

TESIS

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP
KEINGINAN KELUAR KARYAWAN**

PT. BANK PAPUA



Piteng Uropdana

No. Mhs : 125001874

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

2017



UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

PERSETUJUAN TESIS

Nama : Piteng Uropdana
Nomor Mahasiswa : 125001874
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP
KEINGINAN KELUAR KARYAWAN PT. BANK
PAPUA

Nama Pembimbing

Tanggal

Tanda tangan

Drs. M. Parnawa Putranta, M.B.A., Ph.D.

24/02/17



UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

PENGESAHAN TESIS

Nama : Piteng Uropdana
Nomor Mahasiswa : 125001874
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP
KEINGINAN KELUAR KARYAWAN PT. BANK
PAPUA

Nama Penguji

Tanggal

Tanda tangan

(Ketua/Penguji/Pembimbing Utama)

Drs. M. Parnawa Putranta, M.B.A., Ph.D.

24/10/17

(Anggota/Penguji)

Prof. Dr. FX. Suwanto, M.Si.

28/2 2017

(Anggota/Penguji)

Th. Agung M. Harsiwi, SE., M.Si.

2/3-2017



Ketua Program Studi

PROGRAM

Mahestu Noviantra Krisjanti, M. Sc., IB., Ph.D.

PERNYATAAN

Sehubungan dengan peraturan-peraturan yang berlaku saat ini, saya yang betanda tangan di bawah ini :

Nama : Piteng Uropdana
Nomor Mahasiswa : 135001874
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP
KEINGINAN KELUAR KARYAWAN PT. BANK
PAPUA

Dengan ini menyatakan bahwa tesis ini benar-benar hasil karya penulis sendiri, bukan merupakan kutipan atau duplikasi hasil karya penulis lain. Pernyataan, ide, kutipan baik langsung maupun tidak langsung yang bersumber dari penulis lain dinyatakan secara tertulis dalam penelitian ini pada catatan perut atau daftar pustaka.

Penulis bersedia menerima sanksi akademik, sanksi hukum atau sanksi peraturan yang berlaku apabila di kemudian hari terbukti bahwa tesis ini merupakan hasil duplikasi atau plagiasi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk dipergunakan bilamana diperlukan.

Yogyakarta, 24 Februari 2017

Piteng Uropdana

MOTTO

**"BERSAMA YESUS KRISTUS, BERJALAN DENGAN PENUH KEIKHLASAN,
SABAR DALAM MENGHADAPI COBAAN, BERDIRI DI ATAS KEBENARAN "**

(PITENG UROPDANA)



PERSEMBAHAN

Karya ini Saya persembahkan khusus teruntuk :

*Ayahanda dan ibunda
Saya tercinta.*

*Kakak dan Adik-adik Saya Yang Paling
Saya Cintaí.*

*Sponsorku Pemerintah Daerah Kabupaten
Pegunungan Bintang dan Lembaga
Kerjasama Yayasan Binterbusih Semarang.*

*Alma mater-ku Program Studi Magister
Manajemen UAJY tempat Saya meneguk
Magister Manajemen selama ini.*

*Terima kasih telah memberi dukungan dan
Bimbingan hingga sampai derajat ini.*

PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEINGINAN KELUAR KARYAWAN PT. BANK PAPUA

Disusun Oleh:
Piteng Uropdana
NPM: 125001874

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap keinginan keluar karyawan PT. Bank Papua. Sampel dalam penelitian ini adalah 240 karyawan PT. Bank Papua yang bekerja di kantor pusat Jayapura yang diambil menggunakan teknik *purposive sampling*. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada Uji t tidak ada pengaruh yang signifikan antara dimensi struktur terhadap keinginan keluar karyawan, ada pengaruh yang signifikan antara dimensi standar terhadap keinginan keluar karyawan, tidak ada pengaruh yang signifikan antara dimensi tanggung jawab terhadap keinginan keluar karyawan, ada pengaruh yang signifikan antara dimensi penghargaan terhadap keinginan keluar karyawan, tidak ada pengaruh yang signifikan antara dimensi dukungan terhadap keinginan keluar karyawan, tidak ada pengaruh yang signifikan antara dimensi kehangatan terhadap keinginan keluar karyawan, ada pengaruh yang signifikan antara dimensi konflik terhadap keinginan keluar karyawan, tidak ada pengaruh yang signifikan antara dimensi risiko terhadap keinginan keluar karyawan, ada pengaruh yang signifikan antara dimensi resiko terhadap keinginan keluar karyawan. Berdasarkan uji Anova, diperoleh nilai F hitung sebesar 97,027 dengan tingkat probabilitas 0,000 (signifikansi) artinya secara bersama-sama dimensi struktur, dimensi standar, dimensi tanggung jawab, dimensi penghargaan, dimensi dukungan, dimensi kehangatan, dimensi konflik, dimensi risiko dan dimensi identitas berpengaruh terhadap keinginan keluar karyawan.

Kata Kunci: Iklim Organisasi, Keinginan Keluar

EFFECT ON CLIMATE ORGANIZATION INTENTION TO QUIT OF EMPLOYEES PT. BANK OF PAPUA

By:
Piteng Uropdana
NPM: 125001874

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organizational climate on employee exit desire PT. Bank Papua. The sample in this study was 240 employees of PT. Bank Papua who work at headquarters Jayapura taken using purposive sampling technique. The analytical method used in this research is quantitative method with multiple regression analysis. The results showed that the t test was no significant relationship between the dimensions of the structure to the will out of employees, there is a significant relationship between the standard dimensions of the desire out of employees, there is no significant relationship between the dimensions of responsibility towards the desire out of employees, no significant effect among the dimensions of respect for the wishes out of employees, there is a significant relationship between the dimensions of support for the desire out of employees, there is no significant relationship between the dimensions of warmth against the wishes out of employees, there is a significant relationship between the dimensions of the conflict against the wishes out of employees, there was no significant effect between the dimensions of risk against the desire out of employees, there is a significant effect among the dimensions of the identity of the employee wishes out. Based on ANOVA test, obtained the calculated F value of 97.027 with a probability level of 0.000 (significant) means together dimensional structure, standard dimensions, dimensions of responsibility, the dimensions of the award, the dimensions of the support, the dimension of warmth, the dimensions of the conflict, the dimensions of risk and dimensions of identity effect out against the wishes of employees.

Keywords: *Organizational Climate, Intention To Quit*

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Kuasa, karena atas segala rahmat kasih dan karunia-Nya-lah penulis mampu menempuh dan menyelesaikan tesis Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Atma Jaya Yogyakarta dengan judul **“PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEINGINAN KELUAR KARYAWAN PT. BANK PAPUA”**.

Rasa syukur dan terima kasih bahwa beberapa kendala dan hambatan yang dijumpai dalam penulisan tesis ini telah dapat diatasi baik, disamping itu penulis menyadari bahwa penulisan tesis ini masih jauh dari sempurna dan masih banyak kekurangan-kekurangan lainnya, maka dari itu saran dan kritik yang membangun dari semua pihak akan menjadi masukan yang sangat diharapkan..

Penulis mengucapkan banyak terima kasih, khususnya kepada :

1. Ketua Program Studi Magister Management Ibu Mahestu Noviandra Krisjanti, M.Sc.,IB., Ph.D. yang telah memperhatikan memberikan pelayanan kemahasiswaan kepada penulis selama proses pendidikan.
2. Dosen penguji I/Pembimbing utama Bapak Drs. M. Parnawa Putranta, MBA., Ph.D. yang telah memberikan saran dan petunjuk dalam perbaikan dan penyempurnaan tesis.
3. Bapak Prof. Dr. FX. Suwanto, M.Si. sebagai dosen penguji yang telah memberikan saran dan petunjuk dalam perbaikan dan penyempurnaan tesis.
4. Ibu Th. Agung M. Harsiwi, SE., M.Si. sebagai dosen penguji yang telah memberikan saran dan petunjuk dalam perbaikan dan penyempurnaan tesis.

5. Staf administrasi dan teman mahasiswa Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Atma Jaya Yogyakarta yang telah memberikan dorongan semangat bagi penulis.
6. Pemerintah Daerah Kabupaten Pegunungan Bintang Papua dan Mitra Kerjasama Yayasan Binterbusih Semarang yang telah membiayai dan membimbing selama saya studi.
7. Komunitas Mahasiswa dan Pelajar Aplim Apom (KOMAPO) Se-Jawa, Bali, Sulawesi, Kalimantan dan Sumatera yang selalu berbagi pengalaman dalam organisasi guna memperluas pengetahuan melalui kegiatan Ekstrakurikuler selama studi.
8. Kedua orang tua Papa dan Mama yang selalu memberikan doa, kasih sayang, dan dukungan baik moril dan materil selama kuliah di Yogyakarta.
9. Kakak, adik dan semua Keluarga besar di Papua, yang selalu memberikan dorongan moril dan materil bagi penulis dalam menempuh pendidikan ini.

Penulis juga berterima kasih atas bantuan dan perhatian dari semua pihak dalam penelitian ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas segala kebaikan dengan berkat yang melimpah dan damai sejahtera bagi kita semua.

Yogyakarta, 24 Februari 2017

Piteng Uropdana

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN TESIS	ii
HALAMAN PENGESAHAN TESIS	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Definisi Masalah dan Ruang Lingkup Penelitian	4
1.4 Tujuan Penelitian	5
1.5 Manfaat Penelitian	6

1.5.1 Bagi PT. Bank Papua	7
1.5.2 Bagi Peneliti lain	7
1.6 Sistematika Penulisan	7
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Pengertian Iklim Organisasi	9
2.1.1 Pendekatan Iklim Organisasi	10
2.1.2 Dimensi Iklim Organisasi	11
2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Organisasi	12
2.2 Keinginan Keluar.....	14
2.3 Kerangka Penelitian	16
2.4 Hipotesis	18
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN	27
3.1 Objek dan Lokasi Penelitian.....	27
3.1.1 Obejk Penelitian	27
3.1.2 Lokasi Penelitian	27
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	27
3.2.1 Populasi.....	27
3.2.2 Sampel.....	28
3.3 Variabel Penelitian	29
3.3.1 Variabel Bebas (<i>Independent Variabel</i>)	30
3.3.2 Variabel Terikat (<i>Dependent Variabel</i>)	30
3.4 Definisi Operasional Variabel	31

3.4.1 Iklim Organisasi.....	31
3.4.2 Keinginan Keluar	32
3.5 Skala Pengukuran	33
3.6 Data yang Digunakan	34
3.7 Validitas dan Uji Reliabilitas	34
3.7.1 Uji Validitas	34
3.7.2 Uji Reliabilitas	35
3.8 Metode Analisis	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
4.1 Hasil Penelitian.....	40
4.1.1 Uji Analisis Validitas dan Reliabilitas	40
4.1.1.1 Uji Validitas	40
4.1.1.2 Uji Reliabilitas	45
4.1.2 Karakteristik Responden	46
4.1.3 Deskripsi Variabel	49
4.1.4 Analisa Regresi Berganda	55
4.1.5 Koefisien Determinasi (R^2)	57
4.1.6 Uji Hipotesis (Uji F)	57
4.1.7 Uji Hipotesis (Uji t)	58
4.2 Pembahasan	61
4.2.1 Pengaruh Antara Dimensi Struktur Terhadap Keinginan Keluar Karyawan	61

4.2.2 Pengaruh Antara Dimensi Standar Terhadap Keinginan Keluar Karyawan	64
4.2.3 Pengaruh Antara Dimensi Tanggung Jawab Terhadap Keinginan Keluar Karyawan	66
4.2.4 Pengaruh Antara Dimensi Penghargaan Terhadap Keinginan Keluar Karyawan	68
4.2.5 Pengaruh Antara Dimensi Dukungan Terhadap Keinginan Keluar Karyawan	70
4.2.6 Pengaruh Antara Dimensi Kehangatan Terhadap Keinginan Keluar Karyawan	72
4.2.7 Pengaruh Antara Dimensi Konflik terhadap Keinginan Keluar Karyawan	74
4.2.8 Pengaruh Antara Dimensi Risiko Terhadap Keinginan Keluar Karyawan	76
4.2.9 Pengaruh Antara Dimensi Identitas Terhadap Keinginan Keluar Karyawan	79
BAB V PENUTUP.....	82
5.1 Kesimpulan	82
5.2 Saran	87
5.3 Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang	88
5.3.1 Keterbatasan Penelitian.....	88
5.3.2 Agenda Penelitian Mendatang	89

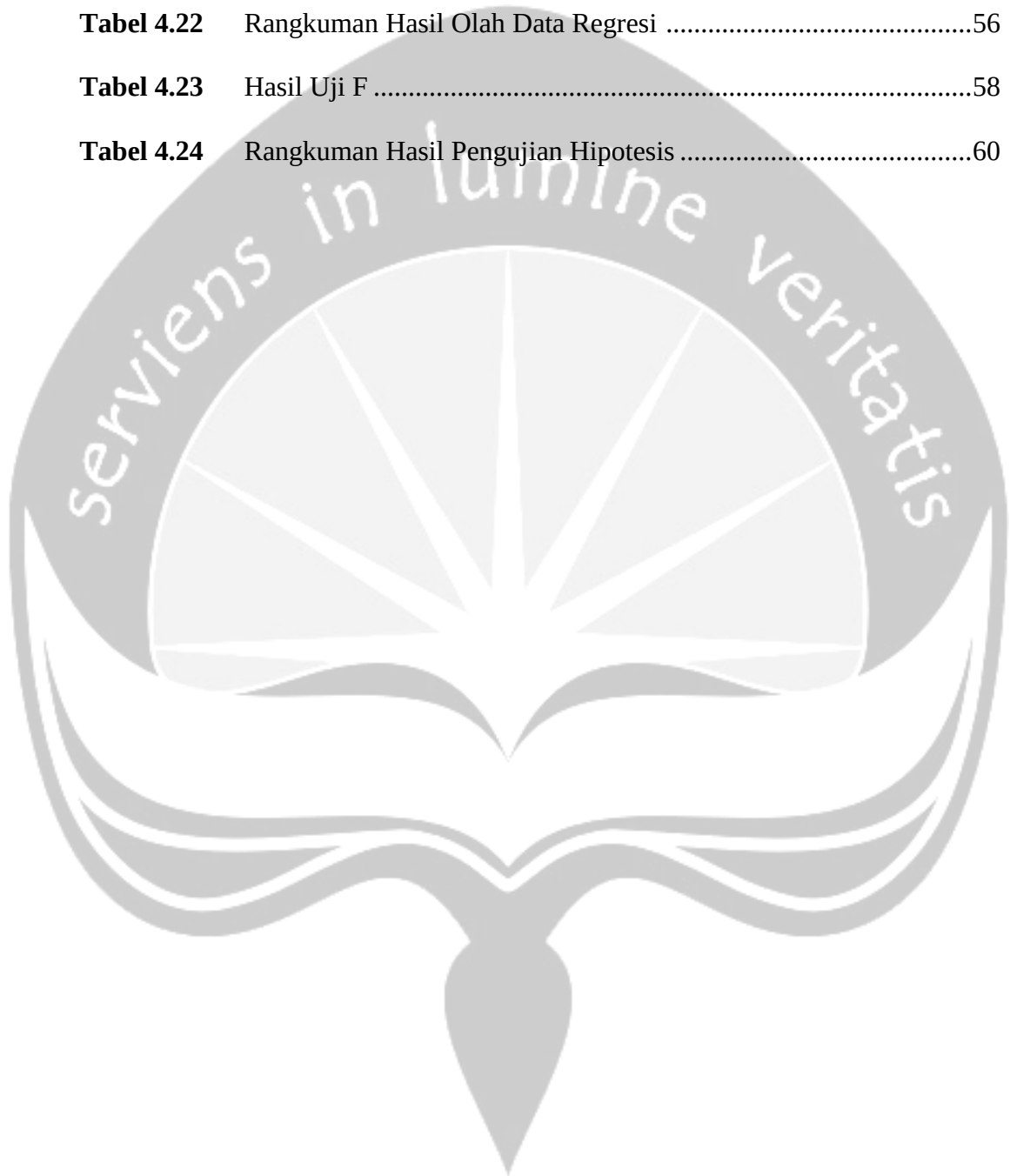
DAFTAR PUSTAKA	90
----------------------	----



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian	32
Tabel 3.2 Skala Likert	33
Tabel 4.1 Uji Validitas Iklim Organisasi X1	40
Tabel 4.2 Uji Validitas Iklim Organisasi X2	41
Tabel 4.3 Uji Validitas Iklim Organisasi X3	41
Tabel 4.4 Uji Validitas Iklim Organisasi X4	42
Tabel 4.5 Uji Validitas Iklim Organisasi X5	43
Tabel 4.6 Uji Validitas Iklim Organisasi X6	43
Tabel 4.7 Uji Validitas Iklim Organisasi X8	44
Tabel 4.8 Uji Validitas Iklim Organisasi X9	44
Tabel 4.9 Uji Validitas Keinginan Keluar Y	45
Tabel 4.10 Reliabilitas	46
Tabel 4.11 Karakteristik Responden	47
Tabel 4.12 Deskripsi Variabel Iklim Organisasi X1	49
Tabel 4.13 Deskripsi Variabel Iklim Organisasi X2	49
Tabel 4.14 Deskripsi Variabel Iklim Organisasi X3	50
Tabel 4.15 Deskripsi Variabel Iklim Organisasi X4	51
Tabel 4.16 Deskripsi Variabel Iklim Organisasi X5	51
Tabel 4.17 Deskripsi Variabel Iklim Organisasi X6	52
Tabel 4.18 Deskripsi Variabel Iklim Organisasi X7	53

Tabel 4.19	Deskripsi Variabel Iklim Oranisasi X8	53
Tabel 4.20	Deskripsi Variabel Iklim Oranisasi X9	54
Tabel 4.21	Deskripsi Variabel Keinginan Keluar Y.....	55
Tabel 4.22	Rangkuman Hasil Olah Data Regresi	56
Tabel 4.23	Hasil Uji F	58
Tabel 4.24	Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis	60



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Penelitian.....	18



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Kuesioner

Lampiran II Tabulasi Data 30 Responden

Lampiran III Hasil Validitas dan Reliabilitas

Lampiran IV Tabulasi Data 240 Responden

Lampiran V Hasil Regresi

Lampiran VI Hasil Deskripsi

