Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

PENGARUH KEADILAN DAN KEPERCAYAAN KARYAWAN PADA PERUSAHAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Thesis
untuk memenuhi sebagian persyaratan
mencapai derajat Sarjana S-2

Program Studi Magister Manajemen
Jurusan Ilmu-ilmu Sosial

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS GADJAH MADA

diajukan oleh
Razny Apriany Rioeh
15845/PS/MM/04

Kepada
FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS GADJAH MADA
2008

Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS GADJAH MADA
UNIVERSITAS
GADJAH MADA

PENGARUH KEADILAN DAN KEPERCAYAAN KARYAWAN PADA PERUSAHAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

yang dipersiapkan dan disusun oleh
Razny Apriany Rioeh
15845/PS/MM/04
telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada tanggal 10 April 2008
dan dinyatakan telah lulus memenuhi syarat

Yogyakarta, 10 April 2008

Dosen Penguji I

Diah Retno Wulandaru, Dra., MBA.

Dosen Penguji II

Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA.

Dosen Pembimbing

Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA.

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahi Rabbil'alamin. Segala puja dan puji serta syukur yang tidak terhingga penulis panjatkan atas kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga proses penulisan tesis ini dapat terselesaikan. Tanpa bantuan dari berbagai pihak baik secara moril maupun materiil, tidak mungkin penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan rasa penghargaan dan terimakasih kepada:

1. Ir. H. Abd. Razak B. Rioeh dan Ir. Hj. Marny Rioeh, selaku orangtua dengan segala dukungan dan doa yang tidak akan terbalas sampai kapan pun
2. Marico Budiyanto, terima kasih untuk waktu, semangat dan kesabarannya yang tanpa batas yang sangat membantu penulis menyelesaikan tesis ini.
3. Bapak Prof. Djamaluddin Ancok, selaku dosen pembimbing. Terima kasih atas kesabaran, keikhlasan dan bimbingannya selama proses penyelesaian tesis ini.
4. Ibu Diah Retno Wulandaru, selaku dosen penguji tesis. Terima kasih atas kritik dan saran sehingga mampu menyempurnakan tesis Saya
5. Ibu Maria Vitaria, selaku Humas PT. Mataram Tunggal Garment yang telah banyak membantu penulis selama proses pengambilan data.
6. Bapak dan Ibu staff dosen Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Gadjah Mada

UNIVERSITAS
GADJAH MADA

Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

7. Para karyawan dan karyawati PT. Mataram Tunggal Garment yang telah bersedia meluangkan waktu ditengah banyaknya kesibukan untuk mengisi kuisioner, sehingga penelitian dapat dilaksanakan dengan lancar.
8. Sahabat-sahabat Pra MM angkatan 40 Kelas B: Ega, Jeng Noer, Betty Boop, BozQ, Anja, Dedy. Kapan ya kita bisa jalan bareng lagi kayak dulu..
9. Para anggota Gank Hedon: Lala, Nissa, Oneng, Mbak PS. Pada ngilang kemana semua neh?!
10. Almamater Program Pasca Sarjana MM UGM, staf lantai 5, staf admisi yang banyak membantu dalam memperlancar semua proses perkuliahan, serta semuanya yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Yogyakarta, 15 Juni 2008

Razny Apriany Rioeh

UNIVERSITAS
GADJAH MADA

Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Yogyakarta, 10 Maret 2008



Razny Apriany Rioeh

UNIVERSITAS
GADJAH MADA

Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN PENGESAHAN..... ii

KATA PENGANTAR..... iii

HALAMAN PERNYATAAN v

DAFTAR ISI..... vi

DAFTAR TABEL..... xi

INTISARI..... xiii

ABSTRACT..... xiv

BAB I PENDAHULUAN..... 1

A. Latar Belakang..... 1

B. Perumusan Masalah..... 7

C. Tujuan Penelitian..... 8

D. Batasan Penelitian..... 8

E. Manfaat Penelitian..... 8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... 11

A. Kepuasan Kerja..... 11

1. Pengertian 11

2. Teori Kepuasan Kerja..... 14

UNIVERSITAS
GADJAH MADA

Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

3. Faktor-faktor Kepuasan Kerja 16

B. Keadilan 20

1. Pengertian Keadilan 20

2. Jenis-Jenis Keadilan 21

C. Kepercayaan 26

1. Pengertian Kepercayaan 26

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepercayaan 27

D. Hubungan antara Keadilan di Perusahaan dengan Kepuasan Kerja Karyawan 28

E. Hubungan antara Kepercayaan di Perusahaan dengan Kepuasan Kerja Karyawan 29

F. Hipotesis 32

BAB III METODE PENELITIAN 33

A. Desain Penelitian 33

1. Jenis Penelitian 33

B. Subjek Penelitian 34

C. Desain Sampel 34

1. Ukuran Sampel 34

2. Teknik Sampel 35

D. Desain Pengumpulan Data 35

UNIVERSITAS
GADJAH MADA

Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

1. Sumber Data..... 35

2. Alat Pengumpulan Data..... 35

3. Pengukuran Data..... 40

E. Pengukuran Variabel Penelitian 42

F. Definisi Operasional..... 43

G. Metode Analisis Data..... 45

1. Analisis Statistik Deskriptif..... 45

2. The Goodness of Data..... 46

3. Analisis Statistik Inferensial..... 46

H. Gambaran Umum Perusahaan..... 48

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... 50

A. Deskripsi Responden..... 50

1. Responden Menurut Jenis Kelamin 50

2. Reponden Menurut Tingkat Pendidikan..... 51

3. Responden Menurut Usia..... 52

4. Responden Menurut Unit Kerja..... 52

B. Hasil Penelitian..... 53

1. Uji Asumsi Variabel Penelitian..... 53

2. Hasil Analisis Regresi..... 55

C. Pembahasan..... 63

1. Pengaruh Keadilan terhadap Kepuasan Kerja..... 64

UNIVERSITAS
GADJAH MADA

Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

2. Pengaruh Kepercayaan terhadap Kepuasan Kerja.... 66

3. Besar Pengaruh Keadilan dan Kepercayaan terhadap Kepuasan Kerja..... 67

BAB V SIMPULAN DAN SARAN..... 71

A. Simpulan..... 71

B. Keterbatasan Penelitian..... 72

C. Saran..... 72

DAFTAR PUSTAKA

UNIVERSITAS
GADJAH MADA

Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
Tabel 3.1	Skala Kepuasan Kerja	37
Tabel 3.2	Blue Print Skala Keadilan	38
Tabel 3.3	Blue Print Skala Kepercayaan	39
Tabel 3.4	Hasil Analisis Butir	39
Tabel 4.1	Deskripsi Responden Menurut Jenis Kelamin	50
Tabel 4.2	Deskripsi Responden Menurut Tingkat Pendidikan	51
Tabel 4.3	Deskripsi Responden Menurut Unit Kerja	53
Tabel 4.4	Uji Asumsi Normalitas	54
Tabel 4.5	Uji Asumsi Linieritas	55
Tabel 4.6	Koefisien Hasil Analisis Regresi	57
Tabel 4.7	Koefisien Hasil Analisis Regresi Secara Simultan	58
Tabel 4.8	Koefisian Hasil Analisis Regresi Secara Simultan	59
Tabel 4.9	Korelasi antar Aspek Keadilan dan Kepuasan Kerja	62
Tabel 4.10	Korelasi antar Variabel	63

UNIVERSITAS
GADJAH MADA

Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

INTISARI

Studi ini bertujuan untuk mempelajari: variabel bebas persepsi keadilan (keadilan prosedural, keadilan distributif, dan keadilan interaksional), dan kepercayaan karyawan pada perusahaan yang secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dugaan awal yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada pengaruh dari keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian dilakukan dengan metode survei menggunakan kuisioner sebanyak 60 responden, data yang diperoleh kemudian dikumpulkan untuk dianalisis menggunakan *MultipleRegression Analysis* (Uji Interaksi).

Hasil dari *Multiple Regression Analysis* adalah terdapat pengaruh persepsi keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interaksional, dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari analisis secara parsial ditemukan bahwa kepuasan kerja tidak dipengaruhi oleh keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional. Hasil analisis juga menemukan bahwa variabel kepercayaan pada perusahaan juga tidak mempengaruhi kepuasan kerja.

Kata kunci: kepuasan kerja, keadilan prosedural, keadilan distributif, keadilan interaksional, kepercayaan.

UNIVERSITAS
GADJAH MADA

Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

ABSTRACT

This paper planned to examine independent variables perception of justice (procedural justice, distributive justice, and interactional justice), and trust in organization that significantly predict work satisfaction.

This research implemented survey method to distribute questioners for 60 respondents. Therefore collect to analyzing use Multiple Regression Analysis.

Using Multiple Regression Analysis, this research found that influence of procedural justice, distributive justice, interactional justice perception and trust in organization toward job satisfaction. Partial analysis found that procedural justice, distributive justice and interactional justice not influence toward work satisfaction. The result also found that trust in organization not influence toward work satisfaction.

Keywords: job satisfaction, procedural justice, distributive justice, interactional justice, trust.

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan suatu hal yang sangat penting, meskipun sebagian besar bidang industri menggunakan tenaga mesin dan teknologi yang cukup memadai, akan tetapi sumber daya manusia adalah komponen yang sangat mendukung perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Membicarakan tentang sumber daya manusia memerlukan waktu diskusi yang panjang dan terus menerus, terutama dalam hal mengusahakan peningkatan dalam membina manusia sebagai tenaga kerja. Adanya kesadaran dari arti penting peranan sumber daya manusia sebagai tenaga kerja, maka suatu organisasi harus dapat mengatur dan memanfaatkan sedemikian rupa potensi manusia yang ada di organisasi yaitu karyawan dalam setiap fungsi dan jabatan yang ada di dalam perusahaan. Hubungan antara perusahan dan tenaga kerja merupakan suatu hubungan yang saling melengkapi dan bersama-sama dalam memajukan perusahaan, tenaga kerja berkomitmen untuk bekerja sebaik-baiknya dan sebaliknya perusahaan memenuhi kebutuhan dari tenaga kerja.

Suatu perusahaan yang dapat memenuhi kebutuhan tenaga kerja secara terus menerus dapat meningkatkan kepuasan kerja, ketika perusaahan tidak dapat memenuhi kewajibannya maka dapat tenaga kerja atau karyawan mengalami ketidakpuasan kerja sehingga tidak jarang menimbulkan aksi demostrasi, aksi

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

mogok kerja atau aksi mangkir dari kerja.

Membicarakan tentang kepuasan kerja karyawan merupakan persoalan yang tidak bisa diabaikan perusahaan, karena kepuasan kerja karyawan dapat berimbas positif pada kemajuan perusaahan itu sendiri. Kepuasan kerja sangat erat kaitannya dengan situasi dan kondisi perusahaan, apabila dalam suatu perusahaan atau perindustrian keadaannya sesuai dengan harapan karyawan, maka akan menimbulkan suasana yang dapat menyenangkan karyawan, sehingga karyawan akan merasa puas dan betah untuk bekerja pada perusahaan tersebut. Di samping itu pengalaman individu di tempat kerjanya akan mewarnai sikapnya di luar lingkungan pekerjaannya dan kebahagiaannya secara umum.

Wexley dan Yukl (1992) mengatakan kepuasan kerja adalah cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya. artinya kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dari karyawan yang berhubungan dengan kondisi dirinya.

Blum (dalam As'ad, 2003) yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri, dan hubungan sosial individu diluar kerja, lebih lanjut bahwa kepuasan kerja merupakan sikap yang positif dan menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi kerja di situasi kerja, termasuk didalam masalah finansial, kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi psikologis.

Kepuasan kerja merupakan respon emosi positif yaitu adanya perasaan senang, atau menyukai pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja karyawan

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

dapat terpenuhi ketika perusahaan memenuhi aspek-aspek yang dikehendaki oleh karyawan, akan tetapi tidak selamanya perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawan terus menerus. Kondisi seperti ini menimbulkan ketidakpuasan pada karyawan, dan tidak jarang hal ini akan mengakibatkan beberapa perilaku karyawan antara lain: suka membolos, pemogokan, lambat dalam bekerja, dan perilaku yang merugikan seperti sabotase. Perilaku-perilaku karyawan akibat dari ketidakpuasan ini dapat mengakibatkan menurunkan produktifitas kerja dan terhambatnya hubungan kerjasama antara karyawan dan perusahaan.

Maraknya aksi demonstrasi buruh akhir-akhir ini dapat dilihat dari sudut pandang ketidakpuasan kerja. Aksi demonstrasi yang dilakukan karyawan pabrik garment di Jakarta yang menutut gaji bulan yang belum dibayarkan dan adanya tunjangan hari raya (Tempo, Rabu 18 Oktober 2006). Lain halnya dengan pabrik tekstil di Jawa tengah dimana karyawannya melakukan aksi demonstrasi karena para karyawan merasa tidak mendapatkan kepuasan terhadap "pesangon" pensiun yang diterima (Jawa Pos, Kamis 28 Maret 2002).

Berdasarkan sumber dari Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, menemukan fakta bahwa dari tahun ke tahun jumlah kasus pemogokan semakin meningkat, bahkan sampai akhir tahun 2006 jumlah kasus pemogokan mencapai 282, dengan jumlah tenaga kerja yang terlihat 586.830 karyawan.

Pertumbuhan industri garment yang pesat pada dekade 90-an dan diimbangi dengan permintaan hasil produksi dari dalam maupun luar negeri, dan pada tahun 1997 jumlah pabrik tekstil yang ada mencapai 2.425 pabrik (Indocommercial, Desember 2004), ternyata tidak dapat bertahan lama. Faktanya terlihat yaitu

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

setelah terjadi krisis ekonomi tahun 1998, kondisi pabrik garment semakin menurun sehingga pada tahun 1999 jumlah pabrik menjadi 1.800 pabrik dengan jumlah mesin 420.000 unit dan pada tahun 2000 menjadi 1.200 pabrik.

Kondisi dari pabrik garmen yang semakin menurun membuat perusahaan berupaya untuk membuat kebijakan yang seringkali merugikan karyawan, salah satunya adalah pengurangan tenaga kerja. Salah satu contohnya, pengurangan kerja yang terjadi pada dua pabrik garment berskala besar di kota Solo, pada akhir tahun 2005 telah mengurangi jumlah karyawan sebanyak 1500 dalam waktu enam bulan terakhir (Tempo, 20 Desember 2005). Alasan pengurangan karyawan pabrik ini antara lain: beban perusahaan yang semakin berat pasca kenaikan harga bahan bakar serta pemberlakuan upah minimum bagi pekerja juga memberatkan perusahaan.

Merujuk pada keadaan industri garment di Indonesia dewasa ini, maka dirasa perlu adanya penelitian untuk mengetahui penyebab dari penurunan produksi garmen di Indonesia guna menjaga keberlangsungan industri tersebut. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan PT Mataram Tunggal Garment Yogyakarta. Alasan dilakukannya penelitian di PT Mataram Tunggal Garment, berdasarkan wawancara dengan Ibu Maria Vitaria selaku humas PT. Mataram Tunggal Garment, bahwa terjadi penurunan kinerja khususnya pada bagian staf perusahaan pada setiap departemen atau unit kerja. Hal ini berdasarkan penilaian kinerja yang dilakukan perusahaan. Penurunan kinerja tersebut diasumsikan karena kurangnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Ada beberapa fakor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian ini,

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

digunakan dua faktor yang diduga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yakni faktor keadilan dan kepercayaan pada perusahaan. Lebih rinci lagi, alasan mengapa penelitian ini menggunakan ketiga variabel tersebut yaitu karena variabel kepuasan kerja merupakan pembahasan yang masih diperlukan dalam keberlangsungan suatu perusahaan, terutama menyangkut karyawan. Selain itu, kondisi perkembangan produksi garment yang menurun sehingga menyebabkan perusahan mengambil kebijaksanaan yang seringkali merugikan karyawan, hal ini dapat berdampak pada kinerja karyawan sehingga karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaanya. Persoalan mengenai keadilan juga merupakan persoalan yang masih banyak terjadi dan masih perlu dibahas dalam perusahaan. Begitu pula dengan faktor kepercayaan karyawan terhadap perusahan dan seluruh pihak yang terkait dalam perusahaan, merupakan hal sangat mendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan dan menjaga hubungan baik antara perusahaan dan karyawan. Jadi populasi penelitian ini adalah karyawan di PT Mataram Tunggal Garment, yang diambil secara random dari beberapa bagian atau unit kerja.

Kepuasan kerja karyawan akan tercipta dan dapat dirasakan oleh karyawan, apabila karyawan memperoleh keadilan sehingga tercipta sebuah kepercayaan pada perusahaan. Membahas tentang keadilan terutama pada karyawan bukanlah perkara yang mudah, karena keadilan ini menyangkut dua kepentingan yang saling melengkapi yaitu pihak perusahaan dan karyawan, sehingga pembahasan tentang keadilan harus mengakomodir kepentingan dua pihak tersebut dengan seimbang.

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

Keadilan pada dasarnya merupakan bagian moralitas, tetapi pada sisi lain keadilan telah dirumuskan dalam aturan-aturan baku dan harus dilaksanakan dengan ketat (Faturochman, 2002). Menurut Lind & Tyler (dalam Faturochman, 2002) secara umum keadilan digambarkan sebagai suatu situasi sosial ketika norma-norma tentang hak dan kelayakan dipenuhi. Pemahaman tentang keadilan sering lebih menekankan pada distribusi yang adil dibandingkan dengan prosedur dan interaksi yang adil, namun sebenarnya keadilan juga dapat dilihat dalam sistem yang luas yang sering disebut keadilan sistem.

Variabel lain yang tidak kalah penting yang mendukung kepuasan kerja karyawan adalah kepercayaan pada perusahaan. Kepercayaan dapat tercipta salah satunya dengan cara perusahan memenuhi keadilan bagi karyawannya.

Kepercayaan adalah keyakinan bahwa mereka yang kita percayai akan memenuhi harapan kita yang ada pada mereka (Shaw, 1997). Menurut Mayer (dalam Sumaryono, 2000) mengartikan bahwa kepercayaan adalah kemauan individu untuk menjadikan organisasi dalam hal ini perusahaan sebagai tempat yang dipercayai untuk bergantung, dengan kata lain kepercayaan identik dengan keyakinan atas kemampuan organisasi.

Keadilan dan kepercayaan merupakan faktor yang penting dalam menciptakan kepuasan kerja, dengan terpenuhinya kedua faktor itu sebuah perusahaan dapat menciptakan sumber daya manusia yang memadai dan mempuanyai produktifitas tinggi yang pada akhirnya dapat menguntungkan perusahaan tersebut.

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan mengenai pengaruh keadilan dan kepercayaan terhadap kepuasan kerja, sehingga perusahaan dapat mengambil kebijakan yang lebih baik lagi sehingga dapat menguntungkan kedua belah pihak.

2. Bagi karyawan

Penelitian ini diharapkan menimbulkan perubahan atau perbaikan sikap dari karyawan terutama mengenai perspektif keadilan dan kepercayaan sehingga akan tercipta kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan acuan dalam penelitian yang sejenis terutama mengenai keadilan dan kepercayaan terhadap kepuasan kerja karyawan.

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kepuasan Kerja

1. Pengertian

Kebutuhan manusia sangatlah beraneka ragam, baik jenis maupun tingkatnya, bahkan manusia cenderung memiliki kebutuhan yang tidak terbatas, dengan demikian kebutuhan manusia selalu bertambah dari waktu ke waktu. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang ingin dimilikinya, dicapai dan dinikmati. Untuk itu manusia terdorong untuk melakukan aktivitas yang disebut dengan kerja, meskipun tidak semua aktifitas Dalam melakukan suatu aktifitas kerja manusia mengharapkan kebutuhannya dapat terpenuhi terus menerus, pada saat kebutuhan manusia terpenuhi secara terus menerus maka manusia akan mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat subjektif atau individual, dalam artian setiap manusia memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya (Rivai, 2004)

Kepuasan kerja karyawan termasuk masalah yang penting untuk diperhatikan dalam suatu perusahaan, hal ini menyangkut perasaan positif karyawan terhadap pekerjaan yang dihadapinya (Davis dan Newstrom, 1992). Perasaan positif tentunya akan membawa karyawan pada keadaan senang dan bergairah dalam menjalankan kewajibannya, sehingga melalui terwujudnya

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

kepuasan kerja pada karyawan diharapkan perusahaan mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang pada akhirnya akan berpengaruh pada kualitas maupun kuantitas hasil produksi dari para karyawan.

Kepuasan kerja adalah sebuah respons emosional dan afeksi. Afeksi dimaksud sebagai perasaan-perasaan suka atau tidak suka. Blum (dalam As'ad, 2003) yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri, dan hubungan sosial individu diluar kerja, lebih lanjut bahwa kepuasan kerja merupakan sikap yang positif dan menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi kerja di situasi kerja, termasuk didalam masalah finansial, kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi psikologis.

Wexley dan Yukl (1992) mengatakan kepuasan kerja adalah cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya. Artinya kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dari karyawan yang berhubungan dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan karyawan lainnya, penempatan kerja jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan, sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan dan sebagainya.

Schermerhorn (1993) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu tingkatan perasaan yang positif/negatif tentang beberapa aspek dari pekerjaan, situasi kerja, dan hubungan dengan rekan sekerja.

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

Dipboye dkk. (1994) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan derajat perasaan individu secara positif maupun negative terhadap pekerjaaannya. Derajat ini merupakan perwujudan dari respon emosional individu terhadap pelaksanaan tugas-tugas dari pekerjaannya disesuaikan dengan kondisi fisik dan sosial dari tempat kerjanya. Dipboye dkk. (1994) berpendapat bahwa kepuasan kerja sangat erat kaitannya dengan komitmen organisasi dan keterlibatan kerja, dimana individu yang memiliki komitmen organsiasi tinggi dan memiliki keterlibatan yang besar terhadap kegiatan organisasi akan mengembangkan penilaian yang positif terhadap pekerjaaanya secara khusus dan terhadap semua hal yang ada dalam organisasi secara umum.

Menurut Sukasno (dalam Hutagalung, 1996) batasan kepuasan kerja sebenarnya banyak sekali, pada umumnya mencakup dua macam pengertian. Pertama, pengertian yang memandang kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional, hal ini berakibat pada keinginan, dorongan, tuntutan dan harapan. Kenyataannya yang dirasakan karyawan adalah timbulnya bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas atau perasaan tidak puas. Kedua, kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja

Robbins (2003) menerangkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pengertian ini difokuskan pada sikap individu dimana Robbins mendiskripsikan sikap sebagai pernyataan evaluatif, baik yang menguntungkan (positif) atau tidak menguntungkan (negatif) mengenai objeknya yang dalam hal ini adalah pekerjaannya. Seseorang dengan

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, sedangkan yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif.

Berdasarkan uraian di atas dan disesuaikan dengan penelitian ini, maka kepuasan kerja dirumuskan sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, yang menunjukkan pertimbangan evaluatif yang meliputi: aspek kognitif, aspek afektif dan aspek konatif terhadap pekerjaanya.

2. Teori Kepuasan Kerja

Teori tentang kepuasan kerja yang cukup dikenal adalah (Rivai, 2004):

1. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

2. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini mengemukan bahwa seseorang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi kerja. Perasaan ini diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang setingkat, sekantor maupun di tempat lain. Menurut teori ini terdapat tiga elemen keadilan, yaitu *input, outcomes, dan comparison person.*

Input adalah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan oleh karyawan sebagai sumbangan terhadap pekerjaan, misalnya pendidikan, pengalaman, keterampilan, besarnya usaha yang dilakukan, jam kerja, dan sebagainya.

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

Outcomes adalah segala sesuatu yang berharga yang diterima karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya seperti gaji, symbol status, kesempatan berprestasi, penghargaan yang diterima, dan lain-lain. *Comparison person* adalah orang lain yang digunakan sebagai pembanding, baik dari perusahaan yang sama atau di tempat lain atau bisa pula dengan dirinya sendiri diwaktu lampau. Dalam teori ini jika perbandingan input-outcomes dirinya dengan orang lain dianggap cukup adil (equity) maka seseorang akan merasa puas. Jika perbandingan yang dirasakan tidak adil namun menguntungkan (*over compensation in equity*), maka bisa menimbulkan kepuasan atau ketidakpuasan. Jika perbandingan tidak seimbang dan merugikan (*under compensation in equity*) maka akan timbul ketidakpuasan.

3. Teori dua faktor (*two factor theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinyu. Teori ini membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok, yaitu kelompok *satisfier* dan kelompok *dissatisfier*.

Satisfier adalah faktor-faktor yang terbukti sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari prestasi kerja, pengakuan, tanggungjawab, pekerjaan itu sendiri, dan pengembangan potensi individu. Keberadaan faktor ini akan menimbulkan kepuasan, tetapi tidak adanya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfier* adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan, seperti gaji dan upah, kondisi kerja, kebijakan dan administrasi

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

perusahaan, hubungan antar pribadi dan kualitas supervise. Perbaikan terhadap kondisi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan karena bukan sumber kepuasan kerja, yang bisa memacu seseorang untuk bekerja dengan baik dan bergairah hanyalah kelompok satisfier.

2. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang sangat banyak macamnya, masing-masing individu memiliki faktor yang mendukung kepuasan kerjanya. Ada beberapa faktor kepuasan kerja yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli.

Job Descriptive Index (Rivai, 2004), menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain: (a). Bekerja pada tempat yang tepat, (b). pembayaran yang sesuai, (c). Organisasi dan manajemen, (d). Supervisi pada pekerjaan yang tepat dan (e). Orang yang berada dalam pekerjaan yang tepat. Salah satu cara untuk menentukan apakah pekerja merasa puas dengan pekerjaanya dilakukan dengan cara membandingkan pekerjaan mereka dengan beberpa pekerjaan ideal tertentu.

Menurut pendapat As`ad (2003) mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

a. Faktor psikologik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan yang meliputi minat, rasa aman dan ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, kebanggaan dan ketrampilan

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

b. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik, lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan dalam kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan dan sebagainya

c. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan promosi dan sebagainya.

Luthans (1992) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau positif dan merupakan hasil penilaian dengan mendasarkan pada aspek respon emosional terhadap faktor-faktor pekerjaan. Aspek persepsi terhadap seberapa baik hasil yang dirasakan *(outcome)* oleh individu terhadap faktor-faktor pekerjaan dan aspek kecenderungan berperilaku positif terhadap faktor-faktor pekerjaan individu. Faktor pekerjaan yang dimaksud Luthans meliputi lima dimensi yang berhubungan dengan pekerjaan yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu pembayaran, *work itself*, promosi, supervisi, dan rekan kerja

Menurut Korman (dalam Hutagalung, 1996), ada beberapa faktor yang berhubungan dan yang dapat menentukan bentuk kepuasan kerja, faktor-faktor tersebut adalah :

a. *Environmental Effect* atau Pengaruh Lingkungan , terdiri dari :

1). Tingkatan Pekerjaan, dimana tingkatan pekerjaan yang lebih tinggi akan memberikan kepuasan kerja yang lebih besar daripada pekerjaan yang

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

tingkatannya lebih rendah. Pekerja yang mempunyai tingkat pekerjaan yang tinggi akan lebih mudah memenuhi kebutuhannya dalam rangka mendapatkan kepuasan kerja daripada pekerja yang tingkat pekerjaannya lebih rendah.

2). Isi pekerjaan, semakin besar variasi yang ada dalam pekerjaan, maka akan semakin besar kepuasan kerja yang dirasakan oleh individu

3). Pimpinan yang penuh perhatian. Pimpinan yang penuh perhatian besar akan memberikan kepuasan kerja yang lebih besar pada bawahan dibandingkan dengan pimpinan yang kurang memberi perhatian terhadap bawahannya.

4). Pembayaran upah dan kesempatan promosi, digunakan untuk pemenuhan kebutuhan individu sebagai komponen dalam pencapaian kepuasan kerja.

5). Interaksi sosial dan bekerja di dalam suatu kelompok, hal ini akan memberikan kepuasan kerja, jika ada kesamaan sikap antara individu dengan orang lain.

b. *Personal Variabels* atau variabel-variabel pribadi, meliputi

1). Jenis kelamin, berdasar hasil penelitian Zalenzik, Christenon dan Roethlisberger (dalam Hutagalung 1996), ternyata wanita lebih puas dibandingkan laki-laki, apabila kelompok wanita tersebut menerima upah dan mempunyai posisi sosial yang sama dengan kelompok laki-laki.

2). Umur, menurut Soleh & Otis (dalam Hutagalung, 1996) individu yang mengalami masa pensiun kepuasan kerjanya menurun.

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

3). Lama Kerja, kepuasan kerja relatif tinggi pada waktu permulaan, dan menurun secara berangsur-angsur selama 5 atau 8 tahun. Setelah itu kepuasan kerja mulai dirasakan lagi hingga 20 tahun bekerja.

4). Tingkat Pendidikan, tingkat pendidikan dengan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang tidak menentu.

Berdasarkan uraian dari faktor-faktor kepuasan kerja, maka pada penelitian ini memberi batasan tentang faktor-faktor kepuasan kerja yang meliputi

a. Aspek *work itself* yaitu sikap umum yang meliputi persepsi individu, reaksi emosi individu dan kecenderungan prilaku individu terhadap pekerjaannya.
b. Aspek gaji atau pembayaran yaitu sikap umum yang meliputi persepsi individu, reaksi emosi individu dan kecenderungan perilaku individu terhadap kompensasi yang diterima karena individu telah melakukan suatu kerja yang meliputi gaji, tunjangan-tunjangan, fasilitas-fasilitas.
c. Aspek promosi yaitu sikap umum yang meliputi persepsi individu, reaksi emosi individu dan kecenderungan prilaku individu terhadap aspirasi atau kesempatan untuk berkembang dan maju, meliputi promosi memperoleh pendidikan, tanggungjawab dan kesempatan.
d. Aspek supervisi yaitu sikap umum yang meliputi persepsi individu, reaksi emosi individu dan kecenderungan prilaku individu terhadap kualitas pengawasan
e. Aspek rekan kerja yaitu sikap umum yang meliputi persepsi individu, reaksi emosi individu dan kecenderungan prilaku individu terhadap rekan kerja yang dimilikinya dalam organisasi.

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

B. Keadilan

1. Pengertian

Kata adil atau keadilan merupakan suatu kata yang mudah diucapkan namun terkadang sulit untuk mewujudkan kondisi keadilan walaupun hanya keadilan di lingkungan sekitar. Kondisi keadilan berbanding terbalik dengan kondisi ketidakadilan, meskipun demikian kondisi keadilan terkadang berdampingan erat dengan kondisi ketidakadilan. Keadilan pada dasarnya merupakan bagian dari moralitas, tetapi pada sisi lain keadilan telah dirumuskan dalam aturan-aturan yang baku dan harus dilaksanakan dengan ketat.

Secara umun, keadilan digambarkan sebagai suatu situasi sosial dimana hal ini terjadi ketika norma-norma tentang hak dan kelayakan telah dipenuhi. Menurut Keraf (dalam Faturochman, 2002) nilai dasar pada keadilan adalah penghargaan atas martabat dan hak-hak yang melekat pada individu.

Keadilan yang menjadi pembahasan dalam penelitian ini lebih memfokuskan keadilan yang terjadi dalam suatu organisasi atau perusahaan. Keadilan dapat dilihat dari dua sisi yaitu sisi personal dan sosial, atau keadilan memiliki dimensi objektif dan dimensi subjektif. Menurut Johnson, dkk (dalam Faturochman, 2002) mengatakan bahwa dilihat secara objektif, suatu hal dapat dikatakan adil apabila suatu distribusi telah dipilih dan diterapkan secara standar, sedangkan dilihat secara subjektif bahwa suatu hal dapat dikatakan adil menyertakan sejumlah faktor sosial psikologis terhadap peniliaian suatu keadilan. Keadilan disini juga

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

ditujukan untuk mengupayakan peningkatan kesejahteraan karyawan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan (Irmawati, 2004).

Keadilan juga dapat dilihat dari tingkat individu dan tingkat komunitas atau kelompok, pada tingkat individu proses ini berkaitan dengan proses kognitif termasuk pemprosesan informasi sehingga dapat dikatakan bahwa seseorang dapat dikatakan adil pada tingkat individu apabila individu tersebut bijak, sementara pada tingkat komunitas, untuk dapat dikatakan adil dalam suatu proses setidaknya setiap anggota kelompok diberi kesempatan untuk mengemukakan dan dihargai pendapatnya (Faturochman, 2002).

Pemahaman tentang makna keadilan sering menekankan pada distribusi yang adil dibandingkan dengan prosedur dan interaksi yang adil, dan dalam pembahasan selanjutnya, akan disebut sebagai keadilan distributive, keadilan prosedural dan keadilan interaksional.

2. Jenis-Jenis Keadilan

Jenis-jenis keadilan yang akan dibahas dalam penelitian ini antara lain:

a. Keadilan Prosedural

Keadilan prosedural memfokuskan pada pandangan karyawan tentang proses yang terjadi dalam suatu perusahaan, hal ini berkaitan dengan aturan, proses yang telah yang telah ditentukan dalam suatu perusahaan. Suatu prosedur yang ada di dalam suatu perusahaan dapat dikatakan adil, apabila memenuhi enam aturan pokok dalam keadilan (Faturochman, 2002). Adapun enam aturan yang dimaksud adalah:

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

1). Konsistensi

Prosedur dapat dikatakan adil harus konsisten dari orang satu kepada orang yang lain maupun dari waktu ke waktu. Setiap orang memiliki hak dan diperlakukan sama dalam prosedur yang sama.

2). Minimalisasi bias

Suatu prosedur harus dapat meminimalisasi bias, sumber bias dapat muncul karena adanya kepentingan pribadi atau adanya doktrin yang memihak.

3). Informasi yang akurat

Informasi yang diberikan untuk penilaian keadilan harus mendasarkan pada fakta yang akurat.

4). Dapat diperbaiki

Prosedur dapat dikatakan adil apabila prosedur yang mengandung adanya aturan tersebut memungkinkan adanya perbaikan apabila terdapat kesalahan.

5). Representatif

Prosedur dapat dikatakan adil apabila sejak awal terdapat adanya upaya untuk melibatkan semua pihak, dan disesuaikan dengan sub-sub kelompok yang ada sehingga akses untuk melakukan kontrol juga terbuka.

6). Etis

Prosedur yang adil harus berdasarkan pada standar etika dan moral.

Keenam aturan pokok yang harus dilaksanakan untuk memenuhi keadilan juga menyertakan perlunya komponen untuk menegakkan dan menjaga keadilan prosedural. Komponen-komponen tersebut adalah sebagai berikut:

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

1). Adanya agen yang berfungsi mengumpulkan informasi dan membuat keputusan. Agen-agen ini adalah pihak-pihak yang terlibat dalam suatu prosedur sehigga klaim-klaim yang berkaitan dengannya jelas arahnya.

2). Ada aturan yang jelas dan kriteria baku, hal ini dimaksudkan sebagai standar dalam melakukan evaluasi.

3). Ada tindakan nyata untuk mengumpulkan dana menanyangkan informasi.

4). Ada struktur dan hirearki keputusan, dengan prosedur yang sama akan dimunculkan beberapa hasil dan keputusan. Kedudukan hasil dan keputusan ini harus diatur posisinya sehingga secara sistematis peran masing-masing menjadi jelas.

5). Keputusan yang dibuat selalu disampaikan secara terbuka kepada semua pihak yang bersangkutan, hal ini merupakan upaya untuk menjaga netralitas dan minimalisasi bias.

6). Prosedur selalu dijaga agar tetap standar melalui pengawasan dan pemberian sanksi apabila terjadi penyimpangan. Ada mekanisme untuk mengubah prosedur apabila prosedur yang diterapkan ternyata tidak dapat dijalankan sesuai dengan ketentuan.

b. Keadilan Distributif

Pengertian tentang keadilan distributif telah dirumuskan berbeda-beda oleh beberapa ahli. Menurut Aritoteles (dalam Faturochman, 2002) mengatakan bahwa keadilan distributif berkaitan dengan distribusi fungsi-fungsi atau peran di antara anggota masyarakat. Pengertian keadilan distributif seperti dikatakan oleh Smith dan dikutip oleh Keraf menyatakan bahwa keadilan distributif terdiri dari

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

tindakan-tindakan yang bermaksud baik bagi orang lain dalam bentuk memberikan miliknya untuk orang lain, memperkenankan orang lain untuk menggunakan hak milik itu.

Namun pengertian keadilan distributif lebih luas ruang lingkupnya, keadilan distributif meliputi segala bentuk distribusi di antara anggota kelompok dan pertukaran antarpasangan, keadilan distribusi tidak hanya berasosiasi dengan pemberian tetapi juga meliputi pembagian, penyaluran, penempatan dan pertukaran.

Keadilan distribusi dapat dilihat dari nilai-nilai keadilan, adapun beberapa nilai yang berkaitan dengan cara-cara distribusi dapat dilihat di bawah ini: (1). Distribusi secara proporsional, (2). Distribusi merata, (3). Distribusi berdasarkan kebutuhan, (4). Distribusi berdasarkan permintaan dan penawaran di pasar, (5). Distribusi yang mengutamakan dan menguntungkan orang lain, (6). Kepentingan bersama di atas kepentingan pribadi.

Pada penelitian ini, keadilan distributif yang dimaksudkan adalah sesuatu dapat dikatakan adil apabila suatu distribusi yang telah dipilih dan diterapkan secara standar, dan suatu hal dapat dikatakan adil apabila menyertakan sejumlah faktor sosial psikologis terhadap peniliaian suatu keadilan

c. Keadilan Interaksional

Selama ini, pembahasan tentang keadilan interaksional belum banyak dibahas dibandingkan dengan keadilan distribusi dan keadilan prosedural. Asumsi dari keadilan interaksional tidak berbada jauh dengan keadilan prosedural, dalam keadilan interaksional diasumsikan bahwa manusia sebagai anggota kelompok

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

masyarakat sangat memperhatikan tanda-tanda atau simbol-simbol yang mencerminkan posisinya dalam kelompok, sehingga manusia berusaha untuk memahami dan menjaga hubungan sosial (Tyler, dalam Faturochman, 2002).

Aspek penting dalam keadilan interaksional adalah adanya rasa saling hormat dan menghargai dalam hubungan seseorang dengan pemegang kekuasaan, dan hal inilah yang digunakan sebagai cerminan sensitivitas sosial kepada penguasa, namun keadaan diatas dinilai oleh sebagian ahli sebagai suatu yang tidak adil apabila keadilan interaksional hanya dibatasi pada hubungan vertikal antara penguasa dengan bawahan, oleh karena itu sebagian ahli lain menilai bahwa interaksi yang horisontal lebih penting dibandingkan dengan relasi vertikal dalam keadilan interaksional.

Menurut Tyler (dalam Faturochman, 2002) menyebutkan bahwa ada tiga hal pokok yang dijadikan aspek penting dari keadilan interaksioanl yaitu:

(1). Penghargaan

Penghargaan yang terutama penghargaan terhadap status seseorang tercermin dalam perlakuan, khususnya perlakuan dari orang yang berkuasa terhadap anggota kelompoknya, dalam hal ini pimpinan perusahaan terhadap karyawannya.

(2). Netralitas

Konsep netralitas dapat berasal dari keterlibatan pihak ketiga apabila ada masalah, atau dapat juga konsep ini diterapkan pada hubungan sosial yang tidak melibatkan pihak ketiga.

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

(3). Kepercayaan

Aspek kepercayaan merupakan aspek dari keadilan interaksional yang paling banyak dikaji. Kepercayaan biasanya dikonseptualisasikan sebagai fenomena dalam lembaga-lembaga, namun kepercayaan merupakan keyakinan, harapan atau perasaan yang berakar pada kepribadian yang berkembagn dari awal masa pertumbuhan dari individu yang bersangkutan.

C. Kepercayaan

1. Pengertian

Menurut kamus besar bahasa Indonesia (1990), kepercayaan adalah anggapan atau keyakinan bahwa sesuatu yang dipercayai itu benar atau nyata. Shaw (1997) mengatakan bahwa kepercayaan adalah keyakinan bahwa mereka yang kita percayai akan memenuhi harapan kita yang ada pada mereka.

Kepercayaan juga merupakan keyakinan, harapan atau perasaan yang berakar pada kepribadian yang berkembang dari awal masa pertumbuhan individu yang bersangkutan. Kepercayaan juga dapat diartikan sebagai harapan dari pihak lain dalam melakukan hubungan sosial, yang didalamnya tercakup resiko yang berasosiasi dengan harapan itu (Faturochman, 2002). Batasan definisi dari kepercayaan adalah kepercayaan karyawan. Adapun definisi dari kepercayaan terhadap pimpinan adalah keyakinan bahwa perilaku pimpinan adalah benar, nyata atau dapat dipercaya untuk memenuhi harapan.

Menurut Mayer (dalam Sumaryono, 2000) mengartikan bahwa kepercayaan adalah kemauan individu untuk menjadikan organisasi dalam hal ini perusahaan

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

sebagai tempat yang dipercayai untuk bergantung, dengan kata lain kepercayaan identik dengan keyakinan atas kemampuan organisasi.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat ditarik simpulan tentang definisi kepercayaan yang disesuaikan dengan penelitian ini adalah: keyakinan dari karyawan untuk mempercayai perusahaan sebagai tempat bergantung, dan yang mereka percayai dapat memenuhi harapannya serta adanya hubungan sosial yang baik diantara kedua pihak.

2. Faktor yang Mempengaruhi Kepercayaan

Menurut Shaw (1997), ada tiga faktor penting yang mempengaruhi kepercayaan adalah:

a. Situasi

Beberapa situasi memerlukan permulaan sebuah kepercayaan, hal ini tergantung pula pada resiko yang terlibat

b. Pemberi kepercayaan

Seseorang yang memberikan kepercayaan dapat berdasarkan pada pengalaman, sifat mereka sendiri, individu dan kelompok cenderung dapat menciptakan permulaan kepercayaan yang lebih tinggi atau lebih rendah.

c. Orang yang meminta untuk dipercaya

Mereka yang meminta untuk dipercaya, tergantung pada kredibilitas penerimaan dari pemberi kepercayaan.

Menurut Lewicki dan Bunker (dalam Faturochman, 2002) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kepercayaan adalah: (a). Disposisi individu, (b). Situasi, (c). Pengalaman atau sejarah hubungan kedua belah pihak.

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

Berdasarkan uraian di atas tentang faktor yang mempengaruhi kepercayaan dan disesuaikan dengan penelitian ini, maka faktor yang mempengaruhi kepercayaan adalah: (a). Situasi, (b). Pemberi kepercayaan, (c). Penerima kepercayaan, (d). Sejarah hubungan dari kedua pihak.

D. Pengaruh Keadilan di Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Setiap manusia memerlukan kerja yang sesuai dengan harkat kemanusiaanya masing-masing. Kerja tidak hanya dipandang sebagai aktifitas yang bersifat fisik saja tetapi kerja dipandang sebagai satu bagian pokok yang terintegrasi dalam kehidupan manusia (Irmawati, 2004). Pada prinsipnya, orang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhannya, melalui kerja seseorang mencari fungsi sosial, sumber status, identitas diri dan mendapatkan kepuasan.

Kepuasan kerja berdasarkan uraian diatas ditekankan pada suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. yang menunjukkan pertimbangan evaluatif mengenai objeknya yang dalam hal ini adalah pekerjaannya yang meliputi aspek gaji atau pembayaran, *work itself*, promosi, supervisi, dan rekan kerja.

Membicarakan tentang kepuasan kerja karyawan merupakan persoalan yang tidak bisa diabaikan perusahaan, karena kepuasan kerja karyawan dapat berimbas positif pada kemajuan perusaahan itu sendiri. Kepuasan kerja sangat erat kaitannya dengan situasi dan kondisi perusahaan, apabila dalam suatu perusahaan atau perindustrian keadaannya sesuai dengan harapan karyawan, maka akan menimbulkan suasana yang dapat menyenangkan karyawan, sehingga karyawan

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

akan merasa puas dan betah untuk bekerja pada perusahaan tersebut. Di samping itu pengalaman individu di tempat kerjanya akan mewarnai sikapnya di luar lingkungan pekerjaannya dan kebahagiaannya secara umum.

Setiap karyawan yang bekerja di suatu perusahaan atau di organisasi lain mengharapkan suatu keadilan, secara umun keadilan digambarkan sebagai suatu situasi sosial dimana hal ini terjadi ketika norma-norma tentang hak dan kelayakan telah dipenuhi. Jenis keadilan yang diuraikan di atas terbagi menjadi tiga yaitu: (1). Keadilan prosedural, (2). Keadilan Distributif, (3). Keadilan Interaksional. Merujuk pada Teori Keadilan (Equity Theory), apabila karyawan diperlakukan dengan tidak adil atau dengan kata lain tidak mendapatkan keadilan, maka akan timbul inequity yang dapat mengakibatkan ketegangan emosi pada karyawan dan menimbulkan perasaan tidak puas. Hal ini akan berimbas pada kinerja karyawan tersebut.

Karyawan yang memperoleh keadilan atas hak-haknya akan merasa puas terhadap pekerjaanya, dan sebaliknya karyawan yang merasa mendapatkan ketidakadilan dapat mempengaruhi kepuasan kerjanya.

E. Pengaruh Kepercayaan Karyawan pada Perusahaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Kepercayaan adalah keyakinan bahwa mereka yang kita percayai akan memenuhi harapan kita yang ada pada mereka (Shaw, 1997). Kepercayaan yang menjadi pembahasan di penelitian ini adalah kepercayaan karyawan terhadap

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

pimpinannya. Kepercayaan terhadap pimpinan adalah keyakinan bahwa perilaku pimpinan adalah benar, nyata atau dapat dipercaya untuk memenuhi harapan.

Faktor yang mempengaruhi kepercayaan dan disesuaikan dengan penelitian ini, adalah: (a). Situasi, (2). Pemberi kepercayaan, (3). Penerima kepercayaan, (4). Sejarah hubungan dari kedua pihak. Merujuk pada Teori Keadilan (Equity Theory), apabila karyawan memperoleh kepercayaan dari perusahaan atau dari atasan, maka kepercayaan yang diperoleh tersebut merupakan sesuatu yang berharga yang diterima karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya (Outcomes). Atau dengan kata lain, apabila karyawan mendapatkan kepercayaan dari perusahaan maupun dari pimpinan, maka akan menimbulkan kepuasan sehingga berdarnpak pada kinerjanya.

Di dalam suatu perusahaan, karyawan menginginkan adanya rasa aman dan rasa puas dalam melakukan tugas-tugas yang dihadapinya. Karyawan bekerja membutuhkan suasana yang mendukung, terjamin keselamatan, kepuasan, kesehatan serta kenyamanan tempat bekerjanya. Apabila di perusahaan timbul ketidakpuasan, maka kondisi kerja dalam perusahaan tersebut menjadi kurang menguntungkan bagi sebagian karyawan. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya lebih sering tidak hadir atau berhenti dari pekerjaannya dibandingkan dengan karyawan yang lebih puas. Hal ini menyebabkan pekerjaan tidak berjalan dengan normal serta mengganggu efektivitas dan efisiensi perusahaan. Hal ini di dukung oleh pendapat Vroom (Wexley dan Yukl, 1992) bahwa ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya akan mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan.

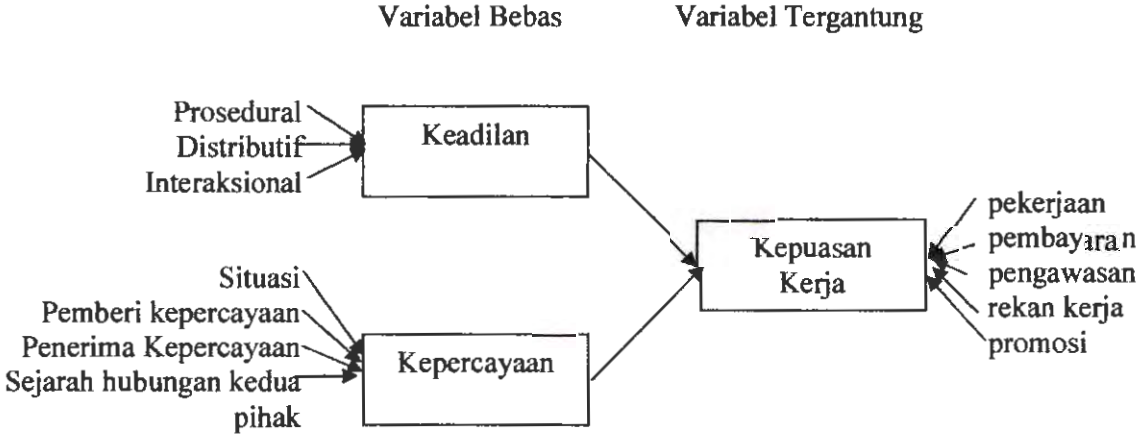
UNIVERSITAS
GADJAH MADA
Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

Di lain pihak pimpinan perusahaan mengharapkan karyawan mampu mempertahankan dan mengembangkan citra perusahaannya, serta setia dan mampu menyimpan rahasia perusahaannya.

Hubungan antara kedua pihak yaitu pemberi kepercayaan dan penerima kepercayaan serta pihak-pihak lain yang terlibat juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepercayaan, suasana harmonis yang tercipta dalam hubungan karyawan serta adanya dukungan dari pimpinan dan kehangatan yang tercipta di perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan akan mempengaruhi kepuasan kerja. Namun sebaliknya, apabila suasana harmonis tidak dapat tercipta oleh karyawan, dan tidak disertai adanya dukungan dari pimpinan serta tidak adanya kehangatan yang tercipta dalam perusahaan, kondisi-kondisi ini akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Adapun skema singkat mengenai hubungan antar variabel, dapat dilihat pada gambar 2.1 di bawah ini:

Gambar 2.1. Skema Hubungan antara Variabel Bebas dan Variabel Tergantung



UNIVERSITAS
GADJAH MADA
Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

F. Hipotesis

a. Hipotesis Mayor

Hipotesis mayor: persepsi keadilan prosedural, distributif, interaksional dan kepercayaan secara simultan mempengaruhi kepuasan kerja.

b. Hipotesis Minor

1. Ada pengaruh persepsi keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Ada pengaruh persepsi keadilan distributif terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Ada pengaruh persepsi keadilan interaksional terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Ada pengaruh kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan.

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan di gunakan berdasarkan pendekatannya adalah dengan menggunakan metode survei. Menurut Kerlinger (dalam Tenrilala, 2006:41) penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel.

Penelitian dengan menggunakan metode survei banyak dijumpai dalam penelitian-penelitian sumber daya manusia. Data dikumpulkan dengan cara menanyai karyawan melalui daftar pertanyaan atau kuesioner terstruktur, dan dengan survei maka peneliti dapat memperoleh data mengenai preferensi, sikap, perasaan, atau pengetahuan responden dengan cara bertanya (Istijanto, 2006: 43).

Survei melalui kuesioner terstruktur berarti semua pertanyaan yang diajukan kepada setiap responden merupakan pertanyaan standar. Artinya antara satu responden dengan responden yang lain diberi pertanyaan yang sama dan tertulis secara rinci dalam kuesioner. Responden hanya menjawab pertanyaan sejauh yang tercantum dalam kuesioner (Istijanto, 2006:43).

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

B. Subyek Penelitian

Subyek penelitian mempunyai ciri-ciri atau karakteristik bersama yang membedakannya dari kelompok subyek yang lain. Ciri yang dimaksud tidak terbatas hanya sebagai ciri lokasi akan tetapi terdiri dari karakteristik-karakteristik individu (Azwar, 2002). Subyek yang akan dilibatkan pada penelitian ini adalah karyawan PT. Mataram Tunggal Garment Yogyakarta. .

C. Desain Sampel

1. Ukuran Sampel

Makin besar jumlah sampel mendekati populasi, maka peluang kesalahan generalisasi semakin kecil dan sebaliknya makin kecil jumlah sampel menjauhi populasi, maka makin besar kesalahan generalisasi (Sugiyono dalam Tenrilala, 2006). Sekaran dalam Amboro (2004:30) mengatakan bahwa ukuran sampel antara 30 dan 500 sudah efektif untuk sebuah penelitian. Meskipun demikian tidak ada aturan yang jelas tentang jumlah sampel yang dipersyaratkan untuk suatu penelitian dari populasi yang tersedia, juga tentang batasan yang telas tentang apa yang dimaksud dengan sampel yang besar dan yang kecil, akan tetapi jumlah ini diambil semata-mata untuk memaksimalkan reliabilitas suatu sampel, meskipun sebenarnya dengan jumlah 30 orangpun sampel sudah memenuhi syarat untuk dihitung (Tenrilala, 2006:46). Penelitian yang dilakukan akan meneliti sebanyak 60 sampel.

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

2. Teknik Sampel

Teknik pengambilan sampelnya menggunakan teknik *accidental sampling*. Metode ini merupakan prosedur sampling yang memilih sampel dari orang atau unit yang paling mudah dijumpai atau diakses (Santoso & Tjiptono, 2001). Subjek yang dipilih dalam penelitian ini adalah 60 orang karyawan dari berbagai bagian di PT Mataram Tunggal Garment, Yogyakarta.

D. Desain Pengumpulan Data

1. Sumber Data

Data yang akan di gunakan pada penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Perbedaan mendasar antara data primer dan data sekunder terletak pada siapa yang mengumpulkan data tersebut, apabila data yang ada dikumpulkan sendiri oleh peneliti maka disebut data primer; sedangkan apabila data dikumpulkan oleh pihak lain maka data tersebut disebut data sekunder. Pada penelitian ini, data primer diperoleh melalui *interview* atau wawancara, dan dengan penyebaran kuesioner; sedangkan data sekunder diperoleh dari jurnal yang memiliki keterkaitan dengan penelitian, data pegawai perusahaan, dan sumber lain yang relevan dengan penelitian.

2. Alat Pengumpulan Data

Alat pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah berupa kuesioner, dan wawancara atau *interview*. Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data secara langsung dari sumber melalui proses komunikasi atau dengan mengajukan pertanyaan (Istijanto, 2006: 55).

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

Pertama, responden harus mengisi identitas diri. Kemudian, responden menjawab semua item pertanyaan yang disajikan oleh peneliti, aitem pertanyaan untuk keadilan prosedural, keadilan distributif, dan keadilan interaksional serta kepercayaan kemudian digunakan untuk mengukur apakah keempatnya memiliki pengaruh positif pada kepuasan kerja.

Wawancara dilakukan secara langsung, dan bukan merupakan wawancara terstruktur antara peneliti dan responden; wawancara dilakukan pada *related person* di perusahaan untuk memperoleh informasi untuk mendukung kuisioner.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan tiga kuesioner yang mencerminkan masing-masing variabel yang akan di ukur sebagai berikut:

a. Kuesioner kepuasan kerja

Kuisioner yang akan digunakan dalam penelitian disusun berdasarkan lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Selain itu juga menambahkan dari kuesioner kepuasan kerja yang diadopsi dari penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya oleh Amir (2000). Penelitian dilakukan pada karyawan PT. BNI (Persero) Wilayah II Manado, dengan judul Analisis Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional di PT. BNI (Persero) Wilayah II Manado. Adapun lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja tersebut, yaitu :

1. Aspek *work itself* yaitu sikap umum yang meliputi persepsi individu, reaksi emosi individu dan kecenderungan prilaku individu terhadap pekerjaannya.
2. Aspek gaji/pembayaran yaitu sikap umum yang meliputi persepsi individu, reaksi emosi individu dan kecenderungan prilaku individu terhadap kompensasi yang

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

diterima karena individu telah melakukan suatu kerja yang meliputi gaji, tunjangan-tunjangan, fasilitas-fasilitas.

3. Aspek promosi yaitu sikap umum yang meliputi persepsi individu, reaksi emosi individu dan kecenderungan perilaku individu terhadap aspirasi atau kesempatan untuk berkembang dan maju, meliputi promosi memperoleh pendidikan, tanggungjawab dan kesempatan.
4. Aspek supervisi yaitu sikap umum yang meliputi persepsi individu, reaksi emosi individu dan kecenderungan perilaku individu terhadap kualitas pengawasan
5. Aspek rekan kerja yaitu sikap umum yang meliputi persepsi individu, reaksi emosi individu dan kecenderungan perilaku individu terhadap rekan kerja yang dimilikinya dalam organisasi.

Adapun blue print skala kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 3.1 di bawah ini:

Tabel 3.1

Blue print Skala Kepuasan Kerja

No	Aspek	Sifat aitem		Jumlah
		Favorable	*Unfavorable*	
1	Pekerjaan itu sendiri (*Work it self*)	6,16,26,36,41	1,11,21,31	9
2	Pembayaran	2,12,22,32	7,17,27,37	8
3	Promosi	8,18,28	3,13,23,33,38	8
4	Pengawasan	4,9,19,34,43,44	14,24,29,39	10
5	Rekan kerja	10,20,30,40	5,15,25,35	8
Jumlah		22	21	43

Sumber: data primer, 2008

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

b. Kuesioner kepercayaan

Kuesioner mengenai kepercayaan di ambil dari tiga aspek yang mempengaruhi kepercayaan yang dikemukakan oleh Shaw,1997 (dalam Faturochman, 2002). Aspek tersebut adalah (a). Pemberi kepercayaan, (b) Penerima kepercayaan, dan (c) Hubungan dari kedua pihak.

Blue print skala kepercayaan dapat dilihat pada tabel 3.2 di bawah ini:

Tabel 3.2

Blue print Skala Kepercayaan

No	Aspek	Sifat aitem		Jumlah
		Favorable	*Unfavorable*	
1	Pemberi kepercayaan	1,2,5,10,11,14,19,20	7,8,9,12,13,18	14
2	Penerima kepercayaan	3,17		2
3	Hubungan kedua pihak	4,6,15,16		4
Jumlah		14	6	20

Sumber: data primer, 2008

c. Kuesioner Keadilan

Kuesioner untuk keadilan, baik itu keadilan distributif, prosedural, maupun interaksional diadopsi dari dari penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya oleh Larasati (2001). Penelitian dilakukan pada karyawan PT AICA Indonesia, dengan judul Pengaruh Penilaian Keadilan terhadap Sikap Kerja di PT AICA Indonesia.

Blue Print skala keadilan dapat dilihat pada tabel 3.3 di bawah ini :

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

Tabel 3.3

Blue print Skala Keadilan

No	Aspek	Sifat aitem		Jumlah
		Favorable	*Unfavorable*	
1	Keadilan Prosedural	1,7,13,19,	4,10,16,22,28	9
2	Keadilan Distributif	2,8,11,14,20,25,26	5,17,23,29	11
3	Keadilan Interaksional	3,9,15,21,27,30	6,12,18,24	10
Jumlah		17	13	30

Sumber: data primer, 2008

Setelah dilakukan analisis uji butir aitem skala maka didapatkan beberapa aitem pada skala yang sahih maupun yang gugur. Hasil analisis aitem dari ketiga skala penelitian, dapat dilihat dalam Tabel 3.4:

Tabel 3.4

Hasil Analisis Butir

Aspek	Nilai Koefisien		Jumlah
	Validitas	Reliabilitas	
Keadilan	0.3599 – 0.6731	0.9122	Gugur = 2 Sahih = 28
Kepercayaan	0.3098 – 0.5642	0.8062	Gugur = 3 Sahih = 17
Kepuasan kerja	0.3010 – 0.6271	0.9125	Gugur = 7 Sahih = 36

Sumber: data primer, 2008

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

Seleksi atau dasar pengambilan keputusan aitem yang valid dengan cara membandingkan nilai r hitung *(corrected item-total correlation)* dengan 0.30. Jika nilai *corrected item-total correlation* pada hasil analisis **positif** dan lebih tinggi dari 0,30 maka item dikatakan valid, sebaliknya jika nilai *corrected item-total correlation* pada hasil analisis **negatif** dan lebih kecil dari 0,30 maka item dikatakan tidak valid.

Dari hasil uji validitas dan reliabilitas pada seluruh aitem dari ketiga aspek menunjukkan bahwa masing-masing aspek memilik iatem yang tidak valid atau gugur yaitu aspek Keadilan memiliki 2 aitem gugur, aspek Kepercayaan 3 aitem gugur, dan aspek Kepuasan Kerja 7 aitem gugur. Dengan demikian hanya aitem valid (sahih) yang dapat dipakai untuk analisis selanjutnya yaitu 28, 17 dan 36 untuk masing-masing aspek Keadilan, Kepercayaan dan Kepuasan Kerja.

3. Pengukuran Data

Pengukuran data yang akan dilakukan adalah dengan menggunakan model Skala Likert dan merupakan skala interval. Skala interval merupakan skala yang memiliki urutan dan interval atau jarak yang sama antarkategori atau titik-titik terdekatnya. Antara kategori yang satu dengan yang lain ada keterkaitan, yaitu urutan, seperti lebih besar atau lebih kecil daripada kategori lain dengan jarak yang sama (Istijanto, 2006:71). Skala Likert mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pernyataan yang mengukur suatu obyek (Istijanto, 2006:81).

Jawaban setiap item dari instrumen digunakan Skala Likert untuk keperluan analisis statistik, yang kemudian jawaban-jawabannya diberi skor. Pada umumnya,

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

Skala Likert merupakan skala yang terdiri dari lima tingkat jawaban mengenai kesetujuan atau kesenangan responden terhadap suatu pernyataan yang diberikan mendahului suatu pilihan jawaban. Kelima klasifikasi tersebut adalah:

1. Sangat Setuju (SS)
2. Setuju (S)
3. Netral (N)
4. Tidak Setuju (TS)
5. Sangat Tidak Setuju (STS)

Modifikasi dapat dilakukan terhadap Skala Likert untuk menghilangkan kelemahan yang dikandung pada jawaban Netral (N). Orientasi untuk memodifikasi tersebut, menurut Hadi (1990) adalah:

1. Untuk jawaban ragu-ragu seperti Netral (N) dapat berarti ganda yang berarti belum memutuskan atau memberi jawaban yang bisa juga berarti netral. Jawaban seperti ini tentu saja tidak dikehendaki oleh peneliti
2. Adanya jawaban di antara dua pilihan yang bertolakbelakang, untuk mereka yang ragu-ragu atas jawabannya akan mengacu pada apakah kearah setuju ataukah kearah tidak setuju
3. Di Indonesia, banyak peneliti menemukan jawaban dari kebanyakan orang Indonesia tidak memberikan jawaban yang ekstrim
4. Adanya jawaban ragu-ragu atau netral merupakan jawaban yang dirasa paling aman bagi responden dan hal ini menyebabkan peneliti kehilangan banyak informasi atau data.

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

Berdasarkan pendapat Hadi (1990) di atas, maka penelitian kali ini akan menghilangkan jawaban netral (N) pada kuesioner, hal ini sekaligus sebagai bahan pertimbangan mengapa penulis menghilangkan jawaban netral (N) pada kuesioner. Pada kuesioner penelitian ini, interpretasi penilaiannya adalah sebagai berikut:

1. Untuk butir-butir atau item yang mengandung makna positif atas suatu pernyataan maka penilaiannya adalah:
   a. Nilai 1 diberikan untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)
   b. Nilai 2 diberikan untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
   c. Nilai 3 diberikan untuk jawaban Setuju (S)
   d. Nilai 4 diberikan untuk jawaban Sangat Setuju (SS)
2. Untuk butir-butir atau item-item yang mengandung makna negatif atas suatu pernyataan maka penilaiannya adalah:
   a. Nilai 1 diberikan untuk jawaban Sangat Setuju (SS)
   b. Nilai 2 diberikan untuk jawaban Setuju (S)
   c. Nilai 3 diberikan untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
   d. Nilai 4 diberikan untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)

E. Pengukuran Variabel Penelitian

Penelitian yang dilakukan akan menggunakan lima variabel, yaitu keadilan prosedural, keadilan distributif, keadilan interaksional, kepercayaan, dan kepuasan kerja.

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

1. Variabel Independen : a. Keadilan

b. Kepercayaan

2. Variabel Dependen : Kepuasan Kerja

F. Definisi Operasional

1. Keadilan digambarkan sebagai suatu situasi sosial dimana hal ini terjadi ketika norma-norma tentang hak dan kelayakan telah dipenuhi. Keadilan dibahas dalam tiga jenis keadilan yaitu :

(a). Persepsi Keadilan Prosedural

Persepsi keadilan prosedural adalah proses kognitif karyawan secara individu di dalam memahami informasi keadilan tentang proses dan prosedur yang digunakan untuk mengalokasikan keputusan, biasanya diimplementasikan atas kebijakan yang dirasakan, kriteria seleksi terhadap partisipasi pada program pengembangan sumber daya manusia, kejelasan aturan cuti, dan konsistensi pengambilan keputusan berkenaan dengan persepsi atas sumber daya manusia yang memiliki potensial tinggi. Semakin tinggi skor yang diperoleh oleh subyek berarti semakin baik persepsi karyawan terhadap keadilan prosedural yang terdapat di perusahaan.

(b). Persepsi Keadilan Distributif

Persepsi keadilan distributif adalah suatu proses kognitif yang dialami karyawan di dalam memahami informasi mengenai suatu bentuk keadilan yang didasarkan pada hasil keputusan yang berbasis pada kesamaan, keadilan distributif memfokuskan pada bagaimana para karyawan merasa mendapatkan keadilan atas adanya kebijakan

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

perusahaan yang mereka terima dan memberikan reaksi atas persepsi keadilan tersebut, misalnya penghargaan dan kesempatan yang datang seperti promosi, keinginan yang tinggi untuk mendapatkan kesempatan pengembangan, memilih program pelatihan. Semakin tinggi skor yang diperoleh oleh subyek berarti semakin baik persepsi karyawan terhadap keadilan distributif yang terdapat di perusahaan.

(c). Persepsi Keadilan Interaksional

Persepsi keadilan interaksional adalah suatu proses kognitif yang dialami oleh seseorang di dalam memahami informasi yang berhubungan dengan interaksi antara atasan dan bawahan yang adil. Perlakuan antarpribadi yang adil berarti bahwa pimpinan benar-benar melakukan komunikasi dengan para karyawannya, dan memperlakukan karyawan dengan sopan santun dan penghargaan. Lebih lanjut, para pemimpin harus dapat menekan bias pribadi, secara konsisten menerapkan kriteria pembuatan keputusan, menyediakan umpan balik yang tepat, dan mampu menyesuaikan keputusan dengan situasi dan kondisi karyawan. Semakin tinggi skor yang diperoleh oleh subyek berarti semakin baik persepsi karyawan terhadap keadilan interaksional yang terdapat di perusahaan.

2. Kepercayaan diartikan sebagai keyakinan dari karyawan untuk mempercayai perusahaan sebagai tempat bergantung, dan yang mereka percayai dapat memenuhi harapannya serta adanya hubungan sosial yang baik diantara kedua pihak. Kuesioner mengenai kepercayaan di ambil dari tiga aspek yang mempengaruhi kepercayaan yang dikemukakan oleh Shaw, 1997 (dalam Fatorochman, 2002). Aspek tersebut adalah (a). Pemberi kepercayaan, (b) Penerima kepercayaan, dan (c) Hubungan dari

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

kedua pihak. Semakin tinggi skor yang diperoleh oleh subyek berarti semakin baik persepsi karyawan terhadap kepercayaan terhadap perusahaan.

3. Kepuasan Kerja dirumuskan sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, yang menunjukkan pertimbangan evaluatif yang meliputi: aspek kognitif, aspek afektif dan aspek konatif terhadap pekerjaanya. Kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian menggunakan kuesioner yang diadopsi dari penelitian yang dilakukan oleh Amir (2000). Semakin tinggi skor yang diperoleh oleh subyek berarti semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.

G. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, data yang telah diperoleh selanjutnya akan dilakukan analisis kuantitatif dengan menggunakan teknik statistik. Sesuai dengan tujuan penelitian, maka teknik statistik yang akan digunakan adalah analisis regresi dengan menggunakan *SPSS 11.0 for Windows.*

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memperoleh gambaran secara umum dari jawaban yang diberikan oleh responden, misalnya mengenai fakta yang ada di lapangan, dan fenomena lain yang dapat di amati termasuk *means,* standar deviasi dan koefisien korelasi dari variabel yang di ukur.

Karakteristik dari responden juga dapat di lihat dari data identitas diri yang telah diisi oleh responden misalnya jenis kelamin, usia, posisi di perusahaan, dan pendidikan terakhir.

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

2. *The Goodness of Data*

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukur. Suatu tes atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur, yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut (Azwar, 2003).

Reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata *reliability* yang berasal dari kata *rely* dan *ability*. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang *reliable* (Azwar, 2003). Konsep dari reliabilitas itu sendiri adalah sejauh mana konsistensi hasil perhitungan atau kepercayaan alat ukur. Reliabilitas skala diuji dengan menggunakan teknik Alpha.

Tujuan utama pengujian reliabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi atau keteraturan hasil pengukuran suatu instrumen tersebut apabila instrument tersebut digunakan lagi sebagai alat ukur suatu objek atau responden. Hasil uji reliabilitas mencerminkan dapat dipercaya atau tidaknya suatu instrument penelitian berdasarkan tingkat kemantapan dan ketepatan suatu alat ukur dalam pengertian bahwa hasil pengukuran yang didapatkan merupakan ukuran yang benar dari sesuatu yang diukur. *The goodness of data* dilakukan untuk mengetahui apakah data yang telah diperoleh valid dan reliabel sehingga dapat dirumuskan dalam hipotesis.

3. Analisis Statistik Inferensial

Analisis statistik inferensial adalah analisis statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya akan digeneralisasikan (diinferensikan) untuk

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

populasi dimana sampel diambil (Sugiyono dalam Tenrilala, 2006). Pada penelitian ini, alat-alat statistik inferensial yang digunakan adalah:

a. *Multiple Regression Analysis* (Uji Interaksi)

Uji interaksi atau yang sering disebut dengan *Multiple Regression Analysis* dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen) dengan rumus persamaan sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e}$$

Keterangan :

Y = Kepuasan kerja

X_1 = Keadilan

X_2 = Kepercayaan

a = Konstanta

b_1, b_2 = koofisien regresi

e = kesalahan pengganggu (*disturbance term*), artinya nilai-nilai dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam persamaan.

b. Uji F

Pengujian hipotesis pada uji F atau ANOVA dapat dilakukan berdasarkan kriteria berikut :

- Berdasarkan perbandingan F hitung dan F tabel

a) jika statistik hitung (angka F output) > statistik tabel (tabel F), maka Ho ditolak

b) jika statistik hitung (angka F output) < statistik tabel (tabel F), maka Ho diterima

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

- Berdasarkan nilai probabilitas

a) jika probabilitas > 0.05 maka Ho diterima

b) jika probabilitas < 0.05 maka Ho ditolak

Formulasi hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut :

Ho = $\beta = 0$

Ha = $\beta \neq 0$

Jika $\beta = 0$ berarti semua variabel independen **tidak berpengaruh** terhadap variabel kepuasan kerja (Y) secara simultan.

Jika $\beta \neq 0$ berarti semua variabel independen **berpengaruh** terhadap variabel kepuasan kerja (Y) secara simultan.

c. Uji t

Membuat keputusan berdasarkan uji t, maka keputusan akan signifikan apabila t hitung > nilai tabel/t kritis. Signifikan berarti hipotesa alternatif diterima dan hipotesa nol ditolak. Tidak signifikan bila nilai t hitung < nilai t kritis. Tidak signifikan berarti hipotesa nol diterima dan hipotesa alternatif ditolak.

Formulasi hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut :

Ho = $\beta = 0$

Ha = $\beta \neq 0$

H. Gambaran Umum Perusahaan

PT Mataram Tunggal Garment adalah sebuah perusahaan yang terletak di Dusun Balong, Desa Donoharjo, Kecamatan Ngaglik, Sleman, Yogyakarta.

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

Perusahaan ini adalah salah satu perusahaan pengekspor garmen terbesar di Yogyakarta yang mempunyai kontrak dengan pembeli internasional dengan tenggat waktu pengiriman. PT. Mataram Tunggal Garment memiliki kurang lebih 1600 karyawan yang di dalamnya termasuk karyawan bagian operasional dan karyawan bagian staf. Karyawan bekerja enam hari seminggu selama sembilan jam per hari. Tetapi apabila pesanan meningkat, untuk karyawan pada bagian operasional, maka waktu kerja akan bertambah menjadi tujuh hari dalam satu minggu.

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Responden

1. Responden Menurut Jenis Kelamin

Penelitian yang dilakukan di PT. Mataram Tunggal Garmen Yogyakarta, dengan daerah operasi desa Balong, kelurahan Donoharjo, kecamatan Ngaglik, kabupaten Sleman mengambil 60 sampel karyawan dari berbagai bagian di perusahaan tersebut. Dapat digambarkan dari hasil penarikan sampel bahwa distribusi sampel penelitian berdasarkan jenis kelamin terbagi merata antara laki-laki dan perempuan. Masing-masing berjumlah 30 dari seluruh 60 sampel penelitian. Deskripsi responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1 di bawah ini:

Tabel 4.1 Deskripsi Reponden Menurut Jenis Kelamin

	Jumlah	Persentase
Laki-laki	30	50.0
Perempuan	30	50.0
Total	60	100.0

Sumber: data primer, 2008

Sebagaimana diketahui distribusi yang merata dalam penarikan sampel penelitian kali ini dapat dipakai untuk menggambarkan respon yang merata antar jenis kelamin yang turut berpartisipasi yang sama dalam penyelesaian pekerjaan di perusahaan. Jumlah sampel yang merata antar jenis kelamin tidak menimbulkan bias persepsi antar kelompok tersebut.

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

2. Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Hasil penarikan sampel menurut tingkat pendidikan menunjukkan bahwa dari 60 sampel penelitian banyak responden berpendidikan tinggi diantaranya 24 orang berpendidikan SMU dan 21 orang berpendidikan S1, serta 11 orang berpendidikan S2. Sebenarnya penarikan sampel penelitian kali ini lebih menekankan pada karyawan di tingkat staf pada tiap bagian di lini departemen perusahaan. Dapat dilihat bahwa sebagian besar responden memiliki pendidikan tinggi sebagaimana menjadi spesifikasi masuk pada posisi staf di perusahaan yaitu minimal SMU sederajat. Di sisi lain distribusi penarikan sampel menurut tingkat pendidikan merata dengan mengasumsikan bahwa responden berpendidikan SMU dan lebih rendah tidak jauh berbeda atau hampir sama banyaknya dengan berpendidikan tinggi. Deskripsi responden menurut tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.2 di bawah ini:

Tabel 4.2 Deskripsi Reponden Menurut Tingkat Pendidikan

	Jumlah	Persentase
S1	21	35.0
S2	11	18.3
SMK	1	1.7
SMP	3	5.0
SMU	24	40.0
Total	60	100.0

Sumber: data primer, 2008

Diharapkan bahwa jumlah penarikan sampel yang merata antar tingkat pendidikan tidak menimbulkan bias persepsi antar kelompok tersebut, karena distribusi yang merata dalam penarikan sampel penelitian kali ini dapat

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

pendidikan yang turut berpartisipasi yang sama dalam penyelesaian pekerjaan di perusahaan.

3. Responden Menurut Usia

Menurut kelompok usia, hasil penarikan sampel menunjukkan bahwa dari 60 sampel penelitian umur tertua adalah 56 tahun dan rata-rata usia responden adalah 29,67 tahun dengan umur termuda adalah 19 tahun. Selisih umur termuda dan tertua 19 tahun dan 56 tahun dalam sampel penelitian ini memiliki nilai penyimpangan baku perhitungan sebesar 10,0079 berarti bahwa terjadi perbedaan umur yang cukup besar antara responden termuda dan tertua. Dapat dikatakan bahwa kelompok usia muda dan tua karyawan di perusahaan ini masuk dalam pengambilan sampel penelitian. Sehingga dengan usia yang merata ini tidak memberikan bias dalam penelitian artinya kelompok usia muda dan tua memiliki andil yang sama dalam memberikan respon pada penelitian ini.

4. Responden Menurut Unit Kerja

Hasil penarikan sampel menurut tingkat unit kerja menunjukkan bahwa dari 60 sampel penelitian sebagian besar tidak menyebutkan posisi unit kerja yang dijalani saat ini sebanyak 34 orang atau 56,7%. Terdapat 9 orang atau 15% pada bagian operasional dan 7 orang atau 11,7% pada bagian HRD. Karyawan pada unit kerja lainnya berjumlah lebih rendah dari karyawan yang disebutkan di atas. Sebagaimana diketahui bahwa penarikan sampel penelitian kali ini lebih menekankan pada karyawan di tingkat staf pada tiap bagian di

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

kali ini lebih menekankan pada karyawan di tingkat staf pada tiap bagian di lini departemen perusahaan, sehingga karyawan pada bagian produksi tidak terlalu besar mewakili sampel penelitian ini. Diharapkan bahwa distribusi penarikan sampel dapat menggambarkan respon yang merata dalam penelitian menurut masing-masing unit kerja dalam perusahaan. Lihat tabel 4.3:

Tabel 4.3 Deskripsi Reponden Menurut Unit Kerja

	Jumlah	Persentase
Tidak Menjawab	34	56.7
Financial	2	3.3
HRD	7	11.7
Marketing	4	6.7
Operation	9	15.0
Production	1	1.7
Produksi	3	5.0
Total	60	100.0

Sumber: data primer, 2008

B. Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi Variabel Penelitian

a. Uji Asumsi Normalitas Data

Uji asumsi normalitas data untuk menunjukkan apakah data dalam variabel penelitian ini terdistribusi secara normal. Jika data terdistribusi normal maka analisis penelitian selanjutnya dapat menggunakan analisis parametrik. Penelitian kali ini menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk menguji hipotesis yang diajukan.

Uji asumsi normalitas data penelitian kali menggunakan uji

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

Kolmogorov Smirnov. Adapun data dalam variabel penelitian dikatakan terdistribusi normal jika nilai p (probabilitas) > 0,05. Hasil uji asumsi normalitas dengan Kolmogorov Smirnov dalam penelitian kali ini menunjukkan bahwa ketiga variabel penelitian memiliki nilai p > 0,05. Nilai p masing-masing adalah 0,612, 0,752 dan 0,578 untuk variabel keadilan, kepercayaan dan kepuasan kerja. Dapat disimpulkan bahwa masing-masing data dalam variabel penelitian terdistribusi normal, sehingga data dapat dianalisis menggunakan analisis regresi. Lihat tabel:

Tabel 4.4 Uji Asumsi Normalitas

Uji	Variabel	Hasil	Keterangan (status)
Uji Normalitas	Keadilan	K-S (Z) = 0.759; p =0.612 (p > 0,05)	Sebaran normal
	Kepercayaan	K-S (Z) = 0.675; p =0.752 (p > 0,05)	Sebaran normal
	Kepuasan Kerja	K-S (Z) = 0.779; p =0.578 (p > 0,05)	Sebaran normal

Sumber: data primer, 2008

b. Uji Asumsi Linieritas

Sebelum analisis regresi, hubungan antara variabel bebas dan tergantung seharusnya linier. Untuk itu perlu dilakukan uji asumsi linieritas antar variabel yang terlibat dalam penelitian. Uji asumsi linieritas untuk menunjukkan apakah data dalam variabel penelitian ini memiliki hubungan linier antar variabelnya. Jika terjadi hubungan linier maka analisis penelitian selanjutnya dapat menggunakan analisis regresi linier

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

sederhana untuk menguji hipotesis yang diajukan.

Uji asumsi linieritas dalam penelitian kali ini menggunakan Analisis varians atau ANOVA. Adapun variabel-variabel dalam variabel penelitian dikatakan terkait secara linier jika nilai p (probabilitas) (pada uji F) > 0,05. Hasil uji asumsi linieritas dalam penelitian kali ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas dalam penelitian memiliki nilai p > 0,05. Nilai p masing-masing adalah 0,489 dan 0,410 untuk variabel keadilan dan kepercayaan terhadap kepuasan kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel bebas penelitian memiliki hubungan linier dengan variabel tergantung kepuasan kerja, sehingga data dapat dianalisis menggunakan analisis regresi. Lihat tabel 4.5 di bawah ini:

Tabel 4.5. Uji Asumsi Linieritas

Uji	Variabel	Hasil	Keterangan (status)
Uji Linieritas	Keadilan dengan kepuasan kerja	F = 1.010; p = 0.489 (p > 0,05)	Korelasi linier
	Kepercayaan dengan kepuasan kerja	F = 1.068; p = 0.410 (p > 0,05)	Korelasi linier

Sumber: data primer, 2008

2. Hasil Analisis Regresi

a. Hasil Uji Pengaruh Simultan (*Simultaneous effect*)

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

Untuk menunjukkan pengujian hipotesis yaitu ada tidaknya pengaruh yang signifikan kedua variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel tergantung digunakan analisis varians dan nilai F hitung dan probabilitasnya dapat dipakai sebagai acuan. Pada penelitian ini telah dilakukan uji hipotesa yang dikemukan, dan didapatkan hasil pengujian hipotesis bahwa, nilai F hitung = 4,802 dengan p = 0.012 ($p<0.05$). Dapat disimpulkan bahwa nilai $p<0,05$ artinya bahwa ada pengaruh signifikan kedua variabel bebas Keadilan dan Kepercayaan secara bersama-sama (simlutan) terhadap variabel tergantung Kepuasan Kerja.

Hal ini menunjukkan bahwa kedua varaibel bebas keadilan dan kepercayaan memberikan dampak pada kepuasan kerja karyawan. Berarti bahwa variabel keadilan dan kepercayaan secara bersama-sama dapat dijadikan sebagai prediktor untuk memprediksikan variabel kepuasan kerja.

b. Hasil Uji Pengaruh Parsial (*Partial Effect*)

Untuk menunjukkan pengujian hipotesis yaitu ada tidaknya pengaruh yang signifikan masing-masing variabel bebas secara tersendiri (parsial) terhadap variabel tergantung digunakan analisis varians pada masing-masing variabel bebas terhadap variabel tergantungnya dengan membaca nilai F hitung dan probabilitasnya dapat dipakai sebagai acuan. Atau pengujian hipotesis untuk menguji pengaruh secara parsial masing-

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

masing variabel bebas terhadap variabel tergantungnya dapat menggunakan hasil uji t pada analisis regresi linier berganda.

1) Efek Parsial Variabel Keadilan terhadap Kepuasan Kerja

Pada variabel keadilan penelitian ini telah dilakukan uji hipotesa yang dikemukan, dan didapatkan hasil pengujian hipotesis bahwa, nilai t hitung = 2,252 dengan p = 0.028 (p<0.05). Dapat disimpulkan bahwa dari nilai p<0,05 artinya bahwa ada pengaruh signifikan variabel bebas Keadilan secara parsial terhadap variabel tergantung Kepuasan Kerja.

Tabel 4.6. Koefisiean Hasil Analisis Regresi

Model		B	t	Sig.	Signifikansi
	(Constant)	59.653	5.272	.000	
	Keadilan	.360	2.252	.028	Signifikan
	Kepercayaan	.549	1.291	.202	Tidak signifikan

Sumber: data primer, 2008

Jika ditelaah lebih detil pada aspek-aspek variabel keadilain, di mana terdapat aspek keadilan prosedural, distributif dan interaksional, maka pengaruh masing-masing aspek keadilan terhadap kepuasan kerja berbeda dengan hasil regresi sebelumnya. Pada aspek keadilan prosedural dalam penelitian ini didapatkan hasil pengujian, nilai t hitung = 0,589dengan p = 0,558 (p>0.05). Dapat disimpulkan bahwa dari nilai p<0,05 artinya bahwa aspek keadilan prosedural tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel tergantung Kepuasan Kerja. Pada aspek keadilan distributif dalam penelitian ini didapatkan hasil pengujian, nilai t hitung = 1,330dengan p = 0,189 (p>0.05). Dapat disimpulkan

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

bahwa dari nilai p<0,05 artinya bahwa aspek keadilan distributif tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel tergantung Kepuasan Kerja. Pada aspek keadilan interaksional dalam penelitian ini didapatkan hasil pengujian, nilai t hitung = 1,330 dengan p = 0,189 (p>0.05). Dapat disimpulkan bahwa dari nilai p<0,05 artinya bahwa aspek keadilan interaksional tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel tergantung Kepuasan Kerja. Lihat table 4.7 di bawah ini:

Tabel 4.7. Koefisiean Hasil Analisis Regresi secara Simultan

	B	t	Sig.	Signifikansi
(Constant)	60.751	5.315	.000	
Prosedur	.487	.589	.558	Tidak signifikan
Distrib	.901	1.330	.189	Tidak signifikan
Interaks	-.344	-.561	.577	Tidak signifikan
Kepercayaan	.566	1.291	.202	Tidak signifikan

Sumber: data primer, 2008

Perbedaan hasil uji parsial terhadap aspek-aspek keadilan dengan uji parsial variabel keadilan itu sendiri terhadap variabel tergantung kepuasan kerja dalam analisis regresi menunjukkan bahwa jika aspek-aspek keadilan seperti prosedural, distributif, dan instruksional diterapkan di pabrik garmen secara terpisah atau sendiri-sendiri tidak akan memberikan kepuasan kepada karyawannya. Tetapi ketika aspek-aspek keadilan tersebut diterapkan secara bersama-sama, keadilan akan memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

Tabel 4.8. Koefisiean Hasil Analisis Regresi secara Parsial

	B	t	Sig.	Signifikansi
(Constant)	60.804	5.288	.000	
Prosedur	.775	.968	.337	Tidak signifikan
Distrib	.811	1.197	.236	Tidak signifikan
Interaks	-.286	-.465	.643	Tidak signifikan

Sumber: data primer, 2008

Hasil analisis regresi aspek-aspek variabel keadilan menunjukkan bahwa masing-masing aspek keadilan (prosedural, distributif, dan interaksional) tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dapat dikatakan bahwa jika aspek-aspek keadilan dipandang secara terpisah terhadap kepuasan kerja, masing-masing aspek tidak akan memberikan dampak terhadap kepuasan kerja karyawan. Tetapi hasil analisis regresi variabel keadilan terhadap kepuasan kerja menunjukan bahwa Fhitung 3.069 dan signifikansi 0,035. Berarti bahwa saat ketiga aspek keadilan yaitu prosedural, distributif dan interaksional diterapkan secara bersama-sama akan memberikan dampak terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan garmen PT. Mataram Tunggal Garmen Yogyakarta.

2) Efek Parsial Variabel Kepercayaan terhadap Kepuasan Kerja

Pada variabel kepercayaan penelitian ini telah dilakukan uji hipotesis yang dikemukan, dan didapatkan hasil pengujian hipotesis bahwa, nilai t hitung = 1,291 dengan p = 0.202 ($p<0.05$). Dapat disimpulkan bahwa dari nilai $p<0,05$ artinya bahwa tidak ada pengaruh

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

signifikan variabel bebas Kepercayaan secara parsial terhadap variabel tergantung Kepuasan Kerja.

Dapat disimpulkan bahwa jika analisis kedua variabel bebas dilakukan secara terpisah (parsial) akan menunjukkan bahwa responden sampel penelitian pada perusahaan PT. Mataram Tunggal Garmen Yogyakarta, dengan daerah operasi desa Balong, kelurahan Donoharjo, kecamatan Ngaglik, kabupaten Sleman yang berjumlah 60 orang dari berbagai bagian di perusahaan merasa bahwa mereka sudah mendapatkan keadilan dari perusahaan tetapi di sisi lain masih belum mendapatkan kepercayaan dalam menjalankan tugasnya. Tetapi jika dianalisis secara simultan akan menunjukkan bahwa aspek keadilan dan kepercayaan memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dimungkinkan terjadi karena nilai sumbangan variabel kepercayaan sangat kecil terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai kontribusi hanya sebesar 6,8%. Bahkan kedua variabel bebas Keadilan dan Kepercayaan hanya memberikan sumbangan sebesar 14,4% (lihat Rsquare hasil analisis regresi) terhadap variabel Kepuasan Kerja.

c. Kontribusi Variabel Keadilan dan Kepercayaan terhadap Kepuasan Kerja

Besarnya kontribusi variabel bebas penelitian ini terhadap variabel tergantung Kepuasan Kerja dapat dilihat pada nilai koefisien determinasi (Rsquare) hasil analisis regresi. Nilai Rsquare hasil analisis regresi untuk

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

melihat besar sumbangan atau kontribusi kedua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tergantung. Sedangkan untuk melihat besar sumbangan relatif dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel tergantungnya dapat dilihat pada hasil analisis varians masing-masing variabel bebas terhadap variabel tergantung. Pada penelitian ini besar sumbangan relatif masing-masing variabel bebas dapat dilihat pada hasil analisis varians pada uji linieritas.

1) Kontribusi Variabel Keadilan terhadap Kepuasan Kerja

Pada analisis varians pada variabel keadilan menunjukkan bahwa hasil analisis nilai rx1y = 0.345; R_{square}= 0.119 (11,9%); Signifikansi (p) = 0.007 (p<0,01). Interpretasi bahwa nilai hasil rx1y = 0,345 dengan p = 0.007 (p<0.05) pada hasil analisis korelasi, hal ini menunjukkan bahwa ada korelasi positif yang signifikan antara keadilan dengan kepuasan kerja artinya semakin tinggi keadilan yang diterima maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja.

Melihat lebih jauh, kontribusi aspek-aspek variabel keadilan terhadap kepuasan kerja dengan memasukan aspek-aspek keadilan sebagai variabel bebas menunjukkan bahwa masing-masing aspek keadilan memberikan kontribusi yang berbeda. Aspek prosedural memberikan kontribusi yang tertinggi 11,9% diikuti oleh kontribusi keadilan distributif dan interaksional masing-masing sebesar 12,6% dan 5,9%. Lihat tabel 4.7 di bawah ini:

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

Tabel 4.7. Korelasi antara Aspek Keadilan dan Kepuasan Kerja

		Prosedural	Distributif	Interaksional
Kepuasan kerja	Pearson Corr. (rxy)	.345	.355	.243
	Sig. (2-tailed)	.008	.009	.073
	N	60	60	60
Besar Sumbangan	rxy .rxy	0.119	.126	.059
	Persentase	11,9%	12,6%	5,9%
Catatan hasil regresi : R=408, Rsquare=0,166				

Sumber: data primer, 2008

2) Kontribusi Variabel Kepercayaan terhadap Kepuasan Kerja

Pada analisis varians pada variabel kepercayaan menunjukkan bahwa hasil analisis nilai rx2y = 0.261; R_{square}=0.068(6,8%); Signifikansi(p) = 0.044(p<0,05). Interpretasi bahwa hasil rx2y = 0.261 dengan p = 0.007 (p<0.05) pada hasil analisis korelasi, ada korelasi positif yang signifikan antara kepercayaan dengan kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi kepercayaan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja.

Hal ini menunjukkan bahwa ada korelasi positif yang signifikan antara kepercayaan dengan kepuasan kerja artinya semakin tinggi kepercayaan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja.

3) Kontribusi Variabel Keadilan dan Kepercayaan terhadap Kepuasan Kerja

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

Pada penelitian ini telah dilakukan uji hipotesa yang dikemukakan, dan didapatkan hasil analisis varians untuk variabel keadilan, nilai R = 0.345 maka Rsquare = 0.119. Hal ini menunjukkan bahwa ada korelasi yang rendah antara keadilan dan kepercayaan dengan kepuasan kerja. Berarti bahwa variabel keadilan dan kepercayaan secara bersama-sama dapat dijadikan sebagai prediktor untuk memprediksikan variabel kepuasan kerja.

Di sisi lain menggunakan analisis Regresi Ganda (dua Prediktor), diperoleh bahwa Nilai R = 0.380; R_{square}= 0.144 (14,4%); $F_{regresi}$ = 4.802 Sig (p) = 0.012 (p<0,05). Nilai R = 0.380 artinya bahwa ada korelasi yang cukup kuat antara keadilan dan kepercayaan dengan kepuasan kerja. Nilai $F_{regresi}$ = 4.802 Sig (p) = 0.012 (p<0,05) memberikan arti bahwa variabel keadilan dan kepercayaan secara bersama-sama dapat dijadikan sebagai prediktor (variabel bebas) untuk memprediksikan variabel tergantung.

Tabel 4.8. Korelasi antar Variabel

		Keadilan	Kepercayaan
kepuasan kerja	Pearson Correlation (rxy)	.345	.261
	Sig. (2-tailed)	.007	.044
	N	60	60
Besar Sumbangan	rxy .rxy	0.119	0.068
	Persentase	11,9%	6,8%

Sumber: data primer, 2008

Sedangkan nilai R_{square}= 0.144 (14,4%) memberikan pengertian bahwa kedua variabel bebas keadilan dan kepercayaan secara

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

bersama-sama memberikan sumbangan sebesar 14,4% terhadap variabel tergantung kepuasan kerja untuk membentuk model linier.

C. Pembahasan

Aspek keadilan pada karyawan dan kepercayaan karyawan menjadi batasan penelitian ini terkait dengan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan PT. Mataram Tunggal Garmen Yogyakarta, dengan daerah operasi desa Balong, kelurahan Donoharjo, kecamatan Ngaglik, kabupaten Sleman. Hubungan antara karyawan dan perusahaan yang harmonis sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja perusahan dan karyawan itu sendiri. Pada penelitian ini pengaruh yang sangat signifikan antara keadilan dan kepercayaan dengan kepuasan kerja, yang berarti bahwa hipotesis yang diajukan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keadilan yang diterima karyawan dan kepercayaan yang diberikan karyawan pada perusahaan tempat bekerja, maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat bahwa perasaan positif akan dapat membawa karyawan pada keadaan senang dan bergairah dalam menjalankan kewajibannya, sehingga melalui terwujudnya kepuasan kerja pada karyawan diharapkan perusahaan mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang pada akhirnya akan berpengaruh pada kualitas maupun kuantitas hasil produksi dari para karyawan.

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

Selanjutnya dapat dituliskan formulasi model penelitian dalam persamaan regresi berikut ini:

$$Y = a + b1\ (X1) + b2\ (X2)$$

$$\text{Kepuasan Kerja} = 59.653 + 0{,}360\ (\text{Keadilan}) + 0{,}549\ (\text{Kepercayaan})$$

Persamaan tersebut memberikan kesimpulan bahwa ada pengaruh positif signifikan antara keadilan dan kepercayaan dengan kepuasan kerja artinya semakin tinggi tingkat keadilan dan kepercayaan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja.

1. Pengaruh Keadilan terhadap Kepuasan Kerja

   Melihat penyimpulan analisis sebelumnya pada aspek-aspek keadilan menunjukkan bahwa jika aspek-aspek keadilan seperti prosedural, distributif, dan instruksional diterapkan di pabrik garmen secara terpisah atau sendiri-sendiri tidak akan memberikan kepuasan kepada karyawannya. Tetapi ketika aspek-aspek keadilan tersebut diterapkan secara bersama-sama, keadilan akan memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pabrik garmen yang diteliti memberikan petunjuk bahwa perilaku kerja yang dijalani oleh para karyawan tidaklah sederhana mereka membutuhkan perhatian bukan saja instruksi kerja melalui aturan prosedural, instruksi-instruksi dari atasan tetapi juga perasaan mendapatkan keadilan yang merata perlu diperhatikan. Terlihat bahwa meskipun ketiga aspek keadilan memberikan kontribusi kecil dan tidak signifikan tetapi perlu diperhitungkan karena kombinasi keadilan

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

ketiganya secara bersama-sama dengan variabel kepercayaan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Suatu perusahaan yang dapat memenuhi kebutuhan tenaga kerja secara terus menerus dapat meningkatkan kepuasan kerja, ketika perusaahan tidak dapat memenuhi kewajibannya maka dapat tenaga kerja atau karyawan mengalami ketidakpuasan kerja. Sebagaimana variabel keadilan dapat dilihat dari sisi personal dan sosial. Jika karyawan di pabrik garmen merasa diperlakukan tidak adil, maka karyawan pabrik tersebut berhak menuntut seperti misalnya menutut gaji bulan yang belum dibayarkan dan adanya tunjangan hari raya. Dapat juga melakukan aksi demonstrasi karena para karyawan merasa tidak mendapatkan kepuasan terhadap "pesangon" pensiun yang diterima.

Faktanya terlihat yaitu setelah terjadi krisis ekonomi tahun 1998, kondisi pabrik garment semakin menurun. Kondisi dari pabrik garmen yang semakin menurun membuat perusahaan berupaya untuk membuat kebijakan yang seringkali merugikan karyawan, salah satunya adalah pengurangan tenaga kerja.

Menurut Lind dan Tyler (dalam Faturochman, 2002) secara umum keadilan digambarkan sebagai suatu situasi sosial ketika norma-norma tentang hak dan kelayakan dipenuhi. Penelitian Irmawati (2004) berjudul Persepsi Tentang Keadilan dan Peranannya pada Sikap Kerja Karyawan berkaitan tentang keadilan dan sikap kerja. Penelitian menguji secara teoritis keterkaitan antara persepsi karyawan tentang "keadilan" dengan sikap kerja

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

yang ditampilkannya. Kesimpulan penelitian Ada hubungan yang positif antara persepsi antara persepsi tentang keadilan dengna sikap kerja karyawan. Artinya semakin tinggi persepsi tentang keadilan karyawan, maka semakin rendah persepsi tentang keadilan karyawan, semakin rendah sikap kerjanya. Demikian juga penelitian ini memberikan pengaruh positif keadilan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Kepercayaan terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian ini juga menyimpulkan bahwa kepercayaan karyawan tidak memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja, karena hasil analisis juga menunjukkan bahwa tingkat kontribusi kepercayaan terhadap kepuasan kerja sangat kecil. Sampel karyawan di perusahaan garmen PT. Mataram Tunggal Garmen Yogyakarta menunjukkan bahwa kepercayaan di perusahaanya tidak memberikan dampak yang besar pada kepuasan kerja. Sebagaimana diketahui bahwa kepercayaan hanya merupakan salah satu dari beragam faktor kepuasan kerja. Tingkat kepuasan kerja karyawan di perusahaan yang diteliti ini tidak terlalu besar menggantungkan pada kepercayaan.

Menurut Mayer (dalam Sumaryono, 2000) mengartikan bahwa kepercayaan adalah kemauan individu untuk menjadikan organisasi dalam hal ini perusahaan sebagai tempat yang dipercayai untuk bergantung, dengan kata lain kepercayaan identik dengan keyakinan atas kemampuan organisasi.

Menurut Tyler (dalam Faturochman, 2002), aspek kepercayaan merupakan aspek dari keadilan interaksional yang paling banyak dikaji. Ahli

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

lain berpendapat, faktor yang mempengaruhi kepercayaan adalah: (a). Situasi, (b). Pemberi kepercayaan, (c). Penerima kepercayaan, (d). Sejarah hubungan dari kedua pihak (Shaw, 1997). Jadi dapat dimungkinkan bahwa selama ini karyawan PT. Mataram Tunggal Garmen Yogyakarta belum mendapat kepercayaan yang besar dari manajemen perusahaan untuk berpartisipasi lebih baik bagi perusahaan.

3. Besar Pengaruh Keadilan dan Kepercayaan terhadap Kepuasan

Menurut pendapat As`ad (2003) mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah : faktor psikologis, sosial dan finansial. Peneliti lain Korman (dalam Hutagalung, 1996), menjelaskan ada beberapa faktor yang berhubungan dan yang dapat menentukan bentuk kepuasan kerja, faktor-faktor tersebut adalah : pengaruh lingkungan dan pengaruh personal. Pengaruh lingkungan itu sendiri terdiri atas tingkatan pekerjaan, isi pekerjaan, perhatian pimpinan, pembayaran upah, dan interaksi sosial dalam kelompok. Pengaruh personal terdiri atas jenis kelamin, umur, lama kerja dan tingkat pendidikan.

Penelitian ini hanya membatasi pada keadilan dan kepercayaan yang terkait dengan kepuasan kerja karyawan. Persoalan personal sebagaimana digambarkan dalam deskripsi responden sebenarnya menurut Korman dapat dimasukan dalam pengaruh personal tingkat kepuasan kerja seperti misalnya jenis kelamin, umur, lama kerja dan tingkat pendidikan.

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

Dari hasil analisis regresi dalam uji parsial dapat disimpulkan bahwa jika analisis kedua variabel bebas dilakukan secara terpisah (parsial) akan menunjukkan bahwa responden sampel penelitian pada perusahaan PT. Mataram Tunggal Garment Yogyakarta, dengan daerah operasi desa Balong, kelurahan Donoharjo, kecamatan Ngaglik, kabupaten Sleman yang berjumlah 60 orang dari berbagai bagian di perusahaan merasa bahwa mereka sudah mendapatkan keadilan dari perusahaan tetapi di sisi lain masih belum mendapatkan kepercayaan dalam menjalankan tugasnya. Tetapi jika dianalisis secara simultan akan menunjukkan bahwa aspek keadilan dan kepercayaan memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dimungkinkan terjadi karena nilai sumbangan variabel kepercayaan sangat kecil terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai kontribusi hanya sebesar 6,8%. Bahkan kedua variabel bebas keadilan dan kepercayaan hanya memberikan sumbangan sebesar 14,4% (lihat Rsquare hasil analisis regresi) terhadap variabel kepuasan kerja.

Hasil analisis di atas menunjukkan bahwa faktor-faktor lain di luar variabel keadilan dan kepercayaan juga memberikan dampak yang besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Di mana faktor-faktor lain tersebut juga perlu diperhitungkan oleh perusahaan. Pertimbangan peningkatan perhatian pada faktor-faktor yang mendorong kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Akhir-akhir ini karyawan perusahaan semakin berat memenuhi kebutuhan keluarganya, di sisi lain perusahaan menanggung beban masalah

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

yang tidak sedikit dan tidak mudah, perusahaan harus tetap berjalan ditengah permintaan pasar yang kian merosot terhadap hasil produksi, perusahan juga masih harus waspada dengan nilai tukar rupiah yang tidak stabil dan adanya kenaikan harga bahan bakar minyak. Untuk itu diperlukan hubungan yang baik antara kedua pihak yaitu pemberi kepercayaan dan penerima kepercayaan serta pihak-pihak lain yang terlibat juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepercayaan, suasana harmonis yang tercipta dalam hubugan karyawan serta adanya dukungan dari pimipinan dan kehangatan yang tercipta di perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan akan mempengaruhi kepuasan kerja.

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

BAB V

SIMPULAN

A. Simpulan

Dari hasil analisis untuk menguji pengaruh keadilan dan kepercayaan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Mataram Tunggal Garment Yogyakarta, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Pada penelitian ini ada pengaruh positif signifikan keadilan terhadap kepuasan kerja, yang berarti bahwa hipotesis yang diajukan diterima. Artinya setiap terjadi peningkatan rasa keadilan akan meningkat kepuasan kerja karyawan.
2. Pada penelitian ini ada pengaruh positif tidak signifikan kepercayaan terhadap kepuasan kerja, yang berarti bahwa hipotesis yang diajukan diterima. Artinya meski terjadi peningkatan kepercayaan, tetapi tingkat kepuasan hanya meningkat sedikit saja. Hal ini ditunjukkan karena nilai kontribusi atau sumbangan variabel kepercayaan terhadap kepuasan kerja sangat kecil.
3. Besarnya kontribusi atau sumbangan keadilan dan kepercayaan terhadap kepuasan kerja adalah 14,4%, dan besarnya sumbangan relatif masing-masing variabel bebas menunjukan bahwa sumbangan relatif keadilan sebesar 11,9% terhadap kepuasan kerja dan sumbangan relatif kepercayaan sebesar 6,8% terhadap kepuasan kerja. Berarti bahwa kedua variabel memberikan sumbangan yang relatif kecil terhadap kepuasan kerja, dan faktor-faktor lain

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

di luar kedua variabel bebas terhadap masih dominan memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja.

B. Keterbatasan Penelitian

Adapun keterbatasan penelitian adalah sampel penelitian merupakan *accidental sampling* sehingga tidak bisa digeralisasi. Untuk itu penelitian selanjutnya perlu memperhatikan distribusi penarikan sampel sesuai perusahaan yang dipilih.

C. Saran.

Dari hasil analisis tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa;

1. Secara akademis, peneliti selanjutnya perlu memperhatikan indikator-indikator lain yang turut memberikan dampak terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat dicari faktor dominan yang turut memberikan pengaruh terhadap kepuasan karyawan. Di sisi lain, peneliti perlu memperhatikan proses penarikan sampel penelitian agar data penelitian lebih terdistribusi merata sesuai dengan subyek penelitian yang diteliti sesuai dengan obyek perusahaannya agar hasil penelitian dapat mewakili seluruh populasi yang ada dalam perusahaan.
2. Dalam praktek di perusahaan, dari hasil analisis dan kesimpulan ini perusahaan perlu memperhatikan kembali kebutuhan karyawannya. Karyawan perlu diberi kepercayaan lebih besar untuk memberikan kontribusi

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

kepada perusahaan dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaannya, seperti misalnya memberikan aturan yang tegas dan memberikan tanggung jawab yang besar kepada karyawan untuk menyelesaikan tugasnya.

UNIVERSITAS
GADJAH MADA

Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

DAFTAR PUSTAKA

_____. Industri dan Pemasaran Garment di Indonesia. *Indocommercial. No. 352 – 16 Desember*

Amboro, S. S. 2004. Attitude Toward Knowledge Sharing and Intention To Share Knowledge among Audit Team Members. *Tesis*. Yogyakarta : Program Pasca Sarjana UGM

Amir, Myrna. 2000. Analisis Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional di PT. BNI (Persero) Wilayah II Manado. *Tesis*. Program Pasca Sarjana UGM

As'ad, M. 2003. *Psikologi Industri : Seri Ilmu Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : Liberty Offset

Azwar, S. 2002. *Penyusunan Skala Psokologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar

Damarvidya, K. 2003. Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Trust Kepada Pimpinan dengan Kepuasan Penilaian Kinerja pada Karyawan PT. Jasa Raharja (Persero). Tesis. Yogyakarta : Program Pasca Sarjana UGM

Davis, K & J. W. Newstrom. 1992. *Perilaku Dalam Organisasi* (terjemahan : Agus Dharma). Jakarta : Erlangga

Dipboye, R. L., Dkk. 1994. *Understanding Industrial and Organizational Psychology*. Orlando : Harcourt Brace College Publishers.

Faturochman. 2002. *Keadilan Perspektif Psikologi.* Yogyakarta : Pustaka Pelajar

Gibson, J. L., Dkk. 1994. *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses*. Jilid I. Jakarta : Binarupa Aksara

Hadi, S. 2000. *Panduan Manual Seri Program Statistik (SPS-2000*). Yogyakarta : Universitas Gadjah Mada

Irmawati. 2004. Persepsi Tentang Keadilan dan Peranannya Pada Sikap Kerja Karyawan. *Skripsi*. Medan : Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara

Istijanto, M. M. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka

UNIVERSITAS
GADJAH MADA

Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

Kreitner, R & Kinicki, A. 2001. *Organizational Behavior. 5th Edition*. New York : Irwin/Mc Graw-Hill Company

Larasati, Niken. 2001. Pengaruh Penilaian Keadilan Terhadap Sikap Kerja Karyawan di PT. AICA Indonesia. *Tesis*. Yogyakarta : Program Pasca Sarjana UGM

Robbins, P. Stephen. 2003. *Perilaku Organisasi : Konsep : Kontroversi, Aplikasi. Jilid I*. Terjemahan. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia

Rukmi, K. D. 2004. Pengaruh Budaya Perusahaan dan Kinerja KaryawanTerhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Satelit Palapa Indonesia (Satelindo). *Tesis*. Yogyakarta : Program Pasca Sarjana

Santoso, S., & Tjiptono, F. 2001. *Riset Pemasaran. Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo

Schermerhon, J. R., Jr. 1993. *Management for Productivity. 4th Edition*. New York : John Wiley and Sons Inc

Shaw, Robert B. 1997. *Trust In The Balance : Building Succesfull Organizations On Results Integrity and Concern*. California : Jossey-Bass Inc

Suryabrata, S. 1983. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Rajawali Press

Tenrilala, A. F. 2006. Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepribadian Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Kab. Bone. *Tesis*. Yogyakarta : Program Pasca Sarjana UGM

Wexley, K. N., & Yulk, G. A. 1992. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. (terjemahan). Jakarta : Rineka Cipta

UNIVERSITAS
GADJAH MADA

Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

Lampiran

UNIVERSITAS
GADJAH MADA

Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr wb

Salam sejahtera……..

Anda diminta untuk berpartisipasi dalam penelitian yang akan dilakukan oleh Razny Apriany, dengan cara mengisi beberapa pernyataan. Tujuan penelitian ini, untuk memperoleh informasi tentang pekerjaan yang sedang anda lakukan, sehingga didapatkan hasil informasi yang sekiranya dapat mendukung pekerjaaan anda. Jawaban anda akan dijamin kerahasiaanya oleh peneliti.

Ada bagian yang tersedia, dan di setiap awal bagian ada petunjuk untuk mengisinya. Isilah semua pernyataan yang tersedia dengan lengkap, jangan sampai ada yang terlewatkan.

Gunakanlah apa yang benar-benar anda rasakan atau informasi yang benar-benar anda lihat secara nyata bukan berdasarkan apa yang seharusnya.

JENIS KELAMIN : ……...
USIA : ……...
PENDIDIKAN TERAKHIR : ……...
JABATAN : ……...
UNIT KERJA ……
LAMA KERJA : …… .....

"Razny Apriany"

UNIVERSITAS
GADJAH MADA

Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

PETUNJUK BAGIAN 1

Dibawah ini ada beberapa pernyataan tentang pekerjaan anda, anda diminta untuk menjawab semua pernyataan tanpa terkecuali, dengan **cara menyilang (X)** pada kotak yang sesuai dengan pendapat dan perasaan yang anda rasakan. Ada 4 pilihan jawabannya yaitu:

SS (Sangat Setuju) : Apabila anda **Sangat Setuju** dengan pernyataan itu

S (Setuju) : Apabila anda **Setuju** dengan pernyataan itu

TS (Tidak Setuju) : Apabila anda **Tidak Setuju** dengan pernyataan itu

STS (Sangat Tidak Setuju) : Apabila anda **Sangat Tidak Setuju** dengan pernyataan itu

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa kalau di perusahaan ini banyak aturan yang membuat pekerjaan saya menjadi semakin rumit				
2.	Saya rasa bahwa saya digaji dengan sewajarnya atas apa yang saya lakukan				
3.	Di perusahaan saya, sangat kecil kemungkinannya untuk mendapatkan promosi pekerjaan				
4.	Menurut saya, atasan saya mempunyai kemampuan yang cukup bagus dalam melakukan pekerjaanya				
5.	Saya kurang merasakan keakraban antar karyawan				
6.	Pekerjaan yang saya lakukan sangat berarti bagi saya				
7.	Tunjangan dari perusahaan belum dapat memenuhi harapan saya				
8.	Saya yakin apabila saya melakukan pekerjaan dengan baik, maka saya dapat dipromosikan oleh perusahan				
9.	Saya merasa diperhatikan oleh atasan saya				
10.	Saya merasakan kalau komunikasi antar karyawan sudah cukup baik				
11.	Pekerjaan yang saya lakukan melebihi apa yang seharusnya saya kerjakan				
12.	Saya rasa, gaji dan tunjangan dari perusahaan yang saya dapatkan sudah sama baiknya dengan yang diberikan oleh perusahaan lain				

UNIVERSITAS
GADJAH MADA

Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

13.	Saya kurang tahu penyebabnya, mengapa saya belum mendapatkan promosi dari perusahan				
14.	Saya kurang mendapatkan penjelasan yang baik tentang pekerjaan yang harus saya lakukan				
15.	Saya merasakan bahwa terlalu banyak kesalahpahaman dan pertengkaran dalam bekerja di perusahan ini				
16.	Saya merasa bangga dapat bergabung dan bekerja pada perusahaan ini				
No	**Pernyataan**	**SS**	**S**	**TS**	**STS**
17.	Penghargaan dari perusahaan kepada karyawan masih sangat terbatas macamnya				
18.	Saya mendapatkan kesempatan yang luas untuk mengembangkan diri di perusahaan ini				
19.	Saya rasa, pengawasan kerja yang dilakukan diperusahaan sudah cukup baik				
20.	Saya memiliki team kerja yang cukup kompak				
21.	Saya merasa kurang nyaman dengan kondisi lingkungan kerja, sehingga sering mengganggu konsentrasi dalam bekerja				
22.	Jaminan keselamatan dan kesehatan kerja dari perusahaan sudah cukup bagi saya				
23.	Saya sudah lama mengabdikan diri di perusahaan, namun saya belum pernah mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan yang dapat meningkatkan ketrampilan saya				
24.	Saya kurang mempunyai kesempatan untuk mengemukakan pendapat				
25.	Rekan kerja saya kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaan sehingga sering menghambat pekerjaan saya				
26.	Perusahaan cukup terbuka dengan para karyawan, sehingga saya mendapatkan informasi yang tepat dan membuat saya merasa nyaman dan aman bekerja disini				
27.	Saya merasa bahwa fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan masih kurang layak untuk para karyawan				
28.	Saya banyak mendapatkan pelatihan yang dapat mengembangkan ketrampilan dalam bekerja				
29.	Saya merasa terlalu dikontrol atau diawasi oleh atasan				
30.	Perusahaan ini memberikan kesempatan untuk bersosialisasi dengan orang lain				
31.	Beberapa kebijakan di perusahaan, sedikit mengganggu kelancaran saya dalam bekerja				
32.	Saya cukup puas dengan gaji dan semua tunjangannya di perusahaan saya				
33.	Saya rasa, kesempatan meningkatkan karir di perusahaan saya kurang diperhatikan				

UNIVERSITAS
GADJAH MADA

Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

34.	Atasan di perusahaan saya memberikan penghargaan atas prestasi kerja para karyawan				
35.	Hubungan dengan rekan kerja yang kurang baik membuat saya tidak betah di perusahaan ini				
36.	Perusahaan telah menempatkan saya pada posisi kerja yang sesuai dengan kemampuan saya				
37.	Ada beberapa keuntungan dari perusahan yang seharusnya menjadi hak karyawan, tetapi tidak diberikan dengan alasan yang tidak jelas				
38.	Peningkatan karir di tempat kerja saya sangat lambat sehingga kurang meningkatkan keinginan untuk bekerja lebih baik lagi				
39.	Hubungan antar karyawan dan pimpinan kurang terjalin dengan baik di perusahaan saya				
No	**Pernyataan**	**SS**	**S**	**TS**	**STS**
40.	Saya merasa bahwa rekan kerja saya cukup mendukung produktifitas kerja saya				
41.	Suasana kerja yang dinamis, membuat saya betah bekerja di perusahaan ini				
42.	Atasan langsung atau supervisor saya cukup bijak dalam mengambil keputusan				
	Atasan langsung / supervisor cukup tenang dalam melakukan pekerjaanya				

PETUNJUK BAGIAN II

Di bawah ini ada pernyataan-pernyataan tentang tempat anda bekerja. Mohon tunjukkan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan dengan pernyataan masing-masing dengan cara **melingkari** nomor dari **A** sampai **D. ini.**

SANGAT SETUJU **A**	SETUJU **B**	TIDAK SETUJU **C**	SANGAT TIDAK SETUJU **D**

No	**Pernyataan**	**Pilihan jawaban**			
1	Peraturan yang ada di perusahaan telah memperlakukan karyawan dengan adil	**A**	**B**	**C**	**D**
2	Saya telah mendapatkan apa yang seharusnya	**A**	**B**	**C**	**D**

UNIVERSITAS
GADJAH MADA

Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

	menjadi hak-hak saya sebagai karyawan				
3	Sebelum mengambil keputusan, atasan /supervisor mendiskusikan dengan para karyawan	A	B	C	D
4	Aturan yang telah ditetapkan perusahaan kurang dijalankan secara konsisten	A	B	C	D
5	Dalam membuat keputusan, perusahaan tidak kurang mendasarkan pada informasi yang benar dan akurat	A	B	C	D
6	Atasan /supervisor seringkali memberikan pekerjaan yang bukan menjadi pekerjaan saya	A	B	C	D
7	Perusahaan menetapkan penghasilan secara adil sesuai dengan masa kerja karyawan	A	B	C	D
8	Perusahaan membayar penghasilan saya secara penuh sesuai dengan jumlah penghasilan yang seharusnya saya terima	A	B	C	D
9	Atasan /supervisor memberikan kesempatan untuk saya dapat mengemukakan pendapat	A	B	C	D
No	**Pernyataan**	**Pilihan Jawaban**			
10	Perusahaan tidak menetapkan penghasilan saya sesuai dengan UMR yang berlaku saat ini	A	B	C	D
11	Perusahaan tidak memperhatikan masa pengabdian saya di perusahaan dalam menetapkan penghasilan	A	B	C	D
12	Atasan/supervisor kurang mendorong saya untuk berprestasi dalam pekerjaan	A	B	C	D
13	Perusahaan menilai kinerja karyawan secara adil dan sesuai dengan peraturan karyawan yang telah ditetapkan sebelumnya	A	B	C	D
14	Penghasilan yang saya terima sesuai dengan tingkat kesulitan pekerjaan saya	A	B	C	D
15	Apabila saya mencapai target kerja yang ditetapkan oleh atasan saya, maka atasan saya akan memberikan penghargaan untuk saya	A	B	C	D
16	Perusahaan kurang memperhatikan kenyamanan lingkungan kerja karyawan	A	B	C	D
17	Perusahaan kurang menjamin keselamatan kerja atas pekerjaan yang saya lakukan	A	B	C	D
18	Atasan/supervisor saya kurang dapat menerima kritik dari para karyawan	A	B	C	D
19	Perusahaan memberikan fasilitas kerja yang cukup memadai dibandingkan dengan perusahaan lain bagi para karyawan	A	B	C	D
20	Pelatihan yang diberikan perusahaan kepada saya, sudah sebanding dengan rekan-rekan kerja saya	A	B	C	D
21	Atasan/supervisor memberikan penjelasan yang sama dengan rekan saya	A	B	C	D

UNIVERSITAS
GADJAH MADA

Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

22	Ketentuan pemindahan karyawan ke unit kerja lain kurang disesuaikan dengan kemampuan dan ketrampilan karyawan	**A**	**B**	**C**	**D**
23	Saya jarang menikmati fasilitas tambahan dari perusahaan	**A**	**B**	**C**	**D**
24	Saran dan kritik dari karyawan, tidak membuat atasan/supervisor untuk mengubah keputusannya	**A**	**B**	**C**	**D**
25	Perusahaan memberikan kesempatan cuti yang sama kepada seluruh karyawan	**A**	**B**	**C**	**D**
26	Saya berkesempatan mendapatkan promosi yang sama dengan rekan-rekan saya	**A**	**B**	**C**	**D**
27	Petunjuk, pedoman maupun pengarahan dari atasan dapat memperlancar pekerjaan saya	**A**	**B**	**C**	**D**
28	Aturan tentang sanksi atas pelanggaran kurang diterapkan secara adil kepada setiap karyawan	**A**	**B**	**C**	**D**
29	Perusahaan seringkali membayar gaji tidak tepat waktu	**A**	**B**	**C**	**D**
30	Atasan kurang dapat memberikan masukan atau umpan balik kepada karyawan	**A**	**B**	**C**	**D**

PETUNJUK BAGIAN III

Di bawah ini ada beberapa pernyataan tentang pekerjaan anda, ada diminta untuk memilih salah satu pernyataan itu, dengan cara melingkari jawaban. Ada 2 macam pilihan jawaban, yaitu

Y (Ya) : Apabila pernyataan tersebut sesuai dengan keadaan yang anda alami

T (Tidak) : Apabila pernyataan tersebut tidak sesuai dengan keadaan yang anda alami

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban	
1	Dalam mengambil keputusan, atasan saya telah mempertimbangkan kondisi karyawannya	**Y**	**T**
2	Atasan saya adalah orang yang jujur	**Y**	**T**
3	Saya akan bertanggungjawab apabila diberi kesempatan untuk mengembangkan ketrampilan yang mendukung pekerjaan saya	**Y**	**T**
4	Hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan dapat	**Y**	**T**

UNIVERSITAS
GADJAH MADA

Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

	memberikan rasa percaya pada atasan dan perusahaan		
5	Atasan saya mempunyai kemampuan dan ketrampilan yang memadai	Y	T
6	Saya merasa kesulitan bertemu dengan atasan untuk keperluan pekerjaan	Y	T
7	Saya kurang yakin terhadap kebenaran dari perkataan atasan saya	Y	T
8	Atasan saya kurang memberikan contoh kedisiplinan kepada karyawan	Y	T
9	Saya rasa, atasan saya membed-bedakan perlakuan pada setiap karyawan	Y	T
10	Dalam menyelesaikan masalah, pimpinan selalu memberikan keputusan yang adil	Y	T
11	Atasan saya memiliki perhatian yang besar pada para karyawannya	Y	T
12	Atasan kurang suka dikritik oleh para bawahan, sehingga seringkali terjadi perselisihan dalam hubungan kerja	Y	T
13	Atasan saya, kurang memberikan bimbingan kepada bawahan	Y	T
14	Saya percaya bahwa atasan saya adalah orang yang bertanggungjawab pada pekerjaanya	Y	T
15	Atasan saya sering menyapa para bawahannya sehingga bawahan merasa dihargai	Y	T
16	Atasan saya bersedia mendengarkan pendapat dari bawahannya	Y	T
17	Saya merasa sangat bangga karena perusahaan telah memberikan yang terbaik untuk saya	Y	T
18	Perusahaan kurang memberikan penghargaan kepada bawahan sehingga seringkali bawahan merasa tidak dihargai perasaaanya	Y	T
19	Karyawan percaya pada atasan dalam menilai kinerja	Y	T
20	Atasan bersikap adil dalam segala permasalah di segala unit kerja karyawan	Y	T

MOHON PERIKSA KEMBALI JAWABAN ANDA
JANGAN SAMPAI TERLEWAT
TERIMA KASIH

UNIVERSITAS
GADJAH MADA

Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

PERHITUNGAN VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Skala Keadilan

Validitas

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
ITEM1	75.2833	113.3929	.6441	.9067
ITEM2	75.3500	117.9602	.3951	.9108
ITEM3	75.4500	116.9297	.5067	.9091
ITEM4	75.2833	117.0201	.5039	.9092
ITEM5	**76.0833**	**121.7387**	**.1383**	**.9147**
ITEM6	75.5667	114.7921	.6014	.9076
ITEM7	75.4333	117.1650	.4508	.9100
ITEM8	75.3667	115.0836	.5298	.9087
ITEM9	75.3833	117.0879	.3876	.9112
ITEM10	75.5333	116.3209	.5410	.9086
ITEM11	75.4500	113.2347	.6731	.9063
ITEM12	75.5333	116.6938	.5380	.9087
ITEM13	75.3167	115.2370	.5522	.9083
ITEM14	75.4000	117.0237	.4484	.9100
ITEM15	75.3833	116.1048	.5362	.9086
ITEM16	**75.9000**	**123.1763**	**.0194**	**.9186**
ITEM17	75.5000	116.6610	.5441	.9086
ITEM18	75.4500	115.3364	.5339	.9086
ITEM19	75.4833	117.4065	.4660	.9097
ITEM20	75.3000	115.1288	.5652	.9081
ITEM21	75.6000	115.8712	.5270	.9088
ITEM22	75.5167	115.6099	.5088	.9090
ITEM23	75.4667	115.7107	.5465	.9085
ITEM24	75.3667	116.8802	.4029	.9109
ITEM25	75.5667	116.9955	.5398	.9088
ITEM26	75.4833	113.2709	.6653	.9064
ITEM27	75.5500	116.9297	.5189	.9090
ITEM28	75.3167	115.2370	.5522	.9083
ITEM29	75.5000	116.4915	.5088	.9091
ITEM30	75.6000	119.0237	.3599	.9112

Kriteria Penentuan Validitas

Item valid apabila nilai *corrected item-total correlation > 0,30*
Item gugur apabila nilai *corrected item-total correlation < 0,30*

UNIVERSITAS
GADJAH MADA

Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

Reliabilitas

N of Cases = 60.0 N of valid Items = 28

Alpha = .9122

Skala Kepercayaan

Validitas

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
ITEM1	10.4333	18.8938	.4033	.7964
ITEM2	10.4333	19.0294	.3683	.7983
ITEM3	10.6167	19.0879	.3147	.8013
ITEM4	10.4667	18.8633	.3968	.7967
ITEM5	10.5667	18.0802	.5642	.7869
ITEM6	10.7333	18.8090	.3908	.7970
ITEM7	10.6000	18.3797	.4856	.7914
ITEM8	10.6000	18.5831	.4361	.7943
ITEM9	10.6833	18.7285	.4024	.7963
ITEM10	10.6167	19.0201	.3307	.8004
ITEM11	10.5333	18.3887	.4944	.7911
ITEM12	10.7500	19.1059	.3223	.8008
ITEM13	10.6167	18.7828	.3871	.7972
ITEM14	10.5167	19.1353	.3152	.8012
ITEM15	10.5500	19.1331	.3098	.8015
ITEM16	**10.6000**	**19.3966**	**.2433**	**.8053**
ITEM17	**10.5167**	**19.8133**	**.1544**	**.8099**
ITEM18	10.4333	19.2667	.3075	.8014
ITEM19	10.6000	18.2780	.5106	.7900
ITEM20	**10.6667**	**19.1751**	**.2949**	**.8024**

Kriteria Penentuan Validitas

Item valid apabila nilai *corrected item-total correlation > 0,30*
Item gugur apabila nilai *corrected item-total correlation < 0,30*

Reliabilitas

UNIVERSITAS
GADJAH MADA

Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

Reliability Coefficients

N of Cases = 60.0 N of valid Items = 17

Alpha = .8062

Skala Kepuasan Kerja
Validitas

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
ITEM1	106.2500	206.0551	.5745	.9087
ITEM2	106.2500	212.4619	.3734	.9112
ITEM3	106.4833	208.7624	.5582	.9091
ITEM4	106.2500	212.9025	.3657	.9113
ITEM5	106.3667	214.0328	.3010	.9120
ITEM6	**106.2167**	**215.3590**	**.2216**	**.9130**
ITEM7	106.3167	212.1523	.4462	.9105
ITEM8	106.3667	208.9819	.4677	.9101
ITEM9	**106.3667**	**214.9480**	**.2235**	**.9131**
ITEM10	106.4500	212.2856	.5039	.9101
ITEM11	106.2833	208.4777	.5098	.9096
ITEM12	106.5167	211.2370	.4243	.9106
ITEM13	106.1167	209.5285	.4956	.9098
ITEM14	106.3333	210.1243	.4926	.9099
ITEM15	106.3500	210.0958	.4209	.9107
ITEM16	106.3667	212.5073	.3280	.9118
ITEM17	106.3167	210.7285	.5240	.9097
ITEM18	106.3833	207.3251	.6271	.9084
ITEM19	**106.4167**	**215.5692**	**.2580**	**.9123**
ITEM20	106.0833	209.7387	.5139	.9096
ITEM21	**106.6000**	**217.8034**	**.1483**	**.9133**
ITEM22	106.3833	208.7489	.4771	.9100
ITEM23	106.3667	210.8463	.4394	.9104
ITEM24	**106.3500**	**213.8585**	**.2792**	**.9124**
ITEM25	106.4333	209.8429	.5654	.9093
ITEM26	106.4833	207.9150	.6223	.9085
ITEM27	106.4500	209.5737	.4990	.9098
ITEM28	**106.2833**	**212.9184**	**.2965**	**.9123**
ITEM29	106.3667	209.2531	.4984	.9097

UNIVERSITAS
GADJAH MADA

Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

ITEM30	106.5000	213.0000	.3524	.9114
ITEM31	106.3500	210.1975	.4877	.9099
ITEM32	106.5333	212.2192	.3438	.9116
ITEM33	106.2500	213.0042	.3754	.9112
ITEM34	106.5333	210.5582	.4163	.9107
ITEM35	106.4500	210.7263	.3725	.9114
ITEM36	**106.7667**	**217.4362**	**.1310**	**.9140**
ITEM37	106.6167	211.7997	.4633	.9103
ITEM38	106.4000	207.1593	.6136	.9084
ITEM39	106.5667	210.6565	.4424	.9104
ITEM40	106.2167	213.2912	.3151	.9119
ITEM41	106.4167	209.6370	.4954	.9098
ITEM42	106.4000	211.9729	.3994	.9109
ITEM43	106.3000	206.2475	.6072	.9084

Kriteria Penentuan Validitas

Item valid apabila nilai *corrected item-total correlation > 0,30*
Item gugur apabila nilai *corrected item-total correlation < 0,30*

Reliabilitas

Reliability Coefficients

N of Cases = 60.0 N of valid Items = 36

Alpha = .9125

UNIVERSITAS
GADJAH MADA

LAMPIRAN
Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

Frequencies

Statistics

		JNS.KEL	USIA	DIDIK	JABATAN	UNIT.KJ	LAMA.KJ
N	Valid	60	60	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

JNS.KEL

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	30	50.0	50.0	50.0
	Perempuan	30	50.0	50.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	2	3.3	3.3	3.3
	19	2	3.3	3.3	6.7
	20	3	5.0	5.0	11.7
	21	3	5.0	5.0	16.7
	22	2	3.3	3.3	20.0
	23	2	3.3	3.3	23.3
	24	1	1.7	1.7	25.0
	25	3	5.0	5.0	30.0
	26	3	5.0	5.0	35.0
	27	2	3.3	3.3	38.3
	28	5	8.3	8.3	46.7
	29	6	10.0	10.0	56.7
	30	3	5.0	5.0	61.7
	31	4	6.7	6.7	68.3
	32	2	3.3	3.3	71.7
	34	1	1.7	1.7	73.3
	35	2	3.3	3.3	76.7
	37	1	1.7	1.7	78.3
	38	4	6.7	6.7	85.0
	40	1	1.7	1.7	86.7
	41	1	1.7	1.7	88.3
	42	2	3.3	3.3	91.7
	45	2	3.3	3.3	95.0
	50	1	1.7	1.7	96.7

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
LAMPIRAN
Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

	52	1	1.7	1.7	98.3
	56	1	1.7	1.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

DIDIK

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	21	35.0	35.0	35.0
	S2	11	18.3	18.3	53.3
	SMK	1	1.7	1.7	55.0
	SMP	3	5.0	5.0	60.0
	SMU	24	40.0	40.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

JABATAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	29	48.3	48.3	48.3
	BURUH	2	3.3	3.3	51.7
	FINANCE	2	3.3	3.3	55.0
	HRD	1	1.7	1.7	56.7
	HRD MANA	1	1.7	1.7	58.3
	HRD STAF	1	1.7	1.7	60.0
	MANAGER	5	8.3	8.3	68.3
	MARKETIN	2	3.3	3.3	71.7
	OFFICER	2	3.3	3.3	75.0
	OPERATOR	6	10.0	10.0	85.0
	PRODUKSI	1	1.7	1.7	86.7
	STAFF	1	1.7	1.7	88.3
	SUPERVIS	7	11.7	11.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

UNIT.KJ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	34	56.7	56.7	56.7
	FINANCIA	2	3.3	3.3	60.0
	HRD	7	11.7	11.7	71.7
	MARKETIN	4	6.7	6.7	78.3
	OPERATIO	9	15.0	15.0	93.3
	PRODUCTI	1	1.7	1.7	95.0
	PRODUKSI	3	5.0	5.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

UNIVERSITAS
GADJAH MADA

LAMPIRAN
Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

LAMA.KJ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	1	1.7	1.7	1.7
	0 TH	6	10.0	10.0	11.7
	1 TH	4	6.7	6.7	18.3
	10 TH	5	8.3	8.3	26.7
	11 TH	1	1.7	1.7	28.3
	13 TH	1	1.7	1.7	30.0
	15 TH	2	3.3	3.3	33.3
	17 TH	1	1.7	1.7	35.0
	18 TH	1	1.7	1.7	36.7
	2 TH	9	15.0	15.0	51.7
	20 TH	1	1.7	1.7	53.3
	23 TH	1	1.7	1.7	55.0
	25 TH	1	1.7	1.7	56.7
	3 TH	5	8.3	8.3	65.0
	35 TH	1	1.7	1.7	66.7
	4 BLN	1	1.7	1.7	68.3
	4 TH	1	1.7	1.7	70.0
	5 BLN	2	3.3	3.3	73.3
	5 TH	9	15.0	15.0	88.3
	6 BLN	1	1.7	1.7	90.0
	8 TH	4	6.7	6.7	96.7
	9 TH	2	3.3	3.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
USIA.SAM	60	.00	56.00	29.6667	10.00791
Valid N (listwise)	60				

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
LAMPIRAN
Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

Uji Normalitas

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
keadilan	60	73.90	10.985	53	92
kepercayaan	60	9.52	4.131	0	17
kepuasan kerja	60	91.50	13.578	60	127

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		keadilan	kepercayaan	kepuasan kerja
N		60	60	60
Normal Parameters(a,b)	Mean	73.90	9.52	91.50
	Std. Deviation	10.985	4.131	13.578
Most Extreme Differences	Absolute	.098	.087	.101
	Positive	.089	.079	.101
	Negative	-.098	-.087	-.073
Kolmogorov-Smirnov Z		.759	.675	.779
Asymp. Sig. (2-tailed)		.612	.752	.578

a Test distribution is Normal.
b Calculated from data.

UNIVERSITAS
GADJAH MADA

LAMPIRAN
Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

Uji Linieritas

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
kepuasan kerja * keadilan	60	100.0%	0	.0%	60	100.0%
kepuasan kerja * kepercayaan	60	100.0%	0	.0%	60	100.0%

kepuasan kerja * keadilan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kepuasan kerja * keadilan	Between Groups	(Combined)	6111.250	30	203.708	1.240	.283
		Linearity	1296.379	1	1296.379	7.889	.009
		Deviation from Linearity	4814.871	29	166.030	1.010	.489
	Within Groups		4765.750	29	164.336		
	Total		10877.000	59			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
kepuasan kerja * keadilan	.345	.119	.750	.562

kepuasan kerja * kepercayaan

ANOVA Table

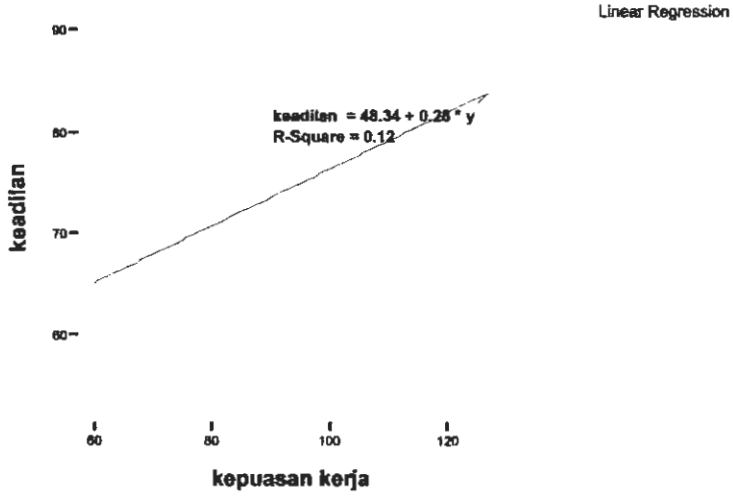
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kepuasan kerja * kepercayaan	Between Groups	(Combined)	3129.917	14	223.565	1.299	.246
		Linearity	740.461	1	740.461	4.301	.044
		Deviation from Linearity	2389.455	13	183.804	1.068	.410
	Within Groups		7747.083	45	172.157		
	Total		10877.000	59			

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
LAMPIRAN
Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
kepuasan kerja * kepercayaan	.261	.068	.536	.288

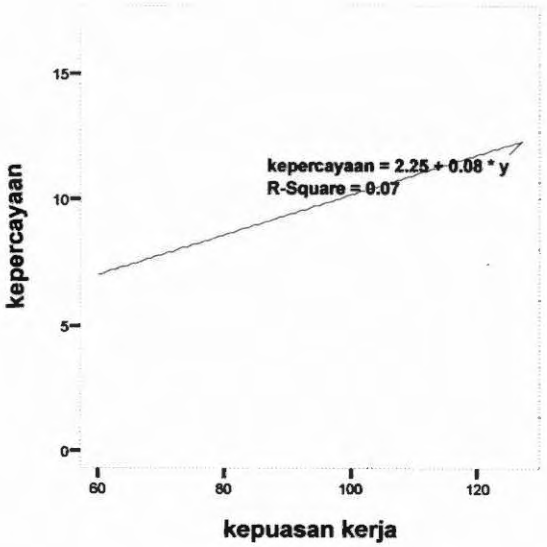
Interactive Graph



Interactive Graph

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

LAMPIRAN



UNIVERSITAS
GADJAH MADA
LAMPIRAN
Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

Analisis Regresi

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
keadilan	73.90	10.985	60
kepercayaan	9.52	4.131	60
kepuasan kerja	91.50	13.578	60

Correlations

		keadilan	kepercayaan	kepuasan kerja
keadilan	Pearson Correlation	1	.322(*)	.345(**)
	Sig. (2-tailed)	.	.012	.007
	N	60	60	60
kepercayaan	Pearson Correlation	.322(*)	1	.261(*)
	Sig. (2-tailed)	.012	.	.044
	N	60	60	60
kepuasan kerja	Pearson Correlation	.345(**)	.261(*)	1
	Sig. (2-tailed)	.007	.044	.
	N	60	60	60

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
LAMPIRAN
Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

Regression

Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kepercayaan, keadilan(a)	.	Enter

a All requested variables entered.
b Dependent Variable: kepuasan kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.380(a)	.144	.114	12.779

a Predictors: (Constant), kepercayaan, keadilan

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1568.533	2	784.266	4.802	.012(a)
	Residual	9308.467	57	163.306		
	Total	10877.000	59			

a Predictors: (Constant), kepercayaan, keadilan
b Dependent Variable: kepuasan kerja

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	59.653	11.316		5.272	.000
	keadilan	.360	.160	.291	2.252	.028
	kepercayaan	.549	.425	.167	1.291	.202

a Dependent Variable: kepuasan kerja

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
LAMPIRAN
Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

Frequencies

Statistics

		keadilan	kepercayaan	kepuasan kerja
N	Valid	60	60	60
	Missing	0	0	0
Mean		73.90	9.52	91.50
Median		75.50	9.00	93.00

Frequency Table

keadilan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	53	1	1.7	1.7	1.7
	55	1	1.7	1.7	3.3
	56	2	3.3	3.3	6.7
	57	1	1.7	1.7	8.3
	59	1	1.7	1.7	10.0
	60	4	6.7	6.7	16.7
	61	1	1.7	1.7	18.3
	62	2	3.3	3.3	21.7
	63	2	3.3	3.3	25.0
	65	1	1.7	1.7	26.7
	67	1	1.7	1.7	28.3
	68	6	10.0	10.0	38.3
	70	1	1.7	1.7	40.0
	72	3	5.0	5.0	45.0
	74	2	3.3	3.3	48.3
	75	1	1.7	1.7	50.0
	76	2	3.3	3.3	53.3
	77	1	1.7	1.7	55.0
	78	6	10.0	10.0	65.0
	79	2	3.3	3.3	68.3
	80	1	1.7	1.7	70.0
	81	1	1.7	1.7	71.7
	82	1	1.7	1.7	73.3
	84	1	1.7	1.7	75.0
	85	1	1.7	1.7	76.7
	86	3	5.0	5.0	81.7
	87	6	10.0	10.0	91.7
	89	2	3.3	3.3	95.0

LAMPIRAN
Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

	90	1	1.7	1.7	96.7
	91	1	1.7	1.7	98.3
	92	1	1.7	1.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

kepercayaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	2	3.3	3.3	3.3
	2	1	1.7	1.7	5.0
	5	6	10.0	10.0	15.0
	6	6	10.0	10.0	25.0
	7	6	10.0	10.0	35.0
	8	4	6.7	6.7	41.7
	9	6	10.0	10.0	51.7
	10	6	10.0	10.0	61.7
	11	6	10.0	10.0	71.7
	12	3	5.0	5.0	76.7
	13	4	6.7	6.7	83.3
	14	1	1.7	1.7	85.0
	15	1	1.7	1.7	86.7
	16	4	6.7	6.7	93.3
	17	4	6.7	6.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

kepuasan kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	60	1	1.7	1.7	1.7
	72	1	1.7	1.7	3.3
	73	1	1.7	1.7	5.0
	74	2	3.3	3.3	8.3
	75	3	5.0	5.0	13.3
	76	1	1.7	1.7	15.0
	77	1	1.7	1.7	16.7
	78	2	3.3	3.3	20.0
	79	3	5.0	5.0	25.0
	80	1	1.7	1.7	26.7
	81	2	3.3	3.3	30.0
	83	3	5.0	5.0	35.0
	84	2	3.3	3.3	38.3
	85	2	3.3	3.3	41.7
	88	2	3.3	3.3	45.0
	90	2	3.3	3.3	48.3

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
LAMPIRAN
Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

92	1	1.7	1.7	50.0
94	3	5.0	5.0	55.0
95	1	1.7	1.7	56.7
96	3	5.0	5.0	61.7
97	2	3.3	3.3	65.0
98	1	1.7	1.7	66.7
99	1	1.7	1.7	68.3
100	2	3.3	3.3	71.7
101	1	1.7	1.7	73.3
102	4	6.7	6.7	80.0
103	2	3.3	3.3	83.3
106	1	1.7	1.7	85.0
108	3	5.0	5.0	90.0
109	1	1.7	1.7	91.7
110	1	1.7	1.7	93.3
112	1	1.7	1.7	95.0
114	1	1.7	1.7	96.7
116	1	1.7	1.7	98.3
127	1	1.7	1.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

UNIVERSITAS
GADJAH MADA

Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
kepuasan kerja * PROSEDUR	60	100.0%	0	.0%	60	100.0%
kepuasan kerja * DISTRIB	60	100.0%	0	.0%	60	100.0%
kepuasan kerja * INTERAKS	60	100.0%	0	.0%	60	100.0%

kepuasan kerja * PROSEDUR

Report

kepuasan kerja

PROSEDUR	Mean	N	Std. Deviation
12.00	75.00	1	.
16.00	80.00	3	7.211
17.00	86.00	6	11.136
18.00	87.60	5	12.239
19.00	94.33	3	19.502
20.00	102.00	1	.
21.00	91.00	10	9.989
22.00	86.57	7	17.223
23.00	87.33	6	13.501
24.00	103.75	4	7.411
25.00	100.86	7	9.582
26.00	103.50	4	19.570
27.00	83.00	1	.
28.00	81.00	1	.
29.00	97.00	1	.
Total	91.50	60	13.578

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kepuasan kerja * PROSEDUR	Between Groups	(Combined)	3339.479	14	238.534	1.424	.18
		Linearity	1296.022	1	1296.022	7.737	.00
		Deviation from Linearity	2043.456	13	157.189	.938	.52
	Within Groups		7537.521	45	167.500		

UNIVERSITAS
GADJAH MADA

Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

Total	10877.000	59			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
kepuasan kerja * PROSEDUR	.345	.119	.554	.307

kepuasan kerja * DISTRIB

Report

kepuasan kerja

DISTRIB	Mean	N	Std. Deviation
17.00	74.00	1	.
18.00	88.00	1	.
19.00	96.00	1	.
20.00	87.00	3	18.248
21.00	96.33	3	1.528
22.00	77.67	3	5.686
23.00	81.88	8	10.855
24.00	93.00	3	8.718
26.00	94.50	4	12.396
27.00	90.80	5	11.563
28.00	95.17	6	11.444
29.00	91.71	7	13.889
30.00	97.25	4	14.818
31.00	90.00	4	27.797
32.00	106.50	2	13.435
33.00	96.00	2	5.657
34.00	110.00	1	.
35.00	103.00	2	4.243
Total	91.50	60	13.578

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kepuasan kerja * DISTRIB	Between Groups	(Combined)	3149.480	17	185.264	1.007	.470
		Linearity	1372.051	1	1372.051	7.457	.009
		Deviation from Linearity	1777.429	16	111.089	.604	.863
	Within Groups		7727.520	42	183.989		
	Total		10877.000	59			

UNIVERSITAS
GADJAH MADA

Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
kepuasan kerja * DISTRIB	.355	.126	.538	.290

kepuasan kerja * INTERAKS

Report

kepuasan kerja

INTERAKS	Mean	N	Std. Deviation
19.00	98.00	2	14.142
20.00	91.00	7	13.342
21.00	83.50	4	8.813
22.00	89.33	3	12.503
23.00	74.00	1	.
24.00	82.50	4	8.888
25.00	88.00	3	12.767
26.00	87.13	8	13.185
27.00	96.20	5	13.103
28.00	94.88	8	11.544
29.00	90.25	4	21.329
30.00	101.25	4	22.006
31.00	92.00	2	2.828
34.00	100.00	5	13.342
Total	91.50	60	13.578

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kepuasan kerja * INTERAKS	Between Groups	(Combined)	2126.283	13	163.560	.860	.598
		Linearity	642.310	1	642.310	3.376	.073
		Deviation from Linearity	1483.973	12	123.664	.650	.788
	Within Groups		8750.717	46	190.233		
	Total		10877.000	59			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
kepuasan kerja * INTERAKS	.243	.059	.442	.195

UNIVERSITAS
GADJAH MADA

Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

Regression

Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PROSEDUR(a)	.	Enter

a All requested variables entered.
b Dependent Variable: kepuasan kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.345(a)	.119	.104	12.853

a Predictors: (Constant), PROSEDUR

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1296.022	1	1296.022	7.846	.007(a)
	Residual	9580.978	58	165.189		
	Total	10877.000	59			

a Predictors: (Constant), PROSEDUR
b Dependent Variable: kepuasan kerja

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	62.714	10.410		6.024	.000
	PROSEDUR	1.339	.478	.345	2.801	.007

a Dependent Variable: kepuasan kerja

UNIVERSITAS
GADJAH MADA

Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

Regression

Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	DISTRIB(a)	.	Enter

a All requested variables entered.
b Dependent Variable: kepuasan kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.355(a)	.126	.111	12.802

a Predictors: (Constant), DISTRIB

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1372.051	1	1372.051	8.372	.005(a)
	Residual	9504.949	58	163.878		
	Total	10877.000	59			

a Predictors: (Constant), DISTRIB
b Dependent Variable: kepuasan kerja

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	62.595	10.126		6.182	.000
	DISTRIB	1.093	.378	.355	2.894	.005

a Dependent Variable: kepuasan kerja

UNIVERSITAS
GADJAH MADA

Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

Regression

Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	INTERAKS(a)	.	Enter

a All requested variables entered.
b Dependent Variable: kepuasan kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.243(a)	.059	.043	13.284

a Predictors: (Constant), INTERAKS

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	642.310	1	642.310	3.640	.061(a)
	Residual	10234.690	58	176.460		
	Total	10877.000	59			

a Predictors: (Constant), INTERAKS
b Dependent Variable: kepuasan kerja

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	71.036	10.862		6.540	.000
	INTERAKS	.789	.413	.243	1.908	.061

a Dependent Variable: kepuasan kerja

UNIVERSITAS
GADJAH MADA

Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

Regression

Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kepercayaan, DISTRIB, INTERAKS, PROSEDUR(a)	.	Enter

a All requested variables entered.
b Dependent Variable: kepuasan kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.408(a)	.166	.106	12.839

a Predictors: (Constant), kepercayaan, DISTRIB, INTERAKS, PROSEDUR

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1810.437	4	452.609	2.746	.037(a)
	Residual	9066.563	55	164.847		
	Total	10877.000	59			

a Predictors: (Constant), kepercayaan, DISTRIB, INTERAKS, PROSEDUR
b Dependent Variable: kepuasan kerja

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	60.751	11.431		5.315	.000
	PROSEDUR	.487	.827	.126	.589	.558
	DISTRIB	.901	.677	.293	1.330	.189
	INTERAKS	-.344	.613	-.106	-.561	.577
	kepercayaan	.566	.438	.172	1.291	.202

a Dependent Variable: kepuasan kerja

UNIVERSITAS
GADJAH MADA

Pengaruh keadilan dan kepercayaan karyawan pada perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan
RIOEH, Razny Apriany, Djamaludin Ancok, Prof., Dr., MA
Universitas Gadjah Mada, 2008 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

Tabel 4.6. Koefisiean Hasil Analisis Regresi secara Simultan

	B	t	Sig.	Signifikansi
(Constant)	60.751	5.315	.000	
Prosedur	.487	.589	.558	Tidak signifikan
Distrib	.901	1.330	.189	Tidak signifikan
Interaks	-.344	-.561	.577	Tidak signifikan
Kepercayaan	.566	1.291	.202	Tidak signifikan

Sumber: data primer, 2008

Tabel 4.6. Koefisiean Hasil Analisis Regresi (Efek Parsial pada Prosedur)

Model		B	t	Sig.	Signifikansi
	(Constant)	62.714	6.024	.000	
	PROSEDUR	1.339	2.801	.007	Signifikan

Sumber: data primer, 2008

Tabel 4.6. Koefisiean Hasil Analisis Regresi (Efek Parsial pada Prosedur)

Model		B	t	Sig.	Signifikansi
	(Constant)	62.595	6.182	.000	
	DISTRIB	1.093	2.894	.005	Signifikan

Sumber: data primer, 2008

Tabel 4.6. Koefisiean Hasil Analisis Regresi (Efek Parsial pada Prosedur)

Model		B	t	Sig.	Signifikansi
	(Constant)	71.036	6.540	.000	
	INTERAKS	.789	1.908	.061	Signifikan

Sumber: data primer, 2008