

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi Dengan Judul
ANALISIS PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF, KEADILAN PROSEDURAL,
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP OCB (ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR) KARYAWAN BAGIAN ADMINISTRASI (STUDI KASUS DI UNIKA
SOEGIJAPRANATA SEMARANG)

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : C. SHANTI PUSPITASARI M.

NIM : 98.30.3600

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal, 8 Agustus 2003
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu
persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen.

Pembimbing



(Ch. Yekti P., MSi.)

Koordinator Penguji



(Dra. B. Irmawati., MSi)

Dekan Fakultas Ekonomi



(Vincent Didiek Wiet Aryanto, Ph.D)

HALAMAN PERSEMBAHAN

“Akulah kegagalan-kegagalan Anda segera dan dengan rendah hati. Orang sudah tahu kalau Anda keliru, tetapi mereka akan menghargai sikap Anda yang benar.”

- John C. Maxwell

“Saya hanya satu, tetapi saya ada. Saya tidak dapat melakukan segalanya, tetapi saya dapat melakukan sesuatu. Dan yang dapat saya lakukan, berkat kasih karunia Allah, akan saya lakukan.”

- Dwight L. Moody

Karya ini kupersembahkan untuk:

Bapak, Ibuku yang sangat kusayangi

Keluargaku yang kucintai

Cintaku yang selalu menemaniku

ABSTRAK

Intensitas persaingan di pasar-pasar jasa pendidikan termasuk jasa pendidikan tinggi makin meningkat dengan bertambahnya jumlah perguruan tinggi, perkembangan teknologi informasi, komunikasi dan transportasi yang memungkinkan jasa pendidikan ditawarkan dengan cara yang lebih bervariasi (Supratikno, 2000:32). Dalam intensitas persaingan pasar yang makin tinggi inilah peran manusia sangat menentukan hidup matinya jasa pendidikan yang ditawarkan. Peran manusia dalam kerjanya sangat ditentukan oleh sejauh mana sistem di bidang sumber daya manusia mampu untuk memperhatikan bagaimana kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi, karena bagaimanapun juga sumber daya manusia harus ada dan menjadi faktor yang sangat penting bagi tercapainya tujuan organisasi.

Organisasi akan melakukan berbagai hal dalam upaya meningkatkan perhatian pada sumber daya manusia. Salah satu upaya yang dilakukan organisasi adalah perhatian pada masalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan harus diperhatikan karena munculnya ketidakpuasan karyawan akan memicu berbagai hal yang dalam jangka pendek maupun panjang akan merugikan organisasi. Ketidakpuasan karyawan akan menyebabkan perilaku negatif karyawan, keterlambatan, kecelakaan kerja, dan meningkatkan kecenderungan karyawan keluar atau pindah ke perusahaan lain. Perusahaan dapat meningkatkan keadilan baik secara distributif maupun prosedural. Kepuasan kerja akan selalu dikaitkan dengan keadilan. Karyawan yang diperlakukan adil cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan yang tidak. Jika diperlakukan tidak adil, karyawan cenderung tidak puas dan mencari sumber penyebab ketidakadilan tersebut.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keadilan distributif, keadilan prosedural, dan kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan bagian administrasi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.

Adapun tujuan yang dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keadilan distributif, keadilan prosedural, dan kepuasan kerja terhadap OCB karyawan bagian administrasi baik secara bersama-sama maupun secara parsial.

Perumusan masalah yang dikemukakan adalah seberapa besar pengaruh keadilan distributif, keadilan prosedural dan kepuasan kerja terhadap OCB karyawan bagian administrasi Unika Soegijapranata baik secara bersama-sama maupun secara parsial. Sedangkan untuk memberikan arah bagi penelitian yang diadakan sebagai jawaban sementara atas masalah yang dikemukakan maka diajukan hipotesis: ada pengaruh positif dan signifikan antara keadilan distributif, keadilan prosedural, dan kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) secara parsial maupun secara bersama-sama.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah populasi sama dengan sampel atau disebut dengan sensus. Populasi yang digunakan sebanyak 52 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya dengan metode angket.

Teknik analisa data yang digunakan adalah regresi linier berganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh nilai variabel independen X_1, X_2, X_3 , terhadap nilai variabel dependen Y. Dari hasil perhitungan didapatkan harga-harga koefisien $b_1 = -0,71$, $b_2 = 0,247$, $b_3 = 0,273$, b_0 (konstanta) = 1,831, maka didapatkan persamaan garis regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,831 - 0,71 X_1 + 0,247 X_2 + 0,273 X_3$$

Yang artinya keadilan distributif tidak mempunyai pengaruh yang positif terhadap OCB disini karyawan melakukan peran ekstra tidak berdasar pada reward yang diterimanya tetapi mereka cenderung melakukannya tanpa pamrih, sedangkan keadilan prosedural dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap OCB.

Uji T digunakan untuk menguji pengaruh X_1, X_2 , dan X_3 secara parsial terhadap Y. Dari hasil perhitungan didapat T hitung $X_1 (-0,855) < T$ tabel (1,67), yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan keadilan distributif terhadap OCB. T hitung $X_2 (2,463) > T$ tabel (1,67), yang berarti ada pengaruh yang signifikan keadilan prosedural terhadap OCB. T hitung $X_3 (2,618) > T$ tabel (1,67), yang berarti ada pengaruh yang signifikan terhadap OCB.

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh X_1, X_2 dan X_3 secara bersama-sama. Dari hasil perhitungan didapat F hitung (10,44) > F tabel (2,79), yang berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara keadilan distributif, keadilan prosedural dan kepuasan kerja terhadap OCB secara bersama-sama.

Untuk mengetahui persentase sumbangan variabel independen X_1, X_2, X_3 terhadap variabel dependen Y digunakan koefisien determinasi dan hasil yang didapat sebesar 39,5%. Artinya variabel OCB berubah sebesar 39,5% karena pengaruh variabel keadilan distributif, keadilan prosedural dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 60,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang diteliti.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus atas segala rahmat dan karunia yang telah diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “ANALISIS PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF, KEADILAN PROSEDURAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) KARYAWAN BAGIAN ADMINISTRASI (Studi Kasus Di Universitas Katolik Soegijapranata Semarang).

Intensitas persaingan di pasar-pasar jasa pendidikan termasuk jasa pendidikan tinggi makin meningkat dengan bertambahnya jumlah perguruan tinggi, perkembangan teknologi informasi, komunikasi dan transportasi yang memungkinkan jasa pendidikan ditawarkan dengan cara yang lebih bervariasi (Supratikno, 2000:32). Dalam intensitas persaingan pasar yang makin tinggi inilah peran manusia sangat menentukan hidup matinya jasa pendidikan yang ditawarkan. Peran manusia dalam kerjanya sangat ditentukan oleh sejauh mana sistem di bidang sumber daya manusia mampu untuk memperhatikan bagaimana kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi, karena bagaimanapun juga sumber daya manusia harus ada dan menjadi faktor yang sangat penting bagi tercapainya tujuan organisasi.

Oleh karena itu penulis ingin meneliti seberapa besar pengaruh keadilan distributif, keadilan prosedural dan kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Banyak sekali hambatan yang telah penulis alami, baik itu hambatan dari luar maupun dari dalam. Semua hambatan itu bisa teratasi berkat karunia-Nya serta dorongan dari pihak luar seperti dosen pembimbing, karyawan administrasi Unika Soegijapranata Semarang, keluarga, rekan-rekan penulis.

Pada kesempatan ini, penulis ingin mengungkapkan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini, antara lain:

1. Bp. Vincent Didiek W.A.,Phd, sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.
2. Ibu Ch. Yekti P.,Msi, sebagai dosen pembimbing yang banyak memberikan wawasan dan petunjuk hingga selesainya skripsi ini.
3. Bp. PJ. Soepratignja, SH, sebagai Pembantu Rektor I Unika Soegijapranata yang telah memberikan ijin kepada penulis untuk melakukan penelitian di Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.
4. Ibu Ch. Tri Hardjanti N.,SE,Msi, yang telah memberikan masukan dan saran kepada penulis.
5. Seluruh karyawan bagian administrasi Unika Soegijapranata, yang telah membantu penulis untuk mengisi angket penelitian.

6. Bapak dan Ibuku tersayang, yang telah banyak membantu dan memberikan dorongan dan doanya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Benediktus Markus Widyatmoko, yang setiap hari mencurahkan kasih, tenaga, dan waktunya untuk membantu penulis untuk penyelesaian skripsi ini.
8. Mbak In, Dek Aik, Mas Yo, De Rian, De Iput, Papa-Mama Roem, Mbak Wik, MasDjati, De Dewa, Kris, yang selalu mendukung penulis untuk cepat selesai.
9. Sigit-Okhi, Jaka-Mayang, Farino-Tari, Mega-Utin, dan teman-teman yang lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terima kasih atas dukungannya.
10. Mas Bom-Bom, yang telah membantu memberikan masukan yang berarti.
11. Pihak-pihak lain yang belum dapat disebutkan satu per satu, yang ikut berperan dalam penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu segala saran dan kritik yang bersifat membangun akan selalu diterima dengan senang hati.

Pada akhirnya, penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak yang membutuhkannya.

Semarang, 8 Agustus 2003

(C.Shanti Puspitasari M.)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iv
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	7
1.3. Pembatasan Masalah.....	7
1.4. Tujuan Penelitian.....	8
1.5. Kegunaan Penelitian.....	8
1.6. Sistematika Penulisan.....	9
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori.....	11

2.1.1. Keadilan Distributif.....	11
2.1.2. Keadilan Prosedural.....	14
2.1.3. Kepuasan Kerja.....	15
2.1.4. Organizational Citizenship Behavior (OCB).....	17
2.1.5. Keadilan Distributif dan Prosedural terhadap OCB.....	18
2.1.6. Kepuasan Kerja terhadap OCB.....	19
2.2. Kerangka Pikir.....	20
2.3. Hipotesis.....	23
2.4. Definisi Operasional.....	24
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN	
3.1. Jenis Penelitian.....	27
3.2. Obyek dan Lokasi Penelitian.....	27
3.2.1. Obyek Penelitian.....	27
3.2.2. Lokasi Penelitian.....	28
3.3. Populasi.....	28
3.4. Jenis Data.....	30
3.5. Metode Pengumpulan Data.....	30
3.6. Skala Pengukuran.....	32

3.7.	Pengujian Validitas dan Reliabilitas.....	33
3.7.1.	Validitas.....	33
3.7.2.	Reliabilitas.....	36
3.8.	Metode Analisis Data.....	37
3.8.1.	Analisis Kualitatif.....	38
3.8.2.	Analisis Kuantitatif.....	40
BAB IV :	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1.	Gambaran Umum Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.....	45
4.1.1.	Sejarah Singkat Unika Soegijapranata.....	45
4.1.2.	Visi Misi Unika Soegijapranata.....	48
4.2.	Gambaran Umum Responden.....	50
4.3.	Analisis Kualitatif.....	52
4.3.1.	Tanggapan Responden mengenai Keadilan Distributif.....	52
4.3.2.	Tanggapan Responden mengenai Keadilan Prosedural.....	53
4.3.3.	Tanggapan Responden mengenai Kepuasan Kerja.....	55
4.3.4.	Tanggapan Responden mengenai OCB.....	57

4.4.	Pengujian Hipotesis	
4.4.1.	Pengujian hipotesis secara parsial.....	58
4.4.2.	Pengujian hipotesis secara bersama-sama.....	60
4.5.	Analisa Regresi Berganda.....	61
4.6.	Koefisien Determinasi.....	62
BAB V :	PENUTUP	
5.1.	Kesimpulan.....	63
5.2.	Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA.....		xvi
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

- Tabel 3.1. Data Statistik Jumlah Karyawan Bagian Administrasi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.
- Tabel 3.2. Hasil Penelitian Validitas.
- Tabel 3.3. Hasil Penelitian Reliabilitas.
- Tabel 3.4. Penyusunan Skor Atas Tanggapan Responden terhadap Indikator Variabel.
- Tabel 3.5. Kategori OCB Karyawan Bagian Administrasi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang Berdasarkan Skor.
- Tabel 4.1. Jumlah Responden yang Diteliti dari Bagian Administrasi Unika Soegijapranata Semarang.
- Tabel 4.2. Tanggapan Responden mengenai Keadilan Distributif.
- Tabel 4.3. Tanggapan Responden mengenai Keadilan Prosedural.
- Tabel 4.4. Tanggapan Responden mengenai Kepuasan Kerja.
- Tabel 4.5. Tanggapan Responden mengenai OCB.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1. Pengujian Hipotesa Regresi Linier Berganda.

Gambar 4.1. Pengujian Hipotesa Regresi Linier Berganda