4.9	: Model CFA Indikator Peraturan Gaji (Setelah Mengeluarkan Item Tidak Valid).....	76
Gambar 4.10	: Model CFA Indikator Peraturan Gaji (Modifikasi).....	78
Gambar 4.11	: Model CFA Indikator Ruang Gerak / Kebebasan.....	79
Gambar 4.12	: Model CFA Indikator Ruang Gerak / Kebebasan (Modifikasi).....	80
Gambar 4.13	: Model CFA Indikator Peraturan Administrasi.....	81
Gambar 4.14	: Model CFA Indikator Peraturan Administrasi (Modifikasi)...	82
Gambar 4.15	: Model CFA Indikator Administrasi Penggajian.....	83
Gambar 4.16	: Model CFA Indikator Administrasi Penggajian (Modifikasi)	85
Gambar 4.17	: Model CFA Variabel Keadilan Organisasi.....	86
Gambar 4.18	: Model CFA Variabel Keadilan Organisasi (Modifikasi).....	87
Gambar 4.19	: Model CFA Indikator <i>Affective</i>	89
Gambar 4.20	: Model CFA Indiakator <i>Affective</i> (Modifikasi).....	90
Gambar 4.21	: Model CFA Indikator <i>Continuance</i>	91
Gambar 4.22	: Model CFA Indikator <i>Continuance</i> (Modifikasi).....	93
Gambar 4.23	: Model CFA Indikator <i>Normative</i>	94
Gambar 4.24	: Model CFA Indikator <i>Normative</i> (Modifikasi).....	95
Gambar 4.25	: Model CFA Variabel Komitmen Organisasi.....	96
Gambar 4.26	: Model CFA Indikator <i>Routine Seeking</i>	97
Gambar 4.27	: Model CFA Indiakator <i>Routine Seeking</i> (Modifikasi).....	99
Gambar 4.28	: Model CFA Indikator <i>Emotional Reaction</i>	100
Gambar 4.29	: Model CFA Indikator <i>Emotional Reaction</i> (Modifikasi).....	101
Gambar 4.30	: Model CFA Indikator <i>Short Term Focus</i>	102
Gambar 4.31	: Model CFA Indikator <i>Short term Focus</i> (Modifikasi).....	104
Gambar 4.32	: Model CFA Indikator <i>Cognitive Rigidity</i>	105
Gambar 4.33	: Model CFA Variabel Resistensi Perubahan.....	106
Gambar 4.34	: Full Model SEM dengan AMOS 21.....	129
Gambar 4.35	: Ilustrasi Hipotesis H ₆	132
Gambar 4.36	: Ilustrasi Hipotesis H ₇	133

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran A : Kuesioner Penelitian.....	158
Lampiran B : Tabulasi Data Penelitian	169
Lampiran C : Profil Responden.....	188
Lampiran D : Uji Instrumen Penelitian	189
Lampiran E : Uji Reliability.....	224
Lampiran F : Uji Normalitas.....	225
Lampiran G : Deskripsi Variabel Penelitian.....	226
Lampiran H : Uji Hipotesis (Full Model).....	241