

SKRIPSI

**Pengaruh Iklim Pembelajaran Organisasional Terhadap
Perilaku Menyimpang Karyawan Dan Kepuasan Kerja Karyawan
(Studi Empiris Pada Hotel Berbintang di Semarang)**

**Diajukan untuk memenuhi syarat guna mencapai gelar
Sarjana Akuntansi di Fakultas Ekonomi
Universitas Katolik Soegijapranata**

Semarang



EVITA SEMIATI WIJAYA

03.60.0125

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA
SEMARANG**

2008

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
ABSTRAK.....	xi
I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan dan Manfaat.....	6
1.4 Kerangka Pikir.....	8
1.5 Sistematika Penulisan.....	8
II. LANDASAN TEORI	
2.1 Iklim Pembelajaran Organisasional	
2.1.1 Pengertian Iklim Pembelajaran Organisasional.....	10



2.1.2	Karakteristik Pembelajaran Organisasi.....	12
2.1.3	Lima Dimensi Organisasi Pembelajaran.....	15
2.1.4	Teori Pembelajaran	18
2.2	Kepuasan Kerja	
2.2.1	Pengertian Kepuasan Kerja.....	18
2.2.2	Gejala-gejala Kepuasan Kerja.....	19
2.2.3	Faktor-Faktor Yang Menimbulkan Kepuasan Kerja.....	21
2.2.4	Teori-Teori Kepuasan Kerja.....	25
2.3	Perilaku Menyimpang Karyawan	
2.3.1	Pengertian Perilaku Menyimpang Karyawan.....	29
2.3.2	Berbagai Karyawan Yang Dapat Dikategorikan Sebagai Karyawan Bermasalah.....	29
2.4	Pengembangan dan Perumusan Hipotesis	
2.4.1	Pengaruh antara Iklim Pembelajaran Organisasional dengan Perilaku Menyimpang Karyawan.....	31
2.4.2	Pengaruh antara Iklim Pembelajaran Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	32

III.METODE PENELITIAN

3.1	Populasi dan Sampel.....	34
3.2	Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.3	Definisi dan Operasional Variabel.....	37
3.4	Pengujian Instrumen.....	39

3.5 Uji Asumsi Klasik.....	40
3.6 Pengujian Hipotesis.....	43

IV. ANALISIS DATA

4.1 Gambaran Umum Responden	
4.1.1 Jumlah Kuesioner.....	46
4.1.2 Jenis Kelamin Responden.....	47
4.1.3 Umur Responden.....	48
4.1.4 Tingkat Pendidikan Responden.....	49
4.1.5 Lama Bekerja Responden.....	50
4.2 Deskripsi Data Tanggapan Responden	
4.2.1 Tanggapan Responden Atas Variabel Iklim Pembelajaran Organisasional.....	53
4.2.2 Tanggapan Responden Atas Variabel Perilaku Menyimpang Karyawan.....	54
4.2.3 Tanggapan Responden atas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan.....	55
4.3 Deskripsi Variabel.....	56
4.4 Pengujian Instrumen (Alat Ukur)	
4.4.1 Uji Validitas.....	58
4.4.2 Uji Reliabilitas.....	60
4.5 Hipotesis 1	
4.5.1 Uji Asumsi Klasik	

4.5.1.1 Uji Multikolinieritas.....	61
4.5.1.2 Uji Heteroskedastisitas.....	62
4.5.1.3 Uji Normalitas.....	62
4.5.2 Hasil Pengujian Statistik	
4.5.2.1 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	64
4.5.2.2 Koefisien Determinasi.....	65
4.4.2.3 Uji T-test.....	66
4.6 Hipotesis 2	
4.6.1 Uji Asumsi Klasik	
4.6.1.1 Uji Multikolinieritas.....	66
4.6.1.2 Uji Heteroskedastisitas.....	67
4.6.1.3 Uji Normalitas.....	68
4.6.2 Hasil Pengujian Statistik	
4.6.2.1 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	70
4.6.2.2 Koefisien Determinasi.....	71
4.6.2.3 Uji T-test.....	72

V. PENUTUP

5.1 Kesimpulan.....	73
5.2 Saran.....	74
5.3 Keterbatasan dan Implikasi.....	74

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Daftar Jumlah Populasi Karyawan.....	31
Tabel 3.2	Daftar Jumlah Sampel.....	30
Tabel 4.1.1	Daftar Jumlah Kuesioner.....	46
Tabel 4.1.2	Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin.....	47
Tabel 4.1.3.1	Distribusi Responden Menurut Umur.....	48
Tabel 4.1.3.2	Crosstabel (Jenis Kelamin*Umur).....	48
Tabel 4.1.4.1	Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan.....	49
Tabel 4.1.4.2	Crosstabel (Jenis Kelamin*Tingkat Pendidikan).....	49
Tabel 4.1.5.1	Distribusi Responden Menurut Lama Bekerja.....	50
Tabel 4.1.5.2	Crosstabel (Jenis Kelamin*Lama Bekerja).....	50
Tabel 4.2	Skor Rentang Skala dan Kategori.....	52
Tabel 4.2.1	Tanggapan Responden Atas Variabel Iklim Pembelajaran Organisasional.....	53
Tabel 4.2.2	Tanggapan Responden Atas Variabel Perilaku Menyimpang Karyawan.....	54
Tabel 4.2.3	Tanggapan Responden Atas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan.....	55
Tabel 4.3.1	Diskripsi Variabel.....	56
Tabel 4.3.2	Skor Rentang Skala dan Kategori untuk KK dan PM.....	56
Tabel 4.3.3	Skor Rentang Skala dan Kategori untuk PO.....	57

Tabel 4.3.1.1	Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja Karyawan.....	56
Tabel 4.3.1.2	Hasil Uji Validitas Iklim Pembelajaran Organisasional.....	57
Tabel 4.3.1.3	Hasil Uji Validitas Perilaku Menyimpang Karyawan.....	58
Tabel 4.3.2	Hasil Uji Reliabilitas.....	59
Tabel 4.4.1	Hasil Uji Multikolinieritas.....	59
Tabel 4.4.2.2.1	Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana.....	63
Tabel 4.5.1	Hasil Uji Multikolinieritas.....	65
Tabel 4.5.2.1	Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana.....	69



DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas (grafik <i>Scatterplot</i>).....	60
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas (grafik Normal P-Plot).....	62
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas (grafik <i>scatterplot</i>).....	66
Gambar 4.4 Hasil Uji Normalitas (grafik Normal P-Plot).....	68



ABSTRAK

Untuk mencapai iklim pembelajaran organisasional, diperlukan pembelajaran organisasi dan iklim organisasi yang sesuai dengan kondisi lingkungan perusahaan. Dimana tanpa adanya organisasi dalam belajar, pembelajaran organisasi tidak akan terbentuk. Penelitian ini meneliti pengaruh iklim pembelajaran organisasional terhadap perilaku menyimpang karyawan dan kepuasan kerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah menguji apakah iklim pembelajaran organisasional mempunyai pengaruh negatif terhadap perilaku menyimpang karyawan dan menguji apakah iklim pembelajaran organisasional mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan kuesioner pada penelitian sebelumnya. Penelitian ini menggunakan responden karyawan. Alat analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi linier sederhana.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim pembelajaran organisasional berpengaruh negatif terhadap perilaku menyimpang karyawan dengan nilai t hitung sebesar -0,2403 dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, maka p-value sebesar 0.017. Hal ini berarti bahwa nilai P-value $< \alpha$, sehingga dengan demikian H_0 diterima dan iklim pembelajaran organisasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 10,395 dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, maka p-value sebesar 0,000. Hal ini berarti bahwa nilai p-value $< \alpha$, sehingga dengan demikian H_0 diterima.

Keywords : Pembelajaran organisasional, kepuasan kerja, karyawan bermasalah