

**PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI, KOMPETENSI ORGANISASI, DAN KOMITMEN AFEKTIF
PADA KINERJA KARYAWAN DALAM KONDISI *PROXIMAL WITHDRAWAL STATE***

*The Effect of Perceived Organizational Support, Perceived Organizational Competence, and
Affective Commitment Toward Employees' Individual Work Performance in Proximal Withdrawal
State Situation*

TESIS

disusun oleh:

Rena Kristanti

717172017



PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2019

PERSETUJUAN UNTUK PENGAJUAN SIDANG TESIS

Kami yang bertanda tangan di bawah ini:

1. Dr. Rostiana, M Si., Psi. (sebagai Pembimbing I)
2. Dr. Ir. Rita Markus Idulfilastri, M.Psi.T. (sebagai Pembimbing II)

menyatakan bahwa tesis berjudul:

Pengaruh Dukungan Organisasi, Kompetensi Organisasi, dan Komitmen Afektif pada Kinerja Karyawan dalam Kondisi *Proximal Withdrawal State*

yang disusun oleh:

Rena Kristanti (717172017)

dapat diajukan pada Sidang Tesis Program Studi Magister Psikologi, Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara yang akan diselenggarakan pada bulan Juli 2019

Jakarta, 27Juni 2019

Pembimbing I



Dr. Rostiana, M Si., Psi.

Pembimbing II



Dr. Ir. Rita Markus Idulfilastri, M.Psi.

LEMBAR PENGESAHAN

Nama : Rena Kristanti

N.I.M. : 717172017

Program Studi : Magister Psikologi

JUDUL TESIS

Pengaruh Dukungan Organisasi, Kompetensi Organisasi, dan Komitmen Afektif pada Kinerja Karyawan dalam Kondisi Proximal Withdrawal State telah diuji pada **Sidang Tesis** pada hari Sabtu, tanggal 13 Juli 2019 dan dinyatakan Lulus oleh Dewan Penguji yang terdiri atas:

1. Ketua : Dr. Zamralita, M. M., Psi
2. Anggota : Dr. Fransisca I. R. Dewi, M. Si.

Jakarta, 13 Juli 2019

Pembimbing I



Dr. Rostiana, M.Si., Psikolog

Pembimbing II



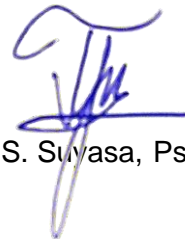
Dr. Ir. Rita Markus Idulfilastri, M.Psi.T

Dekan



Dr. Rostiana, M.Si., Psikolog

Ketua Program



Dr. P. Tommy Y. S. Suyasa, Psikolog

PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PENJIPLAKAN

Saya, nama Rena Kristanti nomor induk 717172017

dengan ini menyatakan dan menjamin bahwa tesis yang diserahkan kepada Program Studi Magister Psikologi Universitas Tarumanagara, berjudul:

Pengaruh Dukungan Organisasi, Kompetensi Organisasi, dan Komitmen Afektif pada Kinerja Karyawan dalam Kondisi *Proximal Withdrawal State*

merupakan karya sendiri yang dibuat dengan tidak melanggar ketentuan plagiarisme dan otoplagiarisme.

Saya menyatakan memahami tentang adanya larangan plagiarisme dan otoplagiarisme dan dapat menerima segala konsekuensi jika melakukan pelanggaran menurut ketentuan peraturan perundang-undangan dan peraturan lain yang berlaku khususnya di lingkungan Universitas Tarumanagara.

Pernyataan ini dibuat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 27 Juli 2017



(tanda tangan menyentuh materai)

Rena Kristanti
717172017

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan yang Maha Esa atas terselesaikannya penelitian ini sebagai salah satu persyaratan dalam studi Magister Profesi Peneliti. Selama proses persiapan, pelaksanaan hingga evaluasi penelitian ini, banyak pihak terlibat untuk membantu kelancaran penelitian ini.

Saya berterima kasih kepada ibu saya yang selalu memberikan dukungan untuk mengerjakan penelitian ini. Rasa terima kasih saya juga ungkapkan kepada dosen pembimbing saya, Dr. Rostiana, M.Si., Psi. dan Dr. Ir. Rita Markus Idulfilastri, M.Si. T. yang selalu menyediakan waktu untuk membimbing, berdiskusi, dan memberikan banyak masukan dalam proses pengerjaan penelitian ini. Semua masukan dari ibu Ros maupun ibu Rita sangat bermanfaat bagi saya. Saya juga berterima kasih kepada bapak Tommy Y. S. Suyasa yang juga banyak memberikan informasi serta bantuan dalam proses pencarian jurnal-jurnal penelitian.

Selain itu, rasa terima kasih yang sangat besar juga saya ucapkan kepada PT. Mayora Indah sebagai tempat di mana saya bekerja. Saya berterima kasih kepada semua pihak yang membantu proses penelitian ini yaitu bp. Agde Bagus Semarawima, ibu Susan, tim Assessment Center, HRBP pabrik (bp. Antoni Reswanto, bp. Hartoyo, bp. Kristiono, bp. Soekma Swasono, dan bp. Al-Ghiffary), semua POD dan TO pabrik yang membantu mendistribusikan dan melakukan *follow up* pengisian kuesioner penelitian ini (Rumiris, Kumala, Reka, Henny, Putri, Reza, Desti, dan Yolan). Saya pun berterima kasih kepada para *Manufacturing Division Head, factory manager, dept head*, dan semua karyawan Mayora Indah yang berpartisipasi dan mendukung penelitian ini. Partisipasi dari semua pihak di Mayora sangat berarti bagi saya.

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN UNTUK PENGAJUAN SIDANG TESIS.....	i
LEMBAR PENGESAHAN	i
PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PENJIPLAKAN	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERNYATAAN	ii
PERSETUJUAN PENGELOLAAN & PUBLIKASI TESIS.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
Abstrak	x
BAB 1.....	1
LATAR BELAKANG.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	14
1.2.1 Studi 1	14
1.2.2 Studi 2	14
1.3 Tujuan Penelitian	14
1.3.1 Studi 1	14
1.3.2 Studi 2	14
1.4 Manfaat Penelitian.....	15
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	15
1.4.2 Manfaat Praktis.....	15
BAB 2.....	16
KAJIAN PUSTAKA.....	16
2.1 Kinerja	16
2.1.1 Definisi	16
2.1.2 Indikator Kinerja.....	16
2.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	17
2.2 <i>Proximal Withdrawal States</i>	18
2.2.1 Definisi	18
2.2.2 Indikator PWS	19

2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi PWS	20
2.3 Dukungan Organisasi (<i>Perceived Organizational Support – POS</i>)	22
2.3.1 Definisi	22
2.3.2 Indikator POS	23
2.3.3 Faktor yang Mempengaruhi POS	24
2.4 Kompetensi Organisasi (<i>Perceived Organizational Competence – POC</i>).....	25
2.4.1 Definisi	25
2.4.2 Indikator POC	25
2.4.3 Faktor yang Mempengaruhi POC	26
2.5 Komitmen Afektif (<i>Affective Commitment – AC</i>)	27
2.5.1 Definisi	27
2.5.2 Indikator AC	28
2.5.3 Faktor yang Mempengaruhi AC	28
2.6 Kerangka Berpikir dan Hipotesis	30
2.6.1 Kinerja dan PWS	30
2.6.2 <i>Perceived Organizational Support, Perceived Organizational Competence, Affective Commitment, dan Kinerja</i>	33
BAB 3	37
METODE PENELITIAN	37
3.1 Partisipan	37
3.2 Desain Penelitian.....	45
3.3 Setting Lokasi dan Perlengkapan Penelitian	46
3.4 Pengukuran/Instrumen Penelitian.....	47
3.4.1 Kinerja individu (<i>Individual Work Performance</i>)	47
3.4.2 <i>Proximal Withdrawal States (PWS)</i>	48
3.4.3 <i>Perceived Organizational Support (POS)</i>	50
3.4.4 <i>Perceived Organizational Competence (POC)</i>	51
3.4.5 <i>Affective Commitment</i>	51
3.5 Prosedur Penelitian.....	52
BAB 4	54
HASIL PENELITIAN	54
4.1 Studi 1: Gambaran Situasi PWS pada PT. X.....	54
4.1.1 PWS berdasarkan Gender	55

4.1.2 PWS berdasarkan Usia	56
4.1.3 PWS berdasarkan Latar Belakang Pendidikan	59
4.1.4 PWS berdasarkan Masa Kerja	61
4.1.5 PWS berdasarkan Tingkat Jabatan	62
4.1.6 PWS berdasarkan Divisi Produk (X1, X2, X3)	63
4.1.7 PWS berdasarkan Jenis Pekerjaan	65
4.2 Studi 2: Uji Hipotesis	67
4.2.1 Kinerja (<i>Individual Work Performance</i>)	67
4.2.2 <i>Task Performance</i>	69
4.2.3 <i>Contextual Performance</i>	71
4.2.4 <i>Counterproductive Work Behavior</i>	73
4.3 Rangkuman Hasil Penelitian	75
4.4 Analisa Tambahan: Uji Hipotesis Berdasarkan Demografis	78
4.4.1 Gender	81
4.4.2 Usia	82
4.4.3 Latar Belakang Pendidikan	83
4.4.4 Masa Kerja dan Kelas	84
4.4.5 Divisi Pabrik	85
BAB 5	86
SIMPULAN, DISKUSI, DAN SARAN	86
5.1 Simpulan	86
5.2 Diskusi	86
5.2.1 Gender	90
5.2.2 Usia	91
5.2.3 Latar Belakang Pendidikan	92
5.2.4 Masa Kerja dan Kelas (Tingkat Jabatan)	93
5.2.5 Divisi Pabrik	95
5.3 Saran	95
5.3.1 Saran Bagi Penelitian Selanjutnya	95
5.3.2 Saran Bagi PT. X	97
Daftar Pustaka	101

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Gambaran Nilai <i>Performance Appraisal</i>	3
Tabel 2	Tingkat Ketidakhadiran Karyawan PT. X	4
Tabel 3	Tingkat Keterlambatan Karyawan PT. X	5
Tabel 4	Tingkat <i>Turnover</i> Karyawan PT. X berdasarkan Divisi	7
Tabel 5	Tingkat <i>Turnover</i> Karyawan PT. X berdasarkan Tingkat Jabatan	7
Tabel 6	Target Partisipan Penelitian berdasarkan Divisi Pabrik	38
Tabel 7	Target Partisipan berdasarkan Tingkat Jabatan pada Setiap Pabrik	39
Tabel 8	Gambaran Usia Partisipan Penelitian	40
Tabel 9	Gambaran Latar Pendidikan Partisipan	41
Tabel 10	Gambaran Masa Kerja Partisipan	41
Tabel 11	Gambaran Tingkat Jabatan Partisipan	42
Tabel 12	Gambaran Jenis Pekerjaan Karyawan PT. X	42
Tabel 13	Gambaran Sebaran Partisipan Berdasarkan PT. X	44
Tabel 14	Uji Validitas Kuesioner PWS	49
Tabel 15	Gambaran Situasi PWS pada PT. X	54
Tabel 16	Gambaran Situasi PWS PT. X berdasarkan Gender	55
Tabel 17	Gambaran Situasi PWS berdasarkan Usia	57
Tabel 18	Gambaran Situasi PWS berdasarkan Latar Belakang Pendidikan	59
Tabel 19	Gambaran Situasi PWS berdasarkan Masa Kerja	61
Tabel 20	Gambaran Situasi PWS berdasarkan Tingkat Jabatan	62
Tabel 21	Gambaran Situasi PWS berdasarkan Divisi	63
Tabel 22	Gambaran Situasi PWS Berdasarkan Jenis Pekerjaan	65
Tabel 23	Uji Regresi Pengaruh POS, POC, AC terhadap Kinerja	67
Tabel 24	Koefisien Regresi POS, POC, AC terhadap Kinerja	68
Tabel 25	Uji Regresi Pengaruh POS, POC, AC terhadap Dimensi <i>Task Performance</i>	69
Tabel 26	Koefisien Regresi POS, POC, AC terhadap <i>Task Performance</i>	70
Tabel 27	Uji Regresi Pengaruh POS, POC, AC terhadap Dimensi <i>Contextual Performance</i>	71
Tabel 28	Koefisien Regresi POS, POC, AC terhadap <i>Contextual Performance</i>	72
Tabel 29	Uji Regresi Pengaruh POS, POC, AC terhadap Dimensi CWB	73
Tabel 30	Koefisien Regresi POS, POC, AC terhadap CWB	74
Tabel 31	Rangkuman Hasil Uji Hipotesis	75
Tabel 32	Rangkuman Koefisien Regresi	76
Tabel 33	Matriks Demografis PWS – Wanita	78
Tabel 34	Matriks Demografis PWS – Pria Usia <25 Tahun dan 25-35 Tahun	79
Tabel 35	Matriks Demografis PWS – Pria Usia 36-45 Tahun dan >46 Tahun	80
Tabel 36	Hasil Uji Hipotesis berdasarkan Gender	81

Tabel 37 Hasil Uji Hipotesis berdasarkan Usia	82
Tabel 38 Hasil Uji Hipotesis berdasarkan Pendidikan	83
Tabel 39 Hasil Uji Hipotesis berdasarkan Masa Kerja dan Kelas.....	84
Tabel 40 Hasil Uji Hipotesis berdasarkan Divisi Pabrik	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Persentase Tingkat Ketidakhadiran Karyawan PT. X	4
Gambar 2 Persentase Keterlambatan Karyawan PT. X	5

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Alat Ukur <i>Proximal Withdrawal State (PWS)</i>	108
Lampiran 2 Alat Ukur <i>Perceived Organizational Competence (POC)</i>	112
Lampiran 3 Alat Ukur <i>Perceived Organizational Support (POS)</i>	113
Lampiran 4 Alat Ukur <i>Affective Commitment</i>	114
Lampiran 5 Alat Ukur Kinerja	115
Lampiran 6 Uji Reliabilitas Alat Ukur PWS <i>Enthusiastic Leaver</i>	117
Lampiran 7 Uji Reliabilitas Alat Ukur PWS <i>Reluctant Stayer</i>	117
Lampiran 8 Uji Reliabilitas Alat Ukur PWS <i>Reluctant Leaver</i>	117
Lampiran 9 Uji Reliabilitas Alat Ukur PWS <i>Enthusiastic Stayer</i>	118
Lampiran 10 Uji Reliabilitas Alat Ukur POC.....	118
Lampiran 11 Uji Reliabilitas Alat Ukur POS.....	118
Lampiran 12 Uji Reliabilitas Alat Ukur AC	119
Lampiran 13 Uji ANOVA <i>Task Performance</i> dengan <i>Performance Appraisal</i> ...119	
Lampiran 14 Uji ANOVA <i>Contextual Performance</i> dengan <i>Performance Appraisal</i>	119
Lampiran 15 Uji ANOVA CWB dengan <i>Performance Appraisal</i>	120
Lampiran 16 Uji Regresi POS, POC, AC dengan Kinerja Keseluruhan	121
Lampiran 17 Uji Regresi POS, POC, AC dengan <i>Task Performance</i>	122
Lampiran 18 Uji Regresi POS, POC, AC dengan <i>Contextual Performance</i>	123
Lampiran 19 Uji Regresi POS, POC, AC dengan CWB.....	124
Lampiran 20 Surat Izin Pengambilan Data X1.....	125
Lampiran 21 Surat Izin Pengambilan Data X2.....	126
Lampiran 22 Surat Izin Pengambilan Data X3.....	127

Pengaruh Dukungan Organisasi, Kompetensi Organisasi, dan Komitmen Afektif pada Kinerja Karyawan dalam Kondisi *Proximal Withdrawal State*

Rena Kristanti
Dr. Rostiana, M.Si., Psi.
Dr. Ir. Rita Markus Idulfilastri, M.Psi.T
Universitas Tarumanagara

Abstrak

Kinerja (*work performance*) karyawan adalah isu yang terjadi dalam perusahaan-perusahaan di dunia. Kinerja merupakan isu utama yang banyak dibahas berkaitan dengan peningkatan produktivitas suatu perusahaan. Dalam penelitian ini, kinerja ditinjau dari segi persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi (*perceived organizational support*), kompetensi organisasi (*perceived organizational competence*), dan komitmen afektif (*affective commitment*). Selain itu, penelitian juga dilakukan dengan mempertimbangkan situasi *proximal withdrawal state* yang saat ini dialami oleh karyawan. Dengan menggunakan *proportionate stratified random sampling*, sebanyak 326 orang karyawan dari PT. X telah mengikuti *survey* yang dilakukan. Penelitian ini menggunakan analisa regresi linear dan ditemukan bahwa persepsi terhadap dukungan organisasi, kemampuan organisasi, dan komitmen afektif secara bersamaan mempengaruhi keseluruhan kinerja karyawan pada situasi *Enthusiastic Stayer* ($p < .05$, $R^2 = .284$) dan *Reluctant Leaver* ($p < .05$, $R^2 = .273$). Hasil serupa juga terjadi pada dimensi kinerja *task performance* dan *contextual performance*. Pada dimensi kinerja CWB, ketiga variabel bebas secara bersamaan dapat memprediksi kinerja pada situasi *Enthusiastic Stayer* ($p < .05$, $R^2 = .189$) dan *Reluctant Stayer* ($p < .05$, $R^2 = .187$).

Kata Kunci: kinerja, *perceived organizational support*, *perceived organizational competence*, *affective commitment*, *proximal withdrawal states*

The Effect of Perceived Organizational Support, Perceived Organizational Competence, and Affective Commitment Toward Employees' Individual Work Performance in Proximal Withdrawal State Situation

Rena Kristanti
Dr. Rostiana, M.Si., Psi.
Dr. Ir. Rita Markus Idulfilastri, M.Psi.T
Tarumanagara University

Abstract

Individual work performance is an issue that occurs in companies over the world. Another important issues to be discussed related to work performance is company productivity improvement. In this research, work performance will be further explored and examined by employee's perceived organizational support, perceived organizational competence, and affective commitment. It will also be examined regarding employee's *proximal withdrawal state*. By using proportionate stratified random sampling, 326 participants from X Company have completed the survey given. The collected data then being analyzed using linear regression and result shows that perceived organizational support, perceived organizational competence, affective commitment has effect to work performance simultaneously in Enthusiastic Stayer ($p < .05$, $R^2 = .284$) and Reluctant Leaver ($p < .05$, $R^2 = .273$). It also shows same result to task performance and contextual performance dimensions. In other side, the three independent variables have similar effect to CWB dimension in Enthusiastic Stayer ($p < .05$, $R^2 = .189$) and Reluctant Stayer ($p < .05$, $R^2 = .187$).

Keywords: Individual work performance, perceived organizational support, perceived organizational competence, affective commitment, proximal withdrawal states