

**GENDER DAN EFIKASI DIRI SEBAGAI PEMODERASI PENGARUH
SUPERVISI ABUSIF PADA *WORK OUTCOMES* : STUDI DESAIN
EKSPERIMENTAL**

DISERTASI



**PROGRAM DOKTOR ILMU EKONOMI
MINAT MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA**

**PROGRAM DOKTOR ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS SEBELAS MARET
SURAKARTA**

2019

**GENDER DAN EFIKASI DIRI SEBAGAI PEMODERASI PENGARUH
SUPERVISI ABUSIF PADA *WORK OUTCOMES* : STUDI DESAIN
EKSPERIMENTAL**



Oleh:
 Nama : Edi Cahyono
 NIM : T 401408005
 Program Studi : Program Doktor Ilmu Ekonomi
 Minat : Manajemen Sumberdaya Manusia

Menyetujui,
 KOMISI PEMBIMBING
 Pada tanggal

Proprotor

(Prof. Dr. Tulus Haryono, M.Ek)
 NIP. 19550801 198103 1 006

Ko-Promotor I

(Dr. Budhi Haryanto, MM)
 NIP. 19600904 198601 1 001

Ko-Promotor II

(Dr. Mugi Harsono, SE., M.Si)
 NIP. 19680702 199512 1 001

Mengetahui,
 Kepala Program Doktor Ilmu Ekonomi
 Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNS



(Prof. Dr. Rahmawati, M.Si., Ak)
 NIP. 19680401 199303 2 001

**PROGRAM DOKTOR ILMU EKONOMI
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 UNIVERSITAS SEBELAS MARET
 SURAKARTA
 2019**

JUDUL DISERTASI:

GENDER DAN EFIKASI DIRI SEBAGAI PEMODERASI PENGARUH
SUPERVISI ABUSIF PADA *WORK OUTCOMES* : STUDI DESAIN
EKSPERIMENTAL

Nama Mahasiswa : Edi Cahyono
NIM : T 401408005
Program Studi : Program Doktor Ilmu Ekonomi
Minat : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PROMOTOR:

Promotor : Prof. Dr. Tulus Haryono, M.Ek.
Ko- Promotor 1 : Dr. Budhi Haryanto, MM
Ko- Promotor 2 : Dr. Mugi Harsono, SE., M.Si

TIM DOSEN PENGUJI:

Ketua : Prof. Dr. Ir. Ahmad Yunus, M.S
Sekretaris : Prof. Drs. Sutarno, M.Sc., Ph.D
Anggota : Prof. Drs. Djoko Suhardjanto, M.Com (Hons) Ph.D, Ak
Anggota : Prof. Dr. Rahmawati, M.Si, Ak
Anggota : Prof. Dr. Tulus Haryono, M.Ek
Anggota : Dr. Budhi Haryanto, MM
Anggota : Dr. Mugi Harsono, SE., M.Si
Anggota : Prof. Dr. Salamah Wahyuni, SU
Anggota : Dr. Hunik Sri Runing Sawitri., M.Si
Anggota : Prof. Dr. Djoko Setyadi, SE., M.Sc

Tanggal Ujian : 2 Agustus 2019
SK Penguji : 678/UN27/HK/2019

PERNYATAAN ORISINALITAS DISERTASI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah Disertasi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Disertasi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Disertasi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (DOKTOR) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 2 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Surakarta, 2 Agustus 2019



Edi Cahyono
T 401408005

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan berkah dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan disertasi ini. Sesuai peraturan yang berlaku, disertasi ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar akademik doktor di Universitas Sebelas Maret Surakarta.

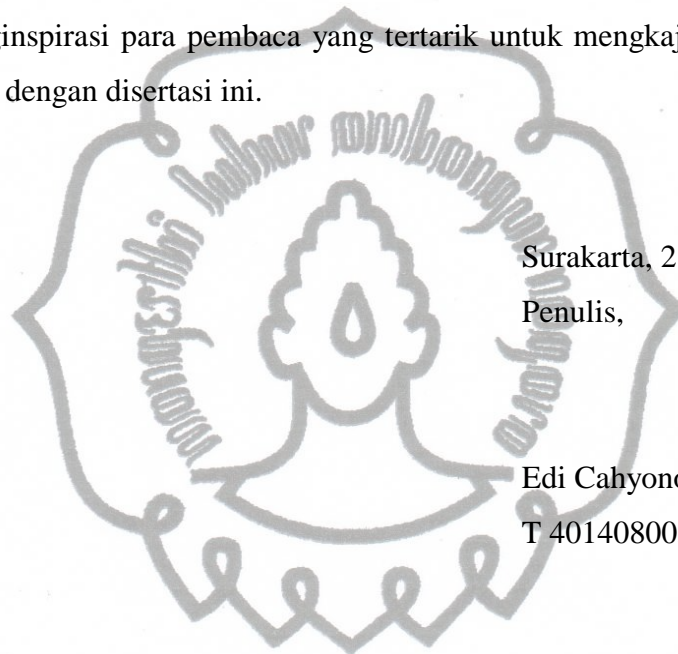
Pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas mengucapkan terimakasih yang tidak terhingga kepada:

1. Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi yang telah memberikan Beasiswa Pendidikan Pascasarjana Dalam Negeri (BPP-DN) dan pendanaan disertasi melalui hibah disertasi doktor.
2. Kepala Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah VI dan Ketua STIE Atma Bhakti Surakarta Dr. Agustinus Suryantoro, MS, yang telah memberikan ijin kepada penulis untuk menempuh studi S-3 di Universitas Sebelas Maret.
3. Rektor Universitas Sebelas Maret Surakarta Prof. Dr. Jamal Wiwoho, SH., M.Hum, yang telah menerima penulis sebagai mahasiswa Program Doktor Ilmu Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sebelas Maret.
4. Direktur Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret Prof. Drs. Sutarno, M.Sc., Ph.D, beserta staf yang telah membantu dalam proses administrasi.
5. Bapak Prof. Drs. Djoko Suhardjanto, M.Com (Hons) Ph.D, Ak. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sebelas Maret beserta staf yang telah membantu dalam proses administrasi
6. Ibu Prof. Dr. Rahmawati, M.Si, Ak, selaku Kepala Program Doktor Ilmu Ekonomi (PDIE) FEB UNS periode 2019-2023 yang telah memberikan pengarahan dan motivasi kepada penulis selama menempuh studi S-3.
7. Bapak Prof. Dr. Tulus Haryono, M.Ek, selaku Kepala Program Doktor Ilmu Ekonomi (PDIE) FEB UNS periode 2009-2019 dan selaku Promotor yang telah memberikan bimbingan dengan sabar, serta terus menerus memberikan motivasi supaya segera menyelesaikan studi S-3.

8. Bapak Dr. Budhi Haryanto, MM, selaku ko-promotor yang telah memberikan bimbingan dan motivasi kepada penulis sejak awal penulisan disertasi sampai selesai. Keberanian berpendapat, percaya diri, berfikir kritis dan cerdas yang bapak ajarkan akan selalu saya gunakan sebagai bekal dalam berjuang sebagai akademisi.
9. Bapak Dr. Mugi Harsono, M.Si, selaku ko-promotor yang telah memberikan bimbingan dengan penuh kesabaran serta motivasi dalam proses penyelesaian disertasi.
10. Ibu Prof. Dr. Salamah Wahyuni, SU dan Ibu Dr. Hunik Sri Runing S, M.Si selaku tim penguji internal yang telah memberikan saran dan pengarahan yang sangat berharga kepada penulis dalam meningkatkan kualitas disertasi sejak ujian kelayakan sampai dengan ujian terbuka.
11. Bapak Prof. Dr. Djoko Setyadi, SE., M.Sc, selaku penguji eksternal yang telah memberikan saran dan masukan yang sangat berharga kepada penulis demi kesempurnaan disertasi.
12. Bapak dan Ibu Dosen Program Doktor Ilmu Ekonomi (PDIE) FEB UNS yang telah memberikan bekal ilmu kepada penulis, sehingga memperlancar proses penulisan disertasi.
13. Bapak dan Ibu dosen di STIE Atma Bhakti Surakarta yang telah memberikan motivasi supaya segera selesai studi S-3.
14. Kedua orang tuaku, Bapak Supadi Siswo Supatmo dan Ibu Sri Sulastri yang senantiasa mendoakan dan memberikan dukungan lahir dan batin kepada penulis selama menempuh studi S-3. Kedua mertuaku, Bapak Bambang Jumawan dan Ibu Darmini yang selalu memberikan doa serta dukungan selama studi S-3. Terimakasih yang tiada akhir atas cinta dan kasih sayangnya.
15. Istriku tercinta Intan Darmawan yang senantiasa mendoakan dan memotivasi untuk segera menyelesaikan studi S-3. Terimakasih yang tak terhingga atas cinta dan kasih sayangnya.
16. Kakakku Dr. Wahyu Widarjo, SE., M.Si dan Kakak iparku dr. Desy Lisa Aulia yang senantiasa memberikan arahan serta motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan studi S-3.

17. Teman-teman seperjuangan di PDIE FEB UNS, khususnya angkatan 8 yang telah memberikan semangat untuk menyelesaikan disertasi ini.
18. Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu yang telah membantu dalam proses perkuliahan dan penyusunan disertasi.

Penulis berharap disertasi ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan praktik dalam bidang manajemen, khususnya manajemen sumberdaya manusia. Penulis juga berharap disertasi ini dapat menginspirasi para pembaca yang tertarik untuk mengkaji topik penelitian yang sesuai dengan disertasi ini.



Surakarta, 2 Agustus 2019

Penulis,

Edi Cahyono

T 401408005

DAFTAR ISI

Halaman Sampul	i
Halaman Pengesahan Pembimbing	ii
Halaman Susunan Tim Penguji	iii
Pernyataan Originalitas Disertasi	iv
Kata Pengantar	v
Daftar Isi	viii
Abstrak	xv
BAB I. Pendahuluan	
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	18
D. Orisinalitas Penelitian	18
E. Kontribusi Penelitian	20
BAB II. Telaah Pustaka dan Pengembangan Hipotesis	
A. Pendahuluan	22
B. Teori Pertukaran Sosial	23
C. Supervisi Abusif	24
D. <i>Work Outcomes</i>	26
E. Penelitian terdahulu tentang supervisi abusif dan <i>work outcomes</i>	35
F. Penelitian terdahulu tentang gender sebagai pemoderasi	43
G. Penelitian terdahulu tentang efikasi diri sebagai pemoderasi	45
H. Pengembangan hipotesis	47
1. Pengaruh supervisi abusif terhadap <i>work outcomes</i>	47
2. Peran Gender pada pengaruh supervisi abusif terhadap <i>work outcomes</i>	51
3. Peran efikasi diri pada pengaruh supervisi abusif terhadap <i>work outcomes</i>	55
4. Peran gender dan efikasi diri pada pengaruh supervisi abusif terhadap <i>work outcomes</i>	58

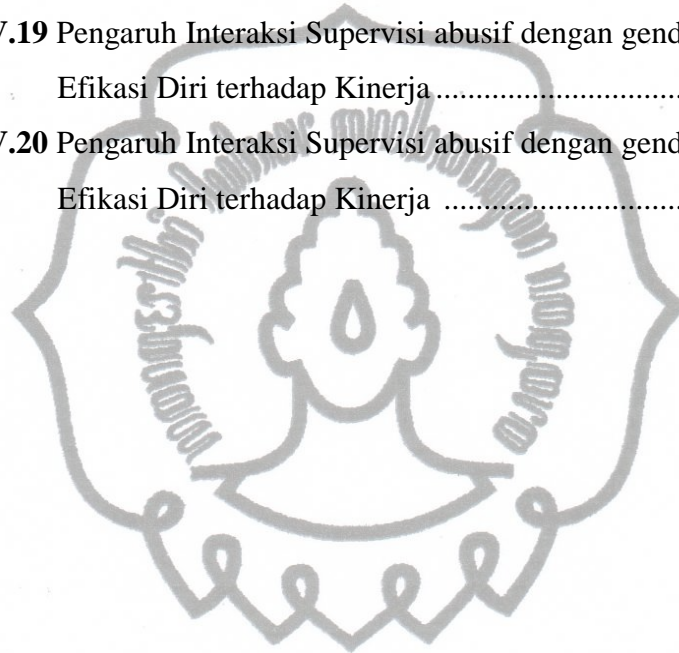
I. Model Penelitian.....	63
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Pendahuluan	65
B. Ruang Lingkup Penelitian.....	65
1. Jenis Penelitian.....	65
2. Variabel Penelitian	66
C. Devinisi Oprasional dan Pengukuran Variabel	66
1. Variabel Supervisi Abusif	66
2. Variabel Gender	68
3. Variabel efikasi diri	69
4. Variabel kepuasan kerja	69
5. Variabel <i>turnover intention</i>	70
6. Variabel <i>organizational citizenship behavior</i>	71
7. Variabel kinerja	72
D. Uji Validitas dan Reliabilitas instrument	73
1. Uji Validitas Instrumen	73
2. Uji Reabilitas Instrumen	73
E. Tahapan studi desain eksperimental.....	74
F. Antisipasi Galat Eksperimen.....	97
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	99
A. Pendahuluan	99
B. Hasil Uji Validitas dan reliabilitas instrument	99
1. Uji Validitas	99
2. Uji Reabilitas.....	101
C. Hasil cek manipulasi	101
D. Hasil Studi 1	104
1. Profil Partisipan.....	104
2. Hasil uji homogenitas data pada setiap kelompok desain eksperimen	105
3. Hasil Penguji Hipotesis 1 (1a, 1b, 1c, dan 1d).....	106
E. Studi 2	111
1. Profil Partisipan.....	111

2. Hasil uji homogenitas data pada setiap kelompok desain eksperimen	112
3. Hasil Penguji Hipotesis 1 (2a, 2b, 2c, dan 2d).....	113
F. Studi 3	121
1. Profil Partisipan.....	123
2. Hasil uji homogenitas data pada setiap kelompok desain eksperimen	123
3. Hasil Penguji Hipotesis 1 (3a, 3b, 3c, dan 3d).....	124
G. Studi 4	132
1. Profil Partisipan.....	132
2. Hasil uji homogenitas data pada setiap kelompok desain eksperimen	133
3. Hasil Penguji Hipotesis 1 (4a, 4b, 4c, dan 4d).....	134
H. Pembahasan.....	148
1. Studi 1 (Pengaruh supervisi abusif terhadap <i>work autcomes</i>).....	148
2. Studi 2 (Peran gender sebagai pemoderasi pengaruh supervisi abusif terhadap <i>work autcomes</i>)	153
3. Studi 3 (Peran efikasi diri sebvagai pemoderasi pengaruh supervisi abusif terhadap <i>work autcomes</i>)	155
4. Studi 4 (Peran gender dan efikasi diri sebagai pemoderasi pengaruh supervisi abusif terhadap <i>work autcomes</i>).....	156
5. Rangkuman Studi1, Studi 2, Studi 3, dan Studi 4.....	158
BAB V. KESIMPULAN	162
A. Kesimpulan	162
B. Keterbatasan dan Saran Penelitian Selanjutnya	163
C. Implikasi.....	164
DAFTAR PUSTAKA	167
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Model supervisi abusif pada <i>work outcomes</i> dengan gender dan efikasi diri sebagai variabel pemoderasi.....	63
Gambar III.1. Model Pengujian Studi 1	75
Gambar III.2. Model pengujian Studi 2	80
Gambar III.3. Model pengujian Studi 3	86
Gambar III.4. Model Pengujian Studi 4.....	91
Gambar IV.1 Pengaruh Supervisi abusif terhadap kepuasan kerja	109
Gambar IV.2 Pengaruh Supervisi abusif terhadap <i>turnover intention</i>	109
Gambar IV.3 Pengaruh Supervisi abusif terhadap OCB.....	110
Gambar IV.4 Pengaruh Supervisi abusif terhadap kinerja.....	110
Gambar IV.5. Pengaruh Interaksi Supervisi abusif dan Gender terhadap Kepuasan kerja	119
Gambar IV.6 Pengaruh Interaksi Supervisi abusif dan Gender terhadap <i>Turnover Intention</i>	120
Gambar IV.7 Pengaruh Interaksi Supervisi abusif dan Gender terhadap OCB.....	120
Gambar IV.8 Pengaruh Interaksi Supervisi abusif dan Gender terhadap Kinerja.....	121
Gambar IV.9 Pengaruh Interaksi Supervisi abusif dan Efikasi Diri terhadap Kepuasan kerja	130
Gambar IV.10 Pengaruh Interaksi Supervisi abusif dan Efikasi Diri terhadap <i>Turnover Intention</i>	130
Gambar IV.11 Pengaruh Interaksi Supervisi abusif dan Efikasi Diri terhadap OCB	131
Gambar IV.12 Pengaruh Interaksi Supervisi abusif dan Efikasi Diri terhadap Kinerja	131
Gambar IV.13 Pengaruh Interaksi Supervisi abusif dengan gender dan Efikasi Diri terhadap Kepuasan kerja	144
Gambar IV.14 Pengaruh Interaksi Supervisi abusif dengan gender dan efikasi diri terhadap Kepuasan kerja	144

Gambar IV.15 Pengaruh Interaksi Supervisi abusif dengan gender dan Efikasi Diri terhadap <i>turnover intention</i>	145
Gambar IV.16 Pengaruh Interaksi Supervisi abusif dengan gender dan Efikasi Diri terhadap <i>turnover intention</i>	145
Gambar IV.17 Pengaruh Interaksi Supervisi abusif dengan gender dan Efikasi Diri terhadap OCB	146
Gambar IV.18 Pengaruh Interaksi Supervisi abusif dengan gender dan Efikasi Diri terhadap OCB	146
Gambar IV.19 Pengaruh Interaksi Supervisi abusif dengan gender dan Efikasi Diri terhadap Kinerja	147
Gambar IV.20 Pengaruh Interaksi Supervisi abusif dengan gender dan Efikasi Diri terhadap Kinerja	147



DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Indikator Indikator supervisi abusif	67
Tabel III.2 Indikator gender maskulin vs feminin	68
Tabel III.3 Indikator self-efficacy	69
Tabel III.4 Indikator kepuasan kerja	70
Tabel III.5 Indikator <i>turnover intention</i>	71
Tabel III.6 Indikator <i>Organizational citizenship behavior</i>	72
Tabel III.7 Indikator kinerja	72
Tabel III.8 Kelompok Desain Faktorial untuk studi 2	82
Tabel III.9 Kelompok Desain Faktorial untuk studi 3	87
Tabel III.10 Kelompok Desain Faktorial untuk studi 4	93
Tabel IV.1 Uji Validitas Instrumen.....	100
Tabel IV.2 Uji reliabilitas	101
Tabel IV.3 Hasil Cek Manipulasi Supervisi Abusif.....	102
Tabel IV.4 Hasil Cek Manipulasi Gender	103
Tabel IV.5 Hasil Cek Manipulasi Efikasi Diri.....	104
Tabel IV.6 Profil Partisipan Studi I.....	104
Tabel IV.7 Hasil Uji Homogenitas Data	106
Tabel IV.8 Hasil Uji <i>F test</i> ANOVA	107
Tabel IV.9 Profil Partisipan Studi 2	111
Tabel IV.10 Hasil Uji Homogenitas Data	112
Tabel IV.11 Hasil Uji Interaksi Supervisi Abusif dan Gender pada Kepuasan Kerja.....	114
Tabel IV.12 Hasil Uji Interaksi Supervisi Abusif dan Gender pada Turnover Intention	116
Tabel IV.13 Hasil Uji Interaksi Supervisi Abusif dan Gender pada OCB	117
Tabel IV.14 Hasil Uji Interaksi Supervisi Abusif dan Gender pada Kinerja	118
Tabel IV.15 Profil Partisipan Studi 3	122
Tabel IV.16 Hasil Uji Homogenitas Data	123

Tabel IV.17 Hasil Uji Interaksi Supervisi Abusif dan Efikasi Diri pada Kepuasan kerja	125
Tabel IV.18 Hasil Uji Interaksi Supervisi Abusif dan Efikasi Diri pada <i>Turnover Intention</i>	126
Tabel IV.19 Hasil Uji Interaksi Supervisi Abusif dan Efikasi Diri pada OCB	128
Tabel IV.20 Hasil Uji Interaksi Supervisi Abusif dan Efikasi Diri pada Kinerja	129
Tabel IV.21 Profil Partisipan Studi 4	132
Tabel IV.22 Hasil Uji Homogenitas Data	134
Tabel IV.23 Hasil Uji Interaksi Supervisi Abusif, Gender dan Efikasi Diri pada Kepuasan kerja	137
Tabel IV.24 Hasil Uji Interaksi Supervisi Abusif, Gender dan Efikasi Diri pada <i>Turnover Intention</i>	139
Tabel IV.25 Hasil Uji Interaksi Supervisi Abusif, Gender dan Efikasi Diri pada OCB	141
Tabel IV.26 Hasil Uji Interaksi Supervisi Abusif, Gender dan Efikasi Diri pada Kinerja	143

ABSTRAK**GENDER DAN EFIKASI DIRI SEBAGAI PEMODERASI PENGARUH
SUPERVISI ABUSIF PADA *WORK OUTCOMES* : STUDI DESAIN
EKSPERIMENTAL**

EDI CAHYONO
T 401408005

Penelitian ini bertujuan untuk membangun sebuah model penelitian baru dengan menambahkan peran moderasi gender dan efikasi diri untuk memperjelas hubungan yang tidak konsisten antara supervisi abusif dan *work outcomes*.

Penelitian ini menggunakan desain studi eksperimental laboratorium dengan empat tahapan studi untuk menguji hipotesis yang dirumuskan. Metode statistik yang digunakan adalah *Analysis of Variance* (ANOVA).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa individu yang mendapatkan perlakuan supervisi abusif memiliki tingkat kepuasan kerja, *organizational citizenship behavior*, dan kinerja individual yang lebih rendah, serta tingkat *turnover intention* yang lebih tinggi daripada individu yang tidak mendapatkan perlakuan supervisi abusif. Penelitian ini juga menemukan bahwa gender dan efikasi diri terbukti memoderasi pengaruh supervisi abusif pada *work outcomes*. Pada individu yang memiliki gender maskulin dan tingkat efikasi diri tinggi, dampak buruk supervisi abusif terhadap *work outcomes* menjadi lebih lemah daripada individu yang memiliki gender feminin dan tingkat efikasi diri rendah.

Kata kunci: Supervisi Abusif, Gender, Efikasi Diri, Kepuasan Kerja, *Turnover intention*, *Organizational Citizenship Behavior*, Kinerja.