



## TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER

MENGGUNAKAN TEORI *PLANNED BEHAVIOR* DALAM  
MEMPELAJARI KETERKAITAN ANTARA INTENSI  
ROMANSA DI TEMPAT KERJA DAN SEMANGAT KERJA  
KARYAWAN



Disusun Oleh:

**NURCAHYO KURNIAWAN PRIHATSONO**

**NIM. 500070033**

**PROGRAM PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS TERBUKA**

**2015**

UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER MANAJEMEN

**PERNYATAAN**

TAPM yang berjudul “Menggunakan Teori *Planned Behavior* Dalam Mempelajari Keterkaitan Antara Intensi Romansa di Tempat Kerja dan Semangat Kerja Karyawan” adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Tembagapura, 27 November 2015

Yang Menyatakan



(Nurcahyo Kurniawan Prihatsono)

NIM 500070033

## ABSTRAK

### MENGGUNAKAN TEORI *PLANNED BEHAVIOR* DALAM MEMPELAJARI KETERKAITAN ANTARA INTENSI ROMANSA DI TEMPAT KERJA DAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN

Nurcahyo Kurniawan Prihatsono

cahyo68eng@gmail.com

Program Pasca Sarjana

Universitas Terbuka

Semangat kerja merupakan komponen penting dari kegiatan operasional organisasi. Semangat kerja yang tinggi dapat menghasilkan usaha maksimal, kreatifitas, inisiatif tinggi, dan komitmen organisasi yang dapat meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi. Oleh karena itu manajemen organisasi harus memperhatikannya dengan serius. Banyak penelitian dilakukan untuk mempelajari faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja, antara lain disebabkan oleh jam kerja yang panjang durasinya, beban pekerjaan, gaji yang dianggap tidak sesuai, dan lingkungan kerja yang tidak selamat (*safe*). Jika dibandingkan dengan kondisi pekerjaan dan praktik operasional, penyebab-penyebab tersebut tidak berlaku di PT Freeport Indonesia. Subashini dan Kumar (2013) menawarkan sudut pandang berbeda, bahwa semangat kerja yang rendah diakibatkan adanya kecemburuhan karyawan terhadap karyawan lainnya. Sependapat dengan ini, Amaral (2006) menyatakan bahwa penyebab sikap kecemburuhan adalah persepsi ketidakadilan dikarenakan adanya praktik favoritisme akibat hubungan romantis antara atasan dengan bawahannya. Sias (2009, p.128), Quinn (1977) dalam Gautier (2007), Lickey *et.al.* (2009) dan Lieber (2008) dalam Taveras *et.al.* (2013) menyatakan bahwa favoritisme merupakan konsekuensi dari romansa tempat kerja. Syaebani (2013) juga menyatakan bahwa romansa tersebut menyebabkan terjadinya persepsi ketidakadilan. Dikarenakan romansa adalah suatu perilaku, maka untuk mempelajarinya digunakanlah teori *planned behavior* yang diajukan oleh Ajzen dan Madden (1986) dalam Blue (1996). Teori ini cocok digunakan untuk perilaku yang tidak berada sepenuhnya dalam kendali individu dikarenakan berbagai alasan. Pada tahap awal dilakukan penelitian eksploratori dengan teknik wawancara individu untuk mengetahui signifikansi dari permasalahan menurunnya semangat kerja yang diakibatkan oleh romansa di tempat kerja, dan mencari penyebab dari romansa tersebut yang unik dan spesifik pada lokasi penelitian. Selanjutnya dilakukan diskusi kelompok fokus untuk mencari operasionalisasi konsep penelitian agar didapatkan butir-butir pertanyaan kuesioner dengan menggunakan bahasa sederhana agar dapat dimengerti dengan mudah. Setelah selesai, dilakukan tes awal untuk menguji validitas dan reliabilitas butir pertanyaan terhadap 30 orang responden. Apabila sudah dirubah semua butir

pertanyaan yang tidak valid dan tidak reliabel, dilakukanlah pengambilan data terhadap 165 orang responden. Terhadap data tersebut dilakukanlah analisa frekuensi, analisa faktor dan analisa regresi linier berbarengan dengan uji asumsi klasik. Pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan hasil dari analisa regresi. Berdasarkan berbagai analisa dan pengujian yang telah dilakukan, didapatkan kesimpulan bahwa intensi romansa tempat kerja hanya dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja dengan signifikansi 0,000 dan koefisien regresi 0,545. Persepsi keadilan dipengaruhi oleh dua hal, yaitu fasilitas perusahaan dengan signifikansi 0,000 dan koefisien regresi 0,345, dan intensi romansa tempat kerja dengan signifikansi 0,005 dan koefisien regresi -0,222. Sedangkan semangat kerja hanya dipengaruhi oleh persepsi keadilan dengan signifikansi 0,000 dan koefisien regresi 0,628.

Kata Kunci: Semangat kerja, persepsi keadilan, romansa tempat kerja, *planned behavior*.



## ABSTRACT

### **USING PLANNED BEHAVIOR THEORY TO STUDY CORRELATION BETWEEN WORKPLACE ROMANCE INTENTION AND EMPLOYEE WORK MORALE**

Nurcahyo Kurniawan Prihatsono

cahyo68eng@gmail.com

Graduate Studies Program

Indonesia Open University

Work morale is a vital component of organization operational activity. High work morale will produce maximal effort, creativity, high initiative, and organizational commitment which will improve overall organization performance. That's why organization executives need consider it seriously. Many research conducted to study factors that affect work morale, such as long working hours, work burden, not adequate salary, and unsafe work environment. If compared to work condition and operational practices in PT Freeport Indonesia, all of above mentioned factors are not applicable. Subashini and Kumar (2013) offered different perspective, which said that low work morale is caused by jealousy between employees. Agreeing this, Amaral (2006) said that the cause of this jealousy is injustice perception due to favoritism which cause by romantic affair between supervisor and his/her subordinate. Sias (2009, p.128), Quinn (1977) in Gautier (2007), Lickey et.al. (2009) and Lieber (2008) in Taveras et.al. (2013) said that favoritism is a consequence of workplace romance. Syaebani (2013) also said that workplace romance causes injustice perception. Because workplace romance is a behavior, it's best to study it using planned behavior theory proposed by Ajzen and Madden (1986) in Blue (1996). This theory is suitable for behavior that is not completely under individual control due to many reasons. Exploratory research is conducted in early stage using individual depth interview to learn the significance of low work morale symptom which caused by workplace romance, and to find unique and specific cause of workplace romance within area of research. After that, focus group discussion was conducted to operationalize research concept that will produce questionnaire questions using simple words so that they can be easily understood. Once it's done, a pre test is conducted to test validity and reliability of those questions to 30 respondents. After all of the invalid and unreliable questions have been changed, questionnaire was distributed to 165 respondents. Result data was analyzed using frequency analysis, factor analysis and linear regression analysis along with classic assumption tests. Hypothesis testing was conducted based on results of regression analysis. Based on the analysis and testing that has been done, we can conclude that workplace romance intention is only affected by workplace condition with significance level

of 0,000 and regression coefficient 0,545. Justice perception is affected by two variabels, company facilities with significance level of 0,000 and regression coefficient 0,345, and workplace romance intention with significance level of 0,005 and regression coefficient -0,222. And work morale is only affected by justice perception with significance level of 0,000 and regression coefficient 0,628.

Keywords: Work morale, justice perception, workplace romance, planned behavior.



**UNIVERSITAS TERBUKA**  
**PROGRAM PASCASARJANA**  
**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

**PENGESAHAN**

Nama : Nurcahyo Kurniawan Prihatsono  
 NIM : 500070033  
 Program Studi : Magister Manajemen  
 Judul TAPM : Menggunakan Teori *Planned Behavior* Dalam Mempelajari  
                  Keterkaitan Antara Intensi Romansa di Tempat Kerja dan  
                  Semangat Kerja Karyawan

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Sabtu / 9 Januari 2016

W a k t u : 15.00 – 16.00

Dan telah dinyatakan LULUS

**PANITIA PENGUJI TAPM**

Ketua Komisi Penguji

Suciati, M.Sc., Ph.D.

Penguji Ahli

Prof. Dr. Andrianto Wijaya

Pembimbing I

Dr. Ir. Ignatius Heruwasto

Pembimbing II

Prof. Dr. Asnah Said, M.Pd.

Tandatangan





## PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Menggunakan Teori *Planned Behavior* Dalam Mempelajari  
                   Keterkaitan Antara Intensi Romansa di Tempat Kerja dan  
                   Semangat Kerja Karyawan

Penyusun TAPM : Nurcahyo Kurniawan Prihatsono

NIM : 500070033

Program Studi : Magister Manajemen

Hari/Tanggal :

Menyetujui:

Pembimbing II,

Prof. Dr. Asnah Said, M.Pd.  
                   NIP. 19490218 197803 2 001

Pembimbing I,

Dr. Ir. Ignatius Heruwasto

Pengaji Ahli

Prof. Dr. Andrianto Widjaja

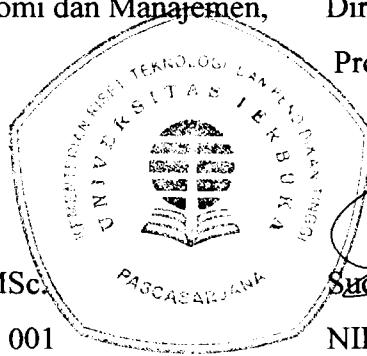
Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu Ekonomi dan Manajemen,  
                   Program Pascasarjana

Mohamad Nasoha, SE, MSc.  
                   NIP. 19781111 200501 1 001

Direktur

Program Pascasarjana



Suciati, M.Sc., Ph.D.

NIP. 19520213 198503 2 001

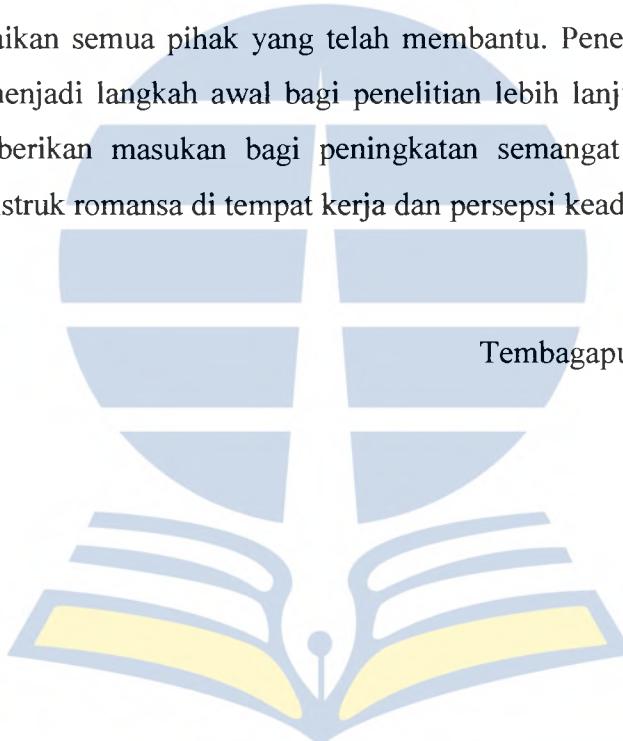
## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT, karena atas berkat dan rahmat-Nya peneliti dapat mempunyai kesempatan dan kekuatan untuk menyelesaikan penelitian dan penulisan Tugas Akhir Progam Magister (TAPM) ini. Tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak selama masa perkuliahan, penelitian, dan penyusunan TAPM sangatlah sulit bagi peneliti untuk dapat menyelesaikan TAPM ini. Oleh sebab itu, peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Suciati, M.Sc., Ph.D. selaku Direktur Progra Pascasarjana Universitas Terbuka yang telah memberikan berbagai kemudahan yang ada.
2. Bapak Dr. Sofjan Aripin, M.Si. selaku Asisten Direktur Bidang Kemahasiswaan Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka yang selalu menampung keluhan peneliti dan memberikan penyelesaian masalah yang terjadi.
3. Bapak Dr. Sardjijo, M.Si. selaku Kepala UPBJJ-UT Jayapura beserta seluruh jajaran staff-nya yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk mengikuti program magister manajemen ini dan selalu membantu dalam proses pelaksanaannya.
4. Bapak Dr. Ir. Ignatius Heruwasto selaku Dosen Pembimbing 1 yang tidak bosan-bosannya dalam membimbing dan menyemangati peneliti untuk dapat menyelesaikan TAPM ini.
5. Ibu Prof. Dr. Asnah Said, M.Pd. selaku Dosen Pembimbing 2 yang memberikan saran dan bimbingan yang membantu peneliti dalam penulisan dan penyusunan TAPM ini
6. Dosen-dosen pengampu mata kuliah, baik dalam kuliah Tatap Muka maupun kuliah *online* atas segala pengajaran dan bantuan yang diberikan peneliti dari awal perkuliahan sampai dengan terselesaiannya TAPM ini.
7. Farida Fauzia selaku teman kuliah dan teman diskusi yang selalu menyertai peneliti dalam kegiatan perkuliahan, penelitian, dan penyusunan TAPM ini dengan semangat dan kasih sayang.

8. Teman-teman kuliah yang telah banyak membantu peneliti selama masa kuliah sampai penyelesaian TAPM ini.
9. Para responden penelitian yang telah membantu pelaksanaan penelitian secara keseluruhan, tanpa partisipasi mereka tidak akan dapat terselesaikan penyusunan TAPM ini.
10. Bapak Mohamad Nasoha, SE, MSc. selaku Ketua Bidang Ilmu Ekonomi dan Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka beserta seluruh jajaran staff-nya yang telah membantu pelaksanaan ujian sidang sehingga dapat terlaksana dengan lancar.

Akhir kata, peneliti sungguh berharap Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Peneliti juga berharap tesis ini dapat menjadi langkah awal bagi penelitian lebih lanjut bagi berbagai pihak guna memberikan masukan bagi peningkatan semangat kerja yang berkaitan dengan konstruk romansa di tempat kerja dan persepsi keadilan di Indonesia.



Tembagapura, 27 November 2015

Peneliti

## RIWAYAT HIDUP

Nama : Nurcahyo Kurniawan Prihatsono  
NIM : 500070033  
Program Studi : Magister Manajemen  
Tempat / Tanggal Lahir : Jakarta / 31 Mei 1979  
Riwayat Pendidikan : Lulus SD di SD Veritas, Jakarta pada tahun 1991  
Lulus SMP di SMP Damai, Jakarta pada tahun 1994  
Lulus SMA di SMAN 2, Jakarta pada tahun 1997  
Lulus S1 di Universitas Indonesia, Jakarta pada tahun 2001  
Riwayat Pekerjaan : Tahun 2001 s/d sekarang sebagai Insinyur Perawatan  
di Freeport Indonesia, Tembagapura, Papua

Tembagapura, 27 November 2015

(Nurcahyo Kurniawan Prihatsono)

NIM. 500070033

## DAFTAR ISI

	Halaman
Pernyataan Bebas Plagiasi.....	i
Abstrak.....	ii
<i>Abstract</i> .....	iv
Lembar Pengesahan TAPM.....	vi
Lembar Persetujuan TAPM.....	vii
Kata Pengantar .....	viii
Riwayat Hidup.....	x
Daftar Isi.....	xi
Daftar Tabel.....	xiv
Daftar Gambar.....	xvii
Daftar Lampiran.....	xviii
 BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Penelitian.....	1
B. Perumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian.....	12
D. Manfaat Penelitian.....	13
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	14
A. Semangat Kerja.....	15
B. Keadilan Organisasi.....	19
B.1. Keadilan Distribusi.....	20
B.2. Keadilan Prosedural.....	25

B.3. Keadilan Interaksional.....	28
C. Romansa di Tempat Kerja.....	30
D. Teori <i>Reasoned Action</i> .....	36
E. Teori <i>Planned Behavior</i> .....	38
F. Kerangka Pemikiran.....	40
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>45</b>
A. Rancangan Penelitian.....	45
A.1. Wawancara Individu.....	46
A.2. Diskusi Kelompok Fokus.....	52
B. Populasi dan Sampel.....	53
C. Variabel Penelitian.....	55
D. Instrumen Penelitian.....	61
D.1. Uji Validitas.....	63
D.2. Uji Reliabilitas.....	64
E. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	65
F. Pengumpulan Data.....	66
G. Analisa Data.....	67
G.3. Analisa Faktor.....	67
G.2. Uji Asumsi Klasik.....	68
G.2.1. Uji Multikolinieritas.....	68
G.2.2. Uji Heteroskedastisitas.....	69
G.3. Analisa Regresi Linier Berganda.....	69
G.4. Pengujian Hipotesis.....	73
G.4.1. Pengujian Secara Simultan (Uji F).....	73

	G.4.2. Pengujian Parsial (Uji t).....	74
BAB	IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	76
	A. Analisa Hasil Tes Awal.....	76
	A.1. Hasil Tes Validitas.....	78
	A.2. Hasil Tes Reliabilitas.....	84
	B. Analisa Hasil Penelitian Utama.....	85
	B.1. Karakteristik Demografi Responden.....	86
	B.2. Analisa Deskriptif Frekuensi.....	92
	B.3. Analisa Faktor.....	100
	B.4. Uji Asumsi Klasik.....	105
	B.4.1. Uji Multikolinieritas.....	108
	B.4.2. Uji Heteroskedastisitas.....	110
	B.5. Analisa Regresi Linier Berganda.....	113
	B.6. Pengujian Hipotesis.....	126
	B.6.1. Pengujian Secara Simultan (Uji F).....	127
	B.6.2. Pengujian Parsial (Uji t).....	130
	B.7. Analisa Lanjutan.....	138
BAB	V KESIMPULAN DAN SARAN.....	143
	A. Kesimpulan.....	143
	B. Keterbatasan Penelitian.....	146
	C. Saran.....	147
	DAFTAR PUSTAKA.....	150

## DAFTAR TABEL

	Halaman
<b>Tabel 3.1.</b> Data Peserta Wawancara Individu.....	49
<b>Tabel 3.2.</b> Data Peserta Diskusi Kelompok Fokus.....	53
<b>Tabel 3.3.</b> Operasionalisasi Variabel.....	58
<b>Tabel 3.4.</b> Skala Likert yang Digunakan.....	63
<b>Tabel 4.1.</b> Pengkodean Usia Responden.....	77
<b>Tabel 4.2.</b> Pengkodean Tingkat Pendidikan Responden.....	77
<b>Tabel 4.3.</b> Pengkodean Lokasi Kerja Responden.....	77
<b>Tabel 4.4.</b> Pengkodean Jenis Kelamin Responden.....	77
<b>Tabel 4.5.</b> Pengkodean Perusahaan Responden Bekerja.....	77
<b>Tabel 4.6.</b> Pengkodean Golongan Karyawan Responden.....	77
<b>Tabel 4.7.</b> Pengkodean Lokasi Keluarga Responden.....	78
<b>Tabel 4.8.</b> Pengkodean Roster Cuti Responden.....	78
<b>Tabel 4.9.</b> Skala Likert <i>Reverse</i> .....	80
<b>Tabel 4.10.</b> Hasil Tes Validitas Variabel Sikap terhadap Romansa Tempat Kerja.....	80
<b>Tabel 4.11.</b> Hasil Tes Validitas Variabel Variabel Norma.....	81
<b>Tabel 4.12.</b> Hasil Tes Validitas Variabel Pengendali Perilaku ( <i>Control Behavior</i> ) – Iklim yang Mendukung.....	81
<b>Tabel 4.13.</b> Hasil Tes Validitas Variabel Pengendali Perilaku ( <i>Control Behavior</i> ) – Jarak Keluarga.....	82
<b>Tabel 4.14.</b> Hasil Tes Validitas Variabel Pengendali Perilaku ( <i>Control Behavior</i> ) – Fasilitas Perusahaan.....	82

<b>Tabel 4.15.</b> Hasil Tes Validitas Variabel Romansa Tempat Kerja.....	83
<b>Tabel 4.16.</b> Hasil Tes Validitas Variabel Persepsi Keadilan.....	83
<b>Tabel 4.17.</b> Hasil Tes Validitas Variabel Semangat Kerja.....	84
<b>Tabel 4.18.</b> Hasil Tes Reliabilitas.....	85
<b>Tabel 4.19.</b> Distribusi Frekuensi Karakteristik Demografi Responden	87
<b>Tabel 4.20.</b> Nilai <i>Mean</i> dan Indeks Variabel Sikap terhadap Romansa Tempat Kerja.....	93
<b>Tabel 4.21.</b> Nilai <i>Mean</i> dan Indeks Variabel Norma.....	94
<b>Tabel 4.22.</b> Nilai <i>Mean</i> dan Indeks Variabel Pengendali Perilaku ( <i>Control Behavior</i> ) – Iklim yang Mendukung.....	95
<b>Tabel 4.23.</b> Nilai <i>Mean</i> dan Indeks Variabel Pengendali Perilaku ( <i>Control Behavior</i> ) – Jarak Keluarga.....	96
<b>Tabel 4.24.</b> Nilai <i>Mean</i> dan Indeks Variabel Pengendali Perilaku ( <i>Control Behavior</i> ) – Fasilitas Perusahaan.....	97
<b>Tabel 4.25.</b> Nilai <i>Mean</i> dan Indeks Variabel Romansa Tempat Kerja..	98
<b>Tabel 4.26.</b> Nilai <i>Mean</i> dan Indeks Variabel Persepsi Keadilan.....	99
<b>Tabel 4.27.</b> Nilai <i>Mean</i> dan Indeks Variabel Semangat Kerja.....	99
<b>Tabel 4.28.</b> Hasil Analisa Faktor Variabel Sikap terhadap Romansa Tempat Kerja.....	101
<b>Tabel 4.29.</b> Hasil Analisa Faktor Variabel Norma.....	101
<b>Tabel 4.30.</b> Hasil Analisa Faktor Variabel Pengendali Perilaku ( <i>Control Behavior</i> ) – Iklim yang Mendukung.....	102
<b>Tabel 4.31.</b> Hasil Analisa Faktor Variabel Pengendali Perilaku ( <i>Control Behavior</i> ) – Jarak Keluarga.....	102

<b>Tabel 4.32.</b> Hasil Analisa Faktor Variabel Pengendali Perilaku ( <i>Control Behavior</i> ) – Fasilitas Perusahaan.....	103
<b>Tabel 4.33.</b> Hasil Analisa Faktor Variabel Romansa Tempat Kerja.....	104
<b>Tabel 4.34.</b> Hasil Analisa Faktor Variabel Persepsi Keadilan.....	104
<b>Tabel 4.35.</b> Hasil Analisa Faktor Variabel Semangat Kerja.....	105
<b>Tabel 4.36.</b> Kolinieritas Sub Model 1.....	109
<b>Tabel 4.37.</b> Kolinieritas Sub Model 2.....	109
<b>Tabel 4.38.</b> Kolinieritas Sub Model 3.....	109
<b>Tabel 4.39.</b> Hasil Regresi Linier Sub Model 1 – <i>Model Summary</i> .....	114
<b>Tabel 4.40.</b> Hasil Regresi Linier Sub Model 1 – ANOVA.....	115
<b>Tabel 4.41.</b> Hasil Regresi Linier Sub Model 1 – Koefisien Regresi.....	116
<b>Tabel 4.42.</b> Hasil Regresi Linier Sub Model 2 – <i>Model Summary</i> .....	119
<b>Tabel 4.43.</b> Hasil Regresi Linier Sub Model 2 – ANOVA.....	119
<b>Tabel 4.44.</b> Hasil Regresi Linier Sub Model 2 – Koefisien Regresi.....	120
<b>Tabel 4.45.</b> Hasil Regresi Linier Sub Model 3 – <i>Model Summary</i> .....	122
<b>Tabel 4.46.</b> Hasil Regresi Linier Sub Model 3 – ANOVA.....	123
<b>Tabel 4.47.</b> Hasil Regresi Linier Sub Model 3 – Koefisien Regresi.....	123
<b>Tabel 4.48.</b> Hasil Regresi Linier Analisa Jalur.....	141

## DAFTAR GAMBAR

Halaman

<b>Gambar 2.1.</b>	Tiga hasil evaluasi keadilan (McShane dan Von Glinow, 2010, pp. 153).....	23
<b>Gambar 2.2.</b>	Teori <i>Reasoned Action</i> (Blue, 1996).....	37
<b>Gambar 2.3.</b>	Teori <i>Planned Behavior</i> (Blue, 1996).....	39
<b>Gambar 2.4.</b>	Kerangka Konseptual.....	44
<b>Gambar 4.1.</b>	Pembagian demografi responden berdasarkan usia.....	88
<b>Gambar 4.2.</b>	Pembagian demografi responden berdasarkan latar belakang pendidikan.....	88
<b>Gambar 4.3.</b>	Pembagian demografi responden berdasarkan lokasi kerja.....	89
<b>Gambar 4.4.</b>	Pembagian demografi responden berdasarkan jenis kelamin.....	90
<b>Gambar 4.5.</b>	Pembagian demografi responden berdasarkan perusahaan tempat bekerja.....	91
<b>Gambar 4.6.</b>	Pembagian demografi responden berdasarkan golongan karyawan.....	91
<b>Gambar 4.7.</b>	Kerangka Konseptual Sub Model 1.....	106
<b>Gambar 4.8.</b>	Kerangka Konseptual Sub Model 2.....	107
<b>Gambar 4.9.</b>	Kerangka Konseptual Sub Model 3.....	108
<b>Gambar 4.10.</b>	<i>Scatter Plot</i> Sub Model 1.....	111
<b>Gambar 4.11.</b>	<i>Scatter Plot</i> Sub Model 2.....	111
<b>Gambar 4.12.</b>	<i>Scatter Plot</i> Sub Model 3.....	112

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
<b>Lampiran 1.</b> Ilustrasi Kasus ( <i>Vignette Profile</i> ).....	155
<b>Lampiran 2.</b> Pedoman Wawancara ( <i>Interview Guide</i> ).....	156
<b>Lampiran 3.</b> Data Responden Tes Awal.....	157
<b>Lampiran 4.</b> Jawaban Kuesioner Tes Awal.....	158
<b>Lampiran 5.</b> Hasil Tes Validitas.....	163
<b>Lampiran 6.</b> Hasil Tes Reliabilitas.....	172
<b>Lampiran 7.</b> Kuesioner Penelitian Utama.....	173
<b>Lampiran 8.</b> Data Responden Penelitian Utama.....	179
<b>Lampiran 9.</b> Jawaban Kuesioner Penelitian Utama.....	182
<b>Lampiran 10.</b> Hasil Analisa Faktor Data Penelitian Utama.....	202
<b>Lampiran 11.</b> Hasil Regresi Sub Model 1.....	211
<b>Lampiran 12.</b> Hasil Regresi Sub Model 2.....	212
<b>Lampiran 13.</b> Hasil Regresi Sub Model 3.....	213
<b>Lampiran 14.</b> Tabel Probabilitas untuk Distribusi F.....	214
<b>Lampiran 15.</b> Tabel Probabilitas untuk Distribusi t.....	215
<b>Lampiran 16.</b> Hasil Regresi Analisa Jalur.....	216

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Penelitian

Semangat kerja merupakan komponen yang sangat penting dari kegiatan operasional suatu organisasi. Semangat kerja yang tinggi dapat menghasilkan usaha kerja maksimal, kreatifitas dan inisiatif tinggi, dan komitmen terhadap organisasi sehingga secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja dari keseluruhan organisasi. Sebaliknya, semangat kerja yang rendah dapat mengakibatkan tingginya tingkat absen karyawan, tingginya tingkat karyawan yang keluar dari perusahaan, tidak terselesaikannya permasalahan dengan karyawan, aksi pemogokan, dan menghalangi pencapaian tujuan organisasi (Linz *et.al.*, 2006). Biasanya tanda-tanda dari semangat kerja yang rendah tidak akan terlihat dengan jelas sampai ia benar-benar sudah pada tahap yang sangat rendah sekali. Sehingga pada saat manajemen organisasi mengetahuinya, maka sudah terlambat dan dapat mengantarkan kepada akibat buruk seperti yang dijelaskan oleh Linz *et.al.* (2006) di atas.

Dikarenakan pentingnya semangat kerja, maka manajemen organisasi harus memperhatikannya dengan serius. Hal ini juga berlaku untuk perusahaan pertambangan yang cukup besar di Indonesia, yaitu PT Freeport Indonesia (PTFI). Beroperasi di daerah dataran tinggi di Kabupaten Mimika Provinsi Papua, Indonesia, PTFI menambang, memproses dan melakukan eksplorasi terhadap bijih

yang mengandung tembaga, emas dan perak. Ujung tombak proses produksi di PTFI yang berupa penambangan masih mengandalkan tenaga manusia untuk melakukannya. Mulai dari peledakan batu tambang, penggerukan sampai dengan pengangkutan material tambang ke fasilitas penggilingan yang dikenal dengan nama *crusher*. Meskipun pada salah satu lokasi di tambang bawah tanah milik PTFI terdapat peralatan yang menggunakan teknologi kendali jarak jauh (*remote control*) untuk mengantisipasi tingginya tingkat bahaya yang dihadapi oleh operator, tetap saja satu peralatan dikendalikan secara langsung oleh satu operator. Sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan proses produksi yang dilakukan adalah merupakan proses yang padat karya. Maka dari itu dapat dibayangkan seberapa besar dampak dari rendahnya semangat kerja terhadap organisasi PTFI itu sendiri. Akan tetapi pada praktik kerja sehari-hari terlihat adanya gejala penurunan semangat kerja pada karyawan PTFI, meskipun telah menjadi perhatian serius bagi organisasi.

Dalam usaha menjaga dan meningkatkan semangat kerja karyawannya, PTFI meningkatkan kualitas lingkungan kerjanya menjadi lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan melakukan kegiatan sosial dengan selayaknya seperti halnya mereka sedang berada di kampung halaman meskipun kenyataannya berada pada lokasi yang terpencil, akan tetapi ditemukan adanya kecenderungan semangat kerja yang menurun pada karyawan. Hal ini sesuai dengan Holley dan Young (2005) yang menyatakan bahwa semangat kerja dapat dipengaruhi oleh kualitas keseluruhan dari lingkungan kerja. Penurunan semangat kerja ini merupakan kebalikan dari tujuan organisasi meningkatkan kualitas lingkungan kerjanya tersebut, yaitu untuk membuang kejemuhan karyawan yang pada

akhirnya dapat mendorong semangat kerja karyawan. Kecenderungan penurunan semangat kerja ini dapat juga dikarenakan pergaulan atau hubungan yang terjadi antar karyawan yang mempengaruhi dinamika kerja mereka, baik bagi pelaku hubungan tersebut ataupun bagi karyawan lainnya yang merupakan rekan kerja mereka.

Sudah banyak penelitian yang dilakukan untuk mempelajari tentang faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja ini, antara lain Branco dan Rodrigues (2006) dalam Virakul *et.al* (2009) menyatakan bahwa semangat kerja karyawan dapat menurun disebabkan oleh jam kerja yang kaku dan panjang durasinya, beban pekerjaan, gaji yang dianggap tidak sesuai, dan lingkungan kerja yang kotor dan tidak selamat (*safe*). Sedangkan menurut Campbell (2011), penyebab lain dari turunnya semangat kerja adalah karena penerjemahan visi dan misi organisasi yang berbeda-beda antar departemen dan juga karena adanya tujuan masing-masing departemen dalam organisasi yang saling berbenturan dan terkadang bertolak belakang, sehingga mengakibatkan kebingungan di tingkat karyawan pelaksana kegiatan operasional sehari-harinya. Boggs *et.al* (2005) menambahkan lagi penyebab menurunnya semangat bekerja, yaitu kurangnya diberikan tanggung jawab kepada karyawan oleh atasannya. Lain hal dengan Sargeant dan Crissman (2006) yang menyimpulkan dalam penelitiannya bahwa kegiatan donasi yang dilakukan organisasi dapat juga turut meningkatkan semangat kerja karyawannya. Jika dibandingkan dengan kondisi pekerjaan dan praktik operasional yang dilakukan PTFI, penyebab-penyebab tersebut di atas tidak berlaku di PTFI.

Di sisi lain, ada penelitian yang menawarkan sudut pandang yang berbeda mengenai faktor penyebab dari turunnya semangat kerja pada karyawan, yaitu yang dilakukan oleh Subashini dan Kumar (2013). Mereka menyatakan bahwa semangat kerja yang rendah diakibatkan adanya kecemburuhan karyawan terhadap sesama karyawan lainnya. Sejalan dengan pendapat Subashini dan Kumar (2013), Amaral (2006) menyatakan bahwa salah satu penyebab dari sikap kecemburuhan ini adalah persepsi ketidakadilan yang dirasakan karyawan tersebut akan adanya praktik favoritisme di lingkungan kerja. Persepsi ini merupakan suatu keadaan psikologikal yang dapat berbeda antara masing-masing individu karyawan terhadap situasi dan kondisi yang mereka hadapi bersama. Persepsi ketidakadilan ini dapat dirasakan oleh setiap karyawan, termasuk juga karyawan PTFI.

Berkaitan dengan persepsi ketidakadilan yang juga dikenal dengan keadilan organisasi, Polat dan Celep (2008) mengungkapkan bahwa keadilan organisasi merupakan refleksi dari persepsi keadilan yang terjadi di dalam lingkungan kerja dan segala hal yang berkaitan dengan lingkungan kerja tersebut. Keadilan organisasi yang terjadi pada dinamika lingkungan kerja, dapat mempengaruhi kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi, kepercayaan terhadap organisasi dan keinginan untuk keluar dari organisasi berdasarkan penjelasan dari Hopkins dan Weathington (2006). Perubahan kepuasan kerja yang dimaksud di atas menurut Judges *et.al.* (2002) dalam Hopkins dan Weathington (2006) dapat mengakibatkan perilaku yang menunjukkan adanya penurunan semangat bekerja pada karyawan. Mohamed (2014) juga menyatakan bahwa persepsi ketidakadilan di antara pekerja dapat menyebabkan munculnya perilaku negatif seperti halnya penurunan semangat kerja. Sementara itu, menurut Ishaq

dan Zuifqar (2014) keadilan organisasi yang dikombinasikan dengan sistem penggajian atau kompensasi yang tepat maka akan menghasilkan semangat kerja yang tinggi dari karyawan dan memotivasi mereka untuk berkarya lebih baik lagi. Akan tetapi kondisi sebaliknya di mana terdapat persepsi ketidakadilan meskipun dengan sistem kompensasi yang tepat maka akan menurunkan semangat kerja karyawan. Sejalan dengan pendapat-pendapat tersebut di atas hasil penelitian dari Reddy dan Karim (2013) menyatakan bahwa keadilan organisasi dalam hal pemberian insentif mempengaruhi secara positif terhadap semangat kerja karyawan. Keadilan organisasi mempunyai pengaruh berbanding lurus dengan semangat kerja karyawan dalam bentuk kehadiran di tempat kerja menurut penjelasan Hope (1995) dalam disertasinya, yang turut menyetujui semua pendapat-pendapat pada penelitian yang telah disebutkan sebelumnya. Dari seluruh penelitian tentang persepsi ketidakadilan dalam organisasi yang juga dikenal dengan istilah keadilan organisasi, terlihat bahwa terdapat pengaruh negatif atau berbanding terbalik terhadap semangat kerja karyawan. Semakin tinggi tingkat ketidakadilan yang dipersepsikan oleh karyawan maka akan semakin rendah semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

Beberapa peneliti, antara lain McShane dan Von Glinow (2010, pp. 151), Greenberg (1990) dalam Polat dan Celep (2008), Byrne dan Cropanzana (2001) dalam Mohamed (2014), dan Bakhshi *et.al.* (2009), membagi keadilan organisasi ke dalam tiga jenis, yaitu keadilan distribusi yang berkaitan dengan kompensasi atau komponen gaji lainnya, keadilan prosedural yang memperhatikan masalah dalam hal penilaian terhadap proses atau cara membuat suatu keputusan, dan keadilan interaksional yang menggeser fokus keadilan pada kualitas dari

perlakuan yang diterima karyawan pada saat prosedur diimplementasikan. Berdasarkan penjelasan pada ketiga jenis keadilan organisasi yang terdapat di atas maka jelaslah bahwa persepsi ketidakadilan yang dirasakan karyawan akibat dari praktik favoritisme adalah berkaitan dengan jenis keadilan prosedural. Ketidakadilan yang dimaksud bisa dalam hal penilaian kinerja, pemberian kesempatan pelatihan, pemberian fasilitas atau akses tambahan yang memerlukan persetujuan dari atasan, ataupun dalam hal perhitungan gaji dan bonus atau kompensasi finansial lainnya.

Berhubungan dengan persepsi ketidakadilan yang dirasakan karyawan, penelitian yang dilakukan oleh Amaral (2006) menyatakan bahwa salah satu bentuk dari favoritisme yang dapat menimbulkan persepsi ketidakadilan di dalam lingkungan kerja adalah akibat dari adanya hubungan romantis antara seorang karyawan yang bertindak sebagai atasan dengan bawahannya sendiri, yang dikenal dengan istilah hubungan hirarki. Sias (2009, p. 128), Quinn (1977) dalam Gautier (2007), Lickey *et.al.* (2009) dan Lieber (2008) dalam Taveras *et.al.* (2013) sependapat dengan Amaral (2006) dan menyatakan bahwa favoritisme merupakan salah satu bentuk konsekuensi dari romansa di tempat kerja. Syaebani (2013) juga menyatakan bahwa hubungan romantis atau romansa tersebut menyebabkan terjadinya persepsi ketidakadilan antara karyawan yang menjadi pasangan atasannya dengan rekan kerja lainnya. Meskipun terdapat jenis lain dari romansa di tempat kerja, yaitu hubungan lateral yang merupakan hubungan antara dua karyawan dengan status yang sama atau serupa, hubungan hirarki lebih besar dampaknya dalam hal pembentukan persepsi ketidakadilan yang dirasakan oleh karyawan. Selain itu, Amaral (2006) juga berpendapat bahwa romansa di tempat

kerja dapat langsung menyebabkan terjadinya penurunan semangat kerja. Amaral (2006) menyatakan dalam penelitiannya, karyawan yang melihat adanya hubungan romantis antara atasannya dan rekan kerjanya akan menjadi berkurang semangat kerjanya dikarenakan dalam pikiran karyawan tersebut sudah terdapat anggapan bahwa sang atasan tidak dapat melihat dengan jernih upaya pencapaian dari karyawan lain dibandingkan dengan karyawan yang jadi pasangannya.

Pada umumnya pendapat ahli tersebut berdasarkan penelitian yang mereka lakukan, romansa di tempat kerja yang terjadi antara atasan dan bawahan dapat menimbulkan masalah lain, menurut Amaral (2006), Gomes *et.al.* (2006), Barrat (2011), Taveras *et.al.* (2012), Lickey *et.al.* (2009) dan Close (2004) adalah sebagai berikut:

1. Menimbulkan persepsi ketidakadilan pada rekan kerja lainnya yang dapat menurunkan semangat kerja dan pada akhirnya menurunkan motivasi kerja mereka. Syaebani (2013) juga sepandapat dengan hal ini.
2. Dapat terjadi favoritisme dari atasan terhadap bawahannya yang terlibat romansa dengan atasan tersebut.
3. Dapat menimbulkan situasi pelecehan seksual (*sexual harassment*) jika hubungan romantis tersebut berakhir dengan buruk pada salah satu pihak, sedangkan pihak yang lainnya masih ingin mempertahankan. Pelecehan seksual dapat menjadi kasus hukum yang merugikan perusahaan jika diajukan ke pengadilan. Pendapat ini sesuai dengan pendapat Cavico *et.al.* (2012), Jessen (2005), Pierce *et.al.* (2002), dan Mainiero dan Jones (2011).

4. Terjadinya eksplorasi dari salah satu pihak pasangan terhadap pihak lainnya guna memperoleh keuntungan pribadinya, baik dari segi materi seperti halnya gaji dan promosi maupun dari segi immaterial seperti halnya informasi penting yang merupakan rahasia perusahaan yang sebelumnya tidak diakses oleh pihak tersebut.

Hubungan romansa di tempat kerja ini dapat saja terjadi pada lingkungan kerja manapun juga, sehingga lingkungan kerja PTFI termasuk juga di dalamnya. Banyak karyawan yang merasa akrab dan cocok bergaul dengan rekan-rekan kerjanya yang tetap berkumpul bersama-sama di luar jam kerja, sehingga banyak kejadian-kejadian yang terjadi di kantor yang selanjutnya menjadi topik pembicaraan di luar kantor maupun sebaliknya, topik pembicaraan di luar kantor menjadi topik pembicaraan di kantor. Kecocokan yang terjadi antara rekan kerja tentunya tidak terjadi hanya antara karyawan dengan jenis kelamin yang sama saja, misalnya antara rekan kerja laki-laki ataupun antara rekan kerja perempuan saja, akan tetapi juga antara rekan kerja laki-laki dengan rekan kerja perempuan. Menurut Mok (1999) kecocokan yang terjadi antara rekan kerja ini dikarenakan karyawan pada suatu organisasi cenderung memiliki keinginan-keinginan dan tujuan yang sama. Hal ini dikarenakan organisasi cenderung untuk mencari karyawan yang dianggap cocok dengan tujuan dan cara kerja organisasi, sehingga terdapatlah kesamaan karakteristik karyawan dalam suatu organisasi (Fisher, 1994). Kecocokan dalam hubungan antara rekan kerja yang berlawanan jenis dapat memicu terjadinya hubungan yang romantis, yang bisa saja berujung pada pernikahan jika kedua pasangan masih berstatus bujang atau belum menikah ataupun hubungan romantis tersebut bisa berhenti begitu saja. Misalkan jika

terjadi permasalahan lain dalam hubungan pasangan tersebut ataupun jika salah satu dari pasangan atau kedua-duanya sudah menikah. Hubungan romantis antara lawan jenis ini tidak menutup kemungkinan dapat terjadi antara atasan dan bawahan dalam satu departemen atau divisi yang sama.

Berdasarkan uraian di atas, terlihat adanya hubungan antara romansa di tempat kerja dengan semangat kerja karyawan berdasarkan hasil penelitian-penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, baik dengan adanya mediasi dari variabel persepsi ketidakadilan maupun tidak. Oleh karena itu, penulis bermaksud untuk mengadakan penelitian dengan tujuan untuk menguji pernyataan di atas di dalam lingkungan kerja PTFI khususnya di area dataran tinggi. Judul yang akan diusung adalah “Menggunakan Teori *Planned Behavior* dalam Mempelajari Keterkaitan Antara Intensi Romansa di Tempat Kerja dan Semangat Kerja Karyawan”.

## **B. Perumusan Masalah**

Perumusan masalah terhadap gejala menurunnya semangat kerja pada karyawan PTFI berdasarkan penjelasan panjang lebar dalam literatur penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, menunjukkan adanya hubungan terhadap variabel persepsi keadilan dan juga terhadap variabel romansa di tempat kerja yang terjadi antara atasan dan bawahan. Meskipun terdapat penelitian-penelitian lain yang menjelaskan bahwa semangat kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel lain, akan tetapi variabel-variabel tersebut tidak berlaku di dalam lingkungan kerja PTFI.

Pendapat dari Branco dan Rodrigues (2006) dalam Virakul *et.al* (2009) tidak berlaku karena jam kerja karyawan PTFI dapat dikatakan fleksibel dengan adanya praktek yang memperbolehkan karyawan merubah hari liburnya ke lain hari di dalam minggu yang sama jika memang ada keperluan karyawan yang mendesak, sehingga tidak dikategorikan sebagai memiliki jam kerja yang kaku. Dari segi gaji karyawan, PTFI berada di jajaran atas perusahaan tambang yang memiliki gaji yang jauh di atas rata-rata Upah Minimum Regional (UMR) yang ditetapkan pemerintah setempat dan masuk ke dalam kategori Perusahaan Idaman 2010 dari majalah Warta Ekonomi. Lingkungan kerja PTFI juga dijaga kebersihan dan kemanannya dengan diadakannya departemen-departemen khusus yang menjaga kebersihan dan keselamatan (*safety*) tersebut, seperti halnya departemen *Facility Management* dan *Occupational Health & Safety*, selain itu juga mendapat Piagam Penghargaan Utama (Perak) di bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dari Kementerian Energi & Sumber Daya Mineral (KESDM) di tahun 2010 atas upaya yang dilakukan PTFI dalam upaya peningkatan pengelolaan keselamatan pertambangan. Pendapat Campbell (2011) juga terbantahkan dikarenakan adanya keselarasan visi dan misi organisasi jika dibandingkan dengan visi dan misi unit bisnis yang dapat terlihat pada laman internal masing-masing unit bisnis yang ada di PTFI, salah satu contoh adalah kesesuaian antar visi dan misi organisasi dengan unit bisnis *Occupational Health & Safety*. Variabel yang disajikan oleh Boggs *et.al* (2005) juga tidak berlaku di PTFI dikarenakan PTFI mempraktekkan sistem kepemimpinan *Situational Leadership SLII* yang diusung oleh Ken Blanchard, di mana ada beberapa tipe kepemimpinan berdasarkan kondisi dari bawahan yang diamati. Jika memang bawahan dianggap sudah

memiliki kemampuan maka akan diberikan limpahan tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuannya tersebut. Sedangkan kesimpulan dari Sargeant dan Crissman (2006) tidak berlaku juga dikarenakan banyaknya kegiatan sosial yang dilakukan oleh PTFI yang dikelola melalui tim khusus *Corporate Social Responsibility* (CSR). Salah satu contoh keberhasilan program CSR PTFI adalah dengan adanya apresiasi dari Kementerian Sosial melalui Forum CSR atas peran aktif dalam kegiatan tanggung jawab sosial dunia usaha di bidang penyelenggaraan kesejahteraan sosial di wilayah Komunitas Adat Terpencil (Eka Karsa Padmamitra).

Perumusan masalah dari penelitian yang dilakukan dapat dijabarkan dengan mengacu kepada teori *planned behavior* (Blue, 1996) untuk menjelaskan intensi dari perilaku romansa di tempat kerja yang terdiri dari tiga penyebab, yaitu sikap terhadap perilaku tersebut, norma yang berlaku, dan situasi dan kondisi yang menjadi faktor pengendali perilaku. Perumusan permasalahannya dapat dituliskan menjadi:

1. Apakah sikap karyawan terhadap perilaku romansa di tempat kerja mempengaruhi intensi romansa di tempat kerja?
2. Apakah norma masyarakat di sekitar yang berlaku mempengaruhi intensi romansa di tempat kerja?
3. Apakah situasi dan kondisi lingkungan sekitar mempengaruhi intensi romansa di tempat kerja?
4. Apakah intensi romansa di tempat kerja mempengaruhi persepsi ketidakadilan karyawan?

5. Apakah sikap karyawan terhadap romansa di tempat kerja mempengaruhi persepsi ketidakadilannya?
6. Apakah fasilitas perusahaan yang dinikmati karyawan mempengaruhi persepsi ketidakadilannya?
7. Apakah ada pengaruh persepsi ketidakadilan terhadap semangat kerja karyawan?
8. Apakah intensi romansa di tempat kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan?

### C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah agar dapat menjawab pertanyaan-pertanyaan yang timbul pada perumusan masalah di atas, yang bisa dituliskan sebagai berikut:

1. Mengetahui apakah sikap karyawan terhadap perilaku romansa di tempat kerja mempengaruhi intensi romansa di tempat kerja.
2. Mengetahui apakah norma masyarakat di sekitar yang berlaku mempengaruhi intensi romansa di tempat kerja.
3. Mengetahui apakah situasi dan kondisi lingkungan sekitar mempengaruhi intensi romansa di tempat kerja.
4. Mengetahui apakah intensi romansa di tempat kerja mempengaruhi persepsi ketidakadilan karyawan.
5. Mengetahui apakah sikap karyawan terhadap romansa di tempat kerja mempengaruhi persepsi ketidakadilannya.

6. Mengetahui apakah fasilitas perusahaan yang dinikmati karyawan mempengaruhi persepsi ketidakadilannya.
7. Mengetahui apakah ada pengaruh persepsi ketidakadilan terhadap semangat kerja karyawan.
8. Mengetahui apakah intensi romansa di tempat kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

#### D. Manfaat Penelitian

Dengan diadakannya penelitian ini dihatapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat ilmiah berupa pengembangan ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama yang berkaitan dengan tema semangat kerja karyawan, persepsi keadilan dalam organisasi, intensi perilaku romansa di tempat kerja, dan penerapan teori *planned behavior*.
2. Manfaat praktis berupa pengambilan kebijakan yang terkait dengan upaya peningkatan semangat kerja karyawan yang berkaitan dengan persepsi keadilan dan intensi romansa tempat kerja pada area kerja PT Freeport Indonesia.
3. Sebagai referensi bagi peneliti lain dalam bidang yang berkaitan dengan semangat kerja karyawan, persepsi keadilan dalam organisasi, intensi perilaku romansa di tempat kerja, dan penerapan teori *planned behavior*.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

Semangat kerja merupakan komponen penting dari kegiatan operasional suatu organisasi dan bahkan keberlangsungannya. Semangat kerja yang tinggi dapat menghasilkan kepuasan kerja, usaha kerja maksimal, kreatifitas, inisitif tinggi, kebanggaan terhadap pekerjaan, komitmen terhadap organisasi, dan keinginan untuk mencapai tujuan bersama melebihi tujuan pribadi, sehingga secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja dari keseluruhan organisasi. Keadaan sebaliknya juga berlaku, rendahnya semangat kerja akan mempengaruhi keseluruhan kinerja organisasi dan menghalangi pencapaian tujuan organisasi (Linz *et.al.*, 2006). Penyebab rendahnya semangat kerja ini harus diketahui dan dikelola dengan baik. Salah satu penyebab rendahnya semangat kerja adalah apabila karyawan merasakan adanya ketidakadilan dalam organisasi tempat mereka bekerja (Subashini dan Kumar, 2013).

Sumber ketidakadilan dalam suatu organisasi juga banyak ragamnya, dapat dilihat dari berbagai macam dimensi mulai dari keadilan distribusi yang berkaitan dengan pembagian atau distribusi sesuai yang merata, keadilan prosedural mengenai pemberlakuan peraturan atau prosedur dengan adil, hingga keadilan interaksional yang berkaitan dengan perlakuan yang adil antara elemen organisasi dengan karyawan. Amaral (2006) menyatakan salah satu persepsi ketidakadilan adalah adanya hubungan romantis antara atasan dengan bawahannya, yang

menimbulkan praktik favoritisme atasan tersebut terhadap bawahan yang menjadi pasangannya. Pendapat lain yang senada disampaikan oleh Horan dan Chory (2011), bahwa hubungan romantis di tempat kerja antara atasan dan bawahan dapat mempengaruhi rekan kerja lainnya dalam hal komitmen organisasi dan semangat kerja, serta keinginan untuk keluar dari organisasi.

Dikarenakan hubungan romansa di tempat kerja merupakan perwujudan dari perilaku individu, maka perlu diketahui juga penyebab dari timbulnya keinginan atau intensi seseorang untuk melakukan perilaku tersebut. Untuk mempelajari intensi dari suatu perilaku (*behavioral intention*), teori yang tepat digunakan adalah menggunakan teori *planned behavior*. Teori ini menyatakan bahwa intensi untuk melakukan suatu perilaku terdiri dari tiga penyebab, yaitu sikap individu terhadap perilaku tersebut, norma di masyarakat sekitar yang menyetujui atau menentang suatu perilaku, dan situasi dan kondisi yang menjadi faktor pengendali atas terjadinya atau tidaknya suatu perilaku.

#### A. Semangat Kerja

Semangat kerja karyawan dapat diartikan sebagai derajat atau tingkat di mana seorang karyawan merasa senang terhadap pekerjaan dan lingkungan pekerjaannya. Semangat kerja berbeda dengan motivasi, yang dapat diartikan sebagai kesiapan atau kemauan untuk melakukan sesuatu. Semangat kerja mempunyai arti yang lebih luas dari sekedar motivasi intrinsik yang berasal dari dalam diri karyawan ataupun kepuasan kerja, di mana kedua-duanya merujuk kepada perasaan yang dialami seorang karyawan. Maka dari itu pada beberapa penelitian, semangat kerja ini digunakan sebagai suatu istilah (*term*) yang

mencakup konstruk-konstruk seperti motivasi intrinsik, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kebanggaan terhadap pekerjaan (McKnight *et.al.*, 2001).

Berkaitan dengan semangat kerja yang mempunyai pengertian cukup luas, Muchinsky (2011, p. 379-381) mengartikan semangat kerja sebagai suatu ukuran dari aspek sosio-emosional dari suatu pekerjaan. Sehingga merupakan suatu hal yang penting agar dapat tercapainya tujuan organisasi yang tentunya dapat memberikan juga keuntungan ekonomis seperti peningkatan produktivitas, efektivitas, dan rendahnya tingkat keluar karyawan dari perusahaan (*turnover*). Semangat kerja merupakan ukuran dari perasaan terhadap penerimaan pekerjaan seorang karyawan dan tujuan bersama yang dibuat oleh organisasi, serta perasaan bahwa karyawan memang menginginkan tujuan bersama tersebut dengan keyakinan dalam hatinya.

Pengertian lain dari semangat kerja juga diberikan oleh Subashini dan Kumar (2013), yang mendeskripsikan semangat kerja sebagai emosi, sikap, dan kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerjanya yang tercermin selama mereka berada dalam lingkungan kerja tersebut. Maka dari itu, produktivitas yang efektif dapat dikaitkan secara langsung dengan semangat kerja karyawan ini. Mereka juga berpendapat bahwa semangat kerja yang bagus merupakan sikap mental dari individu atau sekelompok karyawan yang dapat membuat karyawan untuk menyadari bahwa pemenuhan tujuan pribadinya akan berkaitan dengan pemenuhan tujuan organisasi sehingga dapat mengarahkan keinginan-keinginannya agar selaras dengan keinginan-keinginan organisasi.

Dengan demikian maka semangat kerja adalah merupakan komponen yang sangat penting dari operasional suatu organisasi. Semangat kerja yang tinggi dapat mengantarkan kepada kepuasan kerja, usaha kerja yang maksimal, kreatifitas, inisiatif tinggi, kebanggaan terhadap pekerjaan, komitmen terhadap organisasi, dan keinginan untuk mencapai tujuan bersama melebihi tujuan pribadi, sehingga secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja dari keseluruhan organisasi. Akan tetapi, semangat kerja yang rendah dapat mengakibatkan tingginya tingkat absen karyawan, tingginya tingkat karyawan yang keluar dari perusahaan, tidak terselesaikannya permasalahan dengan karyawan, aksi pemogokan, dan menghalangi pencapaian tujuan organisasi. Dikarenakan semangat kerja adalah merupakan suatu ukuran perasaan maka ia tidak dapat diukur secara langsung, biasanya semangat kerja dapat diidentifikasi dengan keteguhan tekad, kerjasama, pembauran antar karyawan, dan kegigihan dalam berusaha (Linz *et.al.*, 2006).

Semangat kerja yang tinggi juga dapat diartikan sebagai semangat kerjasama sebagai satu tim, entusiasme, loyalitas, dapat diandalkan, dan tahan terhadap frustasi (Subashini dan Kumar, 2013). Sebaliknya, semangat kerja yang rendah dapat dilihat dari sikap apatis, kecemburuan, pesimisme, pemberontakan, membangkang terhadap perintah atasan, tidak menyukai dan tidak peduli terhadap pekerjaannya, dan kemalasan. Biasanya tanda-tanda dari semangat kerja yang rendah tidak akan terlihat dengan jelas sampai ia benar-benar sudah pada tahap yang sangat rendah sekali. Sehingga pada saat manajemen mengetahuinya, maka sudah terlambat dan dapat mengantarkan kepada akibat buruk seperti yang dijelaskan oleh Linz *et.al.* (2006) di atas.

Sudah banyak peneliti yang mengamati akibat dari tingginya atau rendahnya semangat kerja. Antara lain adalah Neely (1999) yang menghasilkan kesimpulan bahwa pengingkatan dalam semangat kerja karyawan akan dapat menimbulkan peningkatan juga di dalam produktifitas karyawan. Pendapat Ransom (1995) di dalam Neely (1999) menyatakan bahwa organisasi dengan semangat kerja yang tinggi adalah lebih produktif dibandingkan dengan kompetitornya. Penelitian Hunter (1997), yang dikutip di dalam Neely (1999), menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat hubungan sebab akibat yang kuat antara produktifitas tinggi dengan semangat tinggi, dan begitu pula untuk keadaan sebaliknya.

Dikarenakan pentingnya semangat kerja, maka manajemen harus memperhatikannya dengan serius. Amaral (2006) menyatakan bahwa semangat kerja dapat menular dari satu karyawan kepada karyawan yang lain seperti halnya virus menular yang dapat merambah ke lingkungan kerja dan menjangkiti mental positif dan energi fisik karyawan lainnya. Satu karyawan dengan semangat kerja yang rendah dapat dengan mudah diatasi, tapi kalau sudah sekian banyak karyawan yang terjangkiti penyakit semangat kerja rendah ini maka akan menyulitkan organisasi karena tidak ada solusi yang mudah untuk mengobatinya. Sejalan dengan pendapat Subashini dan Kumar (2013) bahwa semangat kerja yang rendah dapat dilihat dari sikap kecemburuan karyawan terhadap sesama karyawan lainnya. Amaral (2006) menyatakan bahwa salah satu penyebab dari sikap kecemburuan ini adalah persepsi ketidakadilan yang dirasakan karyawan tersebut akan adanya praktik favoritisme di lingkungan kerja. Persepsi ini

merupakan suatu keadaan psikologikal yang dapat berbeda antara masing-masing individu karyawan terhadap situasi dan kondisi yang mereka hadapi bersama.

## B. Keadilan Organisasi

Keadilan organisasi merupakan istilah (*term*) yang digunakan untuk menggambarkan persepsi individu karyawan terhadap keadilan dari keputusan-keputusan yang dibuat oleh organisasi dan juga proses pembuatan keputusan-keputusan tersebut, menurut pendapat Lavelle *et.al.* (2007) yang dikutip oleh Mohamed (2014). Pengaruh dari persepsi keadilan ini dituangkan oleh karyawan tersebut di dalam perilaku bekerjanya. Sependapat dengan penjelasan sebelumnya Polat dan Celep (2008) mengungkapkan bahwa keadilan organisasi merupakan refleksi dari persepsi keadilan yang terjadi di dalam lingkungan kerja dan segala hal yang berkaitan dengan lingkungan kerja tersebut. Selain itu, Hopkins dan Weathington (2006) dalam penelitiannya mengutip pernyataan Hendrix *et.al.* (1998) mengenai pengertian dari keadilan organisasi ini, yaitu merupakan persepsi karyawan terhadap kesetaraan hubungan timbal balik dengan organisasi tempatnya bekerja yang dikaitkan dalam hal kompensasi dan prosedur.

Menurut penjelasan dari Dinc dan Ceylan (2008) yang dikutip di dalam Mohamed (2014), keadilan organisasi adalah merupakan suatu struktur yang dapat mempengaruhi sikap kerja dari karyawan terhadap pengaturan tenaga kerja, gaji, penghargaan, kondisi rekreasi seperti halnya cuti, dan juga kualitas interaksi social. Pendapat tersebut memperkuat pendapat bahwa persepsi dari individu karyawan terhadap hak-hak dan kesamarataan di dalam kehidupan organisasi adalah merupakan definisi dari keadilan organisasi. Keadilan organisasi ini

membuat lingkungan kerja dilingkupi oleh atmosfir kepercayaan, keyakinan, dan kepuasan diri karyawan-karyawan yang terdapat di dalamnya sehingga dapat bekerja dengan baik antara satu sama lainnya.

Para peneliti telah berhasil mengidentifikasi beberapa jenis keadilan organisasi. McShane dan Von Glinow (2010, pp. 151) membagi keadilan organisasi menjadi dua jenis, yaitu: keadilan distribusi dan keadilan prosedural. Hopkins dan Weathington (2006) juga membaginya ke dalam dua jenis keadilan tersebut di atas, mengutip pernyataan Holbrook (1999) dalam penelitiannya. Akan tetapi, berdasarkan beberapa penelitian yang telah dilakukan terdapat pengembangan konstruk keadilan organisasi sehingga dapat dibagi menjadi tiga buah dimensi keadilan. Pendapat ini dikemukakan oleh Greenberg (1990) yang dikutip oleh Polat dan Celep (2008), dengan dimensi keadilan yang ketiga adalah merupakan keadilan interaksional. Senada dengan pendapat Greenberg (1990) di atas adalah Byrne dan Cropanzana (2001) yang dikutip di dalam Mohamed (2014). Bakhshi *et.al.* (2009) juga membagi keadilan organisasi ke dalam ketiga dimensi tersebut di atas.

### B.1. Keadilan Distribusi

Keadilan distribusi menurut Moorman (1991) yang dikutip dalam Polat dan Celep (2008), merupakan persepsi karyawan mengenai pemberian kompensasi ataupun komponen gaji lainnya yang didistribusikan secara adil atau tidak. McShane dan Von Glinow (2010, pp.151) menyatakan bahwa keadilan distribusi mengacu kepada persepsi keadilan dalam hal pemberian organisasi terhadap kontribusi karyawan jika dibandingkan dengan kontribusi karyawan

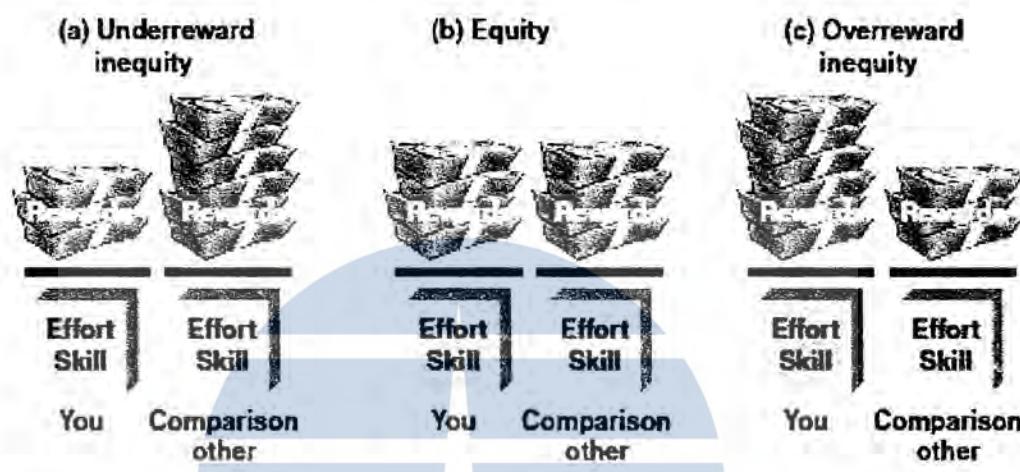
lainnya. Keadilan distribusi ini sejalan dengan pemahaman bahwa tidak semua karyawan diperlakukan dengan cara yang sama dan pemberian penghargaan harus dibedakan antara masing-masing karyawan, sebanding dengan kontribusi yang telah mereka lakukan terhadap organisasi (Croppanzana *et.al.*, 2007 dalam Ishaq dan Zuifqar, 2014).

Adams (1965) dalam Hopkins dan Weathington (2006) menyatakan bahwa penelitian mengenai persepsi keadilan dalam organisasi didasarkan pada teori keadilan (*equity theory*). Teori ini menyatakan bahwa distribusi dari penghargaan harus didasarkan pada kontribusi individual karyawan Cowherd dan Levine (1992). Dalam ruang lingkup organisasi, menurut Hendrix *et.al.* (1998) dalam Hopkins dan Weathington (2006), keadilan mengacu kepada perjanjian antara organisasi dan karyawan berkaitan dengan dengan masukan dan keluaran yang diharapkan dari masing-masing pihak. Karyawan secara otomatis akan membandingkan perlakuan yang ia terima dengan perlakuan yang diterima karyawan lain dalam organisasi yang sama dan juga dengan karyawan pada organisasi lain untuk mengevaluasi hubungan pertukaran masukan dan keluaran antara karyawan dengan organisasi tempatnya bekerja. Perlakuan yang dimaksud adalah dalam hal keseimbangan antara kontribusi karyawan seperti halnya usaha dan kemampuan dengan masukan yang diterima, yaitu gaji. Jika perlakuan yang diterima sama maka mereka mempersepsikan telah terjadi keadilan dan kebalikannya, jika perlakuan yang diterima berbeda maka dapat mengakibatkan terjadinya persepsi ketidakadilan (Cowherd dan Levine, 1992).

Berkaitan dengan teori keadilan, McShane dan Von Glinow (2010, pp. 152) mengemukakan bahwa untuk lebih jelas memahami mengenai keadilan distribusi ini maka sebaiknya diterangkan dengan menggunakan teori keadilan. Mereka menyimpulkan, berdasarkan pendapat para ahli dalam bidang perilaku organisasi, bahwa teori keadilan merupakan teori yang menjelaskan bagaimana seseorang mengembangkan persepsi keadilan dalam hal distribusi dan pertukaran sumber daya. Karyawan dalam rangka menentukan persepsi keadilannya, melakukan perbandingan antara rasio masukan dan keluaran dalam konteks pekerjaan yang dilakukannya dengan rasio masukan dan keluaran karyawan lain. Rasio yang dimaksud ini adalah merupakan nilai dari hasil yang diterima dibagi dengan nilai dari keluaran yang diberikan kepada organisasi. Masukan yang diterima antara lain berupa gaji, promosi, penghargaan, dan kompensasi lainnya. Keluaran yang diberikan kepada organisasi berupa kemampuan, usaha, kinerja, pengalaman, dan jam kerja. Perbandingan ini dapat juga dilakukan terhadap karyawan lain dalam organisasi yang berbeda. Terdapat tiga hasil terhadap evaluasi keadilan, yaitu:

1. Ketidakadilan yang berupa kekurangan (*under-reward inequity*), merupakan persepsi bahwa perbandingan masukan dan keluaran yang diterima seorang karyawan lebih rendah dibandingkan dengan karyawan lain.
2. Keadilan (*equity*), persepsi perbandingan masukan dan keluaran seorang karyawan yang sama dengan karyawan lainnya.
3. Ketidakadilan yang berupa kelebihan (*over-reward inequity*), merupakan persepsi perbandingan masukan dan keluaran yang diterima seorang karyawan lebih tinggi jika dibandingkan dengan karyawan lain.

Keadaan ketidakadilan yang berupa kelebihan merupakan keadaan yang tidak dapat disamakan dengan ketidakadilan yang berupa kekurangan, dikarenakan karyawan sering merubah persepsinya untuk menjustifikasi masukan lebih besar yang diterimanya tersebut.



**Gambar 2.1.** Tiga hasil evaluasi keadilan (McShane dan Von Glinow, 2010, pp. 153)

Greenberg dan Colquitt (2005) dalam Hopkins dan Weathington (2006) menjelaskan bahwa keadilan distribusi mengacu kepada persepsi keadilan karyawan terhadap pemberian organisasi. Jika karyawan melihat pemberian tersebut terkesan tidak adil maka mereka dapat menunjukkan perilaku yang tidak produktif (*counterproductive*). Cohen-Charash dan Spector (2001) dalam Hopkins dan Weathington (2006) menyatakan bahwa jika karyawan mempunyai persepsi ketidakadilan dalam hal keadilan distribusi, mereka dapat melakukan hal-hal yang merugikan organisasi dalam rangka mengurangi tingkat ketidakadilan dalam rasio masukan dan keluaran yang mereka rasakan. Perilaku tidak produktif tersebut menurut Neely (1999) menunjukkan adanya semangat kerja yang rendah.

Hasil penelitian Shibaoka *et.al.* (2013) dalam Ishaq dan Zuifqar (2014) menghasilkan kesimpulan bahwa karyawan menunjukkan pemikiran dan perilaku yang konstruktif terhadap pekerjaannya jika mereka merasa diperlakukan dengan adil oleh organisasi tempatnya bekerja. Pada penelitiannya yang lain, Shibaoka *et.al.* (2010) dalam Ishaq dan Zuifqar (2014) melihat adanya peningkatan kontribusi dari karyawan yang mempunyai persepsi telah terjadinya keadilan distribusi.

Deutsch (1975) dalam Bakshi *et.al.* (2009) mengungkapkan ada beberapa faktor lain yang turut mempengaruhi keadilan distribusi ini sehingga persepsi yang dialami seorang karyawan akan berbeda dengan karyawan lainnya, baik itu pada satu organisasi maupun pada organisasi lainnya. Antara lain adalah perbedaan tingkat prioritas individu karyawan terhadap keluarga dan pekerjaannya, perbedaan tujuan organisasi, dan perbedaan motif pribadi karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan.

Pendapat mengenai perbedaan persepsi keadilan distribusi ini juga dikemukakan oleh McShane dan Von Glinow (2010, pp. 154). Perbedaan persepsi ini dikarenakan setiap orang mempunyai sensitifitas keadilan yang berbeda-beda, yang dikarenakan perbedaan pada preferensi rasio masukan dan keluaran, dan reaksi yang timbul dari rasio itu sendiri. Pada ujung yang satu dari jangkauan (*range*) sensitifitas keadilan ini, terdapat kategori karyawan yang murah hati dan mempunyai toleransi meskipun terjadi ketidakadilan yang berupa kekurangan. Ia tetap akan memilih memiliki keadilan, akan tetapi tidak keberatan jika karyawan lain memperoleh penghargaan yang lebih dari mereka meskipun kontribusinya

sama. Pada bagian tengah jangkauan sensitifitas keadilan terdapat kategori karyawan yang sesuai dengan standar dari teori keadilan. Ia menginginkan rasio yang sama antara masukan dan keluarannya dengan karyawan lain. Pada ujung lain jangkauan sensitifitas keadilan terdapat karyawan yang merasa menerima lebih adalah haknya. Ia merasa nyaman dalam kondisi di mana ia memperoleh penghargaan yang lebih dibandingkan karyawan lain meskipun dengan kontribusi yang sama. Ia mungkin saja menerima rasio masukan dan keluaran yang sama dengan karyawan lain, akan tetapi lebih memilih jika bisa menerima rasio yang lebih besar.

## B.2. Keadilan Prosedural

Konsep keadilan prosedural dikenalkan oleh Thibaut dan Walker (1975), yang memperhatikan masalah dalam hal penilaian terhadap proses atau cara membuat suatu keputusan (Bakshi *et.al.*, 2009). Menurut Scandura (1999) yang dikutip dalam Polat dan Celep (2008), keadilan prosedural merupakan persepsi karyawan terhadap aplikasi dari proses dan prosedur yang dimiliki organisasi apakah sudah berlaku adil atau belum. McShane dan Von Glinow (2010, pp.151) menyatakan bahwa keadilan prosedural mengacu kepada keadilan dari prosedur yang digunakan untuk mendistribusikan sumber daya dalam suatu organisasi. Sedangkan menurut pendapat Hendrix *et.al.* (1998), Holbrook (1999), dan Saunders dan Thornhill (2003) dalam Hopkins dan Weathington (2006), keadilan prosedural merupakan persepsi keadilan dari karyawan suatu organisasi terhadap proses-proses kerja yang digunakan organisasi tersebut. Pendapat lainnya adalah dari Folger dan Kronovsky (1989) dalam Bakhshi *et.al.* (2009) yang

mendefinisikan keadilan prosedural sebagai keadilan dalam hal proses pembuatan keputusan dilaksanakan. Menurut Cropanzano dan Folger (1991) dalam Bakhshi *et.al.* (2009), antara keadilan distribusi dengan keadilan prosedural telah terjadi pergeseran fokus dari hasil keputusan organisasi kepada bagaimana cara membuat keputusan tersebut.

Teori keadilan prosedural ini dikembangkan lagi oleh Leventhal (1980) sehingga mendapatkan enam kriteria yang harus diperoleh oleh suatu prosedur agar dapat dipersepsikan adil oleh karyawan, yaitu (Bakshi *et.al.*, 2009):

1. Dipraktekkan secara konsisten terhadap semua karyawan dalam setiap kesempatan.
2. Terbebas dari unsur bias, meyakinkan bahwa tidak ada pihak tertentu yang memperoleh keuntungan tersembunyi dalam suatu keputusan.
3. Memastikan bahwa informasi yang akurat telah dikumpulkan dan digunakan dalam proses pengambilan keputuan.
4. Mempunyai mekanisme untuk memperbaiki keputusan yang cacat atau tidak akurat.
5. Sesuai dengan standar etika dan moralitas.
6. Memastikan bahwa pendapat dari berbagai pihak yang terpengaruh oleh hasil keputusan sudah dipertimbangkan.

Senada dengan pendapat Leventhal (1980) di atas, McShane dan Von Glinow (2010, pp. 155) menyatakan bahwa untuk mengurangi terjadinya ketidakadilan prosedural karyawan diberikan kesempatan dan didorong untuk menginformasikan fakta-fakta dan sudut pandang mereka terhadap suatu isu.

Karyawan cenderung merasa lebih baik setelah diberikan kesempatan untuk mengungkapkan pemikirannya. Jika keenam kriteria di atas telah dilakukan dan masih terdapat karyawan merasakan adanya ketidakadilan, maka perasaan tersebut dapat ditenangkan jika organisasi memperbolehkan karyawan tersebut menaikbandingkan keputusan yang dibuat kepada otoritas yang lebih tinggi. Selain itu, persepsi ketidakadilan akan berkurang jika karyawan diberikan penjelasan yang menyeluruh terhadap suatu keputusan dan mengetahui bahwa kekhawatiran mereka diperhatikan dengan benar. Sebaliknya akan terjadi juga, jika karyawan merasa keputusan yang dibuat adalah tidak adil maka sikap menolak untuk menjelaskan proses pengambilan keputusannya malah akan menambah rasa ketidakadilan yang dirasakannya.

Jika didapatkan keputusan yang dianggap tidak adil oleh karyawan, maka mereka merasa kecewa terhadap organisasi dan pembuat keputusan tersebut, menurut Brockner dan Wiesenfeld (1996) dalam Hopkins dan Weathington (2006). Bahkan Cohen-Charash dan Spector (2001) dalam Hopkins dan Weathington (2006) menyatakan bahwa karyawan dapat menumbuhkan perilaku yang negative terhadap organisasi. McFarlin dan Sweeny (1992) menemukan dalam penelitiannya bahwa keadilan prosedural merupakan pertanda (*predictor*) dari komitmen organisasi dan kepercayaan organisasi dari sudut pandang seorang karyawan, sehingga kekecewaan terhadap organisasi dan para manajernya dapat menurunkan komitmen organisasi, menurunkan kepuasan kerja dan meningkatkan tingkat keluarnya (*turnover*) karyawan (Hopkins dan Weathington, 2006). McShane dan Von Glinow (2010, pp. 156) menyatakan bahwa keadilan prosedural mempunyai pengaruh yang kuat terhadap emosi dan motivasi

seseorang. Karyawan cenderung merasa marah terhadap sumber dari ketidakadilan ini, yang dapat menimbulkan perilaku agresi atau menarik diri. Perilaku tidak produktif (*counterproductive*) yang dilakukan ini adalah dengan maksud untuk menghukum sang pembuat keputusan dengan harapan agar di lain waktu tidak terjadi lagi ketidakadilan. Komitmen organisasi kepuasan kerja tersebut di atas adalah merupakan dimensi dari semangat kerja karyawan McKnight *et.al.* (2001), sehingga dapat dikatakan bahwa persepsi ketidakadilan dalam hal keadilan prosedural dapat menurunkan semangat kerja karyawan.

### B.3. Keadilan Interaksional

Teori keadilan interaksional ini diperkenalkan oleh Bies dan Moag (1986) yang menggeser fokus keadilan pada kualitas dari perlakuan yang diterima karyawan pada saat prosedur diimplementasikan (Bakshi *et.al.*, 2009). Menurut Bies dan Sapiro yang dikutip dalam Polat dan Celep (2008), keadilan interaksional merupakan pengharapan normatif dari karyawan terhadap komunikasi dalam pekerjaan apakah sudah berdasarkan ketulusan atau tidak.

Greenberg (1990) dalam Bakshi *et.al.* (2009) melihat bahwa keadilan interaksional ini dapat dibagi lagi menjadi dua jenis, yaitu:

- 1) Keadilan Interpersonal, mencerminkan tingkatan di mana karyawan diperlakukan secara sopan, bermartabat, dan dihormati oleh pihak otoritas atau pihak lainnya dalam melakukan suatu prosedur atau pengambilan keputusan.
- 2) Keadilan Informasional, memfokuskan pada penjelasan yang diberikan kepada karyawan yang berisikan informasi tentang mengapa prosedur digunakan

sebagaimana yang telah ditentukan atau bagaimana keputusan didistribusikan menurut cara-cara tertentu.

Bakshi *et.al* (2009) dalam penelitiannya berhasil menunjukkan adanya hubungan antara keadilan organisasi, secara keseluruhan, dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi, bahkan hubungan yang terjadi merupakan hubungan yang positif. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh dari persepsi keadilan yang notabene merupakan keadilan organisasi terhadap semangat kerja karyawan, dikarenakan kepuasan kerja dan komitmen organisasi adalah merupakan dimensi dari semangat kerja karyawan sebagaimana yang telah dijelaskan oleh McKnight *et.al.* (2001).

Ishaq dan Zuiflqr (2014) dalam penelitiannya menyampaikan pendapat Chaput (2012), bahwa favoritisme merupakan salah satu bentuk dari ketidakadilan prosedural. Favoritisme merupakan keadaan di mana keputusan dibuat berdasarkan subyektifitas terhadap individu tertentu. Favoritisme ini juga diartikan sebagai pemberian aspek keistimewaan tertentu kepada seseorang teman, rekan kerja, atau kenalan lainnya dalam hal penerimaan tenaga kerja, penentuan karir, dan pembuatan keputusan.

Berkaitan dengan dengan favoritisme, Amaral (2006) menyampaikan salah satu bentuk dari favoritisme yang dapat menimbulkan persepsi ketidakadilan di dalam lingkungan kerja, yaitu adanya hubungan romantis antara seorang karyawan yang bertindak sebagai atasan dengan bawahannya sendiri. Sias (2009, p. 128), Quinn (1977) dalam Gautier (2007), Lickey *et.al.* (2009) dan Lieber (2008) dalam Taveras *et.al.* (2013) sepakat dengan Amaral (2006) dan

menyatakan bahwa favoritisme merupakan salah satu bentuk konsekuensi dari romansa di tempat kerja. Apabila hubungan romansa yang terjadi merupakan hubungan antara atasan dengan bawahan, maka akibat negatif yang ditimbulkan terhadap rekan kerja bawahan tersebut akan lebih tinggi derajatnya. Hal ini dikarenakan adanya persepsi ketidakadilan yang disebabkan oleh kecemburuan dan kecurigaan akan terjadinya favoritisme (Sias, 2009, p. 136). Gomes *et.al.* (2006) juga menyatakan bahwa favoritisme didahului dan dibentuk salah satunya oleh romansa di tempat kerja. Favoritisme juga dapat terlihat jelas di lingkungan kerja sebagai akibat dari romansa di tempat kerja antara atasan dan bawahan, dan dapat menimbulkan terjadinya persepsi ketidakadilan (Cavico *et.al.*, 2012; Jones, 1999; Mainiero, 1986; Powell, 2001 dalam Pierce *et.al.*, 2002).

### C. Romansa di Tempat Kerja

Semangat kerja karyawan merupakan suatu hal yang penting bagi keberlangsungan kegiatan operasional suatu organisasi sehingga manajemen harus memperhatikannya dengan serius. Semangat kerja dapat menular dari satu karyawan kepada karyawan lainnya dan menjangkiti mental positif dan energi fisik mereka, menurut Amaral (2006). Semangat kerja ini dapat menjadi rendah apabila karyawan merasakan adanya ketidakadilan dalam organisasi tempat mereka bekerja (Subashini dan Kumar (2013). Banyak sekali penyebab dari perasaan atau persepsi tidak adil yang dirasakan oleh karyawan, Amaral (2006) menyatakan salah satu penyebabnya adalah adanya hubungan romantis antara atasan dengan bawahannya. Hubungan romantis tersebut menimbulkan praktik favoritisme atasan terhadap bawahan yang menjadi pasangannya dalam hubungan

romantis tersebut, menurut pendapat Cavico *et.al.* (2012), Jones (1999), Mainiero (1986), dan Powell (2001) dalam Pierce *et.al.*, 2002). Horan dan Cory (2011) menyatakan pendapat yang masih berhubungan dengan isu hubungan romantis tersebut di atas, bahwa hubungan romantis di tempat kerja antara atasan dan bawahan dapat mempengaruhi rekan kerja lainnya dalam hal komitmen organisasi dan semangat kerja, serta keinginan untuk keluar dari organisasi. Maka dari itu, merupakan suatu hal yang penting untuk dapat memahami dengan lebih mendekil tentang hubungan romantis di tempat kerja.

Hubungan romantis atau romansa di tempat kerja didefinisikan oleh Gautier (2007) dan Gomes *et.al.* (2006) dengan mengutip pendapat dari Mainiero (1986) sebagai suatu bentuk hubungan antara dua orang karyawan yang intim, dimana kedua karyawan tersebut mempunyai perasaan romantis antara satu sama lainnya dan diekspresikan dalam bentuk kencan ataupun kegiatan yang bersifat intim lainnya sehingga dapat diketahui oleh pihak lain. Definisi dari Mainiero (1986) di atas, oleh Paul dan Townshend (1998) dimodifikasi menjadi hubungan yang terjadi antar dua orang karyawan, baik itu diekspresikan agar dapat diketahui oleh pihak lain ataupun disembunyikan dari pihak lain (Gomes *et.al.*, 2006).

Pierce *et.al.* (1996) sebagaimana dikutip oleh Barrat dan Nordstrom (2011), Sias (2009, pp. 126), dan Horan dan Chory (2011) menyatakan bahwa romansa di tempat kerja terjadi ketika dua orang karyawan dari suatu organisasi yang sama terlibat dalam hubungan yang diinginkan oleh keduanya yang berawal dari ketertarikan seksual antara satu sama lainnya. Selain mengutip pendapat dia atas Horan dan Chory (2011) menyajikan definisi alternatif dengan fokus spesifik

pada hubungan perkencanan, yaitu suatu hubungan antara dua orang anggota suatu organisasi dimana ketertarikan seksual terlibat di dalamnya, kasih sayang antara satu sama lainnya saling dikomunikasikan, dan kedua pihak tersebut menyadari bahwa hubungan mereka lebih dari sekedar hubungan profesional dan perteman biasa saja.

Pendapat serupa dinyatakan juga oleh Taveras *et.al.* (2013) dalam penelitiannya yang menyimpulkan pendapat dari Lickey *et al.* (2009) bahwa romansa di tempat kerja merupakan hubungan yang diinginkan kedua belah pihak yang melibatkan ketertarikan fisik antara dua karyawan dalam organisasi yang sama. Kesimpulan dari Lickey *et al.* (2009) tersebut, jika dilihat lagi dalam penelitiannya, merupakan rangkuman pendapat-pendapat dari peneliti sebelumnya yaitu Quinn (1977), Foley dan Powell (1999). Selain itu disampaikan juga definisi dari beberapa ahli lainnya. Clarke (2006) menyatakan bahwa romansa di tempat kerja merupakan hubungan yang dinginkan kedua belah pihak (*consensual*) dan sama-sama diterima oleh kedua belah pihak. Sehingga Pierce *et.al.* (1996) berpendapat bahwa dalam romansa di tempat kerja, sebagaimana hubungan romantis lainnya, terdapat keinginan untuk bersama pasangannya, timbul perasaan emosional berkaitan dengan pasangannya, dan juga ketertarikan fisik. Di mana hal tersebut dapat mengakibatkan saling berbagi informasi pribadi, saling menyayangi dan menghormati. Pendapat Quinn (1977), Foley dan Powell (1999) di atas juga dikutip oleh Sias (2009, pp. 126) dan Gomes *et.al.* (2006) dalam penelitiannya.

Para peneliti telah berhasil mengidentifikasi berbagai jenis romansa di tempat kerja dengan cara mempelajari motif dari para pelaku hubungan tersebut.

Quinn (1977) dalam Sias (2008, pp. 134) melalui penelitian kualitatif dan kuantitatif yang dilakukannya berhasil mendapatkan tiga jenis motif utama yang dijadikan alasan dalam melakukan hubungan romansa di tempat kerja, yaitu:

1. Pekerjaan; motif ini berkaitan dengan kemajuan karir dan keamanan pekerjaan.
2. Ego; berkaitan dengan keinginan mencari kepuasan, petualangan, dan pengakuan.
3. Cinta; mencerminkan murni kasih sayang, cinta, saling menghargai, dan pencarian teman hidup. Jika motif ini yang merupakan alasan hubungan romansa di tempat kerja maka para pelakunya saing mencari komitmen jangka panjang.

Berdasarkan motif yang digunakan para pelaku, baik itu merupakan salah satu motif di atas atau merupakan gabungan dari beberapa motif, Quinn (1977) membagi romansa di tempat kerja menjadi beberapa jenis, yaitu:

1. *Fling* (hubungan sesaat); mencerminkan hubungan dimana para pelakunya hanya mencari kepuasan ego dan petualangan, berdasarkan motif ego.
2. *Companionate love* (jangka panjang); merupakan hubungan dimana kedua pelakunya melakukan berdasarkan motif cinta dan tulus untuk mencari komitmen jangka panjang.
3. *Utilitarian* (praktikal); mengacu kepada hubungan dimana pihak laki-laki mencari kepuasan ego dan pihak perempuan berdasarkan motif pekerjaan atau keinginan untuk meningkatkan posisinya dalam karir dan situasi finansial.

Pembagian jenis romansa tempat kerja di atas juga diikuti oleh Dillard *et.al.* (1994), Powell dan Foley (1998) sebagaimana diungkapkan oleh Pierce *et.al.* (2004) dan Lickey *et.al.* (2009).

Jika dilakukan pemisahan jenis hubungan romansa di tempat kerja berdasarkan dinamika kekuasaan dari para pelakunya, maka dapat dibagi menjadi dua jenis menurut Pierce dan Aguinis (1997) yang dikutip oleh Barrat dan Nordstrom (2011) dan Gomes et.al. (2006), yaitu:

1. Hubungan lateral; merupakan hubungan yang terjadi antara dua karyawan dalam suatu organisasi dengan status yang sama atau serupa, seperti halnya rekan kerja. Hubungan ini awalnya dijaga kerahasiaannya oleh para pelakunya, terutama pada tahap-tahap awal hubungan mereka. Hubungan tidak dianggap berbahaya oleh rekan kerja mereka, hanya saja terdapat kecurigaan adanya proses perukuran informasi yang sensitif atau rahasia antar pasangan terutama jika mereka bekerja pada seksi yang berbeda dalam organisasi. Hal lain yang dapat mengganggu rekan kerja adalah jika pasangan menunjukkan perilaku seksual seperti halnya berpegangan ataupun berpelukan di dalam lingkungan kerja, atau jika pasangan salaing menghabiskan waktu kerjanya berduaan dibandingkan dengan waktunya mengerjakan tugas mereka (Lickey *et.al.*, 2009).
2. Hubungan hirarki; terjadi antara dua karyawan dalam suatu organisasi dengan status yang berbeda, misalnya antara atasan dan bawahan. Menurut Pierce *et.al.* (2000) dipersepsikan sebagai sesuatu yang tidak adil dan tidak pantas oleh rekan kerja pasangan dikarenakan adanya perbedaan tingkat kekuasaan

dan potensi penyalahgunaan kekuasaan atau pengambilan keuntungan terhadap pasangan dengan tingkat jabatan yang lebih rendah. Segal (2005) menyatakan bahwa persepsi ketidakadilan yang dimiliki rekan kerja pasangan ini adalah dikarenakan adanya potensi ketidakadilan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan, seperti halnya penugasan, promosi, kenaikan gaji dan pemberian bonus. Isu penyebaran rahasia kerja, seperti halnya yang dapat terjadi pada hubungan lateral, lebih tinggi lagi kemungkinan terjadi pada hubungan hirarki ini. Apalagi kalau yang bertindak sebagai atasan adalah dari pihak laki-laki, maka dapat memunculkan isu diskriminasi berdasarkan jenis kelamin (*gender*) menurut Powell (2001). Senada dengan pernyataan di atas, Amaral (2006) menyatakan bahwa pihak perempuan dapat saja memberikan ijin atau rambu untuk melakukan hubungan romansa berdasarkan berbagai alasan, tetapi bisa saja mereka tidak menginginkannya (Lickey *et.al.*, 2009).

Banyak penelitian dewasa ini yang mempelajari mengenai hubungan romansa jenis hirarki dikarenakan tingginya potensi dari konsekuensi negatif yang dapat ditimbulkannya, sehingga menurut Brown dan Allgeier (1996) dalam Horan dan Cory (2011) dipersepsikan lebih negatif dibandingkan hubungan lateral. Dengan alasan inilah penelitian yang dilakukan saat ini memfokuskan pada jenis hubungan romansa di tempat kerja ini. Horan dan Cory (2011) mengutip pernyataan Tasi dan Ghoshal (1998), menyatakan bahwa hubungan yang terjadi pada rekan kerja sangat penting terhadap kegiatan operasional suatu organisasi dikarenakan hal tersebut berkaitan dengan kinerja karyawan, dapat memupuk ada atau tidaknya inovasi dari karyawan (Albrecht dan Hall, 1991), menimbulkan

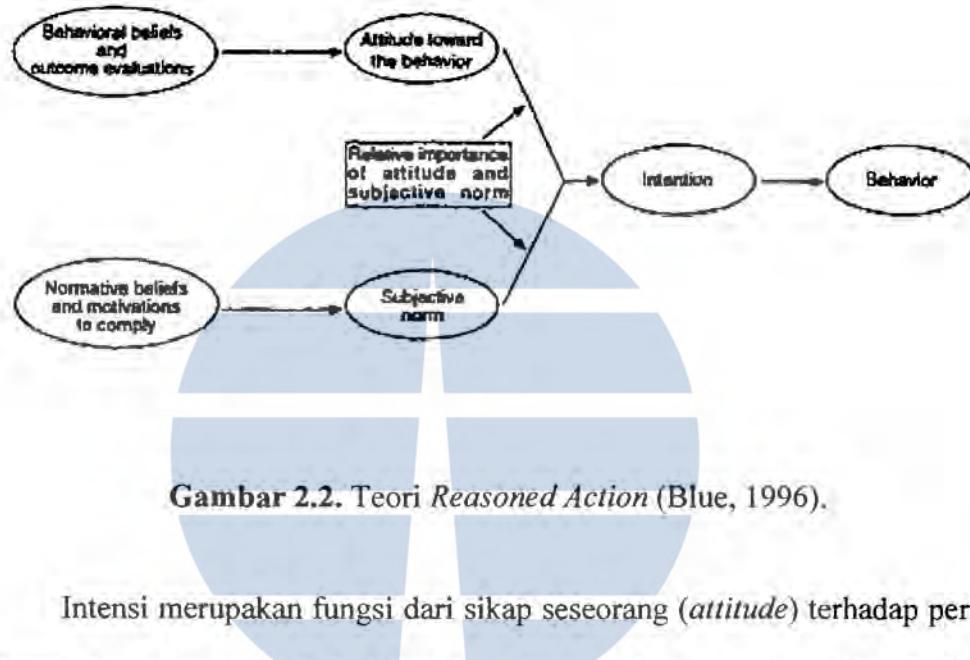
perasaan bahwa karyawan memiliki kekuatan dalam membentuk lingkungan kerjanya (Albrecht dan Adelman, 1987), dan juga mempengaruhi tingkat stress karyawan (Odden dan Sias, 1997). Sehingga didapatkanlah kesimpulan bahwa hubungan romansa di tempat kerja antara atasan dan bawahan dapat mempengaruhi perkembangan karir rekan kerja lainnya, komitmen organisasi dan semangat kerja, serta keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Lickey *et.al.* (2009) sebagaimana dikutip oleh Taveras *et.al.* (2013) menambahkan satu jenis lagi dari romansa di tempat kerja, yaitu hubungan dimana salah satunya atau kedua-duanya mempunyai status sudah berkeluarga. Menurut Jones (1991), hubungan jenis ini dianggap tabu oleh masyarakat dan bertentangan dengan norma-norma sosial dalam masyarakat. Oleh karen itu Schwartz dan Storm (2000) dalam Lickey *et.al.* (2009) menyatakan bahwa dampak negatif yang dihasilkan terhadap para pelakunya ataupun organisasi akan lebih besar. Berbagai pihak yang terpengaruhi oleh hubungan jenis ini melebar keluar dari batasan organisasi dan dapat merendahkan martabat dari organisasi di mata masyarakat sekitar.

#### D. Teori Reasoned Action

Teori ini merupakan model yang dapat digunakan untuk memahami dan memprediksi kemauan seseorang atau intensi (*intention*) untuk melakukan sesuatu atau berperilaku tertentu (*behavior*), menurut penjelasan Blue (1996). Teori ini menyatakan bahwa prediktor dari perilaku seseorang adalah niatnya (intensi) untuk melakukan perilaku tersebut. Asumsi yang digunakan adalah bahwa perilaku seseorang berada dalam kendali orang itu sendiri, maka seseorang akan

melakukan sesuatu apabila ia menginginkannya, dan kebalikannya apabila seseorang tidak menginginkan melakukan sesuatu maka ia tidak melakukannya. Sehingga beberapa ahli ada yang menggabungkan antara kedua konsep ini menjadi perilaku saja.



Gambar 2.2. Teori Reasoned Action (Blue, 1996).

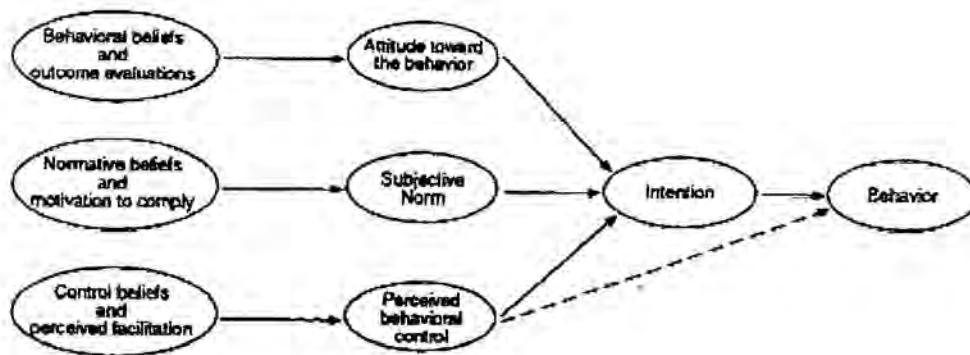
Intensi merupakan fungsi dari sikap seseorang (*attitude*) terhadap perilaku tertentu dan norma yang berlaku terhadap perilaku yang dimaksud. Norma merupakan persepsi dari individu mengenai pantas atau tidaknya seseorang melakukan suatu perilaku. Untuk beberapa perilaku tertentu sikap merupakan komponen yang lebih penting dalam menentukan intensi seseorang, sedangkan untuk perilaku lainnya yang dianggap lebih penting adalah komponen norma menurut Ajzen dan Fishbein (1980) dalam Blue (1996). Sikap seseorang terhadap suatu perilaku merupakan fungsi dari dua sub komponen, yaitu kesadaran akan konsekuensi dari melakukan suatu perilaku, dan evaluasi dari konsekuensi yang diberikan pihak lain. Norma juga merupakan fungsi dari dua sub komponen lebih kecil lagi, yaitu persepsi seseorang akan pemikiran pihak lain apakah boleh

mengakukan suatu tindakan atau tidak, dan motivasi untuk memenuhi pemikiran atau ekpektasi pihak lain tersebut. Jika model dari intensi hanya mempunyai dua komponen ini saja, maka teori ini dikenal dengan nama teori *reasoned action*.

Ajzen dan Fishbein (1980) dalam Blue (1996) menyatakan bahwa variabel eksternal berhubungan dengan intensi dan perilaku hanya melalui komponen sikap dan norma. Sehingga dapat dikatakan bahwa seseorang melakukan suatu perilaku bukan karena kepribadiannya, sikap terhadap seseorang atau institusi tertentu, ataupun karena karakteristik demografik seperti halnya latar belakang kebudayaan.

#### E. Teori *Planned Behavior*

Ajzen dan Madden (1986) dalam Blue (1996) mengajukan teori *planned behavior* yang merupakan modifikasi dari teori *reasoned action* yang telah dijelaskan sebelumnya. Ia menambahkan satu dimensi lagi, yaitu kendali atau kontrol perilaku (*perceived behavioral control*), yang merupakan persepsi seseorang akan kemudahan atau kesulitan dalam melakukan suatu perilaku. Kendali ini mempunyai pengaruh langsung kepada perilaku dan bisa juga tidak langsung dengan melalui intensi.



**Gambar 2.3.** Teori *Planned Behavior* (Blue, 1996).

Teori ini cocok digunakan apabila perilaku yang sedang dipelajari tidak berada sepenuhnya dalam kendali individu dikarenakan berbagai alasan. Garis putus-putus antara kontrol perilaku dan perilaku mengindikasikan bahwa ketika persepsi kontrol seseorang sesuai dengan kontrol aktual yang dimilikinya, maka kontrol perilaku akan mempengaruhi perilaku secara langsung dan juga secara tidak langsung melalui intensi (Ajzen, 1988 dalam Blue, 1996). Dapat juga dikatakan bahwa kontrol perilaku tidak hanya mempengaruhi intensi, tapi juga bersama dengan intensi dapat digunakan untuk memprediksi perilaku seseorang (Ajzen, 1991 dalam Blue, 1996). Kontrol perilaku ini terdiri dari dua komponen juga, yaitu persepsi kontrol yang dimiliki seseorang yang merupakan faktor yang memfasilitasi atau bahkan menghalangi, dan kontrol aktual yang dimilikinya yang juga dapat memfasilitasi atau menghalangi perilaku (Ajzen, 1989, Ajzen dan Driver, 1992 dalam Blue, 1996).

## F. Kerangka Pemikiran

Perilaku yang mengarah kepada terbentuknya hubungan romansa di tempat kerja antara atasan dan bawahan dapat dikaterogikan sebagai perilaku yang tidak hanya terpengaruhi oleh sikap seseorang terhadap perilaku tersebut dan norma-norma yang menyetujui atau bahkan melarangnya, akan tetapi juga dipengaruhi oleh situasi dan kondisi yang bertindak sebagai kendali atas terjadinya perilaku romansa di tempat kerja. Dikarenakan ruang lingkup penelitian adalah merupakan tempat kerja maka komponen pengendalinya dapat berbentuk keadaan geografis dari tempat kerja, fasilitas infrastruktur tempat kerja tersebut ataupun peraturan-peraturan yang berlaku di dalamnya yang dapat mendorong terciptanya iklim yang mendukung atau bahkan menghalangi terjadinya romansa di tempat kerja. Sehingga untuk mempelajari perilaku romansa di tempat kerja dalam penelitian ini akan menggunakan teori *planned behavior*.

Setelah melakukan penelitian eksploratori yang dilakukan pada tahap awal penelitian dengan menggunakan teknik wawancara individu, didapatkan bahwa situasi dan kondisi yang menjadi faktor pengendali intensi dari perilaku romansa di tempat kerja dapat dikelompokkan menjadi beberapa kelompok berdasarkan kemiripannya, yaitu:

1. Iklim yang mendukung.
2. Jarak dengan keluarga masing-masing pelaku romansa.
3. Fasilitas perusahaan.

Berdasarkan penjelasan ini maka dapat dibuatlah kesimpulan sementara atau hipotesis berupa:

**H<sub>1</sub>** (Hipotesis 1) = Sikap terhadap perilaku romansa tempat kerja mempengaruhi intensi romansa tempat kerja secara negatif.

**H<sub>2</sub>** (Hipotesis 2) = Norma terhadap perilaku romansa tempat kerja mempengaruhi intensi romansa tempat kerja secara negatif.

**H<sub>3</sub>** (Hipotesis 3) = Iklim yang mendukung berpengaruh secara positif terhadap intensi romansa tempat kerja.

**H<sub>4</sub>** (Hipotesis 4) = Jarak dengan keluarga mempengaruhi secara positif terhadap intensi romansa tempat kerja.

**H<sub>5</sub>** (Hipotesis 5) = Fasilitas perusahaan mempengaruhi intensi romansa tempat kerja secara negatif.

Subashini dan Kumar (2013) berpendapat bahwa semangat kerja yang rendah dapat dilihat dari sikap kecemburuan karyawan terhadap sesama karyawan lainnya. Amaral (2006) menyatakan bahwa salah satu penyebab dari sikap kecemburuan ini adalah persepsi ketidakadilan yang dirasakan karyawan tersebut akan adanya praktik favoritisme di lingkungan kerja. Maka dapat dikatakan bahwa persepsi keadilan seorang karyawan akan mempengaruhi semangat kerjanya. Amaral (2006) juga menyampaikan salah satu bentuk dari favoritisme yang dapat menimbulkan persepsi ketidakadilan di dalam lingkungan kerja adalah hubungan romantis antara atasan dengan bawahannya. Favoritisme dapat terlihat

jelas di lingkungan kerja sebagai akibat dari romansa di tempat kerja antara atasan dan bawahan, dan dapat menimbulkan terjadinya persepsi ketidakadilan (Cavico *et.al.*, 2012; Jones, 1999; Mainiero, 1986; Powell, 2001 dalam Pierce *et.al.*, 2002).

Pendapat para ahli di atas menyatakan bahwa hubungan romansa di tempat kerja dapat mempengaruhi persepsi ketidakadilan di dalam benak para karyawan, yang pada akhirnya akan mempengaruhi semangat kerja karyawan. Maka dari itu dapatlah diambil hipotesis berupa:

**H<sub>6</sub>** (Hipotesis 6) = Intensi romansa tempat kerja mempengaruhi secara negatif terhadap persepsi keadilan.

**H<sub>7</sub>** (Hipotesis 7) = Persepsi keadilan mempengaruhi semangat kerja secara positif.

Dikarenakan sikap individu terhadap suatu perilaku merupakan fungsi dari kesadaran akan konsekuensi melakukan perilaku tersebut dan evaluasi dari konsekuensi yang diberikan pihak lain, maka sikap yang dibentuk individu dapat mempengaruhi persepsinya akan perilaku tersebut (Blue, 1996). Dalam penelitian ini berkaitan dengan sikap seseorang terhadap romansa di tempat kerja tidak hanya mempengaruhi intensi terhadap perilaku tersebut, tetapi juga mempengaruhi persepsinya akan perilaku tersebut terhadap keadilan yang terjadi.

Sehingga dapat dibuat hipotesis:

**H<sub>8</sub>** (Hipotesis 8) = Sikap terhadap perilaku romansa tempat kerja berpengaruh secara positif terhadap persepsi keadilan.

Fasilitas perusahaan yang dapat diakses dan dinikmati oleh karyawan adalah merupakan perwujudan dari keadilan organisasi. Apabila akses terhadap

fasilitas tersebut dibeda-bedakan antara satu karyawan dengan karyawan lainnya yang satu tingkatan dengan mereka maka karyawan akan merasakan adanya keadilan organisasi yang dilanggar, terutama dalam dimensi keadilan distribusi yang mengutamakan menyatakan bahwa karyawan diperlakukan dengan cara yang sama dan sebanding dengan kontribusi mereka terhadap organisasi (Cropanzana *et.al.*, 2007 dalam Ishaq dan Zuifqar, 2014). Dalam konteks karyawan yang berada dalam satu tingkatan jabatan maka kontribusi mereka terhadap organisasi dapat digeneralisasikan jika dibandingkan dengan kontribusi dari karyawan yang berada pada tingkatan diatasnya ataupun di bawahnya. Maka dapat diambil hipotesis berikut:

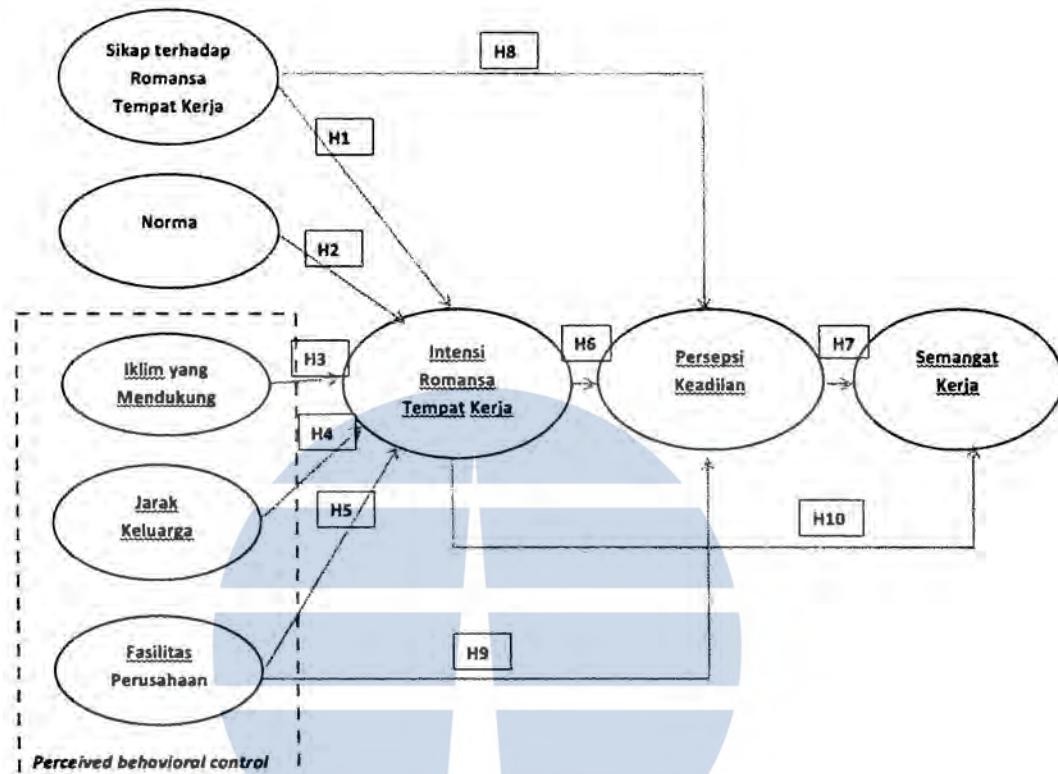
**H<sub>9</sub>** (Hipotesis 9) = Fasilitas perusahaan mempengaruhi persepsi keadilan secara positif.

Horan dan Cory (2011) menyatakan bahwa hubungan romansa di tempat kerja antara atasan dan bawahan dapat mempengaruhi komitmen organisasi dan semangat kerja, serta keinginan untuk keluar dari perusahaan dari rekan kerja lainnya. Atau dengan kata lain dapat disebutkan bahwa hubungan romansa di tempat kerja dapat langsung mempengaruhi semangat kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis untuk pernyataan di atas adalah:

**H<sub>10</sub>** (Hipotesis 10) = Intensi romansa tempat kerja mempengaruhi semangat kerja secara positif.

Berdasarkan penjelasan teori yang sudah dipaparkan sebelumnya dan juga penelitian para ahli, maka dapatlah dibuat kerangka pemikiran untuk penelitian

yang akan dilakukan. Kerangka pemikiran ini dapat digambarkan menjadi model konseptual seperti pada Gambar 4.



Gambar 2.4. Kerangka Konseptual.

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Rancangan Penelitian

Penelitian yang dilakukan diawali dengan penelitian eksploratori yang berupaya memotret hubungan keterkaitan antara romansa di tempat kerja dengan semangat kerja karyawan. Sebelum dimulainya penelitian ini, pada tahap awal dilakukan penelitian eksploratori sebagai klarifikasi dari pentingnya permasalahan yang diteliti sebagaimana yang dianjurkan oleh Mansoer (2005, pp. 2.15). Tahap eksploratori ini dilakukan untuk membuat konsep penelitian dengan jelas, membuat definisi operasional, dan menyempurnakan rancangan penelitian. Tahap awal ini juga dapat menghemat waktu dan uang, apabila permasalahan yang muncul bukan merupakan hal penting maka tidak perlu dilanjutkan lagi (Cooper dan Schindler, 2014, pp. 94). Sehingga hasil dari penelitian tahap awal eksploratori ini adalah dasar teori yang akan digunakan beserta dengan penggalian teori berdasarkan fenomena aktual yang terjadi, target yang akan diteliti, dan untuk membangun model dan kesimpulan sementara atau hipotesis. Suliyanto (2006, pp.66) menyatakan bahwa penelitian eksploratori ini tidak dilakukan untuk menguji hipotesis, melainkan justru untuk merumuskan hipotesis. Setelah tahap eksploratori selesai dilakukan barulah dapat melanjutkan ke tahap penelitian dengan melakukan pengambilan data, analisa data, dan pengambilan kesimpulan akhir.

Penelitian eksploratori yang dilakukan terdiri dari tiga tahap. Tahap pertama dilakukan untuk mengetahui tingkat kepentingan atau signifikansi dari permasalahan menurunnya semangat kerja yang diakibatkan oleh romansa di tempat kerja, yang dilakukan dengan teknik wawancara individu (*individual depth interview*). Tahap kedua yang merupakan kelanjutan dari proses wawancara individu, adalah untuk mencari penyebab-penyebab atau dimensi dari romansa di tempat kerja menurut para responden yang merupakan penyebab yang unik dan spesifik yang terjadi di lokasi penelitian. Tahap ketiga dilakukan untuk mencari operasionalisasi konsep penelitian yang berhasil diidentifikasi pada tahap kedua, teknik yang digunakan adalah dengan menggunakan diskusi kelompok fokus (*focus group discussion*). Operasionalisasi konsep penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan butir-butir pertanyaan yang dapat dimasukkan ke dalam kuesioner untuk pengambilan data. Atau dengan kata lain menjadikan indiator-indikator yang dihasilkan dari tahap kedua ke dalam bahasa sehari-hari sehingga dapat dicerna dengan mudah oleh target sampel.

#### A.1. Wawancara Individu

Wawancara individu merupakan interaksi antara seorang pewawancara, dalam hal ini adalah peneliti, dan seorang peserta atau responden. Lamanya waktu wawancara ini umumnya berkisar antara 20 menit sampai 2 jam, tergantung pada topik yang dibicarakan. Media yang digunakan juga bermacam-macam, mulai dari tatap muka secara langsung, melalui telepon, ataupun melalui media internet. Untuk membantu terlaksananya wawancara ini dengan baik, peserta dapat juga diberikan materi yang sesuai dengan topik sebagai alat bantu selama proses

wawancara berlangsung. Peserta wawancara dipilih bukan karena pendapatnya merupakan pendapat yang mewakili pendapat dominan yang ada, akan tetapi karena pengalaman dan sikapnya yang dapat memberikan penjelasan lebih gamblang mengenai permasalahan yang sedang dipelajari. Wawancara ini umumnya direkam, baik itu hanya suaranya saja maupun beserta dengan gambarnya juga atau video (Cooper dan Schindler, 2014, pp. 156).

Untuk mempermudah pemahaman dan juga dalam rangka penyamaan persepsi para responden sebelum diajukannya pertanyaan, dikemukakan kepada mereka terlebih dahulu ilustrasi atau contoh kasus (*vignette profile*) tentang adanya penurunan semangat kerja yang dipengaruhi oleh persepsi ketidakadilan dan romansa di tempat kerja. Ilustrasi kasus ini dapat dilihat pada Lampiran 1. Pertanyaan-pertanyaan yang diajukan merupakan pertanyaan terbuka untuk menggali respons dan reaksi pribadi responden terhadap ilustrasi kasus yang dikemukakan. Agar didapatkan respons yang terarah maka digunakanlah pedoman wawancara (*interview guide*) sebagai patokan dalam melakukan wawancara sehingga didapatkan data yang sesuai dengan yang diinginkan. Teknik yang dilakukan adalah pertama kali mengajukan pertanyaan terbuka untuk mendapatkan pernyataan spontan dari responden yang terbersit ketika mendengar pertanyaan yang diajukan (*top of mind*). Dari jawaban yang muncul di benak responden tersebut digali lagi untuk mendapatkan fakta-fakta yang lebih mendekil (*un-aided recall*), jika responden kesulitan maka dapat dibantu dengan memberikan pernyataan-pernyataan kepada responden berdasarkan dasar teori yang ada (*aided recall*). Pedoman wawancara lebih jelasnya dapat dilihat pada Lampiran 2. Pelaksanaan wawancara dengan keseluruhan pesertanya dilakukan

dengan arca direkam audio atau suaranya saja, sebagai bukti dilakukannya wawancara tersebut dan juga untuk membantu peneliti dengan penjelasan yang detil dari para responden.

Pertanyaan yang dijadikan pedoman hanya sebagai petunjuk saja, penyajian kalimat persisnya menyesuaikan gaya bahasa dan pemahaman dari masing-masing peserta wawancara. Teknik pemilihan peserta wawancara menggunakan metode *convenience sampling* yang merupakan salah satu dari metode *sampling* nonprobabilitas, yang mencari responden yang mudah ditemui oleh peneliti pada berbagai area yang akan menjadi lokasi penelitian. Cooper dan Schindler (2014, pp. 359) menyatakan bahwa metode ini sering digunakan pada tahap awal penelitian eksploratori, pernyataan ini senada dengan pernyataan dari Suliyanto (2006, pp. 124). Berdasarkan metode ini didapatkanlah sepuluh orang peserta wawancara individu, dengan data yang terlihat pada Tabel 1. Dikarenakan adanya keterbatasan waktu dari para peserta wawancara maka kegiatan wawancara ini dilakukan dua kali, dengan pertanyaan terakhir yang diperkirakan memakan waktu lama untuk melakukan penggalian pendapat yang mendalam dilakukan apda kesempatan kedua. Meskipun teknik ini merupakan metode wawancara antara peneliti dengan satu orang peserta, namun ada dua orang dari peserta wawancara yang menginginkan waancara dilakukan beserta dengan rekan kerjanya. Sehingga ada satu wawancara yang dilakukan sekaligus terhadap dua orang peserta, yaitu pada responden nomor 2 dan 3 pada wawancara pertama. Untuk responden nomor 7 tidak dapat mengikuti wawancara kedua dikarenakan yang bersangkutan berangkat cuti ke kampung halaman beberapa hari setelah dilakukannya wawancara pertama.

**Tabel 3.1.** Data Peserta Wawancara Individu

<b>Responden</b>	<b>Usia (Tahun)</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Lokasi Wawancara</b>	<b>Wawancara Pertama</b>	<b>Wawancara Kedua</b>
1	30	Pria	Tembagapura	7 Maret 2015	20 Maret 2015
2	28	Pria	Tembagapura	7 Maret 2015	20 Maret 2015
3	27	Wanita	Tembagapura	7 Maret 2015	20 Maret 2015
4	51	Pria	Grasberg	9 Maret 2015	16 Maret 2015
5	43	Pria	Grasberg	9 Maret 2015	16 Maret 2015
6	50	Pria	Grasberg	9 Maret 2015	16 Maret 2015
7	42	Pria	Grasberg	9 Maret 2015	-
8	30	Pria	Ridge Camp	9 Maret 2015	16 Maret 2015
9	46	Pria	Grasberg	10 Maret 2015	17 Maret 2015
10	39	Pria	Ridge Camp	13 Maret 2015	16 Maret 2015

Dari keseluruhan wawancara yang telah dilakukan pada tahap pertama, didapatkan berbagai pendapat dan jawaban yang berbeda-beda terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan. Hasil yang didapatkan adalah:

1. Terdapat tujuh orang responden yang menyatakan bahwa ada kaitan antara penurunan semangat kerja dengan romansa di tempat kerja dan hanya tiga orang yang tidak sependapat dengan mereka, yaitu responden nomor 4, 9, dan 10.
2. Ketujuh responden ini juga menyatakan bahwa romansa di tempat kerja merupakan salah satu penyebab penting / signifikan dari penurunan semangat kerja karyawan.

3. Dari tiga orang yang menyatakan tidak ada kaitannya antara penurunan semangat kerja dengan romansa di tempat kerja, terdapat dua responden yang menyatakan bahwa terdapat kaitan antara penurunan semangat kerja dengan persepsi ketidakadilan sehingga hanya menyisakan satu responden saja, yaitu responden nomor 4, yang menyatakan tidak ada kaitan antara keduanya.
4. Dari ketujuh responden yang menyatakan bahwa romansa di tempat kerja merupakan salah satu penyebab penting terjadinya penurunan semangat kerja, hanya satu responden saja yang menyatakan bahwa romansa di tempat kerja merupakan penyebab paling penting dibandingkan penyebab-penyebab lainnya, yaitu responden nomor 5.

Selain keterbatasan waktu dari peserta wawancara sehingga dilakukan wawancara dalam dua tahap, tujuan lainnya adalah untuk mengetahui signifikansi dari romansa di tempat kerja sebagai penyebab penurunan semangat kerja. Dengan didapatkannya data yang menyatakan signifikansi tersebut maka penelitian dapat dilanjutkan untuk menggali lebih dalam apa saja situasi dan kondisi penyebab terjadi romansa di tempat kerja yang menjadi permasalahan tersebut. Dan didapatkanlah beberapa item yang merupakan penyebab spesifik yang terjadi di dalam lokasi penelitian. Penyebab yang bukan merupakan penyebab spesifik dan unik pada lokasi penelitian, atau dapat terjadi pada lokasi lainnya, tidak dijadikan sebagai indikator dalam penelitian ini. Penyebab-penyebab spesifik tersebut adalah:

1. Keseringan bertemu antara para pelaku romansa.
2. Jarak dengan keluarga masing-masing pelaku romansa.
3. Norma yang berlaku di lokasi penelitian.

4. Fasilitas olah raga yang disediakan perusahaan.
5. Fasilitas rekreasi yang disediakan perusahaan.
6. Infrastruktur komunikasi yang tersedia.
7. Peraturan cuti yang berlaku.
8. Persamaan nilai-nilai ataupun pemahaman antara pelaku romansa.
9. Perbandingan jumlah karyawan pria dan wanita yang ada di lokasi penelitian.

Penyebab-penyebab spesifik dan unik yang disebutkan di atas berdasarkan teori *planned behavior* (Blue, 1996) merupakan variabel pengendali (*control behavior*) terhadap intensi dari perilaku romansa di tempat kerja. Kecuali untuk item 3, norma, merupakan variabel tersendiri dan terpisah dari variabel pengendali. Penyebab-penyebab spesifik di atas dapat dikelompokkan lagi menjadi beberapa kelompok berdasarkan kemiripannya, yaitu:

- A. Iklim yang mendukung, terdiri dari:
  - a. Keseringan bertemu antara para pelaku romansa.
  - b. Peraturan cuti yang berlaku.
  - c. Persamaan nilai-nilai ataupun pemahaman antara pelaku romansa.
  - d. Perbandingan jumlah karyawan pria dan wanita yang ada di lokasi penelitian.
- B. Jarak dengan keluarga masing-masing pelaku romansa.
- C. Fasilitas perusahaan, terdiri dari:
  - a. Fasilitas olah raga yang disediakan perusahaan.
  - b. Fasilitas rekreasi yang disediakan perusahaan.
  - c. Infrastruktur komunikasi yang tersedia.

## A.2. Diskusi Kelompok Fokus

Diskusi kelompok fokus merupakan wawancara secara tak terstruktur terhadap kelompok kecil peserta yang dilakukan secara bebas. Media yang digunakan bisa berupa tatap muka ataupun secara jarak jauh dengan menggunakan *video conference* ataupun internet. Peserta diskusi ini sebaiknya dari berbagai golongan karyawan dengan anggota enam sampai sepuluh orang (Mansoer, 2005, pp. 2.19). Mengenai jumlah peserta dan keberagaman, serta media yang umumnya digunakan dalam diskusi ini, Cooper dan Schindler (2014, pp. 160) sependapat dengan Mansoer (2005). Mereka menambahkan bahwa durasi dari diskusi ini umumnya berlangsung dari 90 menit hingga dua jam, meskipun terkadang bisa berlangsung sampa tiga jam. Lokasi dari tempat diadakannya diskusi diusahakan agar terbebas dari segala macam gangguan, sehingga peserta dapat melakukan pertukaran ide, perasaan, dan pengalaman dengan leluasa.

Berdasarkan karakteristik dari diskusi kelompok fokus yang disebutkan di atas, maka diadakanlah diskusi dengan peserta berjumlah lima orang dengan latar belakang usia, lama bekerja, golongan karyawan, dan departemen tempat peserta bekerja yang saling berbeda-beda. Pemilihan para peserta diskusi dilakukan dengan metode *convenience sampling* untuk mencari peserta yang mudah ditemui. Data peserta dapat lebih jelasnya dilihat pada Tabel 2. Waktu pelaksanaannya adalah pada tanggal 29 Maret 2015 berlokasi di Restoran Lupa Lelah Tembagapura, Papua, yang dimulai sejak jam 12.30 WIT dengan durasi selama hampir dua setengah jam. Agenda utama dari diskusi kelompok fokus adalah berupaya untuk mengoperasionalisasikan penyebab-penyebab spesifik romansa di

tempat kerja yang berhasil dikumpulkan pada tahap kedua penelitian eksploratori ini.

**Tabel 3.2.** Data Peserta Diskusi Kelompok Fokus.

Responden	Usia (Tahun)	Jenis Kelamin	Lama Bekerja (Tahun)	Golongan Karyawan
1	30	Pria	5	Pratama
2	47	Pria	21	Muda
3	51	Pria	16	Madya
4	36	Pria	9	Muda
5	37	Pria	10	Muda

## B. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan jumlah total dari sekumpulan partisipan atau objek penelitian (Cooper dan Schindler, 2014, pp. 338). PT Freeport Indonesia dengan jumlah keseluruhan karyawan berjumlah total per tahun 2014 sebanyak 12.036 orang, dengan pembagian karyawan asli Papua sebanyak 4.174 orang (34,7%), karyawan non Papua sebanyak 7.697 orang (63,9%), dan tenaga kerja asing sebanyak 165 orang (1,4%), memiliki area kerja yang terbagi menjadi dua area yaitu dataran rendah dan dataran tinggi. Kedua area kerja ini dipisahkan oleh jarak yang cukup jauh, sekitar 58 kilometer yang tidak dapat ditempuh dengan mudah. Transportasi antara dua lokasi tersebut hanya dapat dilalui dengan adanya pengawalan dari aparat keamanan dikarenakan adanya insiden penembakan yang terjadi beberapa tahun yang lalu. Pengawalan aparat keamanan tersebut hanya dilakukan dua kali dalam sehari, di pagi hari sekitar jam 7 pagi dan sore hari sekitar jam 3 sore dari arah dataran tinggi dan dari arah dataran rendah menyesuaikan kedatangan dari rombongan dataran tinggi. Area dataran tinggi

dapat dibagi lagi menjadi beberapa sub area kerja, yaitu: Tembagapura, *Ridge Camp*, Mill 74, *Underground*, dan Grasberg. Pada keseluruhan area kerja tersebut, pembagian karyawannya adalah bersifat homogen atau serupa sehingga pengambilan sampel pada masing-masing area kerja akan menghasilkan data penelitian yang sama.

Dengan tidak adanya data yang pasti antara pembagian karyawan PTFI yang berada di dataran tinggi dan di dataran rendah maka diasumsikan bahwa kedua area kerja tersebut memiliki jumlah karyawan yang sama banyak, sehingga jumlah karyawan di dataran tinggi ada sebanyak 6.018 orang. Dikarenakan peneliti berlokasi kerja di dataran tinggi maka jumlah karyawan yang berlokasi kerja dataran tinggi menjadi target populasi pada penelitian yang dilakukan. Dengan tingginya jumlah keseluruhan jumlah populasi akan menyulitkan jika diambil data terhadap semua elemen operasi. Maka dari itu dilakukanlah proses *sampling* yang merupakan penggunaan sebagian kecil populasi (sampel) untuk membuat kesimpulan terhadap keseluruhan populasi (Mansoer, 2005, pp. 4.18, dan Cooper dan Schindler, 2014, pp. 338). Mengenai ukuran sampel yang harus diambil, Suliyanto (2006, pp.93) menyatakan bahwa besar kecilnya ukuran sampel tidak menjadi jaminan telah mampu mewakili keseluruhan populasi. Sehingga untuk menentukan jumlah sampel tidak hanya didasarkan pada besarnya populasi tetapi harus mempertimbangkan beberapa hal lainnya, yang salah satunya adalah keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti.

Ada banyak sekali metode *sampling* yang dapat dilakukan, yang pada umumnya dapat dikelompokkan menjadi dua jenis *sampling*, yaitu *sampling*

probabilitas yang menggunakan metode acak (*random*), dimana peneliti menentukan pemilihan secara acak terhadap elemen-elemen dari populasi untuk mengurangi atau bahkan menghilangkan bias pada proses *sampling*, dan *sampling* nonprobabilitas yang mengikuti suatu pola atau skema tertentu. Pada *sampling* nonprobabilitas, pola yang digunakan dapat berupa hanya orang muda saja atau wanita saja sebagai targetnya, dengan setiap anggota dari populasi tidak mengetahui berapa besar kemungkinannya terpilih sebagai sampel. Teknik *sampling* nonprobabilitas yang tidak dibatasi (*unrestricted*) dan merupakan metode yang paling murah dan mudah untuk dilakukan adalah metode *convenience sampling*, peneliti diberikan kebebasan menargetkan siapa saja menjadi respondennya. Meskipun metode ini tidak dapat memberikan jaminan akan keakuratannya, ia masih merupakan metode yang baku dan berlaku (Cooper dan Schindler, 2014, pp. 358). Dengan mempertimbangkan penjelasan yang disebutkan di atas maka peneliti bermaksud menggunakan teknik *sampling* nonprobabilitas dengan metode *convenience sampling*.

### C. Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari variabel endogen yang dipengaruhi oleh faktor atau variabel dari dalam konsep itu sendiri, dan variabel eksogen yang dipengaruhi dari faktor di luar konsep penelitian. Variabel endogen umumnya dinamakan juga dengan variabel dependen, merupakan variabel yang diukur dan diprediksi karena diharapkan dapat dipengaruhi oleh manipulasi dari variabel dependen. Variabel eksogen dinamakan dengan juga dengan variabel independen, merupakan variabel yang dimanipulasi oleh peneliti

untuk mencari pengaruhnya pada variabel dependen (Cooper dan Schindler, 2014, pp. 55). Variabel endogen yang digunakan pada penelitian ini adalah:

1. Semangat Kerja (SK).

Derajat atau tingkat di mana seorang karyawan merasa senang terhadap pekerjaan dan lingkungan pekerjaannya (McKnight *et.al.*, 2001).

2. Persepsi Keadilan (PK).

Persepsi individu karyawan terhadap keadilan dari keputusan-keputusan yang dibuat oleh organisasi dan juga proses pembuatan keputusan-keputusan tersebut (Lavelle *et.al.*, 2007 dalam Mohamed, 2014).

3. Romansa Tempat Kerja (RTK).

Suatu bentuk hubungan antara dua orang karyawan yang intim, di mana kedua karyawan tersebut mempunyai perasaan romantis antara satu sama lainnya dan diekspresikan dalam bentuk kencan ataupun kegiatan yang bersifat intim lainnya sehingga dapat diketahui oleh pihak lain (Mainiero, 1986 dalam Gautier, 2007 dan Gomes *et.al.*, 2006).

Dan variabel eksogen yang digunakan adalah:

- A. Sikap terhadap Romansa Tempat Kerja (S).

Merupakan kesadaran akan konsekuensi dari melakukan suatu perilaku dan evaluasi dari konsekuensi yang diberikan pihak lain (Blue, 1996).

- B. Norma (N).

Persepsi dari individu mengenai pantas atau tidaknya seseorang melakukan suatu perilaku (Blue, 1996).

### C. Kendali Perilaku (KP).

Merupakan persepsi seseorang akan kemudahan atau kesulitan dalam melakukan suatu perilaku (Blue, 1996). Berdasarkan penjelasan sebelumnya terdiri dari tiga dimensi, yaitu:

1. Iklim yang mendukung.
2. Jarak dengan keluarga.
3. Fasilitas perusahaan.

Berdasarkan penelitian eksplorasi berupa wawancara individu tahap kedua didapatkan dimensi-dimensi dari ketiga variabel tersebut di atas. Dan keseluruhan dimensi ini melalui teknik diskusi kelompok fokus didapatkan indikator-indikatornya, kegiatan inilah yang dikenal dengan istilah operasionalisasi variabel. Dikarenakan perilaku yang mengarah kepada terbentuknya hubungan romansa di tempat kerja antara atasan dan bawahan merupakan perilaku yang dipengaruhi oleh sikap seseorang terhadap perilaku tersebut, norma-norma yang menyetujui atau melarangnya, dan oleh situasi dan kondisi yang bertindak sebagai kendali atas terjadinya perilaku, sesuai dengan teori *planned behavior* maka dimasukkanlah juga ketiga dimensi pembentuk teori tersebut ke dalam penelitian ini. Tabel 3 menunjukkan operasionalisasi dari keseluruhan variabel yang digunakan.

**Tabel 3.3.** Operasionalisasi Variabel.

<b>Variabel</b>	<b>Definisi</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>
Sikap terhadap Romansa Tempat Kerja (S)	Merupakan kesadaran akan konsekuensi dari melakukan suatu perilaku dan evaluasi dari konsekuensi yang diberikan pihak lain (Blue, 1996).		Mengganggu saya. Merupakan hal yang wajar Tidak boleh terpengaruh. Tidak setuju. Tidak menganjurkan.
Norma (N)	Persepsi dari individu mengenai pantas atau tidaknya seseorang melakukan suatu perilaku (Blue, 1996).		Terdapat pembiaran terhadap romansa tempat kerja. Terjadinya gosip. Teman saya banyak yang melakukan. Keluarga saya ada yang melakukan. *** berdasarkan hasil tes awal diganti menjadi: Tidak ada peraturan yang melarang.*** Rekan kerja saya ada yang melakukan. Diberitahu malah marah. *** berdasarkan hasil tes awal diganti menjadi: Tidak ada hukuman bagi yang melakukan. ***
<i>Perceived Behavioral Control (PBC)</i>	Merupakan persepsi seseorang akan kemudahan atau kesulitan dalam melakukan suatu perilaku (Blue, 1996).	Iklim yang mendukung (IM).	Sering dijemput atau pulang kerja bersama. Selalu berjalan berpasangan. Menghabiskan waktu di luar jam kerja berduaan. Jumlah hari cuti yang lebih banyak. *** berdasarkan hasil tes awal diganti menjadi: Sering lembur bersama*** Jumlah interval cuti yang lebih sering. *** berdasarkan hasil tes awal diganti menjadi: Sering tugas keluar kota ( <i>cobus</i> ) bersama*** Kemudahan pengajuan cuti. Merasa senasib karena merantau. *** berdasarkan hasil tes awal diganti menjadi: Mempunyai banyak teman.*** Berasal dari daerah yang sama.

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator
			Mempunyai latar belakang pendidikan yang sama. *** berdasarkan hasil tes awal diganti menjadi: Sering tugas kelapangan bersama***
			Perbandingan jumlah karyawan laki-laki dan perempuan diperkecil lagi ketimpangannya.
	Jarak Keluarga (JK).		Area kerja jaraknya maksimal semalamam. Pulang maksimal seminggu sekali. Mudah bertemu keluarga.
	Fasilitas Perusahaan (FP).		Sarana olahraga jenisnya disesuaikan dengan hobi karyawan. Sarana olahraga kapasitasnya proporsional dengan jumlah karyawan. Kemudahan mengakses sarana olahraga. Sarana rekreasi jenisnya disesuaikan dengan minat karyawan. Sarana rekreasi kapasitasnya proporsional dengan jumlah karyawan.
			Kemudahan mengakses sarana rekreasi. *** berdasarkan hasil tes awal diganti menjadi: Akomodasi penginapan dipisah temparnya dengan jarak yang jauh. *** Fasilitas komunikasi dapat dihandalkan koneksinya. Dapat mendukung komunikasi audio dan visual. Hubungan internet yang mudah didapatkan.
Romansa Tempat Kerja (RTK)	Suatu bentuk hubungan antara dua orang karyawan yang intim, di mana kedua karyawan tersebut mempunyai perasaan		Ada kemesraan fisik. Ada pemberian hadiah. Cuti bersama. Terdapat komunikasi yang intens. Terlihat bahagia kalau bersama-sama. Selalu berbicara yang baik tentang pasangannya kepada orang lain. Sering diskusi berdua di ruang tertutup.

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator
	romantis antara satu sama lainnya dan diekspresikan dalam bentuk kencan ataupun kegiatan yang bersifat intim lainnya sehingga dapat diketahui oleh pihak lain (Mainiero, 1986 dalam Gautier, 2007 dan Gomes et.al., 2006).		
Persepsi Keadilan (PK)	Persepsi individu karyawan terhadap keadilan dari keputusan-keputusan yang dibuat oleh organisasi dan juga proses pembuatan keputusan-keputusan tersebut (Lavelle et.al., 2007 dalam Mohamed, 2014).		<p>Peraturan tidak diterapkan sebagaimana mestinya.</p> <p>Pembagian kerja dilakukan dengan tidak jelas.</p> <p>Tidak ada konsekuensi dari peraturan.</p> <p>Penilaian tidak sama rata.</p> <p>Terdapat perlakuan yang berbeda.</p> <p>Tidak mengerjakan tugas yang dibebankan.</p> <p>Tidak ada profesionalisme.</p> <p>Memanfaatkan hubungan kedekatan dengan atasan.</p>
Semangat Kerja (SK)	Derajat atau tingkat di mana seorang karyawan merasa senang terhadap pekerjaan dan lingkungan		<p>Lingkungan kerja nyaman.</p> <p>Terdapat suasana kekeluargaan.</p> <p>Komunikasi dengan teman kerja lancar.</p> <p>Terdapat kerja sama tim yang baik.</p> <p>Kerja menjadi fokus.</p> <p>Terdapat kedekatan emosional dengan rekan kerja. ***</p>

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator
	pekerjaannya (McKnight et.al., 2001).		berdasarkan hasil tes awal diganti menjadi: Merasa akrab dengan rekan kerja.***
			Mempunyai inisiatif kerja yang tinggi.
			Memberikan kontribusi yang lebih.
			Membantu orang lain yang membutuhkan.

#### D. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini bermacam-macam. Pada ketiga tahap penelitian eksploratori digunakan pertanyaan-pertanyaan terbuka yang diajukan kepada setiap responden. Setelah mendapatkan jawaban dari para responden, digunakan juga beberapa pertanyaan tertutup untuk menggali lagi detil jawaban dari para responden yang merupakan penjabaran dari jawaban sebelumnya, dan juga untuk mengarahkan proses wawancara agar menghasilkan jawaban yang sesuai dengan topik penelitian.

Instrumen yang digunakan pada tahap keempat penelitian adalah merupakan rancangan kuesioner yang akan disebarluaskan kepada sampel penelitian. Tahap ini dimaksudkan sebagai tes awal (*pretest*) untuk menguji hubungan atau korelasi antara pertanyaan-pertanyaan tersebut terhadap variabel yang diteliti. Selain itu, tes awal dilakukan untuk berbagai alasan lainnya, yaitu Cooper dan Schindler, 2014, pp. 324):

1. Menemukan cara untuk meningkatkan partisipasi responden.
2. Meningkatkan kecenderungan responden untuk tetap mengikuti survei atau pengisian kuesioner sampai selesai.

3. Menemukan isi pertanyaan, susunan kata, dan urutan pertanyaan yang menjadi masalah.
4. Menemukan pertanyaan target yang perlu diperjelas lagi oleh peneliti.
5. Menemukan cara untuk meningkatkan keseluruhan kualitas dari data yang diperoleh.

Pada tahap kelima menggunakan instrumen kuesioner yang berisikan pertanyaan-pertanyaan yang telah teruji korelasinya terhadap variabel yang sedang diteliti. Kuesioner, baik yang masih berupa rancangan ataupun yang sudah final, terdiri dari pertanyaan kualifikasi yang berisikan variabel demografis yang berguna untuk mengelompokkan jawaban responden sehingga dapat dipelajari pola yang terbentuk, dan pertanyaan target yang merupakan pertanyaan investigasi dari permasalahan yang dipelajari. Skala yang digunakan untuk mengukur pendapat responden adalah merupakan skala *rating*, di mana responden menilai suatu onyek atau perilaku tanpa melakukan pembandingan dengan obyek atau perilaku lain. Dan jenis skala yang digunakan adalah merupakan skala ordinal untuk mengklasifikasi jawaban responden dan mengetahui tingkatan penilaian mereka (Cooper dan Schindler, 2014, pp. 252, dan Suliyanto, 2006, pp.87). Skala yang digunakan adalah skala Likert yang dikembangkan oleh Rensis Likert, yang dapat menggambarkan tingkatan persetujuan dari responden terhadap suatu pernyataan. Skala yang digunakan terdiri dari enam poin seperti yang dapat dilihat pada Tabel 4, untuk menghindari adanya responden yang memilih jawaban pertengahan yang merupakan jawaban netral.

**Tabel 3.4.** Skala Likert yang Digunakan.

Nilai	Jawaban
1	Sangat Tidak Setuju (STS)
2	Tidak Setuju (TS)
3	Agak Tidak Setuju (ATS)
4	Agak Setuju (AS)
5	Setuju (S)
6	Sangat Setuju (SS)

#### D.1. Uji Validitas

Dalam rangka memenuhi kaidah-kaidah penelitian, maka instrumen penelitian perlu diperiksa validitasnya. Yang dimaksud dengan validitas adalah merupakan kemampuan instrumen penelitian untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Cooper dan Schindler, 2014, pp. 257). Validitas pertama yang harus diperiksa adalah validitas konsep (*concept validity*), hal ini dilakukan dengan melihat kepada dasar teori yang ada maupun pada penelitian-penelitian terdahulu. Jika konsepnya sudah terbukti valid untuk mengukur permasalahan yang ada, maka perlu dites lagi validitas muka (*face validity*) untuk mengukur signifikansi (penting atau tidaknya) variabel yang digunakan dalam penelitian permasalahan yang terjadi. Pengukuran validitas ini dilakukan melalui tahap penelitian eksploratori, baik itu menggunakan metode wawancara individu maupun melalui diskusi kelompok fokus. Validitas terakhir yang harus diuji adalah validitas konvergen (*convergence validity*). Tes validitas ini menggunakan metode statistik untuk mengukur validitas butir-butir indikator atau pertanyaan dan merupakan konfirmasi terkahir dari keseluruhan validitas instrumen yang digunakan. Tes validitas ini dilakukan untuk mengolah data yang dihasilkan dari tes awal (*pretest*). Cara mengukur validitas ini adalah dengan menghitung koefisien

korelasi Pearson (*product moment*) menurut Cooper dan Schindler (2014, pp. 469) dengan rumus:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}} \quad (1)$$

di mana:

$r$  = koefisien korelasi

X = skor butir

Y = skor total butir

n = jumlah sampel (responden)

Apabila didapatkan nilai koefisien korelasi hasil perhitungan lebih besar dari nilai koefisien korelasi pada tabel dengan menggunakan taraf signifikansi (alpha,  $\alpha$ ) tertentu, maka butir pertanyaan yang sedang diuji dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai indikator untuk mengukur variabel yang sedang diteliti.

## D.2. Uji Reliabilitas

Setelah butir pertanyaan kuesioner dinyatakan valid masih perlu dilakukan pengujian untuk mengetahui reliabilitas butir-butir tersebut, agar dapat menghasilkan data yang konsisten. Reliabilitas merupakan kontributor penting terhadap validitas butir, akan tetapi bukan merupakan kondisi prasyarat dari validitas butir (Cooper dan Schindler, 2014, pp. 469). Menguji reliabilitas butir ini adalah dengan menggunakan metode Alpha Cronbach yang dicari dengan menggunakan rumus:

$$\alpha = \frac{\alpha[s_x^2 - (s_{y_1}^2 + s_{y_2}^2)]}{s_x^2} \quad (2)$$

di mana:

$\alpha$  = koefisien reliabilitas

$S_{y1}^2$  = varian item ganjil

$S_{y2}^2$  = varian item genap

$S_x^2$  = varian item total

## E. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan terhadap sampel dari populasi karyawan yang bekerja di wilayah Kontrak Karya PT Freeport Indonesia, yang berada di Kecamatan Tembagapura Kota Timika Propinsi Papua. Penelitian ini terdiri dari lima tahapan, tahap pertama yang merupakan penelitian eksploratori dengan teknik wawancara individu dilakukan pada rentang waktu antara 7 sampai 13 Maret 2015. Tahap kedua berupa wawancara individu lanjutan dilakukan pada rentang waktu 16 sampai 20 Maret 2015. Tahap ketiga yang dilakukan dengan teknik diskusi kelompok fokus dilakukan 29 Maret 2015.

Tahap keempat merupakan tes awal untuk menguji pertanyaan-pertanyaan yang telah dikumpulkan dalam bentuk kuesioner, berdasarkan indikator-indikator yang berhasil dirangkum dari kegiatan penelitian tahap ketiga, yang dilakukan pada rentang waktu 15 – 22 April 2015. Sedangkan tahap kelima yang merupakan penelitian final, direncanakan akan dilakukan pada rentang waktu antara Bulan Agustus sampai Bulan Desember 2015.

## F. Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini berbeda-beda. Untuk tahap pertama dan kedua penelitian yang merupakan penelitian eksploratori digunakan teknik wawancara individu, yang merupakan wawancara tatap muka secara langsung antara peneliti dengan responden satu per satu untuk menggali informasi dari mereka (Sulyianto, 2006, pp.137). Akan tetapi ada satu kegiatan wawancara di mana responden meminta untuk dilakukan sekaligus berdua dengan rekan kerjanya, yaitu pada kegiatan wawancara individu tahap pertama pertama antara responden nomor 2 dan 3. Pertanyaan-pertanyaan yang diajukan merupakan pertanyaan terbuka untuk menggali pendapat-pendapat para responden terhadap permasalahan yang terjadi. Jawaban pertanyaan terbuka yang merupakan *top of mind* digali lagi melalui metode *un-aided recall* untuk mendapatkan detil dan fakta yang lebih jelas, terkadang juga melalui *aided recall* membantu responden menggali pendapatnya dengan bantuan hasil penelitian beberapa peneliti terdahulu. Seluruh kegiatan wawancara individu direkam audio atau suaranya sebagai rujukan peneliti untuk memastikan detil fakta yang diberikan responden dapat terangkum semua. Pertanyaan-pertanyaan yang diajukan mengikuti pedoman wawancara yang terdapat pada Lampiran 2.

Pada tahap ketiga penelitian yang masih merupakan penelitian eksploratori, teknik pengumpulan data yang digunakan masih menggunakan teknik wawancara akan tetapi dilakukan pada lima orang responden sekaligus, yang dikenal dengan teknik diskusi kelompok fokus. Yang dicari dari pengumpulan data dengan teknik ini adalah indikator-indikator dari berbagai

macam variabel yang didapatkan pada penelitian tahap kedua. Indikator yang digali adalah yang merupakan indikator spesifik dan khusus yang berlaku terhadap populasi target penelitian yang berada di dalam lokasi penelitian. Kegiatan diskusi kelompok fokus ini juga direkam agar dapat diteliti lebih mendalam lagi mengenai semua indikator yang diajukan oleh kelompok fokus yang spesifik berlaku hanya untuk lokasi dan target penelitian.

Tahap keempat dan kelima dalam penelitian yang merupakan penelitian eksplanatori menggunakan teknik pengumpulan data melalui kuesioner, yang berisikan pernyataan-pernyataan yang disertai dengan rentang jawaban yang berupa skala Likert untuk mengetahui tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan tersebut.

## G. Analisa Data

### G.1. Analisa Faktor

Analisa ini merupakan analisa interdependensi untuk memahami sekelompok variabel secara lebih mendalam. Tujuannya adalah meringkas informasi dari banyak variabel menjadi beberapa faktor saja atau bahkan dapat direduksi menjadi satu faktor saja untuk melihat dimensi utama atau keteraturan fenomena. (Mansoer, 2005, pp. 8.41). Interpretasi dari analisa faktor adalah:

1. *Factor loading*, merupakan ukuran pentingnya suatu variabel dalam mengukur sebuah faktor yang berguna sebagai alat untuk melakukan interpretasi faktor dan memberinya label.

2. *Factor score*, menunjukkan hasil perhitungan nilai observasi terhadap masing-masing faktor.
3. *Communality*, merupakan ukuran persentase variasi dari variabel yang dijelaskan.

## G.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik oleh beberapa ahli disebut sebagai persyaratan dalam pengujian statistik parametrik. Tujuan dilakukannya pengujian asumsi klasik adalah untuk memberikan memastikan persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Uji asumsi klasik terdiri dari: uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, dan uji autokorelasi (Santoso, 2014, pp. 183). Dikarenakan penelitian ini tidak menggunakan data yang kontinyu maka uji normalitas tidak dapat dilakukan. Untuk uji autokorelasi juga tidak dapat dilakukan karena pada penelitian ini datanya hanya diambil satu kali saja dan tidak ada runut waktunya.

### G.2.1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk melihat korelasi antara variabel-variabel bebas dalam model regresi linear berganda. Jika terdapat korelasi yang sempurna maka hubungan antara variabel eksogen terhadap variabel endogen menjadi terganggu. Untuk mengetahuinya dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), jika nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Bisa juga dengan melihat nilai *tolerance*, jika nilainya lebih dari 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas (Santoso, 2014, pp. 183).

### G.2.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan mengetahui terjadinya ketidaksamaan varian residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Yang diinginkan adalah homoskedastisitas di mana penyebaran varian pada beberapa pengamatan tidak membentuk pola tertentu dan tersebar di atas dan di bawah titik nol (Santoso, 2014, pp. 187).

### G.3. Analisa Regresi Linier Berganda

Analisa ini memungkinkan peneliti melakukan penelitian secara langsung atau simultan atas akibat beberapa variabel eksogen terhadap satu variabel endogen (Mansoer, 2005, pp. 8.29). Analisa ini dilakukan untuk membuat persamaan dan menggunakannya untuk membuat suatu perkiraan, sehingga sering disebut juga dengan analisa prediksi (Suliyanto, 2006, pp.197). Semakin kecil tingkat penyimpangan antara nilai prediksi dengan nilai aktualnya, maka semakin tepat persamaan regresi yang dibentuk. Persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha_1 + \beta_1 Y_1 + \beta_2 Y_2 + e \quad (3)$$

$$Y_1 = \alpha_2 + \beta_3 Y_2 + \beta_4 X_1 + \beta_5 X_5 + e \quad (4)$$

$$Y_2 = \alpha_3 + \beta_6 X_1 + \beta_7 X_2 + \beta_8 X_3 + \beta_9 X_4 + \beta_{10} X_5 + e \quad (5)$$

Maka dapat digabungkan persamaannya menjadi:

$$\begin{aligned}
 Y &= \alpha_1 + \beta_1 [\alpha_2 + \beta_3 (\alpha_3 + \beta_6 X_1 + \beta_7 X_2 + \beta_8 X_3 + \beta_9 X_4 + \beta_{10} X_5) \\
 &\quad + \beta_4 X_1 + \beta_5 X_5] + \\
 &\quad \beta_2 (\alpha_3 + \beta_6 X_1 + \beta_7 X_2 + \beta_8 X_3 + \beta_9 X_4 + \beta_{10} X_5) + e
 \end{aligned} \tag{6}$$

di mana:

$Y$  = Variabel Semangat Kerja

$Y_1$  = Variabel Persepsi Keadilan

$Y_2$  = Variabel Intensi Romansa Tempat Kerja

$\alpha_i$  = Konstanta ke- $i$

$\beta_i$  = Koefisien Regresi ke- $i$

$X_1$  = Variabel Sikap Terhadap Romansa Tempat Kerja

$X_2$  = Variabel Norma

$X_3$  = Variabel Iklim Yang Mendukung

$X_4$  = Variabel Jarak Keluarga

$X_5$  = Variabel Fasilitas Perusahaan

$e$  = Variabel pengganggu

Pada persamaan (3) terlihat bahwa variabel  $Y_1$  dan  $Y_2$  merupakan eksogen terhadap variabel  $Y$ , akan tetapi dengan melihat keseluruhan model pada konsep pemikiran, maka  $Y_1$  dan  $Y_2$  adalah merupakan variabel endogen. Maka dari itu menurut metode perhitungan *two stage least square* (2SLS), tidak bisa menghitung langsung persamaan (3) berdasarkan nilai rata-rata dari data responden terhadap variabel  $Y_1$  dan  $Y_2$  tersebut, akan tetapi menggunakan nilai hasil dari perhitungan persamaan (4) dan (5) yang menghasilkan nilai  $Y_1T$  dan

$Y_2T$ . Menggunakan metode 2SLS maka dilakukan dua tahap pengolahan data, yaitu:

1. Tahap pertama adalah meregresi variabel endogen yang juga menjadi eksogen terhadap variabel lain, yaitu variabel  $Y_1$  dan  $Y_2$  agar didapatkan variabel  $Y_1T$  dan  $Y_2T$ .
2. Tahap kedua dengan memasukkan nilai  $Y_1T$  dan  $Y_2T$  ke dalam persamaan (3) untuk mengolah data secara keseluruhan dan mendapatkan pembuktian hipotesis.

Setelah melakukan kedua tahap regresi maka didapatkan persamaan (3) dan (4) menjadi:

$$Y = \alpha_1 + \beta_1 Y_1T + \beta_2 Y_2T + e \quad (7)$$

$$Y_1 = \alpha_2 + \beta_3 Y_2T + \beta_4 X_1 + \beta_5 X_5 + e \quad (8)$$

di mana:

$Y$  = Variabel Semangat Kerja

$Y_1T$  = Variabel Persepsi Keadilan setelah regresi tahap pertama

$Y_2T$  = Variabel Romansa Tempat Kerja setelah regresi tahap pertama

Sehingga nilai dari hipotesis keseluruhan model dengan melihat pada persamaan (4), (5) dan (6) menjadi:

1.  $H_1$  = Sikap terhadap perilaku romansa tempat kerja mempengaruhi intensi romansa tempat kerja secara negatif.

$$H_0 : \beta_6 \geq 0$$

$$H_1 : \beta_6 < 0$$

2. **H<sub>2</sub>** = Norma terhadap perilaku romansa tempat kerja mempengaruhi intensi romansa tempat kerja secara negatif

$$H_0 : \beta_7 \geq 0$$

$$H_1 : \beta_7 < 0$$

3. **H<sub>3</sub>** = Iklim yang mendukung berpengaruh secara positif terhadap intensi romansa tempat kerja.

$$H_0 : \beta_8 \leq 0$$

$$H_1 : \beta_8 > 0$$

4. **H<sub>4</sub>** = Jarak dengan keluarga mempengaruhi secara positif terhadap intensi romansa tempat kerja.

$$H_0 : \beta_9 \leq 0$$

$$H_1 : \beta_9 > 0$$

5. **H<sub>5</sub>** = Fasilitas perusahaan mempengaruhi intensi romansa tempat kerja secara negatif.

$$H_0 : \beta_{10} \geq 0$$

$$H_1 : \beta_{10} < 0$$

6. **H<sub>6</sub>** = Intensi romansa tempat kerja mempengaruhi secara negatif terhadap persepsi keadilan.

$$H_0 : \beta_3 \geq 0$$

$$H_1 : \beta_3 < 0$$

7. **H<sub>7</sub>** = Persepsi keadilan mempengaruhi semangat kerja secara positif.

$$H_0 : \beta_1 \leq 0$$

$$H_1 : \beta_1 > 0$$

8. **H<sub>8</sub>** = Sikap terhadap perilaku romansa tempat kerja berpengaruh secara positif terhadap persepsi keadilan.

$$H_0 : \beta_4 \leq 0$$

$$H_1 : \beta_4 > 0$$

9. **H<sub>9</sub>** = Fasilitas perusahaan mempengaruhi persepsi keadilan secara positif.

$$H_0 : \beta_5 \leq 0$$

$$H_1 : \beta_5 > 0$$

10. **H<sub>10</sub>** = Intensi romansa tempat kerja mempengaruhi semangat kerja secara positif.

$$H_0 : \beta_2 \leq 0$$

$$H_1 : \beta_2 > 0$$

#### G.4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk melihat pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Pengujian hipotesis ini terdiri dari dua jenis, yaitu pengujian secara simultan dengan menggunakan Uji F dan secara parsial dengan menggunakan Uji t.

##### G.4.1. Pengujian secara Simultan (Uji F).

Pengujian ini bertujuan untuk signifikansi konsep secara keseluruhan, yaitu apakah variabel-variabel eksogen secara bersama-sama mempengaruhi variabel endogen secara signifikan. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan rumus (Mansoer, 2005, pp. 8.32):

$$F = \frac{SSr/k}{(SSe)/(n-k-1)} \quad (7)$$

di mana:

SSr = *sum of square regresi*

SSe = *sum of square error*

k = jumlah variabel eksogen

n = jumlah responden

Rumusan hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

- $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ , secara bersama-sama variabel eksogen tidak berpengaruh terhadap variabel endogen.
- $H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$ , secara bersama-sama variabel eksogen berpengaruh terhadap variabel endogen.

Nilai hasil perhitungan F ( $F_{hitung}$ ) dibandingkan dengan nilai F pada tabel ( $F_{tabel}$ ), menggunakan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Untuk perbandingan tersebut berlaku kriteria (Suliyanto, 2006, pp. 198):

- $H_0$  diterima jika nilai  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  atau probabilitas (sig)  $> 0,05$ .
- $H_1$  diterima jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau probabilitas (sig)  $\leq 0,05$ .

#### G.4.2. Pengujian Parsial (Uji t).

Tujuan pengujian ini untuk mengetahui signifikansi konsep secara parsial, apakah masing-masing variabel eksogen mempengaruhi variabel endogen secara signifikan. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan rumus (Cooper dan Schindler, 2014, pp. 488):

$$t = \frac{b_i}{Sb_i} \quad (8)$$

di mana:

$b_i$  = koefisien regresi

$Sb_i$  = standar error koefisien regresi

Rumusan hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

- $H_0 : \beta_i = 0$ , secara parsial variabel eksogen tidak berpengaruh terhadap variabel endogen.
- $H_1 : \beta_i \neq 0$ , secara parsial variabel eksogen berpengaruh terhadap variabel endogen.

Nilai hasil perhitungan  $t$  ( $t_{hitung}$ ) dibandingkan dengan nilai  $t$  pada tabel ( $t_{tabel}$ ), menggunakan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Berdasarkan perbandingan tersebut maka (Suliyanto, 2006, pp. 187):

- $H_0$  diterima jika  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$  atau nilai probabilitas (sig)  $> 0,05$ .
- $H_1$  diterima jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  atau nilai probabilitas (sig)  $\leq 0,05$ .

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum melakukan penelitian akhir, dilakukan terlebih dahulu tes awal (*pretest*) terhadap sampel berjumlah 30 orang untuk menguji instrumen penelitian yang berupa kuesioner, berdasarkan indikator-indikator yang terdapat pada Tabel 3.3. Operasionalisasi Variabel. Pengujian yang dilakukan adalah merupakan pengujian validitas butir-butir pertanyaan dan pengujian reliabilitas butir-butir pertanyaan tersebut. Pengujian reliabilitas hanya dilakukan terhadap butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid.

#### 1. Analisa Hasil Tes Awal

Analisa yang dilakukan adalah menggunakan program (perangkat lunak) IBM SPSS versi 22.0. Untuk memudahkan memasukkan data ke dalam program tersebut, dilakukan pengkodean (*coding*) terhadap data responden dan juga jawaban responden. Untuk jawaban responden, dirubah menjadi angka dengan acuan penggunaan skala Likert pada Tabel 3.4. Sedangkan untuk pengkodean data responden dapat dilihat pada Tabel 4.1 sampai Tabel 4.8.

**Tabel 4.1.** Pengkodean Usia Responden.

Nilai	Usia (Tahun)
1	20 – 24
2	25 – 29
3	30 – 34
4	35 – 39
5	40 – 44
6	45 – 49
7	50 – 54

**Tabel 4.2.** Pengkodean Tingkat Pendidikan Responden.

Nilai	Tingkat Pendidikan
1	SMA
2	D3
3	S1
4	S2

**Tabel 4.3.** Pengkodean Lokasi Kerja Responden.

Nilai	Lokasi Kerja
1	Grasberg
2	Underground
3	Mill 74
4	Ridge Camp
5	Tembagapura

**Tabel 4.4.** Pengkodean Jenis Kelamin Responden.

Nilai	Jenis Kelamin
1	Pria
2	Wanita

**Tabel 4.5.** Pengkodean Perusahaan Responden Bekerja

Nilai	Usia (Tahun)
1	Freeport
2	Non Freeport

**Tabel 4.6.** Pengkodean Golongan Karyawan Responden.

Nilai	Golongan Karyawan
1	Pratama
2	Muda
3	Madya

**Tabel 4.7.** Pengkodean Lokasi Keluarga Responden.

Nilai	Lokasi Keluarga
1	Tembagapura
2	Timika
3	Papua (Luar Timika)
4	Non Papua

**Tabel 4.8.** Pengkodean Roster Cuti Responden.

Nilai	Roster Cuti
1	6 bulan sekali
2	4 bulan sekali
3	6 minggu sekali

Berdasarkan pengkodean yang telah dilakukan, maka didapatkanlah data responden seperti pada Lampiran 3 yang dapat dimasukkan ke dalam program SPSS. Sedangkan untuk jawaban tes awal yang diberikan responden dapat dilihat pada Lampiran 4.

#### A.1. Hasil Tes Validitas

Tes validitas dilakukan terhadap semua butir pertanyaan untuk mengetahui kemampuannya dalam mengukur setiap variabel, baik endogen maupun eksogen, yang sedang diteliti. Program SPSS menyediakan langkah sederhana untuk menguji validitas butir dengan melakukan analisa faktor terhadap sekumpulan butir pertanyaan yang berkaitan dengan satu konsep endogen atau eksogen. Analisa faktor ini digunakan untuk mengetahui pola korelasi dari sekumpulan butir pertanyaan yang digunakan untuk menguji suatu konsep tertentu (IBM SPSS, pp. 95). Pada analisa faktor dalam program SPSS dilakukan perhitungan matriks korelasi menggunakan metode Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) dan *Bartlett's Test of Sphericity*, dan *Anti Image*. Hasil dari tes ini salah satunya adalah parameter KMO *Measure of Sampling Adequacy* (MSA) atau yang biasa dikenal

dengan sebutan korelasi KMO, yang menunjukkan besar atau kecilnya korelasi antara butir pertanyaan atau variabel yang dipilih secara keseluruhan dan juga nilai signifikansi (Sig.) dari nilai korelasi KMO tersebut. Dan hasil lainnya adalah matriks korelasi *Anti Image* untuk mengetahui korelasi masing-masing butir dan nilai faktor *loading* pada matriks komponen. Parameter korelasi *anti-image* MSA dapat dilihat pada nilai diagonal dari matriks tersebut.

Batas terendah dari nilai korelasi KMO dan *anti-image* MSA adalah 0,5 sedangkan nilai maksimal signifikansi adalah 0,05. Jika didapatkan nilai korelasi KMO dibawah 0,5 dan nilai Sig. di atas 0,05 maka keseluruhan butir pertanyaan dalam satu konsep yang sedang diuji dapat dikatakan sebagai tidak valid atau tidak lulus tes validitas. Semakin tinggi nilai korelasi KMO dan *anti-image* maka akan semakin valid butir pertanyaan untuk mengukur konsep yang ditanyakan. Sedangkan semakin rendah nilai Sig. menunjukkan semakin tinggi signifikansi dari korelasi yang terjadi. Hal pertama kali harus dilihat adalah nilai Sig. dari korelasi yang ada, jika nilai Sig. lebih dari 0,05 meskipun nilai korelasi KMO lebih dari 0,5, maka variabel-variabel yang sedang diuji tidak dapat dinyatakan valid. Hasil dari tes validitas untuk setiap konsep eksogen dan endogen dapat dilihat dari Tabel 4.9 sampai Tabel 4.16. Lampiran 5 menunjukkan hasil perhitungan lengkap dari program SPSS untuk tes validitas.

Pada analisa faktor ini dilakukan metode ekstraksi faktor dengan mendefinisikan jumlah faktor keluarannya sebanyak satu (1) buah komponen saja. Metode ekstraksi dengan hanya satu komponen faktor saja yang terbentuk dimaksudkan untuk mempermudah analisa hasil analisa faktor, sehingga apabila

terdapat komponen yang bernilai negatif dapat dilakukan proses pembalikan (*reverse*) jawaban responden menurut kebalikan dari skala Likert yang dijelaskan pada Tabel 3.4 menjadi seperti Tabel 4.9 di bawah. Sebelum melakukan tes reliabilitas maka semua komponen faktor yang bernilai negatif harus dirubah menjadi positif terlebih dahulu. Hasil ekstraksi komponen tidak dapat dijadikan tolok ukur untuk menentukan validitas butir karena hasil ekstraksi yang dilakukan dipaksa menjadi satu (1) buah komponen saja, meskipun jika melihat pada nilai *Eigenvalues* idealnya dilakukan ekstraksi menjadi lebih dari satu buah komponen.

**Tabel 4.9.** Skala Likert Reverse

Nilai	Jawaban
1	Sangat Tidak Setuju (STS)
2	Tidak Setuju (TS)
3	Agak Tidak Setuju (ATS)
4	Agak Setuju (AS)
5	Setuju (S)
6	Sangat Setuju (SS)

**Tabel 4.10.** Hasil Tes Validitas Variabel Sikap terhadap Romansa Tempat Kerja.

KMO MSA = 0,615 Sig. = 0,000			
Butir	Korelasi <i>Anti-Image</i>	Validitas	Faktor Loading
V1	0,643	Valid	-0,776
V2	0,744	Valid	0,778
V3	0,499	Valid	-0,410
V4	0,631	Valid	0,857
V5	0,540	Valid	0,437

Nilai korelasi *anti-image* dari butir V3 pada Tabel 4.9 sebesar 0,499 dapat dianggap valid karena kalau dibulatkan akan mendekati nilai minimum 0,5. Meskipun pada matriks Korelasi *Anti-Image* menunjukkan nilai butir-butir yang valid semuanya, akan tetapi setelah dilakukan ekstraksi komponen didapatkan nilai faktor *loading* butir V1 sebesar -0,776 dan V3 sebesar -0,410. Sebelum

melakukan analisa reliabilitas maka untuk kedua butir tersebut harus dilakukan pembalikan atau reversi.

**Tabel 4.11.** Hasil Tes Validitas Variabel Norma.

<b>KMO MSA = 0,605</b> <b>Sig. = 0,000</b>			
<b>Butir</b>	<b>Korelasi Anti-Image</b>	<b>Validitas</b>	<b>Faktor Loading</b>
V6	0,611	Valid	0,870
V7	0,640	Valid	0,767
V8	0,810	Valid	0,609
V9	0,432	Tidak Valid	0,054
V10	0,611	Valid	0,759
V11	0,423	Tidak Valid	0,127

Ekstraksi komponen untuk Variabel Norma tidak ada yang menunjukkan nilai faktor *loading* negatif sehingga dapat dilanjutkan langsung ke proses analisa reliabilitas, dengan hanya menggunakan butir pertanyaan yang valid saja dan tidak dimasukkan ke dalam perhitungan butir pertanyaan V9 dan V11.

**Tabel 4.12.** Hasil Tes Validitas Variabel Pengendali Perilaku (*Control Behavior*) – Iklim yang Mendukung.

<b>KMO MSA = 0,512</b> <b>Sig. = 0,000</b>			
<b>Butir</b>	<b>Korelasi Anti-Image</b>	<b>Validitas</b>	<b>Faktor Loading</b>
V12	0,586	Valid	0,866
V13	0,516	Valid	0,785
V14	0,619	Valid	0,631
V15	0,390	Tidak Valid	-0,329
V16	0,398	Tidak Valid	-0,409
V17	0,813	Valid	-0,450
V18	0,266	Tidak Valid	-0,035
V19	0,634	Valid	0,805
V20	0,236	Tidak Valid	0,201
V21	0,549	Valid	0,208

Ekstraksi komponen untuk Variabel Iklim yang Mendukung menunjukkan ada empat buah butir faktor *loading* bernilai negatif, yaitu V15 bernilai -0,329,

V16 bernilai -0,409, V17 bernilai -0,450 dan V18 bernilai -0,035. Dikarenakan hanya butir V17 yang dinyatakan valid oleh matrisk Korelasi *Anti Image*, maka hanya butir V17 saja yang perlu dilakukan reversi.

**Tabel 4.13.** Hasil Tes Validitas Variabel Pengendali Perilaku (*Control Behavior*) – Jarak Keluarga.

<b>KMO MSA = 0,516</b> <b>Sig. = 0,000</b>			
<b>Butir</b>	<b>Korelasi Anti-Image</b>	<b>Validitas</b>	<b>Faktor Loading</b>
V22	0,543	Valid	-0,641
V23	0,509	Valid	0,943
V24	0,513	Valid	0,871

Ekstraksi komponen untuk Variabel Pengendali Perilaku (*Control Behavior*) – Jarak Keluarga hanya mempunyai satu buah butir dengan faktor *loading* bernilai negatif, yaitu V22 sebesar -0,641 yang harus dilakukan reversi terlebih dahulu sebelum melanjutkan ke analisa reliabilitas.

**Tabel 4.14.** Hasil Tes Validitas Variabel Pengendali Perilaku (*Control Behavior*) – Fasilitas Perusahaan.

<b>KMO MSA 0,602</b> <b>Sig. = 0,000</b>			
<b>Butir</b>	<b>Korelasi Anti-Image</b>	<b>Validitas</b>	<b>Faktor Loading</b>
V25	0,659	Valid	0,695
V26	0,652	Valid	0,764
V27	0,566	Valid	0,536
V28	0,692	Valid	0,787
V29	0,504	Valid	0,643
V30	0,419	Tidak Valid	0,499
V31	0,615	Valid	0,572
V32	0,674	Valid	0,619
V33	0,618	Valid	0,640

Ekstraksi komponen untuk Variabel Pengendali Perilaku (*Control Behavior*) – Fasilitas Perusahaan tidak ada yang menunjukkan nilai faktor *loading* negatif sehingga dapat dilanjutkan langsung ke proses analisa reliabilitas.

**Tabel 4.15.** Hasil Tes Validitas Variabel Romansa Tempat Kerja.

<b>KMO MSA = 0,707</b> <b>Sig. = 0,000</b>			
<b>Butir</b>	<b>Korelasi Anti-Image</b>	<b>Validitas</b>	<b>Faktor Loading</b>
V34	0,609	Valid	0,680
V35	0,701	Valid	0,823
V36	0,680	Valid	0,918
V37	0,820	Valid	0,950
V38	0,696	Valid	0,849
V39	0,755	Valid	0,898
V40	0,635	Valid	0,718

Ekstraksi komponen untuk Variabel Romansa Tempat Kerja tidak ada yang menunjukkan nilai faktor *loading* negatif sehingga dapat dilanjutkan langsung ke proses analisa reliabilitas.

**Tabel 4.16.** Hasil Tes Validitas Variabel Persepsi Keadilan.

<b>KMO MSA = 0,802</b> <b>Sig. = 0,000</b>			
<b>Butir</b>	<b>Korelasi Anti-Image</b>	<b>Validitas</b>	<b>Faktor Loading</b>
V41	0,791	Valid	0,795
V42	0,866	Valid	0,884
V43	0,774	Valid	0,834
V44	0,816	Valid	0,874
V45	0,793	Valid	0,903
V46	0,721	Valid	0,598
V47	0,821	Valid	0,759
V48	0,798	Valid	-0,516

Ekstraksi komponen untuk Variabel Persepsi Keadilan hanya mempunyai satu buah butir dengan faktor *loading* bernilai negatif, yaitu V48 sebesar -0,516 yang harus dilakukan reversi terlebih dahulu sebelum melanjutkan ke analisa reliabilitas.

**Tabel 4.17.** Hasil Tes Validitas Variabel Semangat Kerja.

<b>KMO MSA = 0,794</b> <b>Sig. = 0,000</b>			
<b>Butir</b>	<b>Korelasi Anti-Image</b>	<b>Validitas</b>	<b>Faktor Loading</b>
V49	0,621	Valid	0,398
V50	0,733	Valid	0,616
V51	0,838	Valid	0,786
V52	0,795	Valid	0,804
V53	0,884	Valid	0,885
V54	0,268	Tidak Valid	0,114
V55	0,888	Valid	0,845
V56	0,786	Valid	0,875
V57	0,765	Valid	0,898

Ekstraksi komponen untuk Variabel Semangat Kerja tidak ada yang menunjukkan faktor *loading* dengan nilai negatif sehingga dapat dilanjutkan langsung ke proses analisa reliabilitas.

#### A.2. Hasil Tes Reliabilitas

Tes atau uji reliabilitas hanya dilakukan terhadap butir-butir pertanyaan yang terbukti valid dan mempunyai hasil ekstraksi komponen yang bernilai positif. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur suatu konsep dapat dinyatakan reliabel jika nilai Alpha Cronbach lebih besar dari 0,6. Lampiran 6 menunjukkan hasil perhitungan dari program SPSS, yang dapat dirangkum pada Tabel 4.18. Jika didapatkan butir pertanyaan yang tidak reliabel maka kemungkinan disebabkan oleh penggunaan susunan kata (*wording*) yang tidak dimengerti oleh responden.

**Tabel 4.18.** Hasil Tes Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Sikap terhadap Romansa Tempat Kerja	0,662	Reliabel
Norma	0,748	Reliabel
Iklim yang Mendukung	0,723	Reliabel
Jarak Keluarga	0,770	Reliabel
Fasilitas Perusahaan	0,815	Reliabel
Romansa Tempat Kerja	0,929	Reliabel
Persepsi Keadilan	0,903	Reliabel
Semangat Kerja	0,871	Reliabel

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas, hasil tes reliabilitas menunjukkan bahwa semua konsep mempunyai nilai Alpha Cronbach yang tinggi, melebihi nilai kritis 0,6. Maka dapat dikatakan bahwa kesemua butir-butir pertanyaan yang digunakan dapat dianggap sebagai reliabel untuk mengukur masing-masing konsep yang diukur dapat digunakan sebagai butir-butir pertanyaan dalam kuesioner untuk penelitian utama.

## 2. Analisa Hasil Penelitian Utama

Dengan merujuk kepada hasil tes validitas dan juga tes reliabilitas yang telah dilakukan sebelumnya pada tahap tes awal, maka dapatlah dibuat daftar pertanyaan untuk kuesioner penelitian utama dengan merubah butir-butir pertanyaan yang tidak valid dengan butir pertanyaan lainnya berdasarkan pada definisi yang tertera dalam dasar teori dan juga jurnal-jurnal penelitian yang terkait. Perubahan butir-butir pertanyaan dilihat pada Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel. Daftar pertanyaan kuesioner lengkapnya dapat dilihat ada Lampiran 7.

Penyebaran kuesioner untuk penelitian utama dilakukan mulai dari tanggal 2 sampai dengan 13 Desember 2015. Dari sekitar 200 buah kuesioner yang disebarluaskan kepada sampel populasi, yang kembali adalah sejumlah 166 buah dan 1 buah dinyatakan cacat dan tidak bisa dimasukkan ke dalam pengolahan data karena tidak diisi secara lengkap oleh responden. Sehingga jumlah kuesioner yang layak untuk dilanjutkan ke dalam pengolahan data adalah sejumlah 165 buah.

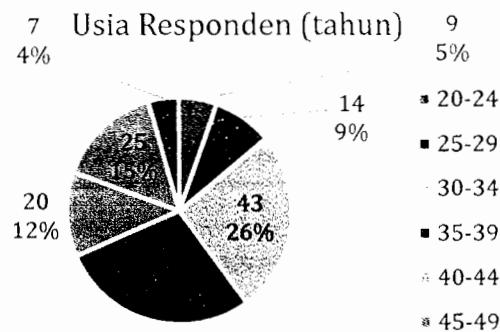
### B.1. Demografi Responden

Dengan melakukan pengkodean yang sama terhadap responden seperti yang dilakukan pada tahap tes awal dan tertera dalam Tabel 4.1 sampai dengan Tabel 4.8, maka dapat dibuatlah tabel data responden yang dapat dilihat pada Lampiran 8. Dengan disusunnya data responden menjadi sekumpulan data numerik maka akan mempermudah untuk dilakukannya analisa frekuensi terhadap data tersebut dan dapatlah di analisa demografi dari responden pada penelitian utama. Hasil analisa frekuensi dapat dirangkum menjadi tabel karakteristik demografi responden seperti pada Tabel 4.19.

**Tabel 4.19.** Distribusi Frekuensi Karakteristik Demografi Responden.

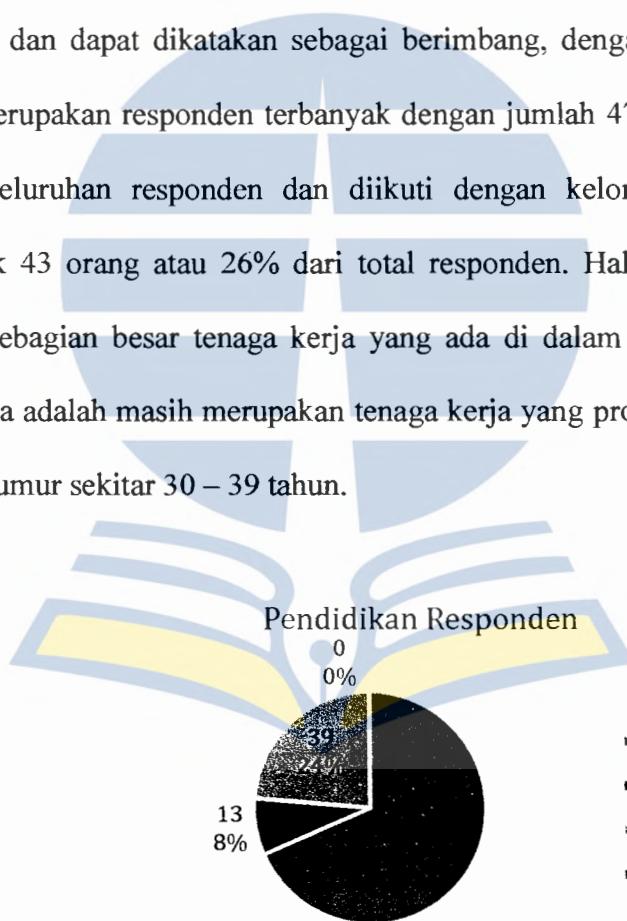
No.	Karakteristik Demografi	Kategori	Jumlah (orang)	Percentase (%)
1	Usia	20-24 tahun	9	5,5
		25-29 tahun	14	8,5
		30-34 tahun	43	26,1
		35-39 tahun	47	28,5
		40-44 tahun	20	12,1
		45-49 tahun	25	15,2
		50-54 tahun	7	4,2
2	Pendidikan	SMA	113	68,5
		D3	13	7,9
		S1	39	23,6
		S2	0	0
3	Lokasi Kerja	Grassberg	15	9,1
		Underground	23	13,9
		Mill 74	16	9,7
		Ridge Camp	11	6,7
		Tembagapura	100	60,6
4	Jenis Kelamin	Pria	151	91,5
		Wanita	14	8,5
5	Perusahaan	Freeport	81	49,1
		Non Freeport	84	50,9
6	Golongan	Pratama	88	53,3
		Muda	67	40,6
		Madya	10	6,1
7	Tempat Keluarga	Tembagapura	15	9,1
		Timika	42	25,5
		Papua	5	3
		Non Papua	103	62,4
8	Roster Cuti	6 Bulan Sekali	94	57
		4 Bulan Sekali	46	27,9
		6 Minggu Sekali	25	15,2

Jika hasil analisa frekuensi diolah lagi dan dibuatkan Bagan Pie (*Pie Chart*) maka akan menghasilkan pola sebaran demografi responden seperti yang dapat dilihat pada Gambar 4.1 sampai dengan 4.6 di bawah.



**Gambar 4.1.** Pembagian demografi responden berdasarkan usia.

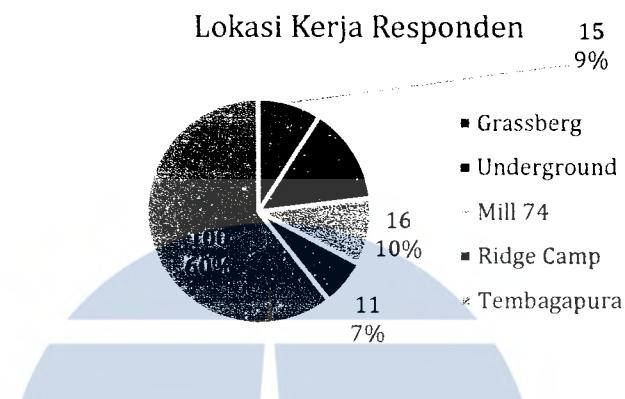
Pada Gambar 4.1. di atas terlihat bahwa sebaran usia responden cukup beragam dan dapat dikatakan sebagai berimbang, dengan kelompok usia 35-39 tahun merupakan responden terbanyak dengan jumlah 47 orang atau sekitar 29% dari keseluruhan responden dan diikuti dengan kelompok usia 30-34 tahun sebanyak 43 orang atau 26% dari total responden. Hal ini mencerminkan juga bahwa sebagian besar tenaga kerja yang ada di dalam perusahaan PT Freeport Indonesia adalah masih merupakan tenaga kerja yang produktif, yang mempunyai rentang umur sekitar 30 – 39 tahun.



**Gambar 4.2.** Pembagian demografi responden berdasarkan latar belakang pendidikan.

Dalam Gambar 4.2 terlihat bahwa sebagian besar responden hanya memiliki pendidikan setingkat Sekolah Menengah Atas (SMA) sebagai tingkat

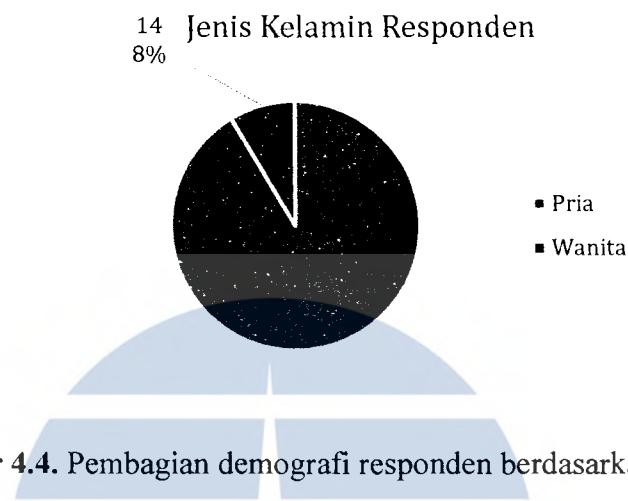
pendidikan tertinggi mereka, dengan jumlah 113 orang atau sekitar 68% dari keseluruhan responden. Meskipun demikian, untuk responden dengan tingkat pendidikan tertinggi Sarjana atau Strata 1 juga termasuk banyak dengan jumlah 39 orang atau sekitar 24% dari keseluruhan.



**Gambar 4.3.** Pembagian demografi responden berdasarkan lokasi kerja.

Gambar 4.3 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden mempunyai lokasi kerja di Tembagapura dengan jumlah 100 orang atau sekitar 68% dari keseluruhan responden dan 65 orang responden atau 32% sisanya lagi terbagi hampir merata ke dalam berbagai area kerja. Hal ini dikarenakan pada saat melakukan penyebaran kuesioner pada sampel responden, hanya responden dengan area kerja Tembagapura yang dapat langsung ditunggu pengisiannya dan menggunakan waktu luang mereka di saat istirahat. Sedangkan untuk area lainnya yang merupakan area bengkel lapangan, peneliti hanya dapat menjelaskan saja mengenai kuesioner yang dibagikan dan tidak dapat menunggu responden mengisi kuesioner dikarenakan keterbatasan waktu yang mereka miliki dan juga beban pekerjaan yang mereka hadapi. Terkadang untuk menangani pekerjaan di lapangan, para teknisi tidak mempunyai waktu istirahat yang jelas ataupun harus bergiliran dengan rekan kerjanya agar pekerjaan dapat terus berlangsung dan

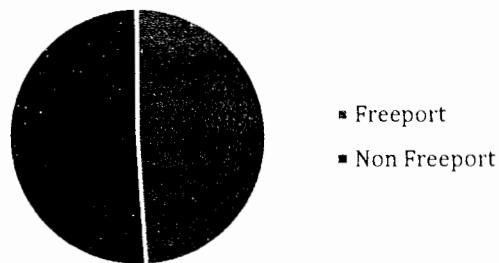
memenuhi target operasional yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan keterbatasan ini, peneliti hanya menerima 66 buah kuesioner dari sekitar 100 buah yang dibagikan.



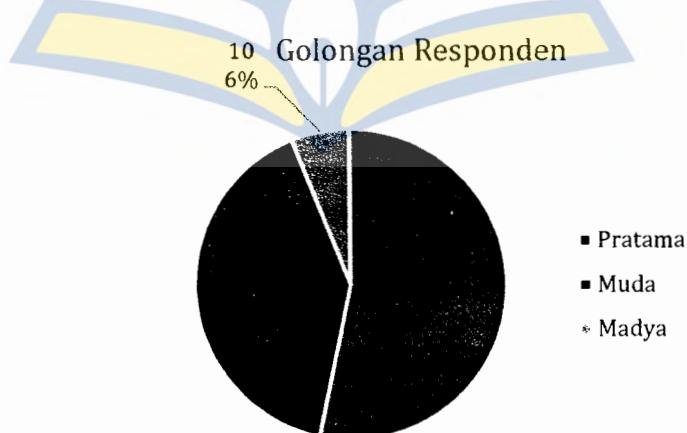
**Gambar 4.4.** Pembagian demografi responden berdasarkan jenis kelamin.

Pada Gambar 4.4 terlihat bahwa sebagian besar responden adalah merupakan tenaga kerja dengan jenis kelamin Pria, sejumlah 151 orang atau sekitar 92% dari keseluruhan responden. Hal ini dikarenakan memang pada area kerja PT Freeport Indonesia lebih banyak jumlah karyawan pria dibandingkan dengan karyawan wanita. Mengenai jumlah pasti karyawan wanita ini agak sulit untuk dihitung karena banyak dari mereka adalah merupakan istri atau keluarga dari karyawan pria dan mempunyai jenis pekerjaan yang sementara atau hanya berdasarkan kontrak kerja dengan jangka waktu yang cukup singkat, dengan periode kontrak mulai dari 6 bulan sampai dengan 1 tahun.

Perusahaan Responden

**Gambar 4.5.** Pembagian demografi responden berdasarkan perusahaan tempat bekerja.

Pada area kerja PT Freeport Indonesia, banyak terdapat perusahaan mitra karya ataupun privatisasi dan kontraktor yang turut bekerja di dalamnya. Pada umumnya perusahaan-perusahaan kontraktor ini mengerjakan pekerjaan yang bukan merupakan bisnis inti dari operasional PT Freeport Indonesia. Gambar 4.5 menunjukkan pola penyebaran responden yang cukup berimbang antara karyawan kontraktor sebanyak 84 orang atau sekitar 51% dari total responden dengan karyawan PT Freeport Indonesia sebanyak 81 orang atau sekitar 49% dari keseluruhannya.

**Gambar 4.6.** Pembagian demografi responden berdasarkan golongan karyawan.

Dalam Gambar 4.6 ditunjukkan bahwa karyawan dengan golongan pratama mendominasi kebanyakan responden dengan jumlah 88 orang atau sekitar 53% dari keseluruhan responden dan karyawan dengan golongan muda sebanyak 67 orang atau sekitar 41% dari keseluruhan, sedangkan karyawan dengan golongan madya hanyalah berjumlah 10 orang atau sekitar 6% saja dari keseluruhannya. Hal ini dikarenakan karyawan dengan golongan pratama adalah merupakan karyawan dengan tingkat golongan yang paling rendah dengan jenis pekerjaan seperti teknisi dan administrasi sehingga memang karyawan golongan inilah yang paling banyak. Karyawan golongan muda adalah merupakan para pengawas (*frontline supervisor*) dari karyawan golongan pratama dan tentunya jumlahnya adalah lebih sedikit dari mereka. Sedangkan karyawan dengan golongan madya adalah termasuk pada golongan manajemen menengah (*middle management*) dan jumlah mereka adalah jauh lebih sedikit lagi daripada kedua golongan lainnya.

## B.2. Analisa Deskriptif Frekuensi

Penyajian deksripsi frekuensi data hasil penelitian dimaksudkan untuk menjelaskan data hasil penelitian utama dalam bentuk kuantitatif dengan tidak menyertakan pengambilan keputusan hipotesis, agar dapat dimengerti lagi dengan lebih sederhana dibandingkan dengan melihat data dalam bentuk rangkuman hasil pendapat responden (Suliyanto, 2006, pp. 179). Dengan melakukan analisa data deskripsi frekuensi maka dapat diketahui frekuensi dari setiap butir pertanyaan guna menghitung nilai rata-rata (*mean*) untuk masing-masing butir pertanyaan tersebut dan keseluruhan variabel serta nilai indeks-nya. Penyajian nilai *mean*

untuk masing-masing butir pertanyaan dalam setiap variabel dapat dilihat pada Tabel 4.20 sampai dengan Tabel 4.27 di bawah.

**Tabel 4.20.** Nilai *Mean* dan Indeks Variabel Sikap terhadap Romansa Tempat Kerja.

Butir	Mean	Indeks
V1	3,27	
V2	3,41	
V3	3,37	
V4	3,05	
V5	2,35	
<b>Variabel Sikap</b>	<b>3,09</b>	<b>41,77%</b>

Tabel 4.20 di atas menunjukkan bahwa keseluruhan responden cenderung untuk bersikap tidak setuju terhadap adanya hubungan romantis antara atasan dan bawahan, rata-rata pendapat mereka berada pada skor 3,09 atau berada pada jawaban “Agak Tidak Setuju”. Jika melihat *mean* pada masing-masing butir pertanyaan, rata-rata pendapat responden juga berkisar di jawaban “Agak Tidak Setuju”, bahkan untuk pertanyaan V5 “Saya menganjurkan adanya hubungan asmara antara atasan dan bawahan” berada pada jawaban “Tidak Setuju”. Perhitungan indeks untuk Variabel Sikap yang menghasilkan nilai 41,77% yang berada di bawah nilai kritis 70% menyatakan bahwa sikap sampel responden yang mewakili keseluruhan populasi tidak setuju dengan adanya perilaku romansa di tempat kerja. Hal ini dikarenakan butir-butir pertanyaan untuk Variabel Sikap berisikan pernyataan sikap yang menyetujui akan adanya romansa antara atasan dan bawahan, akan tetapi jawaban dari responden justru cenderung tidak menyetujui pernyataan-pernyataan tersebut.

**Tabel 4.21.** Nilai *Mean* dan Indeks Variabel Norma.

<b>Butir</b>	<b>Mean</b>	<b>Indeks</b>
V6	2,74	
V7	3,32	
V8	2,84	
V9	3,51	
V10	2,75	
V11	2,98	
<b>Variabel Norma</b>	<b>3,02</b>	<b>40,44%</b>

Tabel 4.21 menunjukkan pola distribusi jawaban responden tentang norma yang berlaku di sekitar mereka terhadap adanya hubungan romantis antara atasan dan bawahan dengan nilai rata-rata 3,02 atau setara dengan pendapat “Agak Tidak Setuju”. Jika melihat *mean* dari masing-masing butir pertanyaan, pendapat responden juga menunjukkan ketidaksesuaian dengan norma yang berlaku. Nilai yang cukup besar adalah pada pertanyaan V9 “Tidak ada peraturan di perusahaan saya yang melarang hubungan asmara antara atasan dan bawahan” dengan rata-rata 3,51. Hal ini dikarenakan memang pada perusahaan tidak ada peraturan yang secara jelas melarang ada hubungan asmara antara atasan dan bawahan. Meskipun demikian, apabila hubungannya berlanjut kepada kegiatan asusila maka akan dikenakan tindakan yang tegas dan ada hukuman atau sanksinya. Nilai indeks dari Variabel Norma sebesar 40,44% jika disandingkan dengan bunyi pernyataan pada masing-masing butir pertanyaan menyatakan bahwa romansa antara atasan dan bawahan tidaklah menjadi norma atau kebiasaan dari masyarakat sekitar, dan tidak terjadi pembiaran terhadap perilaku romansa tersebut.

**Tabel 4.22.** Nilai *Mean* dan Indeks Variabel Pengendali Perilaku (*Control Behavior*) – Iklim yang Mendukung.

Butir	Mean	Indeks
V12	3,32	
V13	3,00	
V14	2,76	
V15	2,73	
V16	2,77	
V17	4,31	
V18	4,48	
V19	4,47	
V20	3,08	
V21	3,29	
<b>Variabel Iklim</b>	<b>3,42</b>	<b>48,42%</b>

Pada Tabel 4.22 terlihat distribusi frekuensi jawaban responden yang menggambarkan pendapat mereka bahwa iklim atau keadaan lingkungan pekerjaan di sekitar area kerja PT Freeport Indonesia tidak mendukung terjadinya hubungan romansa antara atasan dan bawahannya, dengan nilai rata-rata 3,42 atau di sekitar jawaban “Agak Tidak Setuju” dan “Agak Setuju”. Maka dari itu perlu dilihat *mean* untuk masing-masing butir pertanyaan. Pada semua butir pertanyaan, kecuali V17, V18, dan V19 terdapat nilai rata-rata di sekitar jawaban “Agak Tidak Setuju”. Semua pertanyaan yang dimaksud menyasar tentang penugasan yang dapat mendorong terjadinya hubungan romantis antara atasan dan bawahan, seperti misalnya sering kerja bareng baik di kantor maupun di luar kantor.

Untuk ketiga pertanyaan V17, V18, dan V19 yang menanyakan mengenai kondisi lingkungan pekerjaan yang dapat membuat jemu sehingga terpikir untuk melakukan hubungan romantis di tempat kerja, pendapat responden rata-rata berkisar di antara “Agak Setuju” dan “Setuju” dengan nilai lebih dari 4. Hal ini menunjukkan bahwa kejemuhan akibat dari kondisi lingkungan pekerjaan di

sekitar area PT Freeport Indonesia dapat mengakibatkan terjadinya hubungan romantis di tempat kerja. Namun demikian, pengamatan pada keseluruhan butir pertanyaan Variabel Iklim dan nilai indeks sebesar 48,42% menyatakan bahwa variabel pengendali berupa lingkungan pekerjaan yang berlaku saat penelitian dilakukan ternyata tidak mempunyai kekuatan pengendalian yang cukup besar terhadap terjadinya romansa antara atasan dan bawahan. Untuk mengetahui secara detil mengenai pertanyaan yang diajukan, dapat melihat pada Lampiran 7.

**Tabel 4.23.** Nilai *Mean* dan Indeks Variabel Pengendali Perilaku (*Control Behavior*) – Jarak Keluarga.

Butir	Mean	Indeks
V22	3,67	
V23	3,97	
V24	3,51	
<b>Variabel Jarak</b>	<b>3,72</b>	<b>54,30%</b>

Distribusi frekuensi yang ditunjukkan pada Tabel 4.23 dengan *mean* 3,72 atau berada pada jawaban “Agak Setuju”, menyatakan bahwa jauhnya jarak keluarga para responden turut mempengaruhi terjadinya hubungan romantis di tempat kerja. Nilai indeks sebesar 54,30% juga menunjukkan bahwa kekuatan pengendalian Variabel Jarak cukup besar dan bahkan lebih besar dari Variabel Iklim. Hal ini dikarenakan apabila terdapat jarak yang cukup jauh maka akan terjadi kejemuhan sehingga terpikirkan untuk menjalin hubungan romantis di tempat kerja. Variabel Jarak memberikan pengendalian yang cukup kuat terhadap romansa di tempat kerja (*tight control*).

**Tabel 4.24.** Nilai *Mean* dan Indeks Variabel Pengendali Perilaku (*Control Behavior*) – Fasilitas Perusahaan.

Butir	Mean	Indeks
V25	4,90	
V26	4,24	
V27	4,08	
V28	3,72	
V29	4,07	
V30	3,72	
V31	4,92	
V32	4,98	
V33	4,88	
<b>Variabel Fasilitas</b>	<b>4,39</b>	<b>67,78%</b>

Tabel 4.24 di atas menunjukkan bahwa fasilitas perusahaan turut mengendalikan terjadinya hubungan romantis di tempat kerja, dengan *mean* 4,39 atau pertengahan pendapat antara “Agak Setuju” dan “Setuju”. Bahkan kalau melihat *mean* untuk masing-masing butir pertanyaan, ada empat buah butir pertanyaan yang nilainya hampir 5 atau “Setuju”, yaitu V25, V31, V32, dan V33. Butir-butir pertanyaan tersebut berkaitan dengan adanya fasilitas perusahaan yang memadai sehingga dapat menghilangkan kejemuhan dan pikiran untuk melakukan hubungan romantis di tempat kerja, dalam bentuk fasilitas olahraga, rekreasi maupun telekomunikasi.

Sedangkan sisa butir pertanyaan lainnya cenderung menggambarkan pernyataan “Agak Setuju”, dengan *mean* di sekitar angka 4. Butir-butir pertanyaan yang dimaksud yang berkaitan dengan fasilitas perusahaan yang memisahkan antara karyawan pria dan wanita, sehingga interaksi antar kedua jenis karyawan tersebut terbatas dan menutup kemungkinan timbulnya hubungan romantis di tempat kerja. Fasilitas yang dimaksud terdiri dari fasilitas olahraga, rekreasi dan

penginapan. Sehingga dapat dikatakan bahwa pemisahan fasilitas antar karyawan pria dan wanita belum dianggap cukup oleh para responden. Nilai indeks dari Variabel Fasilitas sebesar 67,78% menunjukkan adanya pengaruh yang kuat dari fasilitas perusahaan terhadap terjadinya romansa di tempat kerja dan memberikan kekuatan pengendalian yang paling besar dibandingkan dengan kedua variabel pengendali lainnya.

**Tabel 4.25.** Nilai *Mean* dan Indeks Variabel Romansa Tempat Kerja.

Butir	Mean	Indeks
V34	2,35	
V35	2,72	
V36	2,62	
V37	2,98	
V38	3,04	
V39	3,36	
V40	2,47	
<b>Variabel Romansa</b>	<b>2,79</b>	<b>35,79%</b>

Menurut Tabel 4.25 para responden rata-rata tidak pernah melihat adanya hubungan romantis antara atasan dan bawahan. Hal ini ditunjukkan dengan *mean* sebesar 2,79 yang berada di sekitar pendapat “Agak Tidak Setuju”. Kalau dilihat pada masing-masing butir pertanyaan, *mean* berkisar antara pendapat “Tidak Setuju” maupun “Agak Tidak Setuju”. Nilai indeks Variabel Romansa yang hanya sebesar 35,79%, yang berada jauh di bawah nilai kritis 70%, juga menyatakan bahwa sedikit sekali terjadinya hubungan romansa antara atasan dan bawahan.

**Tabel 4.26.** Nilai *Mean* dan Indeks Variabel Persepsi Keadilan.

<b>Butir</b>	<b>Mean</b>	<b>Indeks</b>
V41	4,52	
V42	4,66	
V43	4,53	
V44	4,39	
V45	4,59	
V46	4,67	
V47	4,45	
V48	4,19	
<b>Variabel Persepsi</b>	<b>4,50</b>	<b>69,95%</b>

Berdasarkan pada Tabel 4.26 maka dapat dikatakan bahwa keseluruhan responden cenderung merasakan adanya rasa keadilan yang mereka terima, dengan *mean* 4,5 yang berada di antara jawaban “Agak Setuju” dan “Setuju”. Nilai indeks Variabel Persepsi sebesar 69,95% yang mendekati nilai kritis menunjukkan juga bahwa telah terjadi keadilan pada lingkungan kerja PTFI menurut persepsi karyawannya. Keadilan yang dirasakan ini terdiri dari berbagai macam aspek, mulai dari penegakan peraturan, pembagian kerja, penilaian, maupun maupun pelatihan.

**Tabel 4.27.** Nilai *Mean* dan Indeks Variabel Semangat Kerja.

<b>Butir</b>	<b>Mean</b>	<b>Indeks</b>
V49	4,87	
V50	5,08	
V51	5,01	
V52	5,06	
V53	5,04	
V54	5,02	
V55	5,10	
V56	5,08	
V57	5,12	
<b>Variabel Semangat</b>	<b>5,04</b>	<b>80,86%</b>

Pada Tabel 4.27 di atas, terlihat bahwa keseluruhan responden memiliki semangat kerja yang tinggi dengan *mean* 5 atau setara dengan pendapat “Setuju”. Nilai indeks dari Variabel Semangat sebesar 80,86% yang berada di atas nilai kritis menunjukkan bahwa karyawan yang menjadi sampel responden penelitian ini merasakan adanya semangat bekerja dalam dirinya masing-masing.

### B.3. Analisa Faktor

Analisa faktor dilakukan untuk menganalisa ketergantungan antara beberapa variabel secara keseluruhan dengan tujuan menyederhanakan bentuk hubungan antar variabel tersebut menjadi beberapa variabel yang lebih sedikit (Suliyanto, 2006, pp. 200). Pada analisa faktor yang dilakukan peneliti, hasil perhitungan yang dilakukan dengan program SPSS ditentukan sebagai satu buah faktor saja yang kemudian disimpan sebagai sebuah variabel baru sesuai dengan konstruk yang ada pada kerangka konseptual penelitian sebagaimana yang terlihat Gambar 2.4. Variabel yang baru tersebut yang akan digunakan pada tahap selanjutnya, yaitu analisis regresi untuk menguji hipotesis penelitian.

Analisa faktor yang dilakukan menggunakan langkah-langkah yang sama persis dengan yang dilakukan pada saat melakukan tes validitas hasil penelitian tahap awal, hanya saja hasil ekstraksi komponen disimpan sebagai satu buah variabel baru. Kriteria validitas komponen seperti pada tahap tes validitas tersebut masih digunakan, yaitu nilai korelasi harus lebih besar dari 0,5 dan juga nilai faktor pada matriks komponen tidak boleh negatif. Jika ditemukan nilai negatif maka harus dilakukan proses pembalikan (reversi) terlebih dahulu, setelah itu dilakukan analisa faktor dengan menggunakan data yang sudah dibalik agar dapat disimpan sebagai variabel yang baru. Hasil analisa faktor untuk keseluruhan

variabel dalam penelitian dapat dilihat secara detil pada Lampiran 10, dan dapat dirangkum seperti pada Tabel 4.28 sampai dengan Tabel 4.35 di bawah.

**Tabel 4.28.** Hasil Analisa Faktor Variabel Sikap terhadap Romansa Tempat Kerja.

<b>KMO MSA = 0,814</b>		
<b>Sig. = 0,000</b>		
<b>Butir</b>	<b>Korelasi Anti-Image</b>	<b>Faktor Loading</b>
V1	0,811	0,859
V2	0,893	0,870
V3	0,776	0,907
V4	0,786	0,885
V5	0,823	0,672

Tabel 4.28 menunjukkan nilai korelasi *Anti Image* dengan nilai yang lebih besar dari nilai kritis 0,5 dan juga nilai faktor *loading* dari matriks komponen tidak ada yang menunjukkan nilai yang negatif. Maka dari itu dapat dikatakan memenuhi syarat untuk dilakukan ekstraksi menjadi satu buah variabel baru untuk selanjutnya dilakukan analisa regresi, variabel baru ini dinamakan *Factor Sikap*.

**Tabel 4.29.** Hasil Analisa Faktor Variabel Norma.

<b>KMO MSA = 0,718</b>		
<b>Sig. = 0,000</b>		
<b>Butir</b>	<b>Korelasi Anti-Image</b>	<b>Faktor Loading</b>
V6	0,849	0,633
V7	0,765	0,510
V8	0,626	0,744
V9	0,811	0,811
V10	0,628	0,775
V11	0,797	0,658

Dalam Tabel 4.29 terlihat bahwa butir pertanyaan V6 sampai dengan V11 memiliki nilai korelasi *Anti Image* yang jumlah lebih besar dari nilai kritis 0,5 dan nilai faktor *loading* tidak ada yang negatif. Sehingga dapat dilanjutkan ke tahap

selanjutnya untuk menyimpan hasil ekstraksi komponen menjadi sebuah variabel baru yang dinamakan *Factor Norma*.

**Tabel 4.30.** Hasil Analisa Faktor Variabel Pengendali Perilaku (*Control Behavior*) – Iklim yang Mendukung.

<b>KMO MSA = 0,865</b>		
<b>Sig. = 0,000</b>		
<b>Butir</b>	<b>Korelasi Anti-Image</b>	<b>Faktor Loading</b>
V12	0,897	0,756
V13	0,872	0,807
V14	0,921	0,731
V15	0,893	0,812
V16	0,903	0,757
V17	0,772	0,425
V18	0,711	0,448
V19	0,790	0,509
V20	0,888	0,724
V21	0,927	0,526

Hasil analisa faktor untuk butir pertanyaan V12 sampai dengan V21 menghasilkan nilai korelasi *Anti Image* yang lebih besar dari nilai kritis 0,5 dan juga memiliki nilai faktor *loading* yang positif semuanya. Maka hasil ekstraksi komponennya sudah memenuhi syarat untuk disimpan sebagai sebuah variabel baru yang diberi nama *Factor Iklim*.

**Tabel 4.31.** Hasil Analisa Faktor Variabel Pengendali Perilaku (*Control Behavior*) – Jarak Keluarga.

<b>KMO MSA = 0,727</b>		
<b>Sig. = 0,000</b>		
<b>Butir</b>	<b>Korelasi Anti-Image</b>	<b>Faktor Loading</b>
V22	0,684	0,915
V23	0,724	0,894
V24	0,788	0,867

Analisa faktor yang dilakukan untuk butir pertanyaan V22 sampai dengan V24 menghasilkan nilai korelasi *Anti Image* dengan nilai lebih besar dari nilai kritis 0,5 dan tidak ada nilai faktor *loading* yang negatif, sebagaimana terlihat dalam Tabel 4.31 di atas. Dengan demikian maka hasil ekstraksi komponen dapat disimpan sebagai sebuah variabel baru, yang diberi nama *Factor Jarak*.

**Tabel 4.32.** Hasil Analisa Faktor Variabel Pengendali Perilaku (*Control Behavior*) – Fasilitas Perusahaan.

<b>KMO MSA 0,703</b> <b>Sig. = 0,000</b>		
<b>Butir</b>	<b>Korelasi Anti-Image</b>	<b>Faktor Loading</b>
V25	0,801	0,703
V26	0,753	0,560
V27	0,611	0,454
V28	0,718	0,571
V29	0,733	0,629
V30	0,715	0,447
V31	0,631	0,513
V32	0,645	0,643
V33	0,707	0,693

Dalam Tabel 4.32 terlihat nilai korelasi *Anti Image* memiliki nilai yang lebih besar dari nilai kritis 0,5 dan nilai faktor *loading* yang positif semuanya. Maka tidak ada butir yang perlu dihapus dan dilakukan proses pembalikan atau reversi sebelum dilakukan proses ekstraksi komponen menjadi sebuah faktor saja. Hasil ekstraksi yang dilakukan tersebut disimpan menjadi sebuah variabel baru yang dinamakan *Factor Fasilitas*.

**Tabel 4.33.** Hasil Analisa Faktor Variabel Romansa Tempat Kerja.

<b>KMO MSA = 0,851</b>		
<b>Sig. = 0,000</b>		
<b>Butir</b>	<b>Korelasi Anti-Image</b>	<b>Faktor Loading</b>
V34	0,848	0,504
V35	0,859	0,767
V36	0,880	0,806
V37	0,854	0,853
V38	0,816	0,867
V39	0,827	0,698
V40	0,887	0,669

Tabel 4.33 di atas memperlihatkan hasil analisa faktor dengan nilai korelasi *Anti Image* yang lebih dari nilai kritis 0,5 untuk semua butir pertanyaan dari V34 sampai dengan V40, dan nilai faktor *loading* yang dihasilkan juga positif. Maka untuk keperluan proses analisa tahap selanjutnya, keseluruhan butir pertanyaan tersebut dapat dilakukan proses ekstraksi faktor dan disimpan menjadi satu buah variabel baru yang dinamakan *Factor Romansa*.

**Tabel 4.34.** Hasil Analisa Faktor Variabel Persepsi Keadilan.

<b>KMO MSA = 0,864</b>		
<b>Sig. = 0,000</b>		
<b>Butir</b>	<b>Korelasi Anti-Image</b>	<b>Faktor Loading</b>
V41	0,780	0,786
V42	0,881	0,795
V43	0,887	0,830
V44	0,869	0,829
V45	0,874	0,848
V46	0,908	0,819
V47	0,851	0,854
V48	0,888	0,551

Proses analisa faktor untuk butir pertanyaan V41 sampai dengan V48 menghasilkan nilai korelasi *Anti Image* yang lebih besar dari nilai kritis 0,5 dan semua nilai faktor *loading* tidak ada yang negatif. Sehingga hasil ekstraksi

komponennya dapat memenuhi syarat untuk disimpan menjadi sebuah variabel baru yang dinamakan *Factor Persepsi*.

**Tabel 4.35.** Hasil Analisa Faktor Variabel Semangat Kerja.

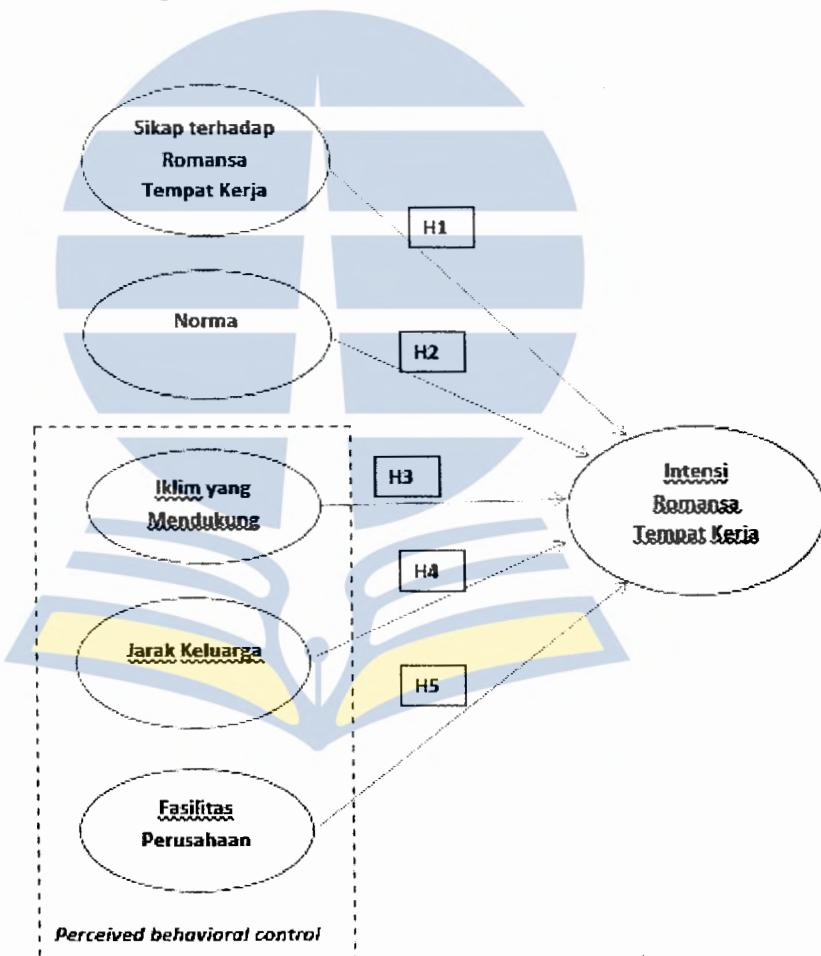
<b>KMO MSA = 0,886</b>		
<b>Sig. = 0,000</b>		
<b>Butir</b>	<b>Korelasi Anti-Image</b>	<b>Faktor Loading</b>
V49	0,897	0,724
V50	0,859	0,801
V51	0,883	0,710
V52	0,924	0,800
V53	0,898	0,738
V54	0,907	0,722
V55	0,901	0,825
V56	0,844	0,598
V57	0,844	0,686

Tabel 4.35 memperlihatkan nilai korelasi *Anti Image* untuk semua butir pertanyaan mempunyai nilai lebih dari nilai kritis 0,5 dan nilai faktor juga menunjukkan nilai yang positif semua. Maka kesemua butir pertanyaan yang terdapat dalam masing-masing konsep memenuhi syarat dan dapat direduksi menjadi satu buah faktor yang dapat mewakili keseluruhan indikator yang digunakan untuk mengukur konsep yang dimaksud, untuk selanjutnya dapat digunakan pada tahap analisa regresi untuk menghitung keterkaitan antar konsep endogen dan eksogen.

#### B.4. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dapat memulai untuk melakukan analisa regresi, terlebih dahulu data penelitian harus memenuhi dan lulus uji asumsi klasik. Untuk melakukan uji asumsi klasik, peneliti menggunakan bantuan program SPSS. Uji asumsi klasik ini dilakukan bersamaan dengan melakukan analisa regresi. Dikarenakan

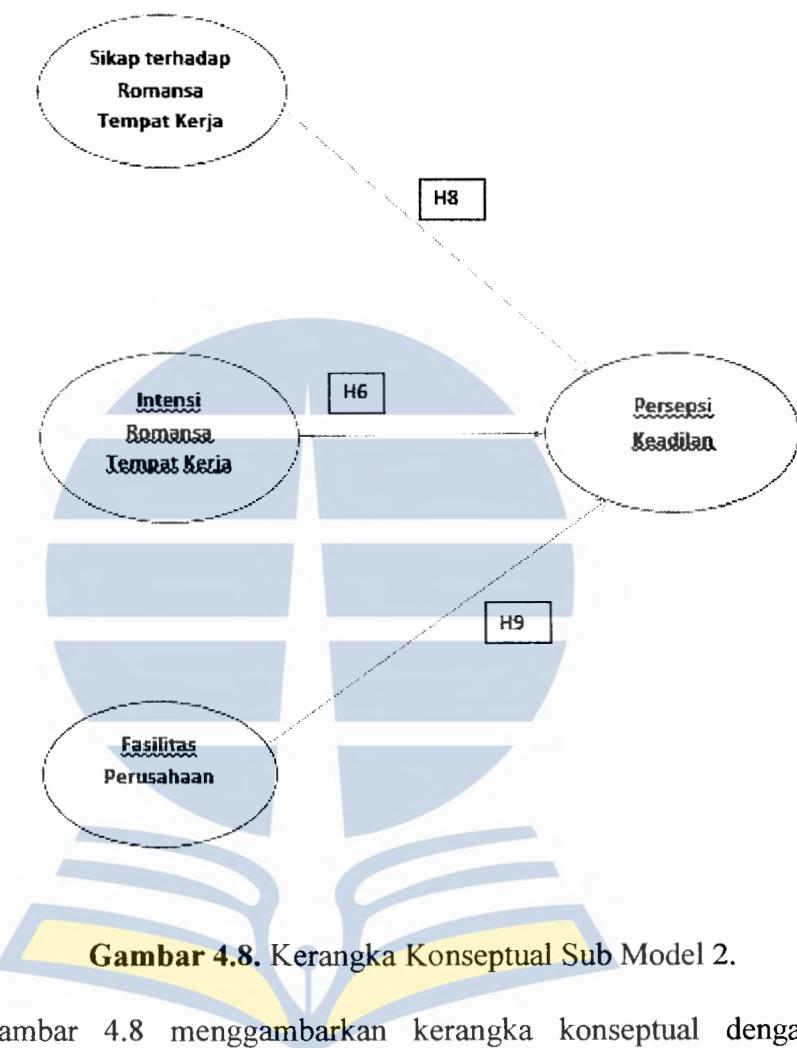
keterbatasan dari program SPSS yang hanya bisa melakukan analisa regresi kerangka konseptual dalam bentuk sederhana satu tahap atau tingkatan saja, sedangkan kerangka konseptual yang digunakan peneliti memiliki beberapa tingkatan dengan adanya variabel perantara (*intervening / mediating*) sebagaimana yang dapat dilihat pada Gambar 2.4. Maka dari itu kerangka konseptual penelitian akan dibagi menjadi tiga buah sub model sederhana agar dapat dilakukan analisa regresi dengan benar. Sub model kerangka konseptual penelitian dapat dilihat pada Gambar 4.7 sampai dengan Gambar 4.9.



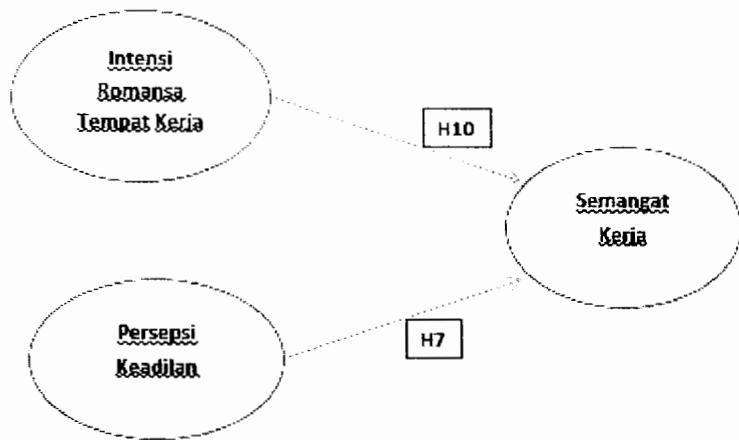
**Gambar 4.7.** Kerangka Konseptual Sub Model 1.

Pada kerangka konseptual dalam Gambar 4.7 yang menjadi variabel dependen atau endogen adalah Intensi Romansa Tempat Kerja, dengan variabel

independen atau eksogen adalah Sikap terhadap Romansa Tempat Kerja, Norma, Pengendali Perilaku – Iklim yang mendukung, Pengendali Perilaku – Jarak Keluarga, dan Pengendali Perilaku – Fasilitas Perusahaan.



Gambar 4.8 menggambarkan kerangka konseptual dengan variabel dependen atau endogen adalah Persepsi Keadilan, dengan variabel independen atau eksogen adalah Sikap terhadap Romansa Tempat Kerja, Intensi Romansa Tempat Kerja, dan Pengendali Perilaku – Fasilitas Perusahaan.



**Gambar 4.9.** Kerangka Konseptual Sub Model 3.

Dalam gambar 4.9, kerangka konseptual memiliki variabel dependen atau endogen adalah Semangat Kerja, dengan variabel independen atau eksogen adalah Intensi Romansa Tempat Kerja dan Persepsi Keadilan.

#### B.4.1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah ada korelasi antar variabel independen atau eksogen dalam model regresi yang digunakan. Jika terdapat korelasi yang kuat maka ini mengindikasikan adanya multikolinieritas dan tidak lulus uji asumsi ini. Dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*), jika nilainya di bawah 10 maka model regresi bebas dari multikolinieritas. Atau bisa juga dengan melihat nilai *tolerance* yang dihasilkan, jika nilainya lebih besar dari 0,1 maka model regresi bebas dari multikolinieritas. Nilai VIF dan *tolerance* akan saling melengkapi dikarenakan  $VIF = 1 / tolerance$  atau  $tolerance = 1 / VIF$  (Santoso, 2014, pp. 183).

**Tabel 4.36.** Kolinieritas Sub Model 1.

	Tolerance	VIF
FACTOR SIKAP	.669	1.495
FACTOR NORMA	.601	1.663
FACTOR IKLIM	.637	1.570
FACTOR JARAK	.812	1.232
FACTOR FASILITAS	.654	1.529

Tabel 4.36 menunjukkan semua nilai VIF yang jauh di bawah 10, dengan nilai paling besar 1,663 yang terdapat pada variabel *Factor Norma*, maka dapat dikatakan bahwa dalam model regresi sub model 1 tidak terdapat korelasi yang kuat antar variabel eksogen dan lulus uji multikolinieritas.

**Tabel 4.37.** Kolinieritas Sub Model 2.

	Tolerance	VIF
FACTOR SIKAP	.882	1.134
FACTOR FASILITAS	.889	1.125
FACTOR ROMANSA	.896	1.116

Pada Tabel 4.37 di atas, semua variabel eksogen memiliki nilai VIF yang berada di sekitar nilai 1,1 dan tentunya jauh di bawah nilai 10. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa tidak ada korelasi yang kuat di antara variabel eksogen dalam sub model 2 dan model regresi ini dapat memenuhi kriteria uji multikolinieritas.

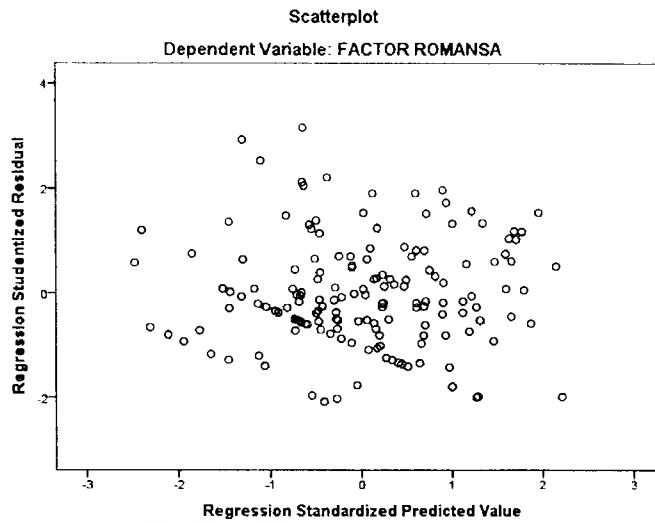
**Tabel 4.38.** Kolinieritas Sub Model 3.

	Tolerance	VIF
FACTOR ROMANSA	.985	1.015
FACTOR PERSEPSI	.985	1.015

Nilai *tolerance* untuk kedua variabel eksogen dalam sub model 3 mempunyai nilai yang hampir mendekati angka 1. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat korelasi antar variabel eksogen tersebut sangat kecil dan dapat diabaikan, sehingga sub model 3 ini dapat dinyatakan lulus uji multikolinieritas. Dengan masing-masing dari ketiga sub model dapat memenuhi uji multikolinieritas, maka keseluruhan model dalam penelitian ini yang digambarkan dalam Gambar 2.4 dapat dinyatakan lulus uji multikolinieritas dan model regresi dapat digunakan untuk analisa pada tahap selanjutnya.

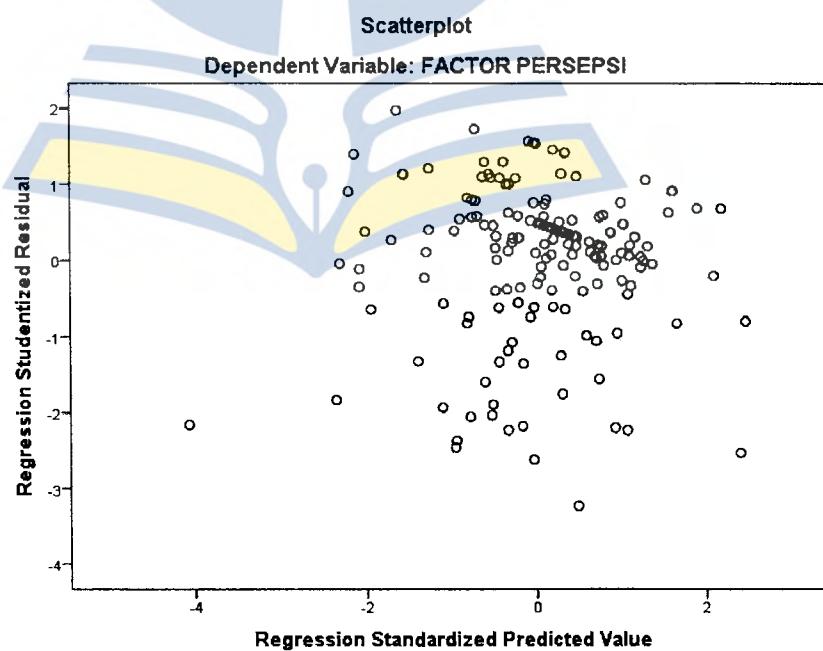
#### B.4.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui terjadinya ketidaksamaan varian residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam model regresi yang digunakan. Jika varian residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi dinyatakan lulus uji heteroskedastisitas apabila yang terjadi adalah homoskedastisitas yang merupakan kondisi di mana penyebaran varian pada beberapa pengamatan tidak membentuk pola tertentu dan tersebar di atas dan di bawah titik nol. Program SPSS menyediakan cara termudah untuk melihat adanya heteroskedastisitas, yaitu dengan cara membuat *scatter plot* yang mempunyai sumbu X nilai prediksi (*predicted value / ZPRED*) dan sumbu Y nilai residual (*residual / SRESID*) dari model regresi yang digunakan (Santoso, 2014, pp. 187).



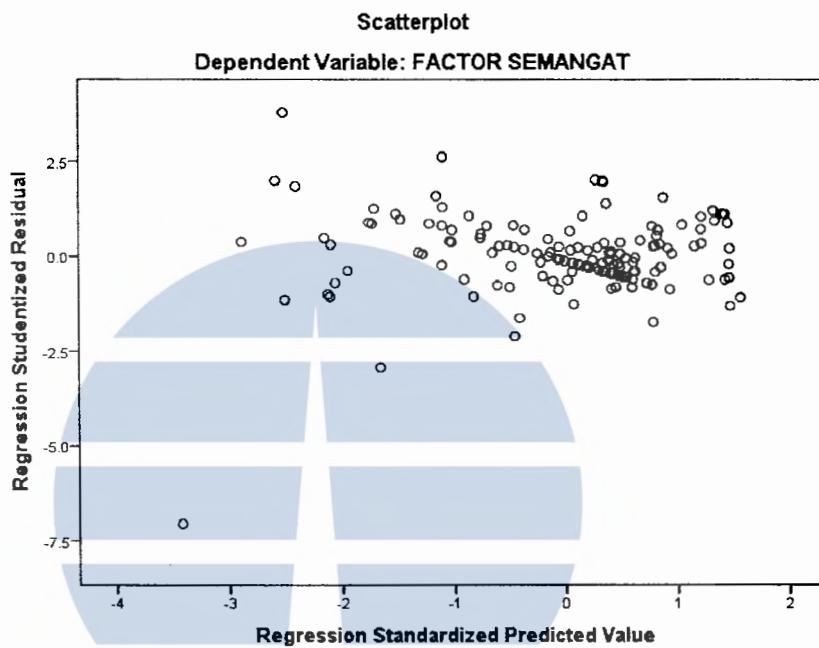
**Gambar 4.10. Scatter Plot Sub Model 1**

Gambar 4.10 di atas menunjukkan penyebaran data yang acak dan tidak memiliki pola tertentu, baik itu menyebar, menyempit atau apapun juga. Selain itu penyebaran data berada di atas dan di bawah titik 0 pada sumbu Y. Maka dapat dikatakan bahwa model regresi sub model 1 memiliki homoskedastisitas dan lulus uji heteroskedastisitas.



**Gambar 4.11. Scatter Plot Sub Model 2**

Penyebaran data pada Gambar 4.11 tidak membentuk pola tertentu dan yang terlihat justru penyebaran yang acak. Penyebaran tersebut terjadi di atas di bawah titik 0 pada sumbu Y. Dengan demikian maka sub model 2 tidak memiliki heteroskedastisitas dan memenuhi persyaratan uji heteroskedastisitas.



**Gambar 4.12. Scatter Plot Sub Model 3**

*Scatter plot* untuk sub model 3 seperti yang terlihat dalam Gambar 4.12 menunjukkan pola penyebaran data yang acak dan berada di kedua area di atas dan di bawah nilai 0 dari residual regresi. Hal ini menunjukkan model regresi yang tidak memiliki heteroskedastisitas dan dapat dinyatakan lulus uji heteroskedastisitas. Dengan demikian maka masing-masing sub model telah memenuhi kriteria uji heteroskedastisitas dan dinyatakan lulus uji tersebut. Sehingga keseluruhan model dalam penelitian ini yang digunakan, sebagaimana digambarkan dalam Gambar 2.4 dapat juga dinyatakan lulus uji heteroskedastisitas dan model regresi tersebut dapat diteruskan untuk analisa pada tahap selanjutnya.

### B.5. Analisa Regresi Linier Berganda

Analisa ini dilakukan untuk suatu persamaan regresi yang dapat digunakan untuk membuat suatu perkiraan. Dikarenakan analisa ini dilakukan dengan bantuan program SPSS yang hanya dapat melakukan analisa regresi linier dalam bentuk sederhana dengan satu tingkatan saja, kerangka konseptual dalam penelitian yang memiliki beberapa tingkatan dengan adanya variabel perantara (*intervening / mediating*) akan dibagi menjadi tiga buah sub model sederhana agar dapat dilakukan analisa regresi dengan benar, sama seperti halnya ketika melakukan uji asumsi klasik yang dilakukan berbarengan dengan analisa regresi tersebut. Sub model kerangka konseptual penelitian dapat dilihat pada Gambar 4.7 sampai dengan Gambar 4.9. Sedangkan untuk melihat kerangka konseptual keseluruhan, dapat melihat pada Gambar 2.4.

Persamaan regresi untuk keseluruhan kerangka konseptual dapat dituliskan menjadi persamaan (6), yaitu:

$$\begin{aligned} Y = & \alpha_1 + \beta_1 [\alpha_2 + \beta_3 (\alpha_3 + \beta_6 X_1 + \beta_7 X_2 + \beta_8 X_3 + \beta_9 X_4 + \beta_{10} X_5) \\ & + \beta_4 X_1 + \beta_5 X_5] + \\ & \beta_2 (\alpha_3 + \beta_6 X_1 + \beta_7 X_2 + \beta_8 X_3 + \beta_9 X_4 + \beta_{10} X_5) + e \end{aligned} \quad (6)$$

Persamaan regresi tersebut cukup rumit, akan tetapi dengan dipecahnnya kerangka konseptual menjadi tiga bagian maka akan menjadi persamaan regresi yang sederhana. Untuk kerangka konseptual sub model 1 menjadi yang tertulis pada persamaan (5), yaitu:

$$Y_2 = \alpha_3 + \beta_6 X_1 + \beta_7 X_2 + \beta_8 X_3 + \beta_9 X_4 + \beta_{10} X_5 + e \quad (5)$$

Dan untuk kerangka konseptual sub model 2 menjadi persamaan (4), yaitu:

$$Y_1 = \alpha_2 + \beta_3 Y_2 + \beta_4 X_1 + \beta_5 X_5 + e \quad (4)$$

Sedangkan untuk kerangka konseptual sub model 3 menjadi persamaan (3) di bawah, yaitu:

$$Y = \alpha_1 + \beta_1 Y_1 + \beta_2 Y_2 + e \quad (3)$$

di mana:

$Y$  = Variabel Semangat Kerja

$Y_1$  = Variabel Persepsi Keadilan

$Y_2$  = Variabel Intensi Romansa Tempat Kerja

$\alpha_i$  = Konstanta ke- $i$

$\beta_i$  = Koefisien Regresi ke- $i$

$X_1$  = Variabel Sikap Terhadap Romansa Tempat Kerja

$X_2$  = Variabel Norma

$X_3$  = Variabel Iklim Yang Mendukung

$X_4$  = Variabel Jarak Keluarga

$X_5$  = Variabel Fasilitas Perusahaan

$e$  = Variabel pengganggu

Keseluruhan persamaan regresi yang disebutkan di atas sudah dijelaskan pada Bab 3 Metodologi Penelitian, dan penomoran persamaan regresi menggunakan penomoran yang telah digunakan sebelumnya.

**Tabel 4.39.** Hasil Regresi Linier Sub Model 1 – *Model Summary*

R	Adjusted R Square
0,593	0,331

Tabel 4.39 menunjukkan nilai korelasi R sebesar 0,593 yang menunjukkan adanya nilai korelasi atau hubungan yang cukup kuat antara variabel endogen Romansa Tempat Kerja dengan variabel eksogen Sikap Terhadap Romansa

Tempat Kerja, Norma, Pengendali Perilaku (*Control Behavior*) – Iklim yang Mendukung, Pengendali Perilaku (*Control Behavior*) – Jarak Keluarga, dan Pengendali Perilaku (*Control Behavior*) – Fasilitas Perusahaan. Korelasi dikatakan cukup kuat karena mempunyai nilai lebih besar dari nilai kritis 0,5.

Untuk melihat koefisien determinasi atau nilai *R Square* tergantung dari jumlah variabel endogen yang digunakan, apabila variabel endogen memiliki lebih dari dua buah variabel maka yang digunakan adalah nilai *Adjusted R Square*. Dikarenakan pada model regresi sub model 1 mempunyai lima buah variabel endogen maka koefisien korelasinya adalah sebesar 0,331. Hal ini menyatakan bahwa perubahan atau variasi sebesar 33,1% pada variabel endogen Romansa Tempat Kerja dipengaruhi oleh perubahan dari kelima variabel eksogen yang digunakan dalam model regresi tersebut. Perubahan sisanya sebesar 66,9% dipengaruhi oleh berbagai faktor lain selain variabel eksogen yang terdapat dalam sub model 1.

**Tabel 4.40.** Hasil Regresi Linier Sub Model 1 – ANOVA

	df	F	Sig.
Regression	5	17,259	0,000
Residual	159		
Total	164		

Pada Tabel 4.40 terlihat adanya nilai signifikansi 0,000 yang jauh lebih kecil dari nilai kritis 0,05. Nilai yang kecil ini berarti bahwa model regresi dalam sub model 1 dapat digunakan untuk melakukan perkiraan atau prediksi terhadap variabel endogen Romansa Tempat Kerja, dan berarti juga bahwa kelima variabel eksogen dalam model regresi secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel endogen.

**Tabel 4.41.** Hasil Regresi Linier Sub Model 1 – Koefisien Regresi

	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B			
(Constant)	6,115E-17		0,000	1,000
FACTOR SIKAP	-0,007		-0,095	0,925
FACTOR NORMA	0,140		1,706	0,090
FACTOR IKLIM	0,545		6,818	0,000
FACTOR JARAK	-0,88		-1,237	0,218
FACTOR FASILITAS	-0,027		-0,344	0,731

Untuk melihat besarnya pengaruh masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen adalah dengan melihat nilai koefisien regresi seperti halnya yang terlihat pada Tabel 4.41. Apabila nilai signifikansi di bawah nilai kritis 0,05 maka variabel eksogen yang bersangkutan mempunyai pengaruh terhadap variabel endogen. Data dalam tabel di atas memperlihatkan bahwa hanya satu buah variabel eksogen saja yang mempunyai nilai signifikansi di bawah 0,05, yaitu pada variabel Pengendali Perilaku (*Control Behavior*) – Iklim yang Mendukung dengan nilai sebesar 0,000. Besarnya pengaruh atau koefisien regresi dari variabel eksogen tersebut adalah sebesar 54,5%.

Sedangkan keempat variabel lainnya tidak mempunyai pengaruh yang kuat atau tidak signifikan. Variabel Sikap terhadap Romansa Tempat Kerja mempunyai nilai signifikansi yang jauh sekali di atas nilai kritis, yaitu sebesar 0,925 dan selaras dengan hal tersebut mempunyai koefisien regresi yang sangat kecil sebesar -0,7% saja. Angka negatif ini menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi adalah pengaruh yang negatif, apabila terjadi perubahan variabel eksogen sebesar satu satuan maka akan menurunkan variabel endogen sebesar 0,7%. Variabel Norma meskipun mempunyai nilai signifikansi yang cukup kecil sebesar 0,09 akan tetapi masih berada di atas nilai kritis yang disyaratkan, dengan koefisien regresi sebesar

14%. Variabel Pengendali Perilaku (*Control Behavior*) – Jarak Keluarga juga mempunyai nilai signifikansi yang cukup besar, sebesar 0,218 yang menunjukkan adanya pengaruh yang kecil terhadap variabel endogen dengan koefisien regresi sebesar -8,8%. Variabel Pengendali Perilaku (*Control Behavior*) – Fasilitas Perusahaan juga mempunyai nilai signifikansi yang cukup besar, bahkan mempunyai nilai yang terbesar kedua setelah variabel Sikap terhadap Romansa Tempat Kerja, yaitu sebesar 0,731. Dan tentunya koefisien regresinya akan bernilai kecil seperti halnya yang ditunjukkan oleh Tabel 4.41, yaitu sebesar -2,7%.

Jika masing-masing nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel eksogen dimasukkan ke dalam persamaan (5) yang telah disebutkan sebelumnya, dengan penambahan nilai konstantanya, akan menjadi:

$$Y_2 = 6,115 \times 10^{-17} - 0,007 X_1 + 0,14 X_2 + \mathbf{0,545 X_3^*} - 0,088 X_4 - 0,027 X_5 \quad (9)$$

di mana:

$Y_2$  = Variabel Intensi Romansa Tempat Kerja

$X_1$  = Variabel Sikap Terhadap Romansa Tempat Kerja

$X_2$  = Variabel Norma

$X_3$  = Variabel Iklim Yang Mendukung

$X_4$  = Variabel Jarak Keluarga

$X_5$  = Variabel Fasilitas Perusahaan

Variabel dengan tanda (\*) dan ditebalkan menunjukkan variabel yang signifikan. Nilai konstanta sangat kecil sekali dan hal ini selaras dengan nilai signifikansinya yang sebesar 1,0. Dari persamaan (8) di atas, dapat ditarik kesimpulan:

1. Apabila tidak ada perubahan pada semua variabel eksogen, maka perubahan yang terjadi pada variabel endogen  $Y_2$  akan bernilai sangat kecil sekali.
2. Apabila hanya variabel eksogen  $X_1$  saja yang mengalami perubahan sebesar satu satuan, maka variabel endogen  $Y_2$  akan mengalami penurunan sebesar 0,007 satuan.
3. Apabila hanya variabel eksogen  $X_2$  saja yang mengalami perubahan sebesar satu satuan, maka variabel endogen  $Y_2$  akan mengalami kenaikan sebesar 0,14 satuan.
4. Apabila hanya variabel eksogen  $X_3$  saja yang mengalami perubahan sebesar satu satuan, maka variabel endogen  $Y_2$  akan mengalami kenaikan sebesar 0,545 satuan.
5. Apabila hanya variabel eksogen  $X_4$  saja yang mengalami perubahan sebesar satu satuan, maka variabel endogen  $Y_2$  akan mengalami penurunan sebesar 0,088 satuan.
6. Apabila hanya variabel eksogen  $X_5$  saja yang mengalami perubahan sebesar satu satuan, maka variabel endogen  $Y_2$  akan mengalami penurunan sebesar 0,027 satuan.
7. Apabila masing-masing variabel eksogen mengalami perubahan sebesar satu satuan, maka variabel endogen  $Y_2$  akan mengalami kenaikan sekitar 0,563 satuan. Kenaikan nilai pada variabel endogen di atas mempunyai nilai yang hampir sama dengan koefisien korelasi dalam Tabel 4.42, yaitu sebesar 0,593, yang menyatakan adanya korelasi atau hubungan yang cukup kuat antara variabel endogen dengan keseluruhan variabel eksogen. Dengan adanya perubahan nilai pada variabel endogen  $Y_2$  atas perubahan dari semua variabel

eksogen pada persamaan regresi sejalan dengan hasil analisa / perhitungan ANOVA di Tabel 4.40 yang menyatakan bahwa kesemua variabel eksogen secara bersama-sama mempengaruhi variabel endogen.

**Tabel 4.42.** Hasil Regresi Linier Sub Model 2 – *Model Summary*

R	Adjusted R Square
0,371	0,121

Tabel 4.42 menunjukkan nilai korelasi R sebesar 0,371 yang menunjukkan adanya nilai korelasi atau hubungan yang lemah antara variabel eksogen Sikap Terhadap Romansa Tempat Kerja, Pengendali Perilaku (*Control Behavior*) – Fasilitas Perusahaan, Romansa Tempat Kerja dan terhadap variabel endogen Persepsi Keadilan. Hubungannya lemah dikarenakan mempunyai nilai korelasi yang lebih kecil dari nilai kritis 0,5.

Untuk melihat koefisien determinasi dilakukan dengan menggunakan nilai *Adjusted R Square* karena model regresi sub model 2 mempunyai tiga buah variabel endogen. Nilai koefisien korelasinya adalah sebesar 0,121. Hal ini menyatakan bahwa hanya 12,1 persen perubahan pada variabel endogen Persepsi Keadilan yang dipengaruhi oleh perubahan dari ketiga variabel eksogen dalam model regresi tersebut, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model regresi yang digunakan.

**Tabel 4.43.** Hasil Regresi Linier Sub Model 2 – ANOVA

	df	F	Sig.
Regression	3	8,558	0,000
Residual	161		
Total	164		

Hasil perhitungan ANOVA dalam Tabel 4.43 menghasilkan nilai signifikansi 0,000 yang jauh lebih kecil dari nilai kritis 0,05. Nilai yang kecil ini menyatakan bahwa model regresi dalam sub model 2 bisa dipergunakan untuk memprediksi atau melakukan perkiraan terhadap variabel endogen Persepsi Keadilan. Nilai yang kecil berarti juga bahwa ketiga variabel eksogen dalam model regresi tersebut secara bersama-sama mempengaruhi perubahan pada variabel endogen.

**Tabel 4.44.** Hasil Regresi Linier Sub Model 2 – Koefisien Regresi

	Unstandardized Coefficients		T	Sig.
	B			
(Constant)	3,824E-17		0,000	1,000
FACTOR SIKAP	0,057		0,733	0,465
FACTOR FASILITAS	0,345		4,443	0,000
FACTOR ROMANSA	-0,222		-2,873	0,005

Nilai signifikansi untuk masing-masing variabel eksogen yang ditunjukkan dalam Tabel 4.44 ada dua buah yang menunjukkan nilai di bawah nilai kritis 0,05, yaitu pada variabel Pengendali Perilaku (*Control Behavior*) – Fasilitas Perusahaan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan memiliki koefisien regresi sebesar 34,5%, dan variabel Romansa Tempat Kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,005 dan memiliki koefisien regresi sebesar -22,2%. Variabel satunya lagi, yaitu variabel Sikap terhadap Romansa Tempat Kerja mempunyai nilai signifkansi yang jauh di atas nilai kritis sebesar 0,465, yang selaras dengan koefisien regresi yang kecil 5,7%.

Jika masing-masing nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel eksogen dalam Tabel 4.44 dimasukkan ke dalam persamaan (4) yang telah dijelaskan sebelumnya, dengan penambahan nilai konstantanya, akan menjadi:

$$Y_1 = 3,824 \times 10^{-17} - 0,222 Y_2^* + 0,057 X_1 + 0,345 X_5^* \quad (10)$$

di mana:

$Y_1$  = Variabel Persepsi Keadilan

$Y_2$  = Variabel Intensi Romansa Tempat Kerja

$X_1$  = Variabel Sikap Terhadap Romansa Tempat Kerja

$X_5$  = Variabel Fasilitas Perusahaan

Variabel dengan tanda (\*) dan ditebalkan menunjukkan variabel yang signifikan.

Nilai konstanta dalam persamaan (9) sangat kecil sekali dengan nilai signifikansinya yang sebesar 1,0, dengan demikian maka dapat diabaikan pengaruhnya. Berdasarkan persamaan (9) di atas, dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Apabila pada semua variabel eksogen tidak terjadi perubahan, maka perubahan pada variabel endogen  $Y_1$  akan bernilai sangat kecil sekali.
2. Apabila hanya variabel eksogen  $Y_2$  yang mengalami perubahan sebesar satu satuan, maka variabel endogen  $Y_1$  akan mengalami penurunan sebesar 0,222 satuan.
3. Apabila hanya variabel eksogen  $X_1$  yang mengalami perubahan sebesar satu satuan, maka variabel endogen  $Y_2$  akan mengalami kenaikan sebesar 0,057 satuan.
4. Apabila hanya variabel eksogen  $X_5$  yang mengalami perubahan sebesar satu satuan, maka variabel endogen  $Y_1$  akan mengalami penurunan sebesar 0,345 satuan. Variabel eksogen inilah yang mempunyai pengaruh paling besar dalam persamaan regresi (8) atau model regresi yang digunakan, yaitu pada sub model 2.

5. Apabila masing-masing dari ketiga variabel eksogen mengalami perubahan sebesar satu satuan, maka variabel endogen  $Y_1$  akan mengalami kenaikan sekitar 0,18 satuan. Kenaikan nilai variabel endogen yang hanya sedikit tersebut sesuai dengan koefisien korelasi dalam Tabel 4.42, yaitu sebesar 0,371, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa korelasi atau hubungan antar variabel endogen dengan ketiga variabel eksogen dalam model regresi sub model 2 adalah cukup kecil. Namun demikian, dengan adanya perubahan nilai pada variabel endogen  $Y_1$  atas perubahan dari semua variabel eksogen sejalan dengan hasil analisa / perhitungan ANOVA di Tabel 4.43 yang menyatakan bahwa kesemua variabel eksogen secara bersama-sama mempengaruhi variabel endogen.

**Tabel 4.45.** Hasil Regresi Linier Sub Model 3 – *Model Summary*

R	R Square
0,625	0,390

Nilai korelasi R untuk sub model 3 yang ditunjukkan dalam Tabel 4.45 sebesar 0,625 menyatakan adanya nilai korelasi atau hubungan yang cukup kuat antara variabel endogen Semangat Kerja dengan variabel eksogen Romansa Tempat Kerja dan Persepsi Keadilan. Hubungannya cukup kuat karena memiliki nilai korelasi yang lebih besar dari nilai kritis 0,5, bahkan yang paling besar jika dibandingkan dengan sub model 1 dan sub model 2.

Dikarenakan hanya memiliki dua buah variabel eksogen, maka untuk mengetahui koefisien determinasi dilakukan dengan melihat nilai *R Square*, yaitu sebesar 0,39. Hal ini berarti bahwa hanya 39% perubahan yang terjadi pada variabel endogen Semangat Kerja yang dipengaruhi oleh perubahan dari kedua

variabel eksogen dalam model regresi sub model 3, sisanya sebesar 61% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model regresi tersebut.

**Tabel 4.46.** Hasil Regresi Linier Sub Model 3 – ANOVA

	df	F	Sig.
Regression	2	51,877	0,000
Residual	162		
Total	164		

Tabel 4.46 memperlihatkan hasil perhitungan ANOVA yang menghasilkan nilai signifikansi 0,000, jauh lebih kecil dari nilai kritis 0,05. Kecilnya nilai signifikansi tersebut menyatakan bahwa model regresi sub model 3 dapat dipergunakan untuk memprediksi atau melakukan perkiraan terhadap variabel endogen Semangat Kerja. Nilai kecil tersebut berarti juga bahwa kedua variabel eksogen Romansa Tempat Kerja dan Persepsi Keadilan secara bersama-sama mempengaruhi terjadinya perubahan pada variabel endogen Semangat Kerja.

**Tabel 4.47.** Hasil Regresi Linier Sub Model 3 – Koefisien Regresi

	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B			
(Constant)	1,639E-16		0,000	1,000
FACTOR ROMANSA	0,041		0,670	0,504
FACTOR PERSEPSI	0,628		10,170	0,000

Tabel 4.47 memperlihatkan nilai signifikansi dari masing-masing variabel eksogen. Hanya ada satu buah yang mempunyai nilai di bawah nilai kritis 0,05, yaitu pada variabel Persepsi Keadilan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan memiliki koefisien regresi sebesar 62,8%. Sedangkan variabel Romansa Tempat Kerja mempunyai nilai signifkansi yang jauh di atas nilai kritis sebesar 0,504, yang selaras dengan koefisien regresi yang kecil sebesar 4,1%.

Jika nilai koefisien regresi dari kedua variabel eksogen dimasukkan ke dalam persamaan (3) yang telah disebutkan sebelumnya, dengan dimasukkan juga nilai konstantanya, akan menjadi:

$$Y = 1,639 \times 10^{-16} + \mathbf{0,628} Y_1^* + 0,041 Y_2 \quad (11)$$

di mana:

$Y$  = Variabel Semangat Kerja

$Y_1$  = Variabel Persepsi Keadilan

$Y_2$  = Variabel Intensi Romansa Tempat Kerja

Variabel dengan tanda (\*) dan ditebalkan menunjukkan variabel yang signifikan.

Nilai konstanta dalam persamaan (10) sama seperti pada kedua persamaan regresi sebelumnya, yaitu persamaan (8) dan (9), yang bernilai sangat kecil sekali dengan nilai signifikansinya yang sebesar 1,0. Maka dari itu dapat diabaikan pengaruhnya terhadap variabel endogen  $Y$ . Dari persamaan (10) di atas, dapat ditarik kesimpulan:

1. Apabila pada semua variabel eksogen tidak terjadi perubahan, maka perubahan pada variabel endogen  $Y$  akan bernilai sangat kecil sekali.
2. Apabila hanya variabel eksogen  $Y_1$  yang mengalami perubahan sebesar satu satuan, maka variabel endogen  $Y$  akan mengalami kenaikan sebesar 0,628 satuan. Variabel eksogen ini yang paling berpengaruh terhadap perubahan pada variabel endogen  $Y$ .
3. Apabila hanya variabel eksogen  $Y_2$  yang mengalami perubahan sebesar satu satuan, maka variabel endogen  $Y$  hanya akan mengalami kenaikan sebesar 0,041 satuan.

4. Apabila kedua variabel eksogen mengalami perubahan sebesar satu satuan, maka variabel endogen  $Y$  akan mengalami kenaikan sekitar 0,669 satuan. Kenaikan nilai variabel endogen yang cukup besar tersebut selaras dengan besarnya koefisien korelasi dalam Tabel 4.45, yaitu sebesar 0,625, sehingga dapat dikatakan bahwa korelasi atau hubungan antar variabel endogen dengan kedua variabel eksogen dalam model regresi sub model 3 cukup besar. Hal ini diperkuat dengan hasil analisa / perhitungan ANOVA dalam Tabel 4.46 yang menyatakan bahwa kedua variabel eksogen secara bersama-sama mempengaruhi variabel endogen, terlihat dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.

Untuk menghitung persamaan regresi keseluruhan haruslah melihat keterbatasan dari program SPSS yang digunakan dalam pengolahan data penelitian. Dikarenakan program SPSS hanya bisa melakukan perhitungan atau analisa regresi linier berganda dalam satu tahap saja, maka dibuatlah asumsi bahwa parameter  $Y_2$  yang berfungsi sebagai variabel endogen dalam sub model 1 dapat langsung digunakan sebagai variabel endogen dalam sub model 2 dan sub model 3, dan parameter  $Y_1$  yang berfungsi sebagai variabel endogen dalam sub model 2 dapat langsung digunakan sebagai variabel endogen dalam sub model 3. Dengan demikian maka persamaan (3), (4), dan (5) yang akan digunakan untuk menentukan persamaan regresi keseluruhan kerangka konseptual yang terlihat pada Gambar 2.4. Berdasarkan hasil analisa regresi yang telah dilakukan, ketiga persamaan regresi tersebut menjadi persamaan (9), (10), dan (11) setelah dimasukkan koefisien regresi masing-masing variabel eksogen pada masing-masing sub model yang digunakan.

$$Y_2 = 6,115 \times 10^{-17} - 0,007 X_1 + 0,14 X_2 + 0,545 X_3 - 0,088 X_4 - 0,027 X_5 \quad (9)$$

$$Y_1 = 3,824 \times 10^{-17} - 0,222 Y_2 + 0,057 X_1 + 0,345 X_5 \quad (10)$$

$$Y = 1,639 \times 10^{-16} + 0,628 Y_1 + 0,041 Y_2 \quad (11)$$

Ketiga persamaan di atas apabila digabungkan akan menjadi:

$$\begin{aligned} Y = & 1,639 \times 10^{-16} + 0,628 [3,824 \times 10^{-17} - 0,222 (6,115 \times 10^{-17} - 0,007 X_1 + \\ & 0,14 X_2 + 0,545 X_3 - 0,088 X_4 - 0,027 X_5) + 0,057 X_1 + 0,345 X_5] + \\ & 0,041 (6,115 \times 10^{-17} - 0,007 X_1 + 0,14 X_2 + 0,545 X_3 - 0,088 X_4 - \\ & 0,027 X_5) \end{aligned} \quad (12)$$

di mana:

$Y$  = Variabel Semangat Kerja

$Y_1$  = Variabel Persepsi Keadilan

$Y_2$  = Variabel Intensi Romansa Tempat Kerja

$X_1$  = Variabel Sikap Terhadap Romansa Tempat Kerja

$X_2$  = Variabel Norma

$X_3$  = Variabel Iklim Yang Mendukung

$X_4$  = Variabel Jarak Keluarga

$X_5$  = Variabel Fasilitas Perusahaan

## B.6. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk melihat pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam setiap model regresi sub model 1, sub model 2, dan sub model 3. Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan pengujian secara simultan menggunakan Uji F dan secara parsial menggunakan Uji t.

### B.6.1. Pengujian secara Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengukur signifikansi konsep secara keseluruhan, untuk mengetahui apakah sekuruh variabel eksogen secara bersama-sama mempengaruhi variabel endogen secara signifikan. Perhitungan Uji F ini dilakukan pada saat melakukan analisa regresi linier dan hasilnya dapat dilihat pada tabel ANOVA (*Analisis of Variance*). Rumusan hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

- $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ , secara bersama-sama variabel eksogen tidak berpengaruh terhadap variabel endogen.
- $H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$ , secara bersama-sama variabel eksogen berpengaruh terhadap variabel endogen.

Nilai hasil perhitungan F ( $F_{hitung}$ ) dibandingkan dengan nilai F pada tabel ( $F_{tabel}$ ), menggunakan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ , dengan kriteria:

- $H_0$  diterima jika nilai  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  atau probabilitas (sig)  $> 0,05$ .
- $H_1$  diterima jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau probabilitas (sig)  $\leq 0,05$ .

Untuk mencari  $F_{tabel}$  adalah dengan melihat parameter d.f. (*degree of freedom*), yang mempunyai format penulisan d.f. [numerator (k), denominator (n-k-1)], dimana k adalah jumlah variabel dan n adalah jumlah responden. Atau jika melihat tabel ANOVA hasil perhitungan SPSS, numerator adalah d.f. untuk *Regression* dan denominator adalah d.f. untuk *Residual*. Tabel probabilitas untuk distribusi F dapat dilihat pada Lampiran 14.

Pada sub model 1 Tabel 4.40 terlihat hasil perhitungan ANOVA mempunyai nilai signifikansi 0,000. Nilai ini jauh lebih kecil daripada nilai kritis  $\alpha = 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis  $H_0$  ditolak dan hipotesis  $H_1$  diterima, yaitu keseluruhan keseluruhan variabel eksogen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel endogen. Atau dengan kata lain bahwa variabel eksogen Sikap Terhadap Romansa Tempat Kerja, Norma, Pengendali Perilaku (*Control Behavior*) – Iklim yang Mendukung, Pengendali Perilaku (*Control Behavior*) – Jarak Keluarga, dan Pengendali Perilaku (*Control Behavior*) – Fasilitas Perusahaan secara bersama-sama mempengaruhi variabel endogen Romansa Tempat Kerja.

Untuk melakukan melengkapi analisa dapat juga dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ . Hasil  $F_{hitung}$  berdasarkan Tabel 4.40 adalah sebesar 17,259. Nilai  $F_{tabel}$  untuk sub model 1 yang mempunyai nilai  $\alpha = 0,05$  dan d.f. (5,159) adalah sebesar 2,27. Terlihat bahwa nilai  $F_{hitung} >$  nilai  $F_{tabel}$  atau  $17,259 > 2,27$ , yang berarti bahwa hipotesis  $H_0$  ditolak dan hipotesis  $H_1$  diterima. Dengan demikian maka hasilnya selaras dengan pembandingan nilai signifikansi yang telah dilakukan sebelumnya dan turut memperkuat kesimpulan bahwa keseluruhan variabel eksogen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel endogen.

Hasil perhitungan ANOVA untuk sub model 2 dapat dilihat pada Tabel 4.43. Perhitungan tersebut menghasilkan nilai signifikansi 0,000 yang jauh lebih kecil daripada nilai kritis  $\alpha = 0,05$ , dengan demikian maka hipotesis  $H_0$  ditolak dan hipotesis  $H_1$  diterima atau ketiga variabel eksogen secara bersama-sama

berpengaruh terhadap variabel endogen. Dapat diambil kesimpulan bahwa variabel eksogen Sikap Terhadap Romansa Tempat Kerja, Pengendali Perilaku (*Control Behavior*) – Fasilitas Perusahaan, dan Romansa Tempat Kerja secara bersamaan mempengaruhi variabel endogen Persepsi Keadilan.

Cara lain penarikan kesimpulan hipotesis berdasarkan perhitungan ANOVA adalah dengan melihat hasil  $F_{hitung}$ . Pada Tabel 4.43 didapatkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 8,558 dan derajat kebebasan d.f. (3,161). Berdasarkan derajat kebebasan tersebut dan juga nilai  $\alpha = 0,05$ , maka didapatkan nilai  $F_{tabel} (3,161) = 2,67$ . Terlihat bahwa nilai  $F_{hitung} >$  nilai  $F_{tabel}$  atau  $8,558 > 2,67$ , hal ini menyatakan bahwa hipotesis  $H_0$  ditolak dan hipotesis  $H_1$  diterima. Kesimpulan dari pembandingan nilai  $F_{hitung}$  dengan nilai  $F_{tabel}$  hasilnya sesuai dengan pembandingan nilai signifikansi hasil perhitungan ANOVA terhadap nilai kritis  $\alpha = 0,05$  yang turut memperkuat kesimpulan bahwa ketiga variabel eksogen secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel endogen.

Sub model 3 mempunyai hasil perhitungan ANOVA dengan bantuan program SPSS yang dapat dilihat pada Tabel 4.46. Pada tabel tersebut didapatkan nilai signifikansi yang jauh lebih kecil daripada nilai kritis  $\alpha = 0,05$ , yaitu bernilai 0,000. Nilai signifikansi yang kecil ini menyatakan bahwa hipotesis  $H_0$  ditolak dan hipotesis  $H_1$  diterima, atau dengan bahasa sederhana bahwa kedua variabel eksogen secara bersama-sama mempengaruhi variabel endogen. Apabila melihat kerangka konspetual sub model 3 maka dapat dikatakan bahwa variabel eksogen Romansa Tempat Kerja dan Persepsi Keadilan secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel endogen Semangat Kerja.

Penarikan kesimpulan hipotesis yang membandingkan nilai signifikansi dengan nilai kritis  $\alpha = 0,05$  dapat diperkuat dengan melakukan pembandingan nilai nilai  $F_{hitung}$  dengan nilai  $F_{tabel}$ . Berdasarkan hasil perhitungan ANOVA pada Tabel 4.46 didapatkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 51,877 dan derajat kebebasan d.f. (2,162). Berdasarkan derajat kebebasan tersebut dan nilai  $\alpha$  yang digunakan sebesar 0,05, maka didapatkan nilai  $F_{tabel} (2,162) = 3,05$ . Terlihat bahwa nilai  $F_{hitung} >$  nilai  $F_{tabel}$  atau  $51,877 > 3,05$ , maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis  $H_0$  ditolak dan hipotesis  $H_1$  diterima. Dapat dilihat bahwa hasil pembandingan nilai nilai  $F_{hitung}$  dengan nilai  $F_{tabel}$  selaras dengan hasil pembandingan nilai signifikansi dengan nilai kritis 0,05, dengan demikian maka hasil ini turut memperkuat kesimpulan bahwa kedua variabel eksogen secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel endogen.

### B.6.2. Pengujian Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi konsep secara parsial, yaitu apakah masing-masing variabel eksogen mempengaruhi variabel endogen secara signifikan. Rumusan hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

- $H_0 : \beta_i = 0$ , secara parsial variabel eksogen tidak berpengaruh terhadap variabel endogen.
- $H_1 : \beta_i \neq 0$ , secara parsial variabel eksogen berpengaruh terhadap variabel endogen.

Pengujinya dilakukan dengan membandingkan antara nilai hasil perhitungan t

( $t_{hitung}$ ) terhadap nilai  $t$  pada tabel ( $t_{tabel}$ ), menggunakan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Berdasarkan perbandingan tersebut berlaku ketentuan:

- $H_0$  diterima jika  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$  atau nilai probabilitas (sig)  $> 0,05$ .
- $H_1$  diterima jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  atau nilai probabilitas (sig)  $\leq 0,05$ .

Untuk mencari  $t_{tabel}$  sama dengan mencari  $F_{tabel}$ , yaitu dengan melihat parameter d.f. (*degree of freedom*), yang mempunyai format penulisan d.f. ( $n-1$ ) dengan  $n$  adalah jumlah responden. Tabel probabilitas untuk distribusi  $t$  dapat dilihat pada Lampiran 15. Dikarenakan jumlah sampel yang didapatkan pada penelitian ini adalah sebanyak 165 orang, maka derajat kebebasan untuk mencari  $t_{tabel}$  adalah d.f. (164) dan didapatkan nilai  $t_{tabel}$  (164) = 1,654. Kalau nilai  $t_{hitung}$  adalah negatif maka dibandingkan dengan negatif dari nilai  $t_{tabel}$ .

Pengujian hipotesis parsial dilakukan terhadap semua hipotesis yang digunakan dalam penelitian berdasarkan pembagian menjadi tiga buah sub model. Pembagian menjadi sub model sederhana ini untuk mempermudah melakukan analisa regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS yang mempunyai keterbatasan hanya mampu melakukan analisa regresi linier satu tahap saja. Pengujian hipotesis ini dilakukan satu per satu untuk masing-masing variabel eksogen pada masing-masing dari ketiga sub model yang digunakan, penomoran koefisien regresi  $\beta$  adalah berdasarkan dari persamaan (3), (4), dan (5).

Untuk Kerangka Konseptual Sub Model 1 dalam Gambar 4.7, terdapat lima buah hipotesis, yaitu hipotesis  $H_1, H_2, H_3, H_4$ , dan  $H_5$ . Perhitungan uji  $t$  sudah

dilakukan sewaktu melakukan analisa regresi linier berganda, dan hasilnya yang berupa  $t_{hitung}$  dan nilai signifikansi dapat dilihat pada Tabel 4.41. Analisa kelima hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

1.  **$H_1$**  = Sikap terhadap perilaku romansa tempat kerja mempengaruhi intensi romansa tempat kerja secara negatif.

$$H_0 : \beta_6 \geq 0, H_1 : \beta_6 < 0$$

Kalau melihat pada nilai signifikansi untuk variabel eksogen Sikap terhadap Romansa Tempat Kerja terdapat nilai yang jauh lebih besar dari nilai kritis 0,05, yaitu sebesar 0,925. Maka dapat dikatakan bahwa hipotesis  $H_0$  diterima.

Hasil yang sama akan didapatkan juga dengan melakukan perbandingan antara  $t_{tabel}$  dengan  $t_{hitung}$ , di mana nilai  $t_{hitung}$  adalah sebesar -0,095 yang bernilai lebih kecil dari  $-t_{tabel}$  yang bernilai -1,654, yang menyatakan bahwa  $H_0$  diterima. Maka dari itu dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis teori  $H_1$  ditolak atau tidak terbukti dalam penelitian yang dilakukan, atau dengan kata lain bahwa sikap terhadap perilaku romansa tempat kerja tidak mempengaruhi intensi romansa tempat kerja secara negatif. Meskipun arah hipotesis teori sudah benar yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi yang negatif, akan tetapi nilainya tidak signifikan.

2.  **$H_2$**  = Norma terhadap perilaku romansa tempat kerja mempengaruhi intensi romansa tempat kerja secara negatif

$$H_0 : \beta_7 \geq 0, H_1 : \beta_7 < 0$$

Untuk variabel eksogen Norma terdapat hasil yang kalau dilihat sekilas akan bertentangan. Dalam Tabel 4.41 didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,09 yang bernilai lebih besar dari nilai kritis 0,05, sehingga menyatakan bahwa

hipotesis  $H_0$  diterima. Akan tetapi kalau melihat perbandingan antara  $t_{tabel}$  dengan  $t_{hitung}$ . Didapatkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,706 yang bernilai lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,654 yang menyatakan bahwa  $H_0$  ditolak. Jika melihat dari nilai koefisien regresi yang positif dan dibandingkan dengan arah hubungan pada hipotesis teori  $H_2$  yang negatif, maka yang diterima adalah  $H_0$ . Dari ketiga perbandingan yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis teori  $H_2$  ditolak atau tidak terbukti, yaitu bahwa norma terhadap perilaku romansa tempat kerja tidak mempengaruhi intensi romansa tempat kerja secara negatif.

3.  $H_3$  = Iklim yang mendukung berpengaruh secara positif terhadap intensi romansa tempat kerja.

$$H_0 : \beta_8 \leq 0, H_1 : \beta_8 > 0$$

Variabel eksogen Pengendali Perilaku (*Control Behavior*) – Iklim yang Mendukung berdasarkan Tabel 4.41 mempunyai nilai signifikansi yang jauh lebih kecil dari nilai kritis 0,05, yaitu sebesar 0,000, maka hipotesis  $H_0$  ditolak. Apabila perbandingan antara  $t_{tabel}$  dengan  $t_{hitung}$  akan didapatkan hasil yang sama juga, yaitu nilai  $t_{hitung}$  adalah sebesar 6,818 yang mempunyai nilai lebih besar dari  $t_{tabel}$  yang bernilai 1,654, yang juga menyatakan bahwa  $H_0$  ditolak. Dengan melihat pada hipotesis teori  $H_3$  yang mempunyai arah positif atau nilai koefisien regresi yang positif jika dibandingkan dengan nilai koefisien dari Tabel 4.41, menyatakan bahwa hipotesis teori diterima atau  $H_0$  ditolak. Berdasarkan ketiga perbandingan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis teori  $H_3$  diterima dan terbukti, dengan kata lain

bahwa iklim yang mendukung berpengaruh secara positif terhadap intensi romansa tempat kerja.

4.  $H_4$  = Jarak dengan keluarga mempengaruhi secara positif terhadap intensi romansa tempat kerja.

$$H_0 : \beta_9 \leq 0, H_1 : \beta_9 > 0$$

Nilai signifikansi variabel eksogen Pengendali Perilaku (*Control Behavior*) – Jarak Keluarga pada tabel 4.41 adalah sebesar 0,218 yang bernilai jauh lebih besar dari nilai kritis 0,05 dan menyatakan bahwa hipotesis  $H_0$  diterima. Hasil yang sama akan diperoleh dengan melihat perbandingan antara  $t_{tabel}$  dengan  $t_{hitung}$ , nilai  $t_{hitung}$  sebesar -1,237 bernilai lebih besar dari -  $t_{tabel}$  sebesar -1,654 yang menyatakan bahwa  $H_0$  diterima. Melihat dari nilai koefisien regresi yang negatif jika dibandingkan dengan arah hubungan pada hipotesis teori  $H_4$  yang positif, maka  $H_0$  juga diterima. Maka dari itu dapat dinyatakan bahwa hipotesis teori  $H_4$  ditolak atau tidak terbukti, yaitu bahwa jarak dengan keluarga tidak mempengaruhi secara positif terhadap intensi romansa tempat kerja.

5.  $H_5$  = Fasilitas perusahaan mempengaruhi intensi romansa tempat kerja secara negatif.

$$H_0 : \beta_{10} \geq 0, H_1 : \beta_{10} < 0$$

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 4.41, nilai signifikansi variabel eksogen Pengendali Perilaku (*Control Behavior*) – Fasilitas Perusahaan adalah sebesar 0,731 yang merupakan nilai yang jauh lebih besar dari nilai kritis 0,05, hal ini menyatakan bahwa hipotesis  $H_0$  diterima. Hasil perbandingan antara

$t_{tabel}$  dengan  $t_{hitung}$  juga menyatakan hal yang sama. Nilai  $t_{hitung}$  sebesar -0,344 bernilai lebih besar dari -  $t_{tabel}$  sebesar -1,654 yang menyatakan bahwa  $H_0$  diterima. Meskipun nilai koefisien regresi yang didapatkan adalah negatif dan sesuai dengan arah dari hipotesis teori  $H_5$  seperti yang dituliskan di atas, akan tetapi nilainya tidak signifikan. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa hipotesis teori  $H_5$  ditolak atau tidak terbukti, yaitu bahwa fasilitas perusahaan tidak mempengaruhi intensi romansa tempat kerja secara negatif.

Pada Kerangka Konseptual Sub Model 2 dalam Gambar 4.8, terdapat tiga buah hipotesis, yaitu hipotesis  $H_6$ ,  $H_8$ , dan  $H_9$ . Hasil perhitungan uji t yang berupa  $t_{hitung}$  dan nilai signifikansi dapat dilihat pada Tabel 4.44. Analisa ketiga hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

6.  $H_6 = \text{Intensi romansa tempat kerja mempengaruhi secara negatif terhadap persepsi keadilan.}$

$$H_0 : \beta_3 \geq 0, H_1 : \beta_3 < 0$$

Untuk variabel eksogen Romansa Tempat Kerja, berdasarkan Tabel 4.44 mempunyai nilai signifikansi yang jauh lebih kecil dari nilai kritis 0,05, yaitu sebesar 0,005. Hal ini menyatakan bahwa hipotesis  $H_0$  ditolak. Jika dilakukan perbandingan antara  $t_{tabel}$  dengan  $t_{hitung}$  akan didapatkan hasil yang sama, yaitu nilai  $t_{hitung}$  adalah sebesar -2,873 mempunyai nilai lebih kecil dari -  $t_{tabel}$  yang bernilai -1,654, yang juga menyatakan bahwa  $H_0$  ditolak. Apabila melihat pada hipotesis teori  $H_6$  yang mempunyai arah negatif atau nilai koefisien regresi yang negatif, jika dibandingkan dengan nilai koefisien regresi dari Tabel 4.44, menyatakan bahwa hipotesa teori diterima atau  $H_0$  ditolak. Dengan

demikian, ketiga perbandingan di atas menghasilkan kesimpulan yang sama yaitu bahwa hipotesis teori  $H_6$  diterima dan terbukti, bahwa Intensi romansa tempat kerja mempengaruhi secara negatif terhadap persepsi keadilan.

7.  $H_8$  = Sikap terhadap perilaku romansa tempat kerja berpengaruh secara positif terhadap persepsi keadilan.

$$H_0 : \beta_4 \leq 0, H_1 : \beta_4 > 0$$

Variabel eksogen Sikap Terhadap Romansa Tempat Kerja berdasarkan Tabel 4.47 mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,465 yang merupakan nilai yang jauh lebih besar dari nilai kritis 0,05, yang menyatakan bahwa hipotesis  $H_0$  diterima. Hal serupa akan didapatkan dengan melakukan perbandingan antara  $t_{tabel}$  dengan  $t_{hitung}$ . Didapatkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,733 yang bernilai lebih kecil dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,654, yang berarti bahwa  $H_0$  diterima. Meskipun nilai koefisien regresi yang didapatkan adalah positif dan sudah sesuai dengan arah dari hipotesis teori  $H_6$ , akan tetapi nilainya tidak signifikan. Berdasarkan ketiga perbandingan di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis teori  $H_6$  ditolak atau tidak terbukti, yaitu bahwa sikap terhadap perilaku romansa tempat kerja tidak berpengaruh secara positif terhadap persepsi keadilan.

8.  $H_9$  = Fasilitas perusahaan mempengaruhi persepsi keadilan secara positif.

$$H_0 : \beta_5 \leq 0, H_1 : \beta_5 > 0$$

Pada perhitungan uji t untuk variabel eksogen Pengendali Perilaku (*Control Behavior*) – Fasilitas Perusahaan, berdasarkan Tabel 4.44 didapatkan nilai signifikansi yang jauh lebih kecil dari nilai kritis 0,05, yaitu sebesar 0,000. Hal ini menyatakan bahwa hipotesis  $H_0$  ditolak. Apabila dilakukan perbandingan

antara  $t_{tabel}$  dengan  $t_{hitung}$  akan didapatkan hasil yang sama, yaitu nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,443 merupakan nilai yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,654. Perbandingan ini juga menyatakan bahwa  $H_0$  ditolak. Hipotesis teori  $H_9$  mempunyai arah positif atau nilai koefisien regresi yang positif, sebanding dengan nilai koefisien regresi dari Tabel 4.44 yang bernilai positif juga dan menyatakan bahwa hipotesis teori diterima atau  $H_0$  ditolak. Dari ketiga perbandingan tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis teori  $H_9$  diterima dan terbukti dalam penelitian ini. Atau dengan kata lain bahwa fasilitas perusahaan mempengaruhi persepsi keadilan secara positif.

Sedangkan untuk Kerangka Konseptual Sub Model 3 dalam Gambar 4.9, hanya dua buah hipotesis saja, yaitu hipotesis  $H_7$  dan  $H_{10}$ . Perhitungan uji t yang dilakukan berbarengan dengan analisa regresi linier berganda berupa  $t_{hitung}$  dan nilai signifikansi dapat dilihat pada Tabel 4.47. Analisa kedua hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

9.  $H_7 = \text{Persepsi keadilan mempengaruhi semangat kerja secara positif.}$

$$H_0 : \beta_1 \leq 0, H_1 : \beta_1 > 0$$

Berdasarkan Tabel 4.47, variabel eksogen Persepsi Keadilan mempunyai nilai signifikansi 0,000 yang jauh lebih kecil dari nilai kritis 0,05, yang berarti bahwa hipotesis  $H_0$  ditolak. Perbandingan antara  $t_{tabel}$  dengan  $t_{hitung}$  juga mendapatkan hasil yang sama, nilai  $t_{hitung}$  sebesar 10,17 merupakan nilai yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  yang bernilai 1,654. Perbandingan ini juga mempunyai arti bahwa  $H_0$  ditolak. Pada hipotesis teori  $H_9$  terdapat arah yang positif atau nilai koefisien regresi yang positif dan nilai koefisien regresi dari Tabel 4.47

bernilai positif pula, hal ini berarti bahwa hipotesis teori diterima atau  $H_0$  ditolak. Berdasarkan ketiga perbandingan yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis teori  $H_7$  diterima dan terbukti, dengan kata lain bahwa persepsi keadilan mempengaruhi semangat kerja secara positif.

10.  $H_{10}$  = Intensi romansa tempat kerja mempengaruhi semangat kerja secara positif.

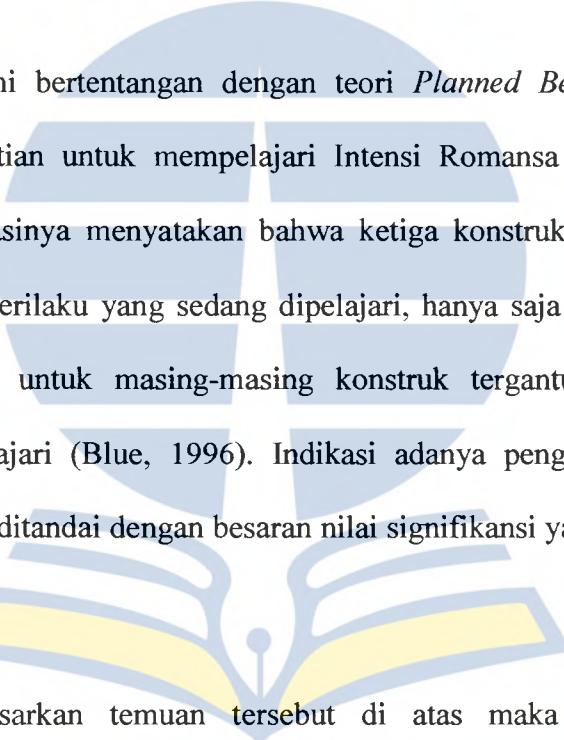
$$H_0 : \beta_2 \leq 0, H_1 : \beta_2 > 0$$

Untuk variabel eksogen Romansa Tempat Kerja kalau dilihat pada berdasarkan Tabel 4.47 mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,504 yang jauh lebih besar dari nilai kritis 0,05, dan mempunyai arti bahwa hipotesis  $H_0$  diterima. Perbandingan antara  $t_{tabel}$  dengan  $t_{hitung}$  juga menghasilkan kesimpulan yang serupa. Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,670 bernilai lebih kecil dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,654, yang berarti bahwa  $H_0$  diterima. Meskipun nilai koefisien regresi yang didapatkan adalah positif dan sudah sesuai dengan arah dari hipotesis teori  $H_{10}$ , akan tetapi nilainya tidak signifikan. Dari ketiga perbandingan di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis teori  $H_{10}$  ditolak atau tidak terbukti, yaitu bahwa intensi romansa tempat kerja tidak mempengaruhi semangat kerja secara positif.

## B.7. Analisa Lanjutan

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier didapatkan bahwa untuk Sub Model 1 yang merupakan aplikasi dari teori *Planned Behavior* dalam penelitian ini hanya menghasilkan satu buah variabel saja yang masuk dalam kategori signifikan dan diterima hipotesisnya, yaitu pada variabel Pengendali Perilaku

(*Control Behavior*) – Iklim yang Mendukung dengan nilai signifikansi 0,000. Variabel ini merupakan salah satu tiga buah dimensi *Perceived Behavioral Control* (PBC) yang berhasil diidentifikasi pada tahap penelitian eksploratori. Satu buah variabel lain yang nilai signifikansinya lumayan kecil dan hampir setara dengan nilai kritis 0,05 adalah untuk variabel Norma dengan nilai signifikansi 0,090. Sedangkan komponen lain pembentuk teori *Planned Behavior* (Blue, 1996), variabel Sikap mempunyai nilai signifikansi yang besar dan bahkan paling besar di antara semua variabel eksogen pada Sub Model 1 ini, yaitu sebesar 0,925.



Hal ini bertentangan dengan teori *Planned Behavior* yang digunakan dalam penelitian untuk mempelajari Intensi Romansa di Tempat Kerja. Blue dalam disertasinya menyatakan bahwa ketiga konstruk tersebut mempengaruhi intensi dari perilaku yang sedang dipelajari, hanya saja besarnya pengaruh akan berbeda-beda untuk masing-masing konstruk tergantung dari perilaku yang sedang dipelajari (Blue, 1996). Indikasi adanya pengaruh dalam perhitungan regresi linier ditandai dengan besaran nilai signifikansi yang berada di bawah nilai kritis 0,05.

Berdasarkan temuan tersebut di atas maka peneliti harus melakukan analisa lanjutan untuk mempelajari lebih lanjut apa yang kira-kira menjadi penyebab hasil analisa regresi linier yang bertentangan dengan teori asal yang digunakan (*Planned Behavior*). Analisa lanjutan dilakukan dengan menggunakan teknik analisa jalur (*path analysis*). Teknik dilakukan untuk mengetahui apakah salah satu variabel eksogen dalam suatu kerangka konseptual dapat langsung mempengaruhi variabel endogen atau melalui mediasi variabel

eksogen lainnya, baik itu merupakan mediasi penuh ataupun mediasi sebagian / parsial (Garson, 2014). Ada beberapa syarat yang harus dipenuhi untuk mengetahui apakah variabel eksogen yang sedang diuji masuk ke dalam hubungan mediasi di atas, berdasarkan hasil analisa regresi multivariat antar semua variabel eksogen terhadap variabel endogen maupun regresi bivariat antar masing-masing variabel eksogen dan masing-masing variabel eksogen dan variabel endogen. Misalkan terdapat dua buah variabel eksogen  $X_1$  dan  $X_2$  dan satu buah variabel endogen  $Y$  maka syarat yang diperlukan untuk menguji variabel eksogen  $X_1$  adalah:

1. Hubungan langsung tanpa mediasi.
  - a. Hasil regresi multivariat  $X_1, X_2 \rightarrow Y$  menghasilkan nilai Sig.  $X_1$  di bawah nilai kritis 0,05.
  - b. Hasil regresi bivariat  $X_1 \rightarrow Y$  menghasilkan nilai Sig. di bawah nilai kritis.
  - c. Hasil regresi bivariat  $X_2 \rightarrow Y$  menghasilkan nilai Sig. di bawah nilai kritis.
  - d. Hasil regresi bivariat  $X_1 \rightarrow X_2$  menghasilkan nilai Sig. di atas nilai kritis.
2. Hubungan mediasi parsial.
  - a. Hasil regresi multivariat  $X_1, X_2 \rightarrow Y$  menghasilkan nilai Sig.  $X_1$  di bawah nilai kritis 0,05.
  - b. Hasil regresi bivariat  $X_1 \rightarrow Y$  menghasilkan nilai Sig. di bawah nilai kritis.
  - c. Hasil regresi bivariat  $X_2 \rightarrow Y$  menghasilkan nilai Sig. di bawah nilai kritis.
  - d. Hasil regresi bivariat  $X_1 \rightarrow X_2$  menghasilkan nilai Sig. di bawah nilai kritis.

### 3. Hubungan mediasi penuh

- a. Hasil regresi multivariat  $X_1, X_2 \rightarrow Y$  menghasilkan nilai Sig.  $X_1$  di atas nilai kritis 0,05.
- b. Hasil regresi bivariat  $X_1 \rightarrow Y$  menghasilkan nilai Sig. di bawah nilai kritis.
- c. Hasil regresi bivariat  $X_2 \rightarrow Y$  menghasilkan nilai Sig. di bawah nilai kritis.
- d. Hasil regresi bivariat  $X_1 \rightarrow X_2$  menghasilkan nilai Sig. di bawah nilai kritis.

Untuk melakukan analisa jalur terhadap Sub Model 1 perlu dilakukan penyederhanaan bentuk kerangka konseptual (*framework*) tersebut guna mempermudah proses perhitungan. Maka dari itu, sebelum melakukan analisa regresi terlebih dahulu ketiga dimensi dari konstruk *Perceived Behavioral Control* (PBC) direduksi menjadi satu buah variabel yang dinamakan variabel *Control*, melalui proses analisa faktor. Hasil perhitungan regresi linier untuk tujuan analisa jalur ini dapat dilihat pada Tabel 4.48 di bawah.

**Tabel 4.48** Hasil Regresi Linier Analisa Jalur.

Analisa	R	Eksogen	Endogen	Sig.
Multivariat	0,460	Sikap ( $X_1$ )	Intensi Romansa (Y)	0,725
		Norma ( $X_2$ )		0,003
		<i>Control</i> ( $X_3$ )		0,000
Bivariat	0,265	Sikap ( $X_1$ )	Intensi Romansa (Y)	0,001
Bivariat	0,376	Norma ( $X_2$ )	Intensi Romansa (Y)	0,000
Bivariat	0,382	<i>Control</i> ( $X_3$ )	Intensi Romansa (Y)	0,000
Bivariat	0,554	Sikap ( $X_1$ )	Norma ( $X_2$ )	0,000
Bivariat	0,332	Sikap ( $X_1$ )	<i>Control</i> ( $X_3$ )	0,000

Tabel 4.48 di atas menunjukkan bahwa hasil regresi multivariat atau bersamaan semua variabel eksogen terhadap variabel endogen Intensi Romansa ( $X_1, X_2, X_3 \rightarrow Y$ ) menghasilkan nilai Sig. untuk variabel Sikap ( $X_1$ ) yang jauh lebih besar dari nilai kritis. Selain itu, nilai koefisien korelasi R untuk regresi bivariat antara  $X_1$  terhadap  $Y$  (0,265) bernilai lebih kecil daripada regresi bivariat  $X_2$  terhadap  $Y$  (0,376) dan  $X_3$  terhadap  $Y$  (0,382), yang menunjukkan bahwa hubungan  $X_1$  terhadap  $Y$  merupakan hubungan yang paling lemah. Nilai Sig. untuk regresi bivariat  $X_1 \rightarrow Y$ ,  $X_2 \rightarrow Y$ , dan  $X_3 \rightarrow Y$  semuanya menghasilkan nilai di bawah nilai kritis, hal ini menimbulkan kecurigaan bahwa  $X_1$  tidak dapat langsung mempengaruhi  $Y$  melainkan harus melalui mediasi penuh terhadap kedua variabel eksogen lainnya  $X_2$  dan  $X_3$ . Maka dari itu dilakukanlah regresi bivariat antara  $X_1$  terhadap kedua variabel eksogen Norma ( $X_2$ ) dan *Control* ( $X_3$ ). Hasil regresi bivariat  $X_1 \rightarrow X_2$  dan  $X_1 \rightarrow X_3$  menghasilkan nilai Sig. untuk keduanya yang berada di bawah nilai kritis 0,05. Hasil tersebut merubah kecurigaan awal menjadi kepastian bahwa variabel eksogen Sikap ( $X_1$ ) tidak dapat langsung mempengaruhi variabel endogen Intensi Romansa ( $Y$ ), melainkan harus melalui mediasi variabel Norma ( $X_2$ ) dan *Control* ( $X_3$ ).

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisa hasil perhitungan regresi linier berganda yang dilakukan dan juga pengujian terhadap hipotesis, baik secara keseluruhan melalui Uji F ataupun secara parsial terhadap masing-masing variabel eksogen yang digunakan dalam penelitian melalui Uji t, dapatlah diambil beberapa kesimpulan penelitian dan saran-saran untuk pengembangan yang lebih baik lagi.

#### A. Kesimpulan

Setelah melakukan berbagai pengolahan data, analisa, dan pengujian terhadap hasil penelitian yang bertujuan untuk mempelajari keterkaitan antara intensi romansa di tempat kerja dan semangat kerja karyawan dengan menggunakan teori *planned behavior*, maka dapatlah diambil beberapa kesimpulan di bawah, yaitu:

1. Sikap terhadap perilaku romansa tempat kerja tidak mempengaruhi adanya intensi romansa tempat kerja secara negatif. Semakin keras sikap penentangan seseorang terhadap romansa ini tidak dapat mengurangi timbulnya keinginan atau intensi untuk melakukan perilaku romansa tersebut.

- 
2. Norma yang ada, baik itu berupa peraturan tertulis maupun peraturan tidak tertulis yang terdapat di masyarakat dan lingkungan sekitar terhadap perilaku romansa tempat kerja tidak mempengaruhi intensi romansa tempat kerja secara negatif. Meskipun norma masyarakat melarang dan menentang adanya romansa tempat kerja, hal tersebut tidak dapat menurunkan timbulnya keinginan atau intensi romansa tempat kerja.
  3. Iklim atau kondisi lingkungan kerja, baik yang berupa kondisi geografis, demografis, ataupun bentuk pekerjaan yang mendukung perilaku romansa di tempat kerja berpengaruh secara positif terhadap intensi romansa tempat kerja. Semakin terciptanya lingkungan kerja yang mendukung terjadinya romansa tempat kerja akan semakin meningkatkan timbulnya keinginan untuk melakukan romansa tempat kerja.
  4. Perbedaan jarak dengan keluarga tidak mempengaruhi secara positif terhadap intensi romansa tempat kerja. Meskipun terdapat jarak fisik yang cukup jauh dengan keluarga, akan tetapi tidak dapat menimbulkan adanya keinginan untuk melakukan romansa di tempat kerja.
  5. Fasilitas perusahaan yang dimaksudkan untuk mencegah terjadinya romansa tempat kerja, yang berupa pemisahan fasilitas fisik antara karyawan pria dan wanita maupun fasilitas komunikasi tidak mempengaruhi intensi romansa tempat kerja secara negatif. Meskipun telah dilakukan pemisahan yang cukup terhadap aktivitas karyawan pria dan wanita, serta peningkatan kualitas sarana komunikasi, tidak dapat mengurangi adanya intensi untuk melakukan romansa tempat kerja.

6. Intensi romansa tempat kerja mempengaruhi secara negatif terhadap persepsi keadilan. Semakin tinggi kemungkinan timbulnya keinginan atau intensi untuk melakukan romansa tempat kerja maka akan semakin kecil persepsi keadilan yang dirasakan oleh individu karyawan.
7. Sikap terhadap perilaku romansa tempat kerja tidak berpengaruh secara positif terhadap persepsi keadilan. Meskipun sikap seseorang terhadap romansa tempat kerja adalah negatif atau menunjukkan ketidaksetujuannya, tidak dapat mempengaruhi persepsi orang tersebut terhadap keadilan yang dirasakannya.
8. Fasilitas fisik perusahaan yang dapat berupa sarana olah raga atau rekreasi dan juga sarana komunikasi yang disediakan oleh perusahaan mempengaruhi persepsi keadilan secara positif. Semakin bagus kualitas dari fasilitas yang disediakan perusahaan maka akan semakin meningkatkan rasa keadilan yang dirasakan oleh karyawan.
9. Persepsi keadilan yang dirasakan individu karyawan akan mempengaruhi semangat kerjanya secara positif. Semakin seorang karyawan merasakan keadilan dalam fasilitas yang diterimanya atau dapat diakses olehnya maka akan semakin meningkatkan semangatnya dalam bekerja.
10. Intensi atau keinginan untuk melakukan romansa tempat kerja tidak mempengaruhi semangat kerja secara positif. Meskipun besar keinginan seseorang untuk melakukan romansa tempat kerja, tetap saja semangat kerja orang tersebut tidak meningkat.

## B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini sebagaimana penelitian lainnya juga memiliki keterbatasan dikarenakan keterbatasan yang berasal dari diri peneliti itu sendiri maupun dikarenakan situasi dan kondisi lingkungan penelitian. Keterbatasan yang dijumpai adalah sebagai berikut:

1. Pada penelitian ini terdapat kesenjangan perbandingan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin (*gender*) yang sangat tinggi, responden wanita hanya berjumlah 14 orang (8%) dibandingkan responden pria sebanyak 151 orang (92%). Idealnya penelitian dapat memfasilitasi perbandingan jumlah responden yang seimbang antara pria dan wanita agar didapatkan hasil yang tidak bias dan hanya memihak satu *gender* saja. Untuk penelitian selanjutnya yang mengangkat tema serupa diharapkan agar dapat menarik responden wanita yang lebih banyak sehingga perbandingannya dengan responden pria lebih mendekati keseimbangan.
2. Meskipun terdapat keterbatasan perbandingan *gender* responden, penelitian ini tidak melakukan pemisahan analisis khusus untuk responden wanita saja. Mungkin saja didapatkan hasil yang berbeda apabila dilakukan analisa khusus tersebut, sebab jika dilakukan secara bersamaan dengan keseluruhan sampel responden yang kebanyakan pria (151 orang atau 92% dari keseluruhan responden) maka hasil analisa akan bergantung pada pendapat mereka saja. Pendapat minoritas responden wanita tidak akan dapat diketahui dengan jelas dari analisa keseluruhan tersebut. Dikarenakan sedikitnya jumlah responden wanita (14 orang) maka analisa yang memungkinkan untuk dilakukan dari sisi

statistik adalah dengan menggunakan analisa bivariat. Jika penelitian mendatang juga mengalami keterbatasan yang sama maka dapat melakukan analisa lanjutan dengan teknik regresi bivariat guna mendapatkan informasi tambahan tentang responden wanita yang jumlahnya sangat sedikit.

3. Penerapan teori *Planned Behavior* yang digunakan dalam penelitian ini kurang tepat sehingga menghasilkan analisa regresi yang berbeda dengan dasar teori yang menjadi acuan. Pada penelitian selanjutnya, sebaiknya dirubah kerangka konseptual (*framework*) agar variabel Sikap tidak langsung mempengaruhi variabel Intensi Romansa di Tempat Kerja, melainkan melalui mediasi dari variabel Norma dan variabel *Perceived Behavioral Control*, sebagaimana yang dijelaskan dalam Analisa Lanjutan.

### C. Saran

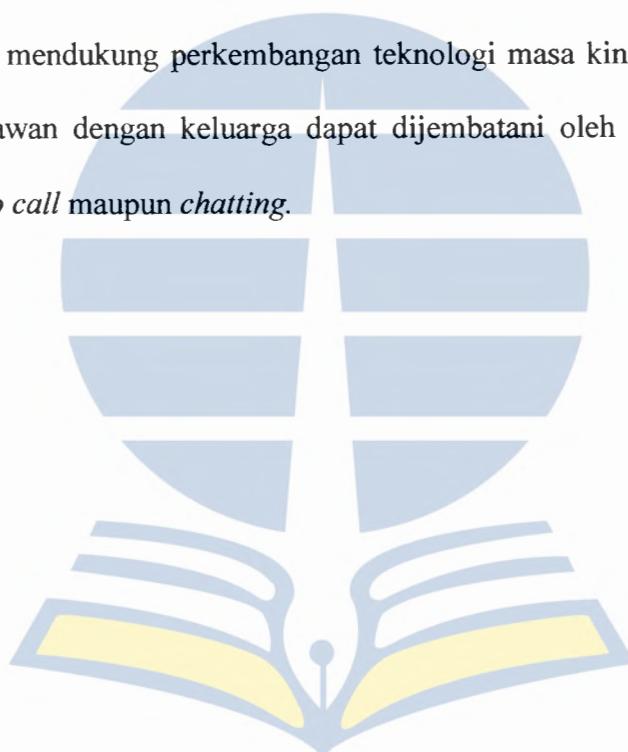
Keinginan organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja kerja karyawannya, menurut penelitian ini dapat dilakukan dengan memperhatikan keadaan lingkungan pekerjaan dan fasilitas yang disediakannya. Pada keseluruhan kerangka konseptual hanya ada dua buah variabel eksogen yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel endogen yang digunakan dalam penelitian, yaitu variabel Pengendali Perilaku (*Control Behavior*) – Iklim yang Mendukung dan Fasilitas Perusahaan. Sesuai dengan konteks penelitian yang dilakukan ini, maka perusahaan dapat melakukan beberapa hal berikut:

1. Memperbanyak perekrutan karyawan wanita agar perbandingan dengan karyawan pria dapat menjadi lebih seimbang dibandingkan keadaan sekarang, dengan maksud agar dapat dibuat prosedur yang mengatur penugasan

karyawan wanita, baik itu di dalam kantor maupun di luar kantor, berdampingan dengan karyawan wanita lainnya. Sehingga penugasan karyawan wanita yang didampingi dengan karyawan pria, baik itu rekan kerja maupun atasannya, yang berlaku saat ini dapat dikurangi atau bahkan dihilangkan.

2. Membuat sistem pengawasan keamanan yang terintegrasi dan menyeluruh sehingga karyawan wanita yang sedang tugas lapangan dapat merasa aman dalam melakukan tugasnya dengan baik dan benar.
3. Melakukan rekayasa (*engineering*) untuk meningkatkan tingkat keselamatan karyawannya yang bertugas di lapangan agar dapat bekerja dengan selamat (*safe*), terutama untuk karyawan wanita yang memiliki keterbatasan kekuatan fisik jika dibandingkan dengan karyawan pria.
4. Terus mempermudah prosedur pengajuan cuti karyawan untuk mengurangi tingkat kejemuhan mereka dan meninjau ulang interval cuti yang diterima karyawan agar dapat ditingkatkan lagi sehingga karyawan tidak perlu menunggu lama untuk melakukan perjalanan cutinya. Jatah hari cuti karyawan juga dapat ditinjau ulang agar mereka dapat bertemu lebih lama lagi dengan keluarganya setiap kali sedang cuti.
5. Mendukung adanya perkumpulan karyawan atau paguyuban, baik berdasarkan daerah asal, minat / hobi, maupun keagamaan, agar karyawan tidak merasa bosan tinggal dalam lingkungan perusahaan yang jauh dari keluarga.
6. Meningkatkan kualitas dan daya tampung dari sarana olahraga yang disediakan agar dapat diakses dengan mudah oleh karyawan dan terdapat privasi bagi karyawan wanita untuk melakukan kegiatan olahraganya.

7. Memperbanyak fasilitas rekreasi seperti halnya karaoke, restoran, tempat belanja, ataupun bioskop untuk menghilangkan kejemuhan karyawannya. Peningkatan jumlah ini dimaksudkan juga agar karyawan wanita dapat menggunakan fasilitas-fasilitas rekreasi tersebut dengan leluasa.
8. Memperjauh fasilitas penginapan karyawan wanita dengan karyawan pria untuk memberikan rasa nyaman dan aman terhadap karyawan wanita.
9. Membangun infrastruktur komunikasi dan bekerja sama dengan penyedia jasa (*provider*) telekomunikasi dalam rangka menyediakan sarana komunikasi yang mendukung perkembangan teknologi masa kini sehingga jauhnya jarak karyawan dengan keluarga dapat dijembatani oleh teknologi seperti halnya *video call* maupun *chatting*.



## DAFTAR PUSTAKA

- Amaral, Helena. (2006). Workplace Romance and Fraternization Policies. *Schmidt Labor Research Center Seminar Research Series*. University of Rhode Island.
- Bakhshi, A., Kumar, K., dan Rani, E. (2009). Organizational justice perceptions as predictors of job satisfaction and organization commitment. *International Journal of Business and Management*. Vol. 4, No. 9, pp. 145–154.
- Barrat, Clare L., dan Nordstrom, Cynthia R. (2011). Cupid's Cubicle: Co-Workers' Reactions to Workplace Romance Characteristics. *Journal of Organizational Psychology*. Vol. 11, No. 2, pp. 9-23.
- Blue, Carolyn L. (1996). Theory of Planned Behavior and Self-Efficacy and Exercise Behavior in Blue-Collar Workers. *Thesis of Doctoral of Philosophy in Nursing Sciences*. Graduate College of University of Illinois.
- Boggs, Leanne., Carr, Stuart C., Fletcher, Richard B. dan Clarke, David E. (2005). Pseudoparticipation in Communication Networks: The Social Psychology of Broken Promises. *The Journal of Social Psychology*. Vol. 145, No. 5, pp. 621-624.
- Campbell, Edgar E. (2011). An Evaluation of the Cumulative Impact of Multiple Priorities and Strong Organizational Culture on Shared Vision and Cross-Functional Alignment in a High-Performance Organization. Union Institute and University, ProQuest, *UMI Dissertations Publishing*. Nomor Dokumen 3475952.
- Cavico, Frank J., Samuel, Marissa, dan Mujtaba, Bahaudin G. (2012). Office Romance: Legal Challenges and Strategic Implications. *International Journal of Management, IT and Engineering*. Vol. 2, No. 8, pp. 10-35.
- Close, Angeline G. (2004). Rules of Romance at Work: Who's the Boss?. *Thesis of Doctoral Student of The University of Georgia Department of Marketing and Distribution*.
- Cooper, Donald R. dan Schindler, Pamela S. (2014). Business Research Methods. Twelfth Edition. US: McGraw-Hill.
- Cowherd, D., dan Levine, D. (1992). Product quality and pay equity between lower-level employees and top management: An investigation of distributive justice theory. *Administrative Science Quarterly*. Vol. 37, pp. 302-320.
- Fisher, A.B. (1994). Getting comfortable withcouples in the workplace. *Fortune*. Vol. 130, No. 7, pp. 70-75.

- Garson, G. David. (2014). Path Analysis (Statistical Associates Blue Book Series 22) – Kindle Edition. US: Statistical Associates Publishers.
- Gautier, Chantal. (2007). Managing Romance in the Workplace. *Journal of Employee Assistance*. 1st Quarter of 2007, pp. 7-9.
- Gomes, Glenn M., Owens, James M., dan Morgan, James F. (2006). The Paramour's Advantage: Sexual Favoritism and Permissibly Unfair Discrimination. *Employ Respons Rights Journal*. Vol. 18, pp. 73–88.
- Holley, Lynn C. dan Young, Diane S. (2005). Career Decisions and Experiences of Social Work Faculty: A Gender Comparison. *Journal of Social Work Education*. Vol. 41, No. 2, pp. 297-313.
- Hope, Kathryn Lynn. (1995). The test of a causal model of hospital nurse absenteeism. University of Kansas, ProQuest, *UMI Dissertations Publishing*. Nomor Dokumen 9540176.
- Hopkins, Sharon M dan Weathington, Bart L. (2006). The Relationships between Justice Perceptions, Trust, and Employee Attitudes in a Downsized Organization. *The Journal of Psychology*. Vol. 140, No. 5, pp. 477-498.
- Horan, Sean M. dan Chory, Rebecca M. (2011) Understanding Work/Life Blending: Credibility Implications for Those Who Date at Work. *Communication Studies*. Vol. 62, No. 5, pp. 563-580.
- IBM. (2014). IBM SPSS Statistics Base 22. Diakses tanggal 1 Mei 2015 dari situs [ftp://public.dhe.ibm.com/software/analytics/spss/documentation/statistics/22.0/fr/client/Manuals/IBM\\_SPSS\\_Statistics\\_Base.pdf](ftp://public.dhe.ibm.com/software/analytics/spss/documentation/statistics/22.0/fr/client/Manuals/IBM_SPSS_Statistics_Base.pdf)
- Ishaq, Hafiz Muhammad., dan Zuilfqar, Atika. (2014). To Investigate the Moderating Role of Favoritism on Employee Motivation. *Scientific International Journal (Lahore)*. Vol. 26, No. 1, pp. 347-351.
- Iswanto, Yun., Sylvana, Andi., dan Muktiyanto, Ali. (2010). Pedoman Mata Kuliah Seminar Penelitian. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Jessen, Paul Lee. (2005). Ethical Decision Making About Sexual Harassment Complaints That Stem From Dissolved Workplace Romances: A Policy-Capturing Approach. *Thesis for Master of Science in Applied Psychology*. Montana: Montana State University.
- Lickey, Nolan C., Gregory R., dan Whelan-Berry, Karen S. (2009). Responding to Workplace Romance: A Proactive and Pragmatic Approach. *The Journal of Business Inquiry* 2009, Vol. 8, No. 1, pp. 100-119.

- Linz, Susan J., Good, Linda K., dan Huddleston, Patricia. (2006). Worker Morale in Russia: An Exploratory Study. *William Davidson Institute Working Paper*. Nomor Dokumen 816. MI: Michigan State University.
- Mainiero, Lisa A., dan Jones, Kevin J. (2011). Workplace Romance 2.0: Developing a Communication Ethics Model to Address Potential Sexual Harassment from Inappropriate Social Media Contacts Between Coworkers. *Journal of Business Ethics*. Vol. 114, pp. 367–379.
- Mansoer, Farid W. (2005). Metode Penelitian Bisnis. Jakarta: Universitas Terbuka.
- McKnight, D. Harrison., Ahmad, Sohel., dan Schroeder, Roger G. (2001). When do feedback, incentive control, and autonomy improve morale? The importance of employee-management relationship closeness. *Journal of Managerial Issues*. Vol. 13, No. 4, pp. 466-482.
- McShane, Steven L., dan Von Glinow, Mary Ann. (2010). Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice for the Real World. Fifth Edition. USA: McGraw-Hill Irwin.
- Mohamed, Salwa Attia. (2014). The Relationship between Organizational Justice and Quality. Performance among Healthcare Workers: A Pilot Study. *The Scientific World Journal*. Volume 2014, Nomor Dokumen 757425.
- Mok, Teresa. A. (1999). Asian American dating: Important factors in partner choice. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*. Vol. 5, No. 2, pp. 103-117.
- Muchinsky, Paul M. (2011). Psychology Applied to Work: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology. Tenth Edition. USA: Hypergraphic Press.
- Neely, Greg H. (1999). The Relationship Between Employee Morale and Employee Productivity. *Executive Fire Officer Research Paper*. MD: National Fire Academy.
- Pierce, Charles A., Broberg, Brandee J., McClure, Jamie R., dan Aguinis, Herman. (2002). Responding to sexual harassment complaints: Effects of a dissolved workplace romance on decision-making standards. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. Vol. 95, pp. 66–82.
- Polat, Soner dan Celep, Cevat. (2008). Relation between Justice Perception and Perception of Trust in School of Secondary School Vice-Directors. *The 10th International Conference on “Further Education in the Balkan Countries”*. Konya-Turkey.
- PTFI. (2015). Gambaran Umum Freeport Indonesia 2015. Laporan Internal PTFI.

PTFI. Penghargaan PT Freeport Indonesia. Diambil tanggal 23 Februari 2015 dari situs: <http://ptfi.co.id/id/about/awards>

PTFI. Sekilas Tentang Kami. Diakses tanggal 20 Februari dari situs: <http://ptfi.co.id/id/about/overview>

PTFI. Visi dan Misi PT Freeport Indonesia. Diambil tanggal 23 Februari 2015 dari situs: <http://ptfi.co.id/id/about/vision-and-mission>

PTFI. Visi dan Misi Divisi *Occupational Health & Safety* PT Freeport Indonesia. Diambil tanggal 23 Februari 2015 dari situs internal PTFI: <http://ptfiwebhome.fmi.com/sites/OHS/default.aspx>

Reddy, Sravan Kumar. dan Karim, Sarfraz. (2013). Impact of Incentive Schemes on Employee Performance: A Case Study of Singareni Collieries Company Limited, Kothagudem, Andhra Pradesh, India. *Science, Technology and Arts Research Journal*. Vol. 2, No. 4, pp. 122-125.

Santoso, Singgih. (2014). Statistik Parametrik: Konsep dan Aplikasi dengan SPSS. Edisi Revisi. Jakarta: Elex Media Komputindo..

Sargeant, Adrian. dan Crissman, Kathryn. (2006). Corporate Giving in Australia: An Analysis of Motives and Barriers. *Australian Journal of Social Issues*. Vol. 41, No. 4, pp. 477-494,383.

Sias, Patricia M. (2009). Organizing Relationships: Traditional and Emerging Perspectives on Workplace Relationships. USA: Sage Publication Inc.

Subashini dan Kumar, Siva. (2013). Employee Morale at CPC Pvt Ltd, Coimbatore. *Indian Journal of Applied Research*. Vol. 3, No. 9, pp. 374-377.

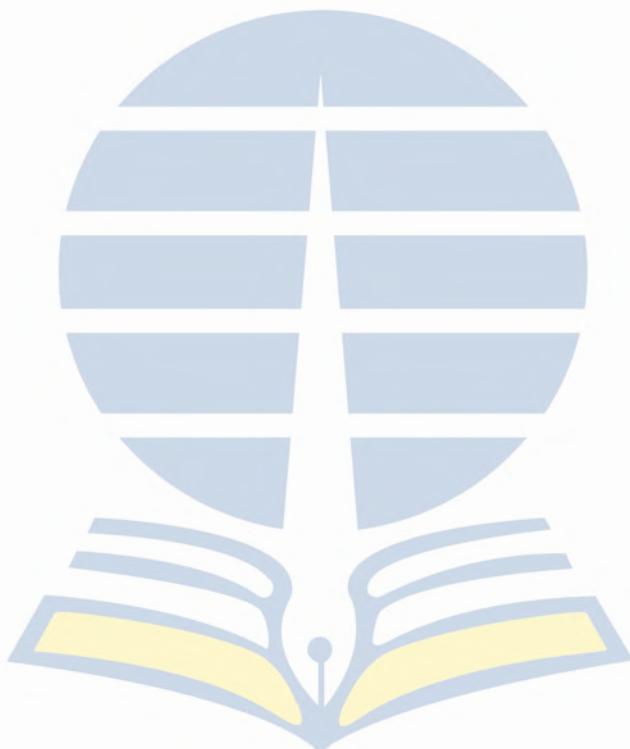
Sulyianto. (2006). Metode Riset Bisnis. Yogyakarta: Penerbit ANDI.

Syaebani, Muhammad Irfan. (2013). Romansa di tempat kerja: Analisa persepsi keadilan terhadap kebijakan terkait romansa di tempat kerja. *Tesis Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia*.

Taveras, Rafael E., DiDona, Toni, dan Perez, Meily. (2013). Work Place Romance: A Cross-Cultural Investigation. *Academic and Business Research Institute International Conference – Orlando 2013 Proceedings*. Nomor Dokumen OC13087.

Virakul, Busaya., Koonme, Kalayanee., dan McLean, Gary N. (2009). CSR Activities in Award-Winning Thai Companies. *Social Responsibility Journal*. Vol. 5, No. 2, pp. 178-199.

Vittorio, Roy. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Departemen *Quality Management Services* (QMS) PT Freeport Indonesia Tembagapura. *Tesis Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Merdeka Malang.*



### Lampiran 1. Ilustrasi Kasus (*Vignette Profile*)

Budi dan Susi merupakan karyawan dari perusahaan otomotif besar di Indonesia. Budi telah bekerja sebagai Manajer Produksi untuk beberapa tahun dan mempunyai beberapa anak buah, yang di antaranya adalah Susi. Sejak 2 (dua) tahun yang lalu, Budi dan Susi terlibat dalam hubungan romantic antara satu sama lainnya. Mereka berdua statusnya adalah bujang dan belum menikah.

Semenjak terjadinya hubungan romantic antara Budi dan Susi, banyak rekan kerja Susi yang merupakan anak buah Budi menunjukkan semangat kerja yang menurun dan semakin menurun. Alasan mereka adalah ketidaksukaan mereka terhadap hubungan romantic antara Budi dan Susi di tempat kerja. Mereka merasa bahwa telah terjadi ketidakadilan antara perlakuan Budi terhadap Susi dibandingkan dengan perlakuan Budi terhadap mereka, sehingga mereka merasa percuma bekerja keras kalau ternyata dinilai tidak baik dan selalu yang dinilai baik adalah Susi.

Ketidakadilan yang dirasakan rekan kerja Susi yang membuat semangat kerja mereka turun. Selama dua tahun belakangan Susi selalu mendapat bonus yang besar karena mendapat penilaian kinerja (*performance appraisal*) yang baik.

## Lampiran 2. Pedoman Wawancara (*Interview Guide*)

**Tujuan:** Memastikan gejala penurunan semangat kerja karyawan terkait dengan persepsi ketidakadilan dan romansa di tempat kerja.

**Cara:** Diskusi dengan teknik *individual depth interview*. Sebelum diajukan pertanyaan dikemukakan terlebih dahulu ilustrasi kasus.

### Pertanyaan:

1. Bagaimana menurut pendapat Bapak / Ibu mengenai gejala penurunan semangat kerja yang terjadi terkait dengan adanya romansa di tempat kerja?
2. Bagaimana dengan persepsi ketidakadilan yang dirasakan?
3. Bagaimana kaitannya antara persepsi ketidakadilan dengan penurunan semangat kerja?
4. Menurut beberapa penelitian yang sudah dilakukan, ada penyebab lain dari penurunan semangat kerja, yaitu:
  - Jam kerja yang kaku dan panjang.
  - Beban pekerjaan yang terlalu berat.
  - Gaji yang dianggap tidak sesuai.
  - Lingkungan kerja yang kotor dan tidak selamat (*safe*).
  - Berbenturannya tujuan dari masing-masing departemen dalam perusahaan.
  - Tidak diberikannya kepercayaan dalam menjalankan tugas.
  - Citra perusahaan yang tidak mau membantu masyarakat dalam kegiatan sosial.
5. Jika dibandingkan dengan hubungan romantis dalam ilustrasi sebelumnya, apakah penyebab-penyebab yang disebutkan dalam penelitian cukup penting / signifikan? Apa saja?
6. Tolong diurutkan penyebab-penyebab menurunnya semangat kerja pada pertanyaan sebelumnya, berdasarkan tingkat kepentingannya.
6. (Dilakukan pada kesempatan wawancara kedua) Jika romansa di tempat kerja merupakan faktor penyebab yang signifikan, menurut pendapat Bapak / Ibu apa saja yang menjadi penyebab terjadinya romansa ini?

### Lampiran 3. Data Responden Tes Awal

Responden	U	PD	LK	JK	PR	GK	TK	RC
1	6	3	1	1	1	1	2	1
2	2	1	3	1	1	1	1	1
3	2	1	2	1	1	1	2	1
4	3	3	2	1	1	2	4	3
5	4	3	2	1	1	2	4	3
6	4	1	3	1	2	1	2	1
7	5	1	1	1	1	1	4	1
8	4	1	1	1	1	1	2	1
9	5	1	2	1	1	1	2	1
10	7	1	1	1	1	1	4	2
11	4	3	1	1	1	1	3	1
12	5	1	1	1	1	1	4	1
13	6	1	1	1	1	1	2	1
14	7	3	1	1	1	1	4	1
15	6	2	2	1	1	1	1	1
16	4	1	4	1	1	1	4	2
17	3	3	5	1	1	2	4	3
18	5	1	4	1	2	2	4	3
19	4	3	1	1	1	1	2	1
20	4	1	1	1	2	1	2	2
21	7	1	5	1	1	1	4	2
22	5	3	5	1	2	1	4	2
23	4	3	5	1	2	1	4	2
24	5	3	5	1	1	1	4	2
25	5	1	5	1	1	2	4	2
26	3	1	5	1	2	2	4	1
27	6	1	5	1	2	2	3	2
28	5	1	1	1	1	1	2	1
29	3	3	5	2	2	2	4	2
30	3	3	5	1	2	2	4	2

Legenda: U = Usia

PD = Pendidikan

LK = Lokasi Kerja

JK = Jenis Kelamin

PR = Perusahaan

GK = Tingkat Karyawan

TK = Tempat Keluarga

RC = Roster Cuti

### Lampiran 4. Jawaban Kuesioner Tes Awal

#### Variabel Sikap terhadap Romansa Tempat Kerja

<b>Responden</b>	<b>V1</b>	<b>V2</b>	<b>V3</b>	<b>V4</b>	<b>V5</b>
<b>1</b>	5	5	5	5	5
<b>2</b>	4	4	2	4	4
<b>3</b>	5	2	5	2	1
<b>4</b>	4	5	3	4	3
<b>5</b>	3	4	3	4	4
<b>6</b>	5	2	5	2	2
<b>7</b>	5	5	6	5	6
<b>8</b>	2	2	2	5	2
<b>9</b>	2	5	4	5	4
<b>10</b>	2	5	2	6	6
<b>11</b>	2	5	5	5	6
<b>12</b>	2	5	2	5	5
<b>13</b>	1	5	2	2	2
<b>14</b>	4	2	2	2	1
<b>15</b>	5	2	3	2	5
<b>16</b>	2	5	2	5	4
<b>17</b>	2	4	1	4	2
<b>18</b>	2	5	2	5	2
<b>19</b>	5	2	5	1	5
<b>20</b>	5	2	5	1	5
<b>21</b>	2	2	2	2	2
<b>22</b>	5	5	2	2	1
<b>23</b>	5	4	4	3	2
<b>24</b>	5	3	4	5	5
<b>25</b>	2	2	5	5	5
<b>26</b>	2	5	2	5	5
<b>27</b>	2	5	2	5	5
<b>28</b>	1	5	2	4	4
<b>29</b>	4	5	4	3	2
<b>30</b>	5	2	2	2	2

#### Variabel Norma

<b>Responden</b>	<b>V6</b>	<b>V7</b>	<b>V8</b>	<b>V9</b>	<b>V10</b>	<b>V11</b>
<b>1</b>	4	3	5	5	5	3
<b>2</b>	4	5	3	2	2	4
<b>3</b>	2	3	2	1	1	2
<b>4</b>	5	3	3	5	4	5
<b>5</b>	3	4	3	4	4	4
<b>6</b>	5	5	5	2	5	5
<b>7</b>	2	2	1	5	5	5
<b>8</b>	2	2	2	2	2	5
<b>9</b>	2	1	2	2	2	4
<b>10</b>	2	2	1	1	1	6
<b>11</b>	4	3	3	2	5	3
<b>12</b>	2	2	4	4	5	4
<b>13</b>	1	2	2	2	1	1
<b>14</b>	4	3	5	1	2	3
<b>15</b>	6	5	2	2	2	5
<b>16</b>	4	4	5	4	4	3
<b>17</b>	5	4	3	1	3	2
<b>18</b>	4	2	2	2	2	3
<b>19</b>	5	5	2	2	4	4

Responden	V6	V7	V8	V9	V10	V11
20	5	5	5	2	4	4
21	2	2	2	2	2	1
22	5	5	3	1	5	1
23	2	4	2	2	2	3
24	5	5	5	1	5	5
25	2	2	5	4	2	5
26	2	2	5	2	2	5
27	4	4	4	1	5	4
28	3	2	3	2	4	2
29	5	5	3	2	5	2
30	2	5	2	2	2	2

### Variabel Pengendali Perilaku (*Control Behavior*) – Iklim yang Mendukung

Responden	V12	V13	V14	V15	V16	V17	V18	V19	V20	V21
1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	4	2	1	2	5	5	4	5	4
3	1	2	1	2	2	5	2	3	3	5
4	3	3	3	1	2	5	3	4	3	2
5	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4
6	5	5	5	2	2	5	5	5	5	2
7	4	4	2	1	1	5	6	4	4	6
8	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5
9	5	4	2	1	1	5	5	5	5	3
10	5	1	5	1	5	5	2	2	5	1
11	5	5	2	4	5	5	5	4	3	4
12	2	2	2	2	2	3	5	2	5	2
13	4	4	1	4	5	5	5	4	2	5
14	3	3	3	3	5	5	6	3	2	6
15	2	2	2	2	2	3	3	3	3	1
16	5	5	5	1	1	1	6	4	3	3
17	4	5	3	1	1	5	5	5	5	3
18	2	2	2	4	4	3	5	2	5	1
19	5	2	5	1	1	2	2	5	4	5
20	5	5	5	5	1	2	2	5	4	5
21	3	2	2	1	1	5	5	2	2	2
22	5	4	2	1	5	1	6	5	6	2
23	3	2	1	4	4	5	6	2	5	4
24	5	4	4	5	5	5	5	4	3	3
25	2	2	2	2	2	5	5	2	5	2
26	2	2	2	5	5	5	5	2	5	5
27	2	2	2	3	5	5	3	3	5	3
28	1	2	1	4	4	5	5	1	1	2
29	2	2	5	2	2	4	5	2	4	2
30	2	2	2	5	4	5	5	4	5	2

### Variabel Pengendali Perilaku (*Control Behavior*) – Jarak Keluarga

Responden	V22	V23	V24
1	5	5	5
2	6	1	1
3	2	4	4
4	5	3	3
5	3	4	3
6	5	5	5
7	6	1	1
8	2	5	5
9	6	5	5
10	6	5	5

Responden	V22	V23	V24
11	5	5	5
12	6	2	5
13	4	5	4
14	6	2	1
15	2	5	5
16	6	1	1
17	6	1	2
18	6	1	1
19	5	5	4
20	5	5	4
21	5	1	1
22	6	1	1
23	6	3	3
24	5	4	5
25	2	5	2
26	5	5	5
27	5	4	4
28	6	5	5
29	5	2	2
30	5	5	2

### Variabel Pengendali Perilaku (*Control Behavior*) – Fasilitas Perusahaan

Responden	V25	V26	V27	V28	V29	V30	V31	V32	V33
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	3	3	4	2	2	4	4	5	5
3	5	5	5	5	4	5	5	5	5
4	2	2	3	2	2	2	3	3	4
5	4	4	4	4	3	4	4	4	3
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	5	5	5	2	2	2	5	5	5
8	5	5	5	2	2	2	2	2	5
9	5	6	5	4	4	4	5	5	5
10	5	5	5	5	5	5	6	5	5
11	4	5	5	4	4	4	5	5	5
12	5	5	5	2	2	2	3	3	3
13	5	5	2	5	5	4	4	5	5
14	5	6	4	4	3	2	2	4	4
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2
16	4	4	4	2	2	2	2	6	4
17	5	5	5	3	4	5	3	5	5
18	1	1	1	1	1	1	4	4	4
19	5	5	4	2	4	4	1	2	2
20	5	5	4	2	4	4	1	2	2
21	5	5	5	2	2	2	4	3	3
22	5	6	6	2	2	5	5	5	5
23	6	6	6	5	1	1	5	4	6
24	3	4	5	3	4	5	5	5	4
25	5	5	5	2	2	2	5	5	5
26	5	5	5	1	1	5	5	1	1
27	5	5	5	3	3	3	3	5	5
28	4	5	5	4	5	5	5	4	4
29	5	5	5	2	2	2	2	5	5
30	6	6	2	6	6	2	4	5	5

### Variabel Romansa Tempat Kerja

<b>Responden</b>	<b>V34</b>	<b>V35</b>	<b>V36</b>	<b>V37</b>	<b>V38</b>	<b>V39</b>	<b>V40</b>
<b>1</b>	5	5	5	5	5	5	5
<b>2</b>	2	3	3	3	3	3	2
<b>3</b>	2	1	2	2	2	2	1
<b>4</b>	4	3	3	4	3	3	4
<b>5</b>	3	3	3	3	3	3	3
<b>6</b>	2	2	5	5	5	5	5
<b>7</b>	2	4	4	4	5	4	2
<b>8</b>	2	2	2	2	2	2	2
<b>9</b>	1	1	1	1	2	2	1
<b>10</b>	2	5	5	3	1	5	1
<b>11</b>	2	4	5	5	5	5	2
<b>12</b>	2	2	2	2	2	2	2
<b>13</b>	2	4	4	2	4	5	1
<b>14</b>	1	4	4	4	4	4	2
<b>15</b>	2	2	2	2	2	2	2
<b>16</b>	5	4	4	5	4	3	3
<b>17</b>	2	4	4	3	4	4	2
<b>18</b>	1	1	1	1	1	1	1
<b>19</b>	2	2	5	4	3	4	4
<b>20</b>	2	2	5	4	3	4	4
<b>21</b>	1	1	1	1	1	1	1
<b>22</b>	2	3	2	4	5	4	1
<b>23</b>	1	1	1	1	2	2	1
<b>24</b>	4	4	4	4	4	4	3
<b>25</b>	2	2	2	2	1	2	1
<b>26</b>	2	2	2	2	2	2	2
<b>27</b>	2	2	2	2	2	2	2
<b>28</b>	1	1	1	1	1	1	1
<b>29</b>	2	2	2	2	2	2	2
<b>30</b>	2	2	2	2	2	2	2

### Variabel Persepsi Keadilan

<b>Responden</b>	<b>V41</b>	<b>V42</b>	<b>V43</b>	<b>V44</b>	<b>V45</b>	<b>V46</b>	<b>V47</b>	<b>V48</b>
<b>1</b>	5	5	5	5	5	5	5	2
<b>2</b>	3	4	4	5	3	4	4	3
<b>3</b>	3	3	2	3	2	2	3	3
<b>4</b>	2	2	1	2	3	3	2	3
<b>5</b>	3	3	3	4	3	3	3	4
<b>6</b>	2	5	2	5	5	5	5	5
<b>7</b>	4	5	5	4	4	5	4	2
<b>8</b>	5	5	5	5	5	5	5	5
<b>9</b>	5	5	5	5	5	5	5	5
<b>10</b>	5	5	5	5	5	5	2	1
<b>11</b>	5	6	5	5	5	5	5	1
<b>12</b>	5	3	3	2	2	3	3	3
<b>13</b>	6	6	5	6	6	6	6	2
<b>14</b>	5	5	6	5	4	3	3	4
<b>15</b>	3	2	2	2	2	2	2	4
<b>16</b>	3	3	4	4	4	4	3	4
<b>17</b>	3	5	1	2	3	3	3	5
<b>18</b>	2	5	5	2	2	5	4	5
<b>19</b>	1	2	2	1	1	4	2	6
<b>20</b>	1	2	2	1	1	4	2	6
<b>21</b>	5	5	5	3	4	4	4	2
<b>22</b>	2	5	3	2	2	5	5	2
<b>23</b>	5	4	4	4	3	5	4	5

Responden	V41	V42	V43	V44	V45	V46	V47	V48
24	4	5	5	4	4	4	4	4
25	5	5	5	5	5	2	5	5
26	5	5	5	5	5	5	5	2
27	3	5	4	4	4	5	4	4
28	4	6	5	5	5	6	6	3
29	5	4	4	4	4	5	5	4
30	2	3	2	1	3	5	5	5

### Variabel Semangat Kerja

Responden	V49	V50	V51	V52	V53	V54	V55	V56	V57
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	4	5	5	5	4	5	5	5
3	3	4	5	5	5	2	5	5	5
4	3	3	3	3	4	3	4	4	4
5	4	4	4	4	4	3	3	4	4
6	2	2	5	5	5	2	5	5	5
7	2	4	5	4	5	5	5	5	5
8	5	5	5	5	5	2	5	5	5
9	5	6	6	6	5	5	5	5	6
10	5	5	5	5	5	2	5	5	5
11	5	5	5	5	6	4	5	6	6
12	3	5	5	3	5	2	5	5	5
13	5	6	6	6	6	1	6	6	6
14	5	4	5	4	5	5	5	6	6
15	4	4	5	4	4	4	4	5	5
16	2	3	3	3	3	3	4	4	4
17	4	5	5	6	5	5	5	5	6
18	2	4	5	5	6	5	6	6	6
19	5	4	5	2	4	4	4	4	4
20	5	4	5	2	4	4	4	4	4
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	5	5	5	4	4	6	5	5	5
23	5	2	5	4	5	5	5	5	6
24	4	4	5	4	5	4	5	5	5
25	5	5	5	5	6	5	5	6	6
26	5	5	5	5	5	2	5	5	5
27	4	5	5	5	5	5	5	5	5
28	6	6	6	6	5	4	5	5	6
29	5	5	5	5	5	4	5	5	5
30	5	5	6	5	5	2	5	5	5

## Lampiran 5. Hasil Tes Validitas

### Variabel Sikap terhadap Romansa Tempat Kerja

#### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.615
Bartlett's Test of Sphericity	43.339
df	10
Sig.	.000

#### Anti-image Matrices

		V1. SIKAP	V2. SIKAP	V3. SIKAP	V4. SIKAP	V5. SIKAP
Anti-image Covariance	V1.SIKAP	.519	.038	-.277	.167	.037
	V2.SIKAP	.038	.631	.065	-.232	-.009
	V3.SIKAP	-.277	.065	.566	-.004	-.242
	V4.SIKAP	.167	-.232	-.004	.438	-.221
	V5.SIKAP	.037	-.009	-.242	-.221	.598
Anti-image Correlation	V1.SIKAP	.643 <sup>a</sup>	.066	-.511	.349	.067
	V2.SIKAP	.066	.744 <sup>a</sup>	.109	-.442	-.014
	V3.SIKAP	-.511	.109	.499 <sup>a</sup>	-.008	-.416
	V4.SIKAP	.349	-.442	-.008	.631 <sup>a</sup>	-.432
	V5.SIKAP	.067	-.014	-.416	-.432	.540 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

#### Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.302	46.036	46.036	2.302	46.036	46.036
2	1.492	29.837	75.873			
3	.579	11.585	87.458			
4	.332	6.643	94.101			
5	.295	5.899	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

#### Component Matrix<sup>a</sup>

	Component
	1
V1.SIKAP	-.776
V2.SIKAP	.778
V3.SIKAP	-.410
V4.SIKAP	.857
V5.SIKAP	.437

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

a. 1 components extracted.

## Variabel Norma

### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.605
Bartlett's Test of Sphericity	42.741
Df	15
Sig.	.000

### Anti-image Matrices

	V6. NORMA	V7. NORMA	V8. NORMA	V9. NORMA	V10. NORMA	V11. NORMA
Anti-image Covariance	V6.NORMA	.394	-.255	-.068	.093	-.172
	V7.NORMA	-.255	.465	-.007	.115	-.045
	V8.NORMA	-.068	-.007	.800	-.027	-.157
	V9.NORMA	.093	.115	-.027	.686	-.274
	V10.NORMA	-.172	-.045	-.157	-.274	.538
	V11.NORMA	-.104	.071	-.096	-.195	.088
Anti-image Correlation	V6,NORMA	.611 <sup>a</sup>	-.596	-.121	.180	-.374
	V7.NORMA	-.596	.640 <sup>a</sup>	-.011	.204	-.089
	V8.NORMA	-.121	-.011	.810 <sup>a</sup>	-.036	-.239
	V9.NORMA	.180	.204	-.036	.432 <sup>a</sup>	-.451
	V10.NORMA	-.374	-.089	-.239	-.451	.611 <sup>a</sup>
	V11.NORMA	-.176	.110	-.114	-.249	.127

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

### Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.310	38.495	38.495	2.310	38.495	38.495
2	1.496	24.937	63.432			
3	.877	14.610	78.042			
4	.700	11.668	89.710			
5	.366	6.092	95.802			
6	.252	4.198	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

### Component Matrix<sup>a</sup>

	Component
	1
V6,NORMA	.870
V7.NORMA	.767
V8.NORMA	.609
V9.NORMA	.054
V10.NORMA	.759
V11.NORMA	.127

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

### Variabel Pengendali Perilaku (*Control Behavior*) – Iklim yang Mendukung

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.512
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	95.149
	df	45
	Sig.	.000

		Anti-image Matrices									
		V12. IKLIM	V13. IKLIM	V14. IKLIM	V15. IKLIM	V16. IKLIM	V17. IKLIM	V18. IKLIM	V19. IKLIM	V20. IKLIM	V21. IKLIM
Anti-image Covariance	V12.IKLIM	.267	-.132	-.187	.158	-.145	.046	.047	-.038	-.035	-.038
	V13.IKLIM	-.132	.232	.034	-.096	.121	-.018	-.198	-.144	.142	.029
	V14.IKLIM	-.187	.034	.551	-.122	.112	.099	.128	.017	-.036	.063
	V15.IKLIM	.158	-.096	-.122	.428	-.295	.017	.053	.007	-.013	-.153
	V16.IKLIM	-.145	.121	.112	-.295	.432	-.097	-.119	-.008	-.006	.060
	V17.IKLIM	.046	-.018	.099	.017	-.097	.808	.008	.031	.024	-.122
	V18.IKLIM	.047	-.198	.128	.053	-.119	.008	.627	.157	-.175	-.037
	V19.IKLIM	-.038	-.144	.017	.007	-.008	.031	.157	.322	-.215	-.151
	V20.IKLIM	-.035	.142	-.036	-.013	-.006	.024	-.175	-.215	.742	.165
	V21.IKLIM	-.038	.029	.063	-.153	.060	-.122	-.037	-.151	.165	.699
Anti-image Correlation	V12.IKLIM	.586 <sup>a</sup>	-.531	-.487	.467	-.426	.098	.114	-.129	-.078	-.089
	V13.IKLIM	-.531	.516 <sup>a</sup>	.094	-.306	.381	-.040	-.520	-.529	.343	.071
	V14.IKLIM	-.487	.094	.619 <sup>a</sup>	-.251	.228	.149	.217	.041	-.057	.102
	V15.IKLIM	.467	-.306	-.251	.390 <sup>a</sup>	-.685	.028	.102	.018	-.023	-.280
	V16.IKLIM	-.426	.381	.228	-.685	.398 <sup>a</sup>	-.164	-.228	-.022	-.010	.109
	V17.IKLIM	.098	-.040	.149	.028	-.164	.813 <sup>a</sup>	.012	.060	.031	-.162
	V18.IKLIM	.114	-.520	.217	.102	-.228	.012	.266 <sup>a</sup>	.349	-.256	-.057
	V19.IKLIM	-.129	-.529	.041	.018	-.022	.060	.349	.634 <sup>a</sup>	-.441	-.319
	V20.IKLIM	-.078	.343	-.057	-.023	-.010	.031	-.256	-.441	.236 <sup>a</sup>	.229
	V21.IKLIM	-.089	.071	.102	-.280	.109	-.162	-.057	-.319	.229	.549 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.976	29.762	29.762	2.976	29.762	29.762
2	1.924	19.239	49.001			
3	1.199	11.993	60.993			
4	1.138	11.382	72.375			
5	.850	8.500	80.875			
6	.697	6.965	87.841			
7	.483	4.833	92.673			
8	.416	4.163	96.836			
9	.200	1.999	98.835			
10	.116	1.165	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component
	1
V12.IKLIM	.866
V13.IKLIM	.785
V14.IKLIM	.631
V15.IKLIM	-.329
V16.IKLIM	-.409
V17.IKLIM	-.450
V18.IKLIM	-.035
V19.IKLIM	.805
V20.IKLIM	.201
V21.IKLIM	.208

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

### **Variabel Pengendali Perilaku (*Control Behavior*) – Jarak Keluarga**

**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.516
Bartlett's Test of Sphericity	35.671
df	3
Sig.	.000

**Anti-image Matrices**

	V22. JARAK	V23. JARAK	V24. JARAK	
Anti-image	V22.JARAK	.740	.209	-.108
Covariance	V23.JARAK	.209	.290	-.251
	V24.JARAK	-.108	-.251	.347
Anti-image	V22.JARAK	.543 <sup>a</sup>	.452	-.212
Correlation	V23.JARAK	.452	.509 <sup>a</sup>	-.791
	V24.JARAK	-.212	-.791	.513 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

**Total Variance Explained**

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.060	68.657	68.657	2.060	68.657	68.657
2	.771	25.696	94.353			
3	.169	5.647	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component
	1
V22.JARAK	-.641
V23.JARAK	.943
V24.JARAK	.871

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

### Variabel Pengendali Perilaku (*Control Behavior*) – Fasilitas Perusahaan

#### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.602
Bartlett's Test of Sphericity	183.709
df	36
Sig.	.000

#### Anti-image Matrices

	V25. FASILI TAS	V26. FASILI TAS	V27. FASILI TAS	V28. FASILI TAS	V29. FASILI TAS	V30. FASILI TAS	V31. FASILI TAS	V32. FASILI TAS	V33. FASILI TAS	
Anti-image Covariance	V25.FASILITAS	.099	-.078	.003	-.020	.010	.011	.031	.022	-.008
	V26.FASILITAS	-.078	.082	-.058	-.003	-.026	.015	-.012	-.014	.013
	V27.FASILITAS	.003	-.058	.277	.034	.100	-.158	-.029	.022	-.079
	V28.FASILITAS	-.020	-.003	.034	.226	-.123	.052	-.150	.032	-.071
	V29.FASILITAS	.010	-.026	.100	-.123	.178	-.157	.113	-.038	.003
	V30.FASILITAS	.011	.015	-.158	.052	-.157	.288	-.144	-.021	.091
	V31.FASILITAS	.031	-.012	-.029	-.150	.113	-.144	.486	-.053	-.033
	V32.FASILITAS	.022	-.014	.022	.032	-.038	-.021	-.053	.324	-.206
	V33.FASILITAS	-.008	.013	-.079	-.071	.003	.091	-.033	-.206	.260
Anti-image Correlation	V25.FASILITAS	.659 <sup>a</sup>	-.868	.017	-.130	.072	.066	.143	.123	-.048
	V26.FASILITAS	-.868	.652 <sup>a</sup>	-.382	-.019	-.214	.097	-.061	-.086	.090
	V27.FASILITAS	.017	-.382	.566 <sup>a</sup>	.134	.452	-.559	-.079	.072	-.293
	V28.FASILITAS	-.130	-.019	.134	.692 <sup>a</sup>	-.613	.205	-.452	.118	-.293
	V29.FASILITAS	.072	-.214	.452	-.613	.504 <sup>a</sup>	-.694	.382	-.157	.014
	V30.FASILITAS	.066	.097	-.559	.205	-.694	.419 <sup>a</sup>	-.385	-.070	.332
	V31.FASILITAS	.143	-.061	-.079	-.452	.382	-.385	.615 <sup>a</sup>	-.133	-.094
	V32.FASILITAS	.123	-.086	.072	.118	-.157	-.070	-.133	.674 <sup>a</sup>	-.709
	V33.FASILITAS	-.048	.090	-.293	-.293	.014	.332	-.094	-.709	.618 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

#### Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.755	41.728	41.728	3.755	41.728	41.728
2	1.747	19.412	61.139			
3	1.389	15.438	76.577			
4	1.100	12.220	88.798			
5	.510	5.672	94.469			
6	.223	2.475	96.944			
7	.132	1.470	98.415			
8	.096	1.067	99.482			
9	.047	.518	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component
	1
V25.FASILITAS	.695
V26.FASILITAS	.764
V27.FASILITAS	.536
V28.FASILITAS	.787
V29.FASILITAS	.643
V30.FASILITAS	.499
V31.FASILITAS	.572
V32.FASILITAS	.619
V33.FASILITAS	.640

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

## **Variabel Romansa Tempat Kerja**

**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.707
Bartlett's Test of Sphericity	217.162
Approx. Chi-Square	
df	21
Sig.	.000

**Anti-image Matrices**

	V34. ROMAN SA	V35. ROMAN SA	V36. ROMAN SA	V37. ROMA NSA	V38. ROMAN SA	V39. ROMA NSA	V40. ROMAN SA	
Anti- image Covarian ce	V34.ROMANSA	.256	-.138	.037	-.043	.030	.024	-.138
	V35.ROMANSA	-.138	.151	-.030	.002	-.016	-.026	.113
	V36.ROMANSA	.037	-.030	.062	-.038	.061	-.047	-.055
	V37.ROMANSA	-.043	.002	-.038	.102	-.083	.018	-.016
	V38.ROMANSA	.030	-.016	.061	-.083	.169	-.065	-.033
	V39.ROMANSA	.024	-.026	-.047	.018	-.065	.072	.016
	V40.ROMANSA	-.138	.113	-.055	-.016	-.033	.016	.200
Anti- image Correlati on	V34.ROMANSA	.609 <sup>a</sup>	-.701	.298	-.267	.142	.178	-.613
	V35.ROMANSA	-.701	.701 <sup>a</sup>	-.308	.014	-.100	-.253	.648
	V36.ROMANSA	.298	-.308	.680 <sup>a</sup>	-.485	.592	-.709	-.494
	V37.ROMANSA	-.267	.014	-.485	.820 <sup>a</sup>	-.634	.207	-.113
	V38.ROMANSA	.142	-.100	.592	-.634	.696 <sup>a</sup>	-.590	-.182
	V39.ROMANSA	.178	-.253	-.709	.207	-.590	.755 <sup>a</sup>	.133
	V40.ROMANSA	-.613	.648	-.494	-.113	-.182	.133	.635 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

**Total Variance Explained**

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4.927	70.382	70.382	4.927	70.382	70.382
2	.912	13.034	83.416			
3	.591	8.446	91.861			
4	.363	5.191	97.052			
5	.104	1.485	98.537			
6	.071	1.016	99.553			
7	.031	.447	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

### Component Matrix<sup>a</sup>

	Component
	1
V34.ROMANSA	.680
V35.ROMANSA	.823
V36.ROMANSA	.918
V37.ROMANSA	.950
V38.ROMANSA	.849
V39.ROMANSA	.898
V40.ROMANSA	.718

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

## **Variabel Persepsi Keadilan**

### KMO and Bartlett's Test

KMO and Bartlett's Test		.802
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	156.649
	df	28
	Sig.	.000

## Anti-image Matrices

		Anti-image Matrices							
		V41. PERSEP SI	V42. PERSEP SI	V43. PERSEP SI	V44. PERSEP SI	V45. PERSEP SI	V46. PERSEP SI	V47. PERSEP SI	V48. PERSEP SI
Anti-image Covariance	V41.PERSEPSI	.292	.032	-.144	.001	-.070	.138	-.047	.133
	V42.PERSEPSI	.032	.256	-.103	.006	-.049	-.016	-.125	.092
	V43.PERSEPSI	-.144	-.103	.281	-.081	.060	-.112	.051	-.046
	V44.PERSEPSI	.001	.006	-.081	.182	-.116	.054	-.002	.010
	V45.PERSEPSI	-.070	-.049	.060	-.116	.155	-.060	-.027	-.003
	V46.PERSEPSI	.138	-.016	-.112	.054	-.060	.479	-.169	.098
	V47.PERSEPSI	-.047	-.125	.051	-.002	-.027	-.169	.352	-.119
	V48.PERSEPSI	.133	.092	-.046	.010	-.003	.098	-.119	.708
Anti-image Correlation	V41.PERSEPSI	.791 <sup>a</sup>	.116	-.503	.006	-.331	.369	-.147	.294
	V42.PERSEPSI	.116	.866 <sup>a</sup>	-.386	.027	-.248	-.046	-.418	.217
	V43.PERSEPSI	-.503	-.386	.774 <sup>a</sup>	-.359	.286	-.304	.163	-.104
	V44.PERSEPSI	.006	.027	-.359	.816 <sup>a</sup>	-.693	.182	-.008	.029
	V45.PERSEPSI	-.331	-.248	.286	-.693	.793 <sup>a</sup>	-.221	-.117	-.010
	V46.PERSEPSI	.369	-.046	-.304	.182	-.221	.721 <sup>a</sup>	-.412	.168
	V47.PERSEPSI	-.147	-.418	.163	-.008	-.117	-.412	.821 <sup>a</sup>	-.237
	V48.PERSEPSI	.294	.217	-.104	.029	-.010	.168	-.237	.798 <sup>a</sup>

#### a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

## Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4.887	61.087	61.087	4.887	61.087	61.087
2	1.095	13.684	74.771			
3	.741	9.266	84.036			
4	.423	5.287	89.323			
5	.334	4.170	93.493			
6	.268	3.349	96.842			
7	.167	2.083	98.925			
8	.086	1.075	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component
	1
V41.PERSEPSI	.795
V42.PERSEPSI	.884
V43.PERSEPSI	.834
V44.PERSEPSI	.874
V45.PERSEPSI	.903
V46.PERSEPSI	.598
V47.PERSEPSI	.759
V48.PERSEPSI	-.516

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

### Variabel Semangat Kerja

**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.794
Bartlett's Test of Sphericity	174.322
df	36
Sig.	.000

**Anti-image Matrices**

	V49. SEMA NGAT	V50. SEMA NGAT	V51. SEMA NGAT	V52. SEMA NGAT	V53. SEMA NGAT	V54. SEMA NGAT	V55. SEMA NGAT	V56. SEMA NGAT	V57. SEMA NGAT	
Anti-image Covariance	V49.SEMANGAT	.495	-.207	-.150	.049	-.006	-.037	.119	.012	-.046
	V50.SEMANGAT	-.207	.442	-.097	-.156	.011	-.043	-.022	-.041	.073
	V51.SEMANGAT	-.150	-.097	.359	.025	-.039	.065	-.095	.050	-.057
	V52.SEMANGAT	.049	-.156	.025	.344	-.046	.126	-.028	.058	-.109
	V53.SEMANGAT	-.006	.011	-.039	-.046	.193	.064	-.050	-.083	.000
	V54.SEMANGAT	-.037	-.043	.065	.126	.064	.742	.007	.018	-.136
	V55.SEMANGAT	.119	-.022	-.095	-.028	-.050	.007	.258	-.047	-.011
	V56.SEMANGAT	.012	-.041	.050	.058	-.083	.018	-.047	.140	-.080
	V57.SEMANGAT	-.046	.073	-.057	-.109	.000	-.136	-.011	-.080	.140
Anti-image Correlation	V49.SEMANGAT	.621 <sup>a</sup>	-.443	-.355	.120	-.019	-.062	.334	.047	-.173
	V50.SEMANGAT	-.443	.733 <sup>a</sup>	-.243	-.401	.039	-.074	-.066	-.165	.293
	V51.SEMANGAT	-.355	-.243	.838 <sup>a</sup>	.071	-.146	.127	-.313	.222	-.253
	V52.SEMANGAT	.120	-.401	.071	.795 <sup>a</sup>	-.179	.250	-.093	.263	-.498
	V53.SEMANGAT	-.019	.039	-.146	-.179	.884 <sup>a</sup>	.170	-.224	-.503	.002
	V54.SEMANGAT	-.062	-.074	.127	.250	.170	.268 <sup>a</sup>	.016	.056	-.422
	V55.SEMANGAT	.334	-.066	-.313	-.093	-.224	.016	.888 <sup>a</sup>	-.248	-.057
	V56.SEMANGAT	.047	-.165	.222	.263	-.503	.056	-.248	.786 <sup>a</sup>	-.575
	V57.SEMANGAT	-.173	.293	-.253	-.498	.002	-.422	-.057	-.575	.765 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

**Total Variance Explained**

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4.883	54.259	54.259	4.883	54.259	54.259
2	1.428	15.862	70.121			
3	1.087	12.073	82.194			
4	.477	5.297	87.491			
5	.371	4.123	91.614			
6	.340	3.780	95.394			
7	.183	2.034	97.428			
8	.156	1.736	99.164			
9	.075	.836	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component
	1
V49.SEMANGAT	.398
V50.SEMANGAT	.616
V51.SEMANGAT	.786
V52.SEMANGAT	.804
V53.SEMANGAT	.885
V54.SEMANGAT	.114
V55.SEMANGAT	.845
V56.SEMANGAT	.875
V57.SEMANGAT	.898

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

## Lampiran 6. Hasil Tes Reliabilitas

### Variabel Sikap terhadap Romansa Tempat Kerja

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,662	5

### Variabel Norma

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.748	4

### Variabel Pengendali Perilaku (*Control Behavior*) – Iklim yang Mendukung

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,723	6

### Variabel Pengendali Perilaku (*Control Behavior*) – Jarak Keluarga

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,770	3

### Variabel Pengendali Perilaku (*Control Behavior*) – Fasilitas Perusahaan

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.815	8

### Variabel Romansa Tempat Kerja

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.929	7

### Variabel Persepsi Keadilan

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,903	8

### Variabel Semangat Kerja

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.871	8

## Lampiran 7. Kuesioner Penelitian Utama

### Data Responden

Usia (tahun)	:	20 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	
	:	40 - 44	45 - 49	50 - 54		
Pendidikan	:	SMA	D3	S1	S2	
Lokasi Kerja	:	Grassberg	Underground	Mill 74	Ridge Camp	Tembagapura
Jenis Kelamin	:	Pria	Wanita			
Perusahaan	:	Freeport	Non-Freeport			
Jenis Karyawan	:	Pratama	Muda	Madya		
Lokasi Keluarga	:	Tembagapura	Timika	Papua		Non-Papua
Roster Cuti	:	6 bulan	4 bulan	6 minggu		



No.	Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Agak Tidak Setuju	Agak Setuju	Setuju	Sangat Setuju
<b>Sikap terhadap Romansa Tempat Kerja</b>							
Apabila terjadi di tempat kerja saya, ....							
1	Hubungan asmara antara atasan dan bawahan tidak mengganggu saya.	1	2	3	4	5	6
2	Hubungan asmara antara atasan dan bawahan merupakan hal yang wajar.	1	2	3	4	5	6
3	Saya tidak masalah dengan adanya hubungan asmara antara atasan dan bawahan.	1	2	3	4	5	6
4	Saya setuju dengan hubungan asmara antara atasan dan bawahan.	1	2	3	4	5	6
5	Saya menganjurkan adanya hubungan asmara antara atasan dan bawahan.	1	2	3	4	5	6
<b>Norma</b>							
6	Di tempat kerja saya terdapat pembiaran terhadap hubungan asmara antara atasan dan bawahan.	1	2	3	4	5	6
7	Hubungan asmara antara atasan dan bawahan hanya dijadikan bahan gosip.	1	2	3	4	5	6
8	Banyak teman saya yang melakukan hubungan asmara antara atasan dan bawahan.	1	2	3	4	5	6
9	Tidak ada peraturan di perusahaan saya yang melarang hubungan asmara antara atasan dan bawahan.	1	2	3	4	5	6
10	Rekan kerja saya banyak yang melakukan hubungan asmara antara atasan dan bawahan.	1	2	3	4	5	6
11	Pelaku hubungan asmara antara atasan dan bawahan apabila terbukti melakukan tidak dikenai hukuman apapun.	1	2	3	4	5	6
<b>Pengendali Perilaku (Control Behavior) – Iklim yang Mendukung</b>							
12	Banyak rekan kerja saya yang sering dijemput atau pulang kerja bersama atasan yang berlawanan jenis.	1	2	3	4	5	6
13	Terdapat rekan kerja saya yang selalu jalan berpasangan dengan atasan yang berlawanan jenis.	1	2	3	4	5	6
14	Banyak rekan kerja saya yang menghabiskan waktunya berduaan dengan atasan yang berlawanan jenis di luar jam kerja.	1	2	3	4	5	6

No.	Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Agak Tidak Setuju	Agak Setuju	Setuju	Sangat Setuju
15	Banyak rekan kerja saya yang sering kerja lembur bersamaan dengan atasan yang berlawanan jenis.	1	2	3	4	5	6
16	Rekan kerja saya banyak yang sering bertugas ke luar daerah ( <i>company business / cobus</i> ) bersamaan dengan atasan yang berlawanan jenis.	1	2	3	4	5	6
17	Proses pengajuan cuti merupakan hal yang mudah dilakukan sehingga tidak jemu dan tidak terpikirkan untuk melakukan hubungan asmara di tempat kerja.	1	2	3	4	5	6
18	Saya mempunyai banyak teman sehingga tidak merasa jemu dan berpikiran untuk melakukan hubungan asmara di tempat kerja.	1	2	3	4	5	6
19	Banyak rekan kerja saya yang berasal dari daerah yang sama dengan saya dan dapat mengobati kejemuhan saya dengan berbagi cerita sehingga tidak memikirkan untuk melakukan hubungan asmara di tempat kerja.	1	2	3	4	5	6
20	Banyak rekan kerja saya yang sering tugas ke lapangan berduaan dengan atasan yang berlawanan jenis.	1	2	3	4	5	6
21	Menurut saya perbandingan jumlah karyawan laki-laki dan perempuan sudah seimbang sehingga tidak heran melihat karyawan perempuan dan tidak tergoda untuk melakukan hubungan asmara.	1	2	3	4	5	6
<b>Pengendali Perilaku (<i>Control Behavior</i>) – Jarak Keluarga</b>							
22	Tempat kerja saya jaraknya dekat dengan rumah sehingga saya dapat pulang dengan cepat untuk mengobati kejemuhan saya dan rasa kangen kepada keluarga dan tidak sempat terpikir mengenai hubungan asmara di tempat kerja.	1	2	3	4	5	6
23	Saya sering bertemu dengan keluarga sehingga tidak sempat merasa jemu bekerja dan memikirkan untuk melakukan hubungan asmara di tempat kerja.	1	2	3	4	5	6
24	Saya dapat dengan mudah menemui keluarga di waktu istirahat ataupun pulang kerja untuk mengobati rasa jemu dan kangen.	1	2	3	4	5	6

No.	Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Agak Tidak Setuju	Agak Setuju	Setuju	Sangat Setuju
<b>Pengendali Perilaku (Control Behavior) – Fasilitas Perusahaan</b>							
25	Terdapat sarana olahraga yang sesuai dengan hobi saya untuk mengobati kejemuhan saya di tempat kerja.	1	2	3	4	5	6
26	Daya tampung sarana olah raga belum cukup untuk memisahkan antara karyawan laki-laki dan perempuan sehingga dapat dengan mudah melakukan interaksi antara satu sama lainnya.	1	2	3	4	5	6
27	Saya dapat dengan mudah memakai sarana olahraga sehingga tidak perlu berbagi pakai ( <i>sharing</i> ) dengan karyawan berlainan jenis kelamin.	1	2	3	4	5	6
28	Terdapat sarana rekreasi yang sesuai dengan minat saya untuk mengobati kejemuhan saya, seperti halnya tempat karaoke, latihan <i>band</i> ataupun bar.	1	2	3	4	5	6
29	Daya tampung sarana rekreasi belum cukup untuk memisahkan antara karyawan laki-laki dan perempuan sehingga dapat dengan mudah melakukan interaksi antara satu sama lainnya.	1	2	3	4	5	6
30	Tempat penginapan (barak) karyawan laki-laki dan perempuan dipisahkan dengan jarak yang cukup dekat sehingga dapat terjadi interaksi dengan mudah yang menjurus kepada hubungan asmara.	1	2	3	4	5	6
31	Saya dapat dengan mudah menelpon keluarga saya di tempat kerja untuk mengobati kejemuhan dan menjauahkan pikiran untuk melakukan hubungan asmara.	1	2	3	4	5	6
32	Sarana komunikasi dapat digunakan untuk melakukan panggilan video sehingga saya dapat melihat wajah keluarga saya dan berbicara secara langsung untuk menghilangkan rasa kangen saya.	1	2	3	4	5	6
33	Saya dapat dengan mudah terhubungkan dengan internet sehingga dapat melakukan komunikasi seperti <i>chatting</i> , <i>whatsapp</i> , ataupun <i>line</i> sehingga dapat saling bertukar foto atau video dengan keluarga saya.	1	2	3	4	5	6

No.	Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Agak Tidak Setuju	Agak Setuju	Setuju	Sangat Setuju
<b>Romansa Tempat Kerja</b>							
34	Banyak rekan kerja yang menunjukkan kemesraan fisik dengan atasannya yang berlawanan jenis.	1	2	3	4	5	6
35	Banyak rekan kerja saya yang sering diberikan hadiah oleh atasannya yang berlawanan jenis.	1	2	3	4	5	6
36	Banyak rekan kerja saya yang melakukan cuti bersama dengan atasannya yang berlawanan jenis.	1	2	3	4	5	6
37	Rekan kerja saya banyak yang terlibat komunikasi terus menerus dengan atasannya yang berlawanan jenis.	1	2	3	4	5	6
38	Rekan kerja saya banyak yang terlihat bahagia kalau sedang bersama-sama dengan atasannya yang berlawanan jenis.	1	2	3	4	5	6
39	Banyak rekan kerja saya yang selalu membicarakan hal-hal yang baik tentang dengan atasannya yang berlawanan jenis.	1	2	3	4	5	6
40	Banyak rekan kerja saya yang sering melakukan diskusi berduaan di ruang tertutup dengan atasannya yang berlawanan jenis.	1	2	3	4	5	6
<b>Persepsi Keadilan</b>							
41	Peraturan di tempat saya diberlakukan dengan adil dan tidak pandang bulu terhadap semua karyawan.	1	2	3	4	5	6
42	Pembagian kerja di tempat saya dilakukan dengan jelas dan tidak memberatkan satu sama lain.	1	2	3	4	5	6
43	Pemberian hukuman dari pelanggaran peraturan yang terjadi di tempat saya bekerja diberlakukan dengan adil.	1	2	3	4	5	6
44	Penilaian kinerja yang dilakukan di tempat saya bekerja sudah dilakukan dengan rata dan adil.	1	2	3	4	5	6
45	Terdapat perlakuan yang sama antar karyawan di tempat saya bekerja, seperti halnya pengaturan cuti ataupun kesempatan pelatihan ( <i>training</i> ).	1	2	3	4	5	6
46	Setiap karyawan di tempat saya sudah mengerjakan setiap tugas yang menjadi tanggung jawabnya.	1	2	3	4	5	6
47	Terdapat profesionalisme di tempat saya bekerja, seperti halnya dalam hal promosi yang dilakukan sesuai dengan aturan.	1	2	3	4	5	6

No.	Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Agak Tidak Setuju	Agak Setuju	Setuju	Sangat Setuju
48	Rekan kerja saya tidak memanfaatkan kedekatannya dengan atasan untuk meminta promosi ataupun kerja lembur.	1	2	3	4	5	6
<b>Semangat Kerja</b>							
49	Saya merasa nyaman bekerja di tempat kerja saya sekarang ini.	1	2	3	4	5	6
50	Saya menganggap rekan kerja saya sebagai satu keluarga dengan saya.	1	2	3	4	5	6
51	Saya melakukan komunikasi dengan terbuka kepada rekan kerja saya.	1	2	3	4	5	6
52	Saya merasa sebagian bagian dari tim dengan keseluruhan rekan kerja saya.	1	2	3	4	5	6
53	Saya mengerjakan pekerjaan dengan persiapan yang matang.	1	2	3	4	5	6
54	saya merasa dekat / akrab dan bisa bertukar pikiran dengan rekan kerja saya.	1	2	3	4	5	6
55	Saya mempunyai inisiatif kerja yang tinggi dan tidak merasa terpaksa untuk bekerja.	1	2	3	4	5	6
56	Saya bersedia memberikan kontribusi yang lebih apabila dibutuhkan, seperti halnya bekerja lembur menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan.	1	2	3	4	5	6
57	Saya bersedia membantu rekan kerja yang membutuhkan agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	1	2	3	4	5	6

### Lampiran 8. Data Responden Penelitian Utama

**Legenda:** U = Usia

PD = Pendidikan

LK = Lokasi Kerja

JK = Jenis Kelamin

PR = Perusahaan

GK = Tingkat Karyawan

TK = Tempat Keluarga

RC = Roster Cuti

Responden	U	PD	LK	JK	PR	GK	TK	RC
1	5	1	5	1	2	1	4	1
2	3	1	2	1	1	1	4	1
3	2	1	3	1	2	1	2	1
4	6	1	2	1	1	1	2	1
5	1	1	5	1	2	1	2	1
6	3	1	2	2	2	1	4	3
7	3	1	2	1	2	2	4	3
8	6	1	2	1	2	2	4	2
9	4	1	4	1	2	2	4	2
10	5	1	2	1	2	2	4	2
11	5	1	2	1	2	2	4	3
12	4	1	5	1	2	1	1	1
13	4	1	5	1	2	2	4	1
14	4	1	5	1	2	1	2	2
15	5	1	5	1	2	1	4	1
16	4	1	5	1	1	2	4	3
17	3	1	5	1	2	1	4	1
18	3	1	5	1	2	2	4	1
19	6	1	5	1	2	1	4	2
20	6	1	2	1	1	2	4	2
21	4	1	2	1	1	1	4	1
22	5	1	3	1	1	1	4	1
23	6	1	2	1	1	2	2	2
24	3	1	2	1	1	1	2	1
25	5	3	5	1	1	2	4	3
26	2	1	5	2	2	1	4	1
27	4	1	5	1	2	1	4	1
28	4	1	5	1	2	3	2	1
29	4	1	5	1	2	1	4	2
30	6	3	5	1	2	1	4	2
31	5	1	5	1	2	1	4	2
32	3	1	5	1	2	1	4	2
33	3	1	3	1	1	1	4	1
34	4	1	3	1	1	1	4	1
35	1	1	3	1	2	1	3	1
36	5	1	1	1	1	1	2	1
37	5	1	1	1	1	1	2	2
38	4	1	1	1	1	1	2	2
39	7	3	1	1	1	1	4	1
40	6	1	1	1	1	1	2	1
41	3	3	1	1	1	1	2	1
42	5	1	1	1	1	1	4	1
43	6	3	1	1	1	1	2	1
44	7	3	1	1	1	1	4	1
45	5	1	1	1	1	1	2	1
46	5	1	4	1	1	1	2	2
47	5	1	4	1	1	1	3	1

<b>Responden</b>	<b>U</b>	<b>PD</b>	<b>LK</b>	<b>JK</b>	<b>PR</b>	<b>GK</b>	<b>TK</b>	<b>RC</b>
<b>48</b>	3	1	2	1	1	1	2	1
<b>49</b>	7	1	5	1	2	3	4	2
<b>50</b>	4	3	5	1	2	3	1	1
<b>51</b>	1	1	5	1	2	2	4	2
<b>52</b>	6	1	5	1	1	2	2	2
<b>53</b>	1	1	5	2	2	2	1	3
<b>54</b>	6	1	5	1	2	3	1	2
<b>55</b>	6	1	5	1	1	2	4	2
<b>56</b>	3	1	5	1	2	3	4	2
<b>57</b>	1	1	5	1	2	2	4	2
<b>58</b>	3	1	5	1	1	1	4	2
<b>59</b>	4	3	5	1	2	2	4	2
<b>60</b>	3	1	5	1	2	1	4	1
<b>61</b>	4	1	5	1	2	3	2	2
<b>62</b>	4	2	5	2	2	2	4	1
<b>63</b>	3	1	5	1	2	2	4	2
<b>64</b>	4	1	5	2	2	2	4	3
<b>65</b>	4	1	5	2	2	2	4	1
<b>66</b>	2	1	5	1	2	2	4	1
<b>67</b>	3	1	5	1	2	2	4	2
<b>68</b>	3	1	5	1	2	2	4	2
<b>69</b>	4	1	5	1	2	2	2	1
<b>70</b>	4	1	5	2	2	2	4	1
<b>71</b>	3	1	5	1	2	2	2	1
<b>72</b>	2	1	5	1	2	1	4	1
<b>73</b>	4	3	5	1	2	2	1	2
<b>74</b>	4	1	5	2	2	1	4	2
<b>75</b>	3	1	5	2	2	1	4	1
<b>76</b>	4	1	5	1	2	2	4	2
<b>77</b>	4	3	3	1	1	2	4	3
<b>78</b>	3	3	3	1	1	2	4	3
<b>79</b>	2	3	3	1	1	1	4	1
<b>80</b>	6	1	3	1	2	2	4	2
<b>81</b>	5	3	3	1	1	2	4	3
<b>82</b>	6	1	3	1	2	2	4	1
<b>83</b>	4	3	1	1	1	2	4	3
<b>84</b>	2	3	5	1	2	2	4	2
<b>85</b>	4	3	5	2	2	3	1	2
<b>86</b>	3	2	5	1	2	2	4	1
<b>87</b>	3	1	5	1	2	2	1	1
<b>88</b>	4	1	5	1	1	1	2	1
<b>89</b>	6	2	5	1	1	2	2	3
<b>90</b>	3	1	4	1	2	1	2	1
<b>91</b>	3	1	5	1	2	1	4	1
<b>92</b>	3	1	5	1	2	1	3	1
<b>93</b>	2	1	5	1	2	1	2	1
<b>94</b>	4	3	3	1	1	1	2	1
<b>95</b>	6	2	5	1	1	1	2	2
<b>96</b>	3	2	5	2	2	2	2	1
<b>97</b>	6	1	5	1	1	2	4	3
<b>98</b>	1	3	3	1	2	2	4	2
<b>99</b>	4	1	1	1	1	1	4	2
<b>100</b>	4	3	1	1	1	1	4	1
<b>101</b>	4	1	2	1	1	1	4	2
<b>102</b>	4	1	2	1	1	1	1	1
<b>103</b>	5	1	2	1	1	1	4	1
<b>104</b>	2	3	5	2	2	2	4	1
<b>105</b>	2	1	5	2	2	2	1	1
<b>106</b>	7	3	5	1	1	1	1	2
<b>107</b>	4	1	5	1	1	1	2	1

<b>Responden</b>	<b>U</b>	<b>PD</b>	<b>LK</b>	<b>JK</b>	<b>PR</b>	<b>GK</b>	<b>TK</b>	<b>RC</b>
<b>108</b>	7	1	5	1	1	1	4	1
<b>109</b>	4	3	5	1	1	2	4	3
<b>110</b>	4	1	5	1	1	1	4	1
<b>111</b>	6	1	5	1	1	2	4	2
<b>112</b>	4	1	5	1	1	1	2	1
<b>113</b>	5	1	5	1	1	1	4	1
<b>114</b>	4	1	5	1	1	1	2	1
<b>115</b>	6	1	5	1	1	2	4	3
<b>116</b>	4	1	5	1	1	1	4	1
<b>117</b>	6	1	5	1	1	1	4	1
<b>118</b>	3	1	5	1	1	1	2	1
<b>119</b>	5	1	5	1	1	2	2	1
<b>120</b>	2	1	5	1	2	1	1	1
<b>121</b>	4	1	5	1	2	2	1	1
<b>122</b>	5	1	2	1	2	1	4	2
<b>123</b>	3	1	2	1	1	1	4	2
<b>124</b>	3	3	5	1	2	2	4	1
<b>125</b>	3	2	5	1	2	3	4	1
<b>126</b>	1	1	5	1	2	1	4	1
<b>127</b>	4	3	5	1	2	2	4	1
<b>128</b>	7	3	5	1	1	2	4	1
<b>129</b>	6	1	4	1	1	1	4	2
<b>130</b>	2	1	1	1	1	1	4	2
<b>131</b>	3	1	5	1	2	3	2	1
<b>132</b>	3	1	5	1	2	1	4	1
<b>133</b>	3	1	5	1	2	1	2	1
<b>134</b>	4	3	5	1	2	2	4	1
<b>135</b>	4	1	4	1	2	1	2	1
<b>136</b>	3	1	5	1	2	1	2	1
<b>137</b>	3	1	5	1	2	1	4	1
<b>138</b>	3	3	5	1	1	1	4	1
<b>139</b>	4	3	5	1	1	2	4	3
<b>140</b>	2	3	5	1	2	1	4	1
<b>141</b>	5	3	5	1	1	2	4	3
<b>142</b>	4	2	5	1	1	1	4	2
<b>143</b>	4	3	5	1	1	2	4	3
<b>144</b>	3	3	5	1	2	3	2	1
<b>145</b>	6	1	5	1	1	1	4	2
<b>146</b>	2	2	5	1	1	1	3	1
<b>147</b>	2	3	5	1	1	1	2	1
<b>148</b>	4	1	5	1	2	2	2	1
<b>149</b>	6	3	5	1	1	2	4	3
<b>150</b>	4	2	1	1	1	1	2	1
<b>151</b>	6	2	2	1	1	1	1	1
<b>152</b>	1	2	4	1	2	2	4	1
<b>153</b>	5	3	4	1	1	2	4	3
<b>154</b>	3	1	3	1	1	1	3	1
<b>155</b>	3	3	3	1	1	2	4	3
<b>156</b>	3	2	4	1	2	2	4	3
<b>157</b>	3	3	4	1	1	2	4	3
<b>158</b>	7	2	3	1	1	2	4	3
<b>159</b>	1	1	2	1	2	2	1	1
<b>160</b>	3	1	2	1	1	1	2	1
<b>161</b>	6	1	2	1	1	1	4	2
<b>162</b>	3	1	2	1	1	2	2	1
<b>163</b>	3	1	4	1	1	1	4	1
<b>164</b>	4	3	5	2	2	1	1	1
<b>165</b>	6	3	2	1	1	2	4	3

## Lampiran 9. Jawaban Kuesioner Penelitian Utama

### Variabel Sikap terhadap Romansa Tempat Kerja

Responden	Sikap					Responden	Sikap				
	V1	V2	V3	V4	V5		V1	V2	V3	V4	V5
1	5	3	5	3	2	55	5	6	5	5	2
2	5	5	5	5	5	56	2	2	2	2	2
3	1	5	5	5	5	57	4	5	4	5	4
4	1	1	5	6	1	58	5	5	5	2	2
5	4	5	5	5	3	59	4	4	5	3	2
6	2	5	3	3	2	60	2	2	2	2	2
7	2	5	3	3	2	61	2	2	2	2	2
8	5	5	5	5	5	62	2	2	2	2	2
9	5	5	5	5	5	63	3	4	3	3	2
10	1	1	1	1	1	64	5	4	5	4	2
11	1	2	2	1	2	65	5	4	5	4	2
12	5	5	5	4	3	66	1	4	4	5	2
13	5	5	5	5	5	67	4	5	3	2	2
14	5	5	5	5	5	68	2	4	3	2	2
15	6	6	6	6	2	69	2	2	2	2	2
16	1	1	1	1	1	70	2	2	2	2	2
17	5	4	5	4	2	71	3	3	2	2	2
18	2	3	3	2	1	72	3	4	4	3	2
19	5	5	5	5	5	73	4	4	4	4	4
20	4	3	5	4	3	74	3	3	3	3	3
21	4	4	4	4	3	75	3	2	2	2	2
22	2	2	2	2	2	76	5	5	5	5	2
23	2	2	4	2	2	77	1	1	1	1	1
24	1	2	2	1	1	78	4	4	5	5	2
25	5	5	5	5	2	79	2	3	3	3	2
26	3	4	3	2	2	80	1	4	3	3	3
27	3	3	2	2	1	81	5	5	5	4	2
28	6	6	3	5	2	82	5	5	5	2	2
29	4	4	4	4	2	83	3	3	3	2	1
30	5	5	5	5	2	84	5	5	5	5	2
31	5	5	5	2	1	85	2	2	2	2	2
32	4	5	2	6	6	86	3	3	3	3	3
33	1	1	1	1	1	87	2	2	2	2	2
34	1	1	1	1	1	88	6	6	6	6	6
35	1	1	1	2	2	89	1	1	1	1	1
36	5	5	5	5	2	90	2	2	2	2	2
37	2	2	2	1	1	91	2	2	2	2	2
38	2	1	2	1	3	92	2	2	2	2	2
39	5	5	5	5	3	93	2	2	2	2	2
40	2	3	3	4	1	94	1	1	1	1	1
41	2	3	3	4	1	95	2	5	2	2	2
42	6	6	6	6	2	96	2	5	2	2	1
43	5	5	5	5	3	97	5	6	4	4	4
44	4	3	3	2	2	98	5	5	5	5	5
45	5	5	5	5	5	99	5	5	4	4	5
46	2	5	2	2	2	100	1	1	1	1	1
47	1	1	1	1	2	101	5	5	5	5	2
48	1	1	1	2	2	102	1	1	1	1	1
49	2	2	2	2	2	103	5	5	5	4	3
50	2	2	2	2	2	104	6	6	6	3	3
51	4	3	5	5	4	105	5	5	5	3	2
52	2	1	2	3	2	106	3	3	3	2	3
53	4	5	4	5	4	107	5	5	5	4	3
54	2	2	2	2	2	108	5	5	5	4	2

Responden	Sikap					Responden	Sikap				
	V1	V2	V3	V4	V5		V1	V2	V3	V4	V5
109	3	5	5	4	2	138	3	6	3	3	1
110	1	2	4	2	1	139	2	2	2	2	2
111	1	1	1	1	1	140	3	2	5	4	1
112	5	5	5	5	5	141	4	2	4	2	1
113	2	2	2	2	2	142	2	2	2	2	2
114	5	4	5	3	2	143	1	2	4	3	2
115	1	1	1	1	1	144	5	2	5	5	2
116	1	2	2	2	1	145	4	4	4	3	2
117	2	2	2	2	2	146	5	5	5	5	3
118	5	5	5	5	2	147	3	4	2	2	1
119	1	1	1	1	1	148	2	2	2	2	1
120	5	5	5	5	5	149	1	1	2	2	1
121	5	5	5	5	3	150	5	4	5	4	5
122	5	5	5	2	5	151	6	1	2	1	1
123	1	1	1	1	1	152	5	4	5	5	4
124	5	3	2	3	2	153	5	6	6	3	1
125	1	1	1	1	6	154	5	5	5	5	4
126	3	3	3	3	3	155	4	4	5	5	4
127	5	3	5	2	1	156	4	2	2	2	2
128	2	2	2	1	1	157	5	4	4	4	3
129	1	6	1	2	2	158	5	4	5	4	3
130	1	1	1	1	1	159	5	5	5	5	5
131	2	2	3	2	2	160	5	3	2	2	1
132	2	2	2	2	2	161	3	3	4	2	2
133	3	2	1	2	1	162	5	5	5	5	5
134	5	5	5	2	2	163	2	2	2	2	1
135	1	4	3	6	6	164	4	3	3	2	2
136	2	2	3	3	1	165	5	3	5	3	2
137	5	6	2	1	1						

### Variabel Norma

Responden	Norma						Responden	Norma					
	V6	V7	V8	V9	V10	V11		V6	V7	V8	V9	V10	V11
1	3	5	3	5	3	3	25	2	2	2	4	2	2
2	2	4	4	4	4	4	26	2	5	3	3	3	4
3	2	1	4	5	5	6	27	1	2	2	1	2	1
4	5	2	5	1	4	2	28	5	2	5	5	5	6
5	5	4	2	5	2	4	29	2	2	5	5	5	2
6	2	5	2	2	2	5	30	2	6	3	5	3	5
7	2	5	2	2	2	5	31	1	2	2	1	2	1
8	2	3	5	5	5	5	32	5	3	5	5	5	5
9	2	2	2	2	2	2	33	5	5	4	3	4	1
10	2	3	2	2	2	1	34	3	3	2	6	2	4
11	1	1	1	2	2	5	35	2	2	2	2	1	2
12	2	4	2	5	2	5	36	5	2	2	5	2	2
13	5	3	5	5	5	5	37	3	2	2	1	2	1
14	2	2	2	2	3	5	38	6	3	2	3	2	4
15	2	6	6	6	6	6	39	5	3	2	5	3	5
16	2	6	2	5	2	5	40	1	3	4	3	3	6
17	3	1	1	3	1	2	41	2	2	4	5	3	6
18	6	5	5	5	5	5	42	5	5	6	6	5	3
19	5	5	5	5	4	4	43	5	3	2	5	3	2
20	3	4	2	5	3	2	44	3	5	5	5	5	2
21	3	3	3	4	3	3	45	2	4	4	5	4	5
22	2	2	2	2	2	2	46	1	1	2	1	2	2
23	2	5	2	5	2	2	47	2	1	1	1	1	1
24	1	2	5	5	5	2	48	1	2	2	2	1	2

Responden	Norma						Responden	Norma					
	V6	V7	V8	V9	V10	V11		V6	V7	V8	V9	V10	V11
49	2	5	2	2	2	6	108	5	5	5	4	3	2
50	2	2	2	2	2	2	109	2	5	2	5	2	5
51	3	5	5	5	5	5	110	2	2	5	4	5	1
52	2	4	3	2	3	5	111	1	1	1	1	1	1
53	4	5	4	5	4	5	112	5	2	5	5	5	5
54	2	2	2	2	2	2	113	2	2	2	2	2	2
55	5	5	5	5	5	2	114	4	5	4	5	3	3
56	2	2	2	2	2	2	115	1	1	1	1	1	1
57	2	2	4	5	4	5	116	2	2	2	5	2	3
58	1	2	5	2	5	2	117	2	2	2	2	2	2
59	3	2	2	5	3	5	118	5	4	5	5	5	5
60	2	2	2	2	2	2	119	2	2	2	2	2	2
61	2	2	2	2	2	2	120	5	1	5	5	5	1
62	2	2	2	2	2	2	121	5	1	5	5	5	5
63	2	2	3	1	2	2	122	2	5	5	5	5	5
64	2	5	2	3	2	2	123	1	1	1	1	1	1
65	2	5	2	2	2	2	124	2	2	2	2	1	2
66	2	4	2	5	2	5	125	1	6	6	1	1	1
67	1	2	2	1	2	1	126	2	3	3	3	3	2
68	1	3	3	1	3	2	127	4	2	3	4	3	1
69	2	3	2	2	2	2	128	4	5	1	2	2	2
70	2	3	2	4	2	4	129	2	6	2	6	2	2
71	2	2	2	2	2	2	130	5	6	5	6	5	6
72	2	3	3	2	2	2	131	2	5	4	5	2	3
73	2	6	2	2	1	4	132	2	5	2	2	2	2
74	3	5	2	2	2	2	133	3	5	2	3	5	2
75	2	5	2	2	2	1	134	5	5	2	5	2	4
76	5	5	2	3	3	2	135	2	4	3	3	3	1
77	1	2	2	2	2	2	136	3	4	3	3	2	2
78	4	4	3	6	2	3	137	1	5	2	2	2	1
79	5	5	2	3	2	1	138	3	6	1	6	1	6
80	4	4	2	5	3	5	139	2	5	2	6	1	4
81	2	2	5	5	4	2	140	5	6	2	5	2	2
82	2	5	2	2	2	5	141	2	5	2	5	2	5
83	4	2	2	5	2	5	142	3	2	3	2	1	3
84	5	6	2	2	2	5	143	2	2	2	5	2	3
85	2	2	2	2	2	2	144	2	2	3	5	3	1
86	2	2	2	2	2	1	145	3	4	3	4	2	4
87	2	2	2	2	2	2	146	4	4	4	5	4	5
88	1	1	6	6	6	1	147	1	3	3	6	3	2
89	2	2	4	2	2	3	148	2	5	4	5	5	5
90	2	2	2	2	2	2	149	1	2	2	1	4	2
91	2	2	2	2	2	2	150	2	2	4	5	4	5
92	2	2	2	2	2	2	151	2	2	2	2	2	1
93	2	5	4	2	5	2	152	3	3	4	4	4	2
94	1	1	1	1	1	1	153	3	6	2	5	2	2
95	5	5	2	5	2	2	154	2	5	3	4	4	1
96	5	5	3	5	2	6	155	5	4	5	5	5	4
97	5	5	5	5	6	6	156	2	2	2	2	2	2
98	4	2	3	2	2	1	157	5	4	2	5	2	5
99	4	2	2	2	1	1	158	3	2	3	5	3	3
100	1	1	1	1	1	1	159	2	2	2	5	2	2
101	4	5	2	5	4	5	160	2	1	2	2	1	2
102	1	2	2	2	2	2	161	2	2	2	4	2	2
103	3	5	5	5	3	2	162	4	2	5	5	5	5
104	3	6	2	5	2	3	163	2	3	2	2	3	3
105	5	5	2	5	2	5	164	5	6	2	5	2	5
106	1	3	3	4	3	1	165	5	5	2	5	2	5
107	2	1	2	2	2	1							

**Variabel Pengendali Perilaku (*Control Behavior*) – Iklim yang Mendukung**

Responden	Iklim									
	V12	V13	V14	V15	V16	V17	V18	V19	V20	V21
1	4	4	3	5	3	3	3	3	3	5
2	5	5	6	6	6	6	5	5	6	6
3	5	5	5	6	6	5	5	6	5	6
4	1	4	2	5	2	1	5	2	5	5
5	3	2	1	1	1	5	6	6	1	4
6	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
7	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	2	2	2	3	2	5	5	5	3	5
10	2	2	1	4	4	1	1	1	5	1
11	2	4	4	4	4	6	5	5	4	4
12	2	2	2	2	2	4	5	5	3	3
13	5	4	5	2	2	2	5	4	2	2
14	2	2	2	2	2	5	2	2	5	3
15	6	3	4	2	3	5	5	5	2	5
16	2	2	2	2	2	5	5	4	2	5
17	1	1	1	1	1	5	5	5	3	2
18	2	2	2	2	2	2	5	5	5	2
19	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4
20	2	3	4	3	2	4	3	5	2	3
21	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
22	2	2	2	2	2	5	5	5	2	2
23	5	5	5	2	2	5	5	5	2	5
24	5	5	4	4	4	5	6	2	1	5
25	5	2	2	2	2	5	2	5	2	5
26	2	2	2	2	2	5	5	5	3	3
27	3	2	1	3	3	6	6	6	4	3
28	2	2	2	2	5	2	2	2	3	5
29	5	5	4	4	4	5	5	5	4	2
30	2	5	3	2	2	5	5	5	2	2
31	5	5	5	5	5	5	6	6	5	2
32	4	3	3	4	5	5	6	5	4	5
33	1	1	5	1	1	6	6	4	3	5
34	4	2	2	2	3	6	1	1	2	1
35	2	2	2	2	2	5	5	5	2	4
36	2	2	2	2	2	2	2	5	2	5
37	1	1	1	2	2	4	4	2	2	3
38	6	1	6	2	5	5	5	4	5	4
39	5	5	3	3	3	5	5	3	3	3
40	5	5	3	3	3	5	5	5	2	3
41	2	3	6	1	1	5	6	2	2	2
42	5	5	4	3	3	5	5	5	4	4
43	3	3	2	2	2	5	5	5	2	2
44	2	2	2	2	2	5	2	5	5	2
45	5	3	3	3	2	5	5	4	5	2
46	2	2	2	2	2	2	5	5	2	5
47	1	1	1	1	1	1	1	4	1	2
48	2	2	1	1	2	5	2	4	2	4
49	3	3	3	3	3	5	5	5	3	2
50	3	3	3	3	3	2	5	6	3	3
51	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5
52	4	3	3	2	3	5	4	6	3	5
53	3	3	3	3	3	5	5	5	3	2
54	2	2	2	2	2	5	5	5	2	5
55	5	2	2	2	2	5	5	5	2	5
56	2	2	2	2	2	2	5	5	2	4
57	4	4	5	5	5	6	5	6	5	4

Responden	Iklim										
	V12	V13	V14	V15	V16	V17	V18	V19	V20	V21	
58	5	2	2	2	2	2	5	5	2	2	
59	5	4	2	4	3	5	5	5	3	4	
60	3	2	2	2	2	5	5	5	3	4	
61	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	
62	2	2	2	2	2	2	2	2	3	5	
63	3	2	2	2	2	4	4	4	3	3	
64	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	
65	2	2	2	2	2	5	5	5	4	5	
66	4	2	2	2	2	5	5	5	2	4	
67	4	4	3	2	2	4	5	5	4	3	
68	3	3	3	3	2	5	5	5	4	3	
69	2	2	3	2	2	4	5	5	3	2	
70	3	2	2	4	3	5	6	6	4	3	
71	2	2	2	3	3	5	5	5	3	3	
72	3	3	2	2	2	5	5	5	3	2	
73	2	2	2	1	1	4	6	5	4	4	
74	5	3	2	4	2	4	5	5	4	3	
75	5	3	2	4	4	3	5	4	3	5	
76	5	2	2	5	2	6	6	6	5	5	
77	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
78	4	3	2	3	3	5	5	5	4	3	
79	5	5	3	2	4	2	5	5	3	4	
80	5	3	3	4	3	3	4	4	3	2	
81	2	5	5	2	2	5	5	5	2	5	
82	5	5	5	5	2	5	5	5	5	2	
83	4	3	3	2	2	5	6	6	4	5	
84	5	2	2	2	5	6	6	6	2	1	
85	5	3	5	5	5	5	6	5	5	5	
86	5	4	5	5	5	4	3	2	5	5	
87	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	
88	1	1	1	1	1	6	6	1	1	1	
89	4	3	4	4	3	3	5	5	3	2	
90	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
91	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
92	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
93	2	5	2	2	2	5	5	5	2	2	
94	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	
95	5	2	2	2	2	2	2	2	5	2	
96	2	5	2	2	4	6	5	5	4	5	
97	5	5	5	5	5	2	2	6	5	5	
98	2	2	2	2	3	4	5	4	3	3	
99	1	2	1	1	1	2	5	5	1	1	
100	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
101	3	3	5	5	3	6	6	6	3	1	
102	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	
103	5	5	4	4	3	3	3	4	3	3	
104	2	2	2	2	2	3	4	2	2	3	
105	5	5	2	5	5	5	5	5	5	3	
106	5	5	3	3	3	4	3	3	3	5	
107	4	3	2	3	2	5	5	5	3	3	
108	5	5	5	4	4	5	2	5	4	4	
109	2	2	2	2	2	5	5	5	2	4	
110	6	6	5	5	3	6	6	6	5	5	
111	3	3	1	3	3	6	5	5	3	4	
112	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	
113	5	2	2	2	2	6	5	5	2	2	
114	5	3	2	2	3	4	2	5	3	4	
115	3	1	1	1	1	5	5	5	1	2	
116	2	2	2	2	2	5	6	5	2	4	

Responden	Iklim									
	V12	V13	V14	V15	V16	V17	V18	V19	V20	V21
117	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
118	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4
119	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
120	5	5	5	5	5	6	6	6	5	3
121	5	3	2	4	4	4	4	4	4	4
122	2	2	4	2	4	5	5	5	2	2
123	2	2	1	1	2	5	6	6	4	3
124	2	3	2	2	3	5	2	5	3	5
125	1	1	1	1	1	6	6	6	1	1
126	2	3	5	3	3	6	5	5	3	4
127	3	4	5	4	3	5	5	6	2	2
128	1	2	2	1	4	3	6	4	2	5
129	6	6	6	2	2	6	6	6	2	6
130	6	6	1	1	6	1	6	6	6	1
131	3	2	2	2	2	4	5	4	3	4
132	2	2	2	2	2	3	5	5	2	2
133	2	2	2	2	5	5	5	5	2	2
134	5	5	2	2	2	6	6	5	3	2
135	5	5	1	4	3	6	5	6	4	6
136	4	3	4	2	4	5	5	5	3	4
137	2	2	2	5	2	5	5	5	3	5
138	1	1	1	1	1	6	6	6	1	1
139	2	2	2	2	2	6	6	4	2	4
140	5	3	4	3	4	6	4	4	4	3
141	4	2	1	1	2	6	5	4	1	2
142	4	2	3	2	1	4	4	4	2	1
143	2	2	2	2	2	5	5	5	2	2
144	3	5	2	5	5	5	5	5	5	5
145	4	4	4	4	3	5	6	6	4	2
146	5	5	5	4	3	4	6	6	4	3
147	3	1	3	1	1	6	5	3	5	1
148	5	2	2	2	2	5	5	5	2	2
149	5	5	2	3	3	6	6	5	3	2
150	4	5	5	5	3	4	5	5	4	4
151	2	2	2	2	2	5	5	5	2	2
152	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
153	2	2	2	2	2	6	6	6	3	2
154	5	4	2	5	2	5	5	5	2	5
155	5	4	4	3	3	5	5	5	4	3
156	2	2	2	2	2	5	5	5	2	2
157	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4
158	4	3	2	2	3	5	2	3	2	3
159	2	2	2	2	2	5	5	5	2	2
160	1	1	2	1	1	2	2	3	2	2
161	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
162	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5
163	3	3	2	2	2	2	3	5	3	2
164	4	5	3	3	5	2	5	5	5	2
165	2	3	3	2	2	5	5	5	2	5

**Variabel Pengendali Perilaku (*Control Behavior*) – Jarak Keluarga**

Responden	Jarak			Responden	Jarak		
	V22	V23	V24		V22	V23	V24
1	3	3	5	58	2	2	5
2	6	6	6	59	4	3	3
3	5	6	5	60	5	5	5
4	2	3	3	61	5	5	5
5	6	5	4	62	5	5	6
6	5	6	6	63	2	2	2
7	5	6	6	64	5	5	5
8	5	5	5	65	4	5	5
9	5	5	5	66	5	4	3
10	1	1	1	67	1	1	1
11	6	5	2	68	2	2	2
12	5	5	5	69	5	5	3
13	5	5	5	70	2	4	3
14	5	5	5	71	4	4	4
15	4	5	2	72	3	4	4
16	5	5	5	73	6	6	6
17	1	1	1	74	5	6	5
18	2	2	2	75	2	5	5
19	6	6	6	76	2	5	2
20	2	3	2	77	1	1	1
21	2	2	1	78	1	2	1
22	2	2	2	79	6	6	6
23	6	6	6	80	2	2	2
24	6	6	6	81	2	2	2
25	2	5	2	82	2	2	2
26	2	3	2	83	5	5	2
27	2	2	2	84	5	5	5
28	5	6	6	85	5	5	5
29	5	2	1	86	6	5	6
30	2	2	2	87	5	5	5
31	2	2	2	88	6	6	6
32	6	2	5	89	4	5	2
33	5	5	5	90	5	5	5
34	1	1	1	91	5	5	5
35	4	5	5	92	5	5	5
36	5	5	5	93	2	5	2
37	2	4	4	94	5	5	2
38	6	5	2	95	5	5	5
39	2	5	2	96	5	2	2
40	3	2	5	97	2	2	6
41	2	5	1	98	1	4	2
42	2	2	2	99	5	5	5
43	2	2	5	100	1	1	1
44	2	2	2	101	6	6	4
45	6	5	6	102	5	3	3
46	5	5	5	103	1	1	1
47	1	1	1	104	1	1	1
48	5	5	5	105	1	1	1
49	3	3	5	106	5	5	6
50	5	5	5	107	6	6	5
51	5	4	5	108	5	5	5
52	4	5	2	109	2	5	2
53	3	3	5	110	6	6	6
54	5	5	5	111	6	6	6
55	6	6	5	112	5	5	5
56	4	4	4	113	6	6	6
57	5	5	5	114	4	5	5

Responden	Jarak			Responden	Jarak		
	V22	V23	V24		V22	V23	V24
115	1	5	1	141	1	2	1
116	2	2	2	142	1	2	1
117	2	2	2	143	5	5	1
118	4	5	3	144	5	5	5
119	3	3	5	145	2	3	4
120	6	6	6	146	5	5	3
121	5	5	5	147	1	4	1
122	6	6	5	148	2	2	2
123	6	6	6	149	2	5	5
124	5	5	5	150	1	5	5
125	6	6	1	151	5	5	5
126	4	5	5	152	5	5	5
127	1	5	1	153	1	2	1
128	5	5	4	154	4	6	2
129	6	6	6	155	1	4	1
130	1	1	1	156	1	1	1
131	5	5	5	157	2	2	2
132	5	5	5	158	3	2	2
133	5	5	2	159	2	2	2
134	2	2	2	160	2	2	1
135	3	2	1	161	2	2	2
136	5	5	5	162	4	5	1
137	2	2	5	163	1	1	1
138	6	3	1	164	6	6	6
139	1	5	1	165	4	2	2
140	2	2	2				

### Variabel Pengendali Perilaku (*Control Behavior*) – Fasilitas Perusahaan

Responden	Fasilitas								
	V25	V26	V27	V28	V29	V30	V31	V32	V33
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	6	6	6	6	6	5	5	5
3	5	5	5	6	5	6	6	6	5
4	2	5	5	5	2	1	2	1	5
5	4	5	5	5	3	4	6	6	5
6	6	5	5	6	5	5	5	6	6
7	6	5	6	5	5	5	5	6	6
8	5	5	5	5	5	5	2	5	5
9	5	5	5	5	5	5	2	5	5
10	2	5	5	1	5	4	5	5	3
11	5	5	5	5	2	2	5	5	5
12	5	3	5	5	3	2	5	5	5
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	5	4	5	5	4	3	5	5	5
16	5	5	5	5	5	5	5	6	6
17	6	5	6	5	5	5	6	2	5
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	6	6	5	5	5	5	5	6	5
20	5	3	3	4	4	3	5	5	5
21	5	5	5	5	4	4	4	4	4
22	5	5	2	2	5	2	5	5	5
23	6	6	5	5	5	2	5	5	5
24	6	6	5	5	6	5	5	5	5
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	5	5	3	4	4	5	5	5	5
27	6	3	3	5	4	4	6	6	6

Responden	Fasilitas								
	V25	V26	V27	V28	V29	V30	V31	V32	V33
28	6	2	1	1	1	2	6	6	5
29	6	5	5	6	5	2	5	6	6
30	4	2	5	5	2	2	5	5	5
31	5	2	5	2	2	3	6	6	6
32	6	5	3	5	5	5	5	5	5
33	6	5	6	6	6	3	6	6	6
34	2	3	3	1	4	4	4	4	4
35	5	5	4	3	5	2	5	5	2
36	5	5	5	5	5	2	5	5	5
37	5	5	2	2	2	2	4	5	3
38	3	6	6	3	2	5	6	5	6
39	5	2	3	5	5	5	5	5	5
40	2	5	5	2	2	3	2	2	4
41	5	5	5	5	5	5	5	2	2
42	5	6	5	2	6	5	6	6	6
43	5	2	5	3	5	5	3	5	5
44	5	5	2	2	5	5	5	5	5
45	6	5	5	5	5	5	6	6	6
46	6	2	5	5	2	2	6	6	6
47	2	4	2	2	1	1	2	2	2
48	5	4	5	5	4	2	5	5	5
49	5	4	2	3	5	3	5	5	5
50	4	4	4	3	4	4	5	5	5
51	6	4	5	5	5	4	5	5	5
52	5	4	3	3	4	3	4	4	3
53	5	4	2	3	5	3	5	5	5
54	6	2	2	2	2	2	5	5	5
55	5	5	5	5	5	5	5	6	6
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5
57	5	4	5	4	4	3	6	5	5
58	5	2	2	2	2	2	5	5	5
59	6	5	5	5	4	4	6	5	5
60	5	4	4	4	4	5	6	6	6
61	5	2	2	2	2	1	5	5	5
62	5	4	5	5	4	3	5	5	5
63	3	4	4	3	4	5	4	4	4
64	5	4	5	4	5	5	5	5	5
65	5	5	5	5	5	4	5	5	5
66	5	3	4	5	3	4	5	5	5
67	2	5	4	2	3	5	5	4	4
68	2	4	4	2	4	5	4	4	4
69	5	2	3	4	5	1	5	5	5
70	6	4	2	4	5	6	3	5	5
71	5	5	4	4	4	2	5	5	5
72	5	5	3	4	5	5	5	5	5
73	4	5	1	1	6	4	5	5	6
74	5	4	2	4	4	3	5	5	5
75	5	5	5	5	5	5	5	6	6
76	5	5	5	2	5	5	5	5	5
77	1	1	1	1	1	1	1	5	5
78	3	4	4	5	4	5	2	2	2
79	5	5	4	2	5	5	5	5	6
80	5	2	5	5	4	3	5	5	5
81	6	2	6	2	2	2	5	4	5
82	5	2	2	2	2	2	5	5	5
83	5	3	4	4	3	3	6	6	6
84	5	5	2	6	5	5	6	5	5
85	5	4	4	6	2	4	5	6	5
86	5	3	3	6	2	4	5	6	6

Responden	Fasilitas								
	V25	V26	V27	V28	V29	V30	V31	V32	V33
87	5	5	3	5	3	5	5	6	5
88	6	6	6	6	1	1	6	6	1
89	5	5	5	4	5	5	4	5	6
90	5	2	5	2	2	2	5	2	2
91	5	2	5	2	2	2	5	2	2
92	5	2	5	2	2	2	5	2	2
93	5	2	5	2	5	2	5	6	5
94	6	2	2	2	5	1	5	6	2
95	5	5	5	5	5	5	5	5	5
96	6	5	5	2	5	5	5	5	5
97	6	4	4	4	5	5	5	6	6
98	5	5	5	5	3	2	6	5	5
99	5	4	6	2	2	2	5	5	5
100	1	1	1	1	1	1	6	5	1
101	6	6	6	4	6	1	6	6	6
102	1	2	2	3	3	2	1	1	1
103	5	5	5	5	5	4	6	6	6
104	5	4	3	3	5	6	2	2	5
105	5	5	3	2	5	5	5	5	5
106	6	3	4	5	3	3	6	6	5
107	5	4	4	3	4	3	6	5	5
108	5	5	5	5	5	2	4	5	5
109	5	2	5	5	2	2	5	5	5
110	5	5	3	4	4	5	6	6	6
111	5	6	3	2	5	6	6	6	5
112	6	5	5	2	5	2	5	5	5
113	5	5	5	5	5	5	5	5	5
114	6	2	5	2	3	4	6	5	5
115	5	4	3	1	2	5	6	5	5
116	5	5	2	2	2	5	5	5	5
117	6	2	1	1	5	5	4	5	5
118	5	4	4	3	3	4	5	5	5
119	5	5	2	5	5	2	5	5	5
120	6	5	5	5	5	5	5	6	6
121	5	2	5	5	5	5	5	5	5
122	5	5	5	5	5	5	5	5	5
123	5	5	5	5	5	2	6	6	6
124	5	6	5	3	6	3	5	5	5
125	6	6	6	6	6	1	6	6	6
126	5	3	5	4	3	3	5	6	6
127	5	2	6	3	4	5	6	5	5
128	4	5	4	2	5	5	6	5	4
129	6	6	6	6	6	6	6	6	6
130	6	6	1	1	6	6	1	6	6
131	6	5	5	4	4	4	5	6	5
132	5	5	5	5	5	2	5	5	5
133	4	5	5	2	5	5	5	5	5
134	5	5	5	3	5	2	6	6	6
135	4	5	5	1	2	3	6	4	3
136	6	4	5	5	4	3	5	5	6
137	6	5	5	5	3	4	6	6	6
138	6	5	3	3	3	5	4	6	6
139	5	5	2	1	1	1	6	6	5
140	3	5	3	2	4	5	2	5	6
141	3	4	3	3	4	2	5	5	3
142	5	4	3	2	5	4	5	5	5
143	5	2	5	2	2	5	5	5	4
144	5	5	5	5	2	2	5	5	5
145	5	4	4	5	4	5	6	3	6

Responden	Fasilitas								
	V25	V26	V27	V28	V29	V30	V31	V32	V33
146	6	3	5	5	5	5	5	6	6
147	4	6	1	1	6	6	6	6	6
148	5	5	5	2	2	5	5	5	5
149	5	5	5	5	5	6	5	4	4
150	5	5	3	4	5	4	5	5	5
151	5	5	4	5	5	5	5	5	5
152	5	5	5	5	5	2	5	5	5
153	5	5	4	2	5	4	6	6	6
154	6	4	2	4	5	3	6	5	5
155	6	5	5	5	5	4	5	5	5
156	5	5	2	5	5	2	2	5	5
157	3	4	4	3	5	4	5	5	4
158	5	2	4	4	4	3	5	5	5
159	5	5	2	5	5	2	5	5	5
160	5	3	3	2	2	5	5	6	6
161	2	2	2	2	2	2	2	4	4
162	5	5	5	2	5	5	5	5	5
163	6	5	5	4	4	4	5	5	5
164	5	6	1	4	5	6	6	4	3
165	6	5	5	3	5	5	6	5	5

### Variabel Romansa Tempat Kerja

Responden	Romansa						
	V34	V35	V36	V37	V38	V39	V40
1	2	5	2	5	5	5	2
2	2	2	2	2	2	2	6
3	1	6	5	5	5	6	2
4	1	5	5	6	1	1	1
5	1	1	2	2	4	5	2
6	5	3	3	5	3	2	1
7	5	3	3	5	3	2	1
8	2	5	3	3	3	5	3
9	2	5	3	3	3	5	3
10	2	2	1	2	2	2	2
11	3	4	3	4	3	5	1
12	2	2	2	2	2	2	2
13	2	2	2	2	2	5	5
14	2	2	2	2	2	2	2
15	2	2	2	2	2	2	2
16	1	1	1	1	1	1	1
17	1	2	2	4	2	3	1
18	5	2	2	2	2	5	5
19	3	3	4	5	5	5	5
20	4	3	4	3	3	3	3
21	4	4	4	4	4	4	4
22	2	2	2	2	2	2	2
23	2	2	2	2	2	2	2
24	5	5	5	5	5	5	2
25	2	2	2	2	2	5	2
26	2	2	2	2	2	3	3
27	1	3	3	3	2	4	3
28	1	1	1	1	1	2	1
29	4	2	4	4	4	3	3
30	2	2	2	2	2	2	3
31	5	5	2	2	4	2	1
32	2	2	2	2	2	2	2
33	1	1	1	1	1	1	1

Responden	Romansa						
	V34	V35	V36	V37	V38	V39	V40
34	4	3	4	3	4	3	4
35	2	2	2	2	2	3	2
36	2	2	2	2	2	2	2
37	2	2	2	2	2	2	2
38	5	2	5	5	5	6	6
39	2	3	2	3	2	3	2
40	2	2	2	3	4	3	3
41	2	2	2	4	3	2	3
42	4	4	3	3	3	5	5
43	2	2	2	2	2	3	2
44	2	2	2	2	2	5	2
45	2	2	2	2	2	2	2
46	1	1	1	1	1	2	1
47	1	1	1	1	1	1	1
48	2	2	2	2	2	2	2
49	2	2	2	2	2	2	2
50	3	3	3	3	2	2	3
51	2	5	5	5	5	5	4
52	2	4	2	4	3	5	2
53	2	2	2	2	2	2	2
54	2	2	2	2	2	5	2
55	2	2	5	2	2	5	2
56	2	2	2	2	2	2	2
57	1	5	5	5	5	5	3
58	2	5	5	5	5	2	5
59	2	2	2	2	2	3	2
60	5	5	5	5	5	4	5
61	2	2	2	2	2	2	2
62	3	3	2	3	3	3	1
63	3	3	4	4	4	3	3
64	2	4	2	4	4	5	4
65	1	2	2	4	2	5	4
66	2	2	2	2	2	4	2
67	2	2	2	3	3	3	2
68	3	3	1	2	2	2	2
69	2	2	2	2	2	2	2
70	5	4	3	3	2	4	2
71	2	2	2	2	2	2	2
72	3	2	2	2	2	2	2
73	2	1	2	5	5	4	5
74	2	2	2	2	3	5	4
75	1	1	1	3	4	5	1
76	2	5	5	5	5	5	5
77	1	1	1	1	1	1	1
78	3	3	3	3	3	3	3
79	2	2	2	3	4	4	2
80	2	3	3	3	4	4	3
81	1	1	2	5	5	5	1
82	2	2	2	2	2	2	2
83	2	2	2	2	2	2	2
84	5	5	2	5	2	2	4
85	2	3	4	3	3	3	2
86	2	3	5	2	4	3	2
87	2	2	3	4	3	5	3
88	1	1	1	1	1	1	1
89	4	4	3	4	5	4	3
90	2	2	2	2	2	2	2
91	2	2	2	2	2	2	2
92	2	2	2	2	2	2	2

Responden	Romansa						
	V34	V35	V36	V37	V38	V39	V40
93	2	2	2	2	2	2	2
94	2	2	2	1	2	2	2
95	2	2	2	2	2	2	2
96	2	5	2	5	5	3	2
97	6	5	5	4	5	5	6
98	2	4	2	3	4	4	2
99	2	2	2	2	4	2	2
100	1	1	1	1	1	1	1
101	2	2	2	3	3	4	2
102	3	3	3	3	3	5	1
103	3	3	3	3	3	3	3
104	3	5	3	5	5	4	3
105	2	5	3	5	4	2	2
106	3	3	3	2	3	5	3
107	2	2	3	3	3	4	2
108	2	4	3	4	5	5	4
109	2	2	2	2	2	2	2
110	5	5	4	5	5	5	4
111	1	4	5	5	5	5	2
112	2	5	5	5	5	5	5
113	2	2	2	2	2	2	2
114	3	3	2	3	3	2	1
115	1	1	1	4	2	2	1
116	2	2	2	2	3	5	2
117	1	6	6	5	5	5	1
118	4	4	4	4	4	4	3
119	2	3	1	2	2	5	2
120	1	5	5	5	5	5	5
121	2	2	5	5	5	5	2
122	2	2	2	1	1	1	1
123	1	1	1	1	1	3	1
124	2	1	2	2	3	5	2
125	1	1	1	1	1	1	1
126	2	5	4	2	4	3	2
127	2	3	4	4	5	5	3
128	2	2	2	4	3	3	3
129	1	1	1	1	5	5	2
130	6	1	1	6	6	5	5
131	3	2	3	4	4	5	3
132	2	2	2	2	2	2	2
133	2	2	2	2	2	2	2
134	4	5	2	3	5	5	2
135	2	2	3	4	5	6	1
136	2	3	3	4	3	2	2
137	2	2	2	2	5	5	4
138	1	5	2	6	6	4	4
139	2	5	4	4	2	3	2
140	2	2	2	3	3	4	3
141	2	2	2	3	3	3	2
142	2	2	3	3	2	4	1
143	2	2	2	2	3	3	2
144	2	5	5	5	5	5	3
145	3	4	4	3	4	3	3
146	5	4	5	5	5	4	4
147	3	1	2	3	3	3	1
148	2	2	2	2	2	5	2
149	2	2	3	3	2	3	3
150	2	4	3	3	4	4	3
151	2	2	2	2	2	2	2

Responden	Romansa						
	V34	V35	V36	V37	V38	V39	V40
152	2	3	3	3	4	4	3
153	3	3	3	3	4	4	2
154	2	2	2	2	2	2	2
155	5	5	4	5	5	5	4
156	2	2	2	2	2	2	2
157	3	3	3	3	3	3	3
158	3	2	2	2	2	4	2
159	2	2	2	2	2	2	2
160	1	1	1	1	1	3	1
161	2	2	2	2	2	2	2
162	2	2	5	5	5	5	4
163	4	3	2	2	2	2	1
164	4	4	3	4	5	6	5
165	2	2	4	3	5	5	2

### Variabel Persepsi Keadilan

Responden	Persepsi							
	V41	V42	V43	V44	V45	V46	V47	V48
1	6	6	5	6	6	5	5	2
2	6	6	6	6	6	6	6	6
3	6	6	6	5	6	5	6	6
4	1	1	1	5	5	5	5	6
5	6	6	6	4	5	6	5	5
6	6	5	6	5	5	5	6	2
7	5	5	5	5	5	5	5	5
8	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5
10	2	2	5	2	2	2	2	2
11	5	6	6	4	5	6	5	6
12	5	5	5	5	5	5	5	5
13	5	5	5	5	5	5	6	6
14	5	5	5	5	5	5	5	5
15	4	5	5	5	5	5	5	5
16	5	6	6	6	6	6	6	6
17	6	6	6	6	6	5	5	5
18	5	5	5	5	5	5	5	5
19	4	4	5	5	5	5	5	5
20	3	4	5	5	5	5	5	5
21	2	3	3	2	2	2	2	2
22	5	5	5	5	5	5	5	5
23	5	5	5	2	5	5	5	5
24	2	1	5	5	5	5	5	2
25	2	2	2	3	5	2	2	5
26	1	1	1	1	1	3	2	3
27	3	6	3	3	3	5	5	1
28	6	6	3	2	1	5	3	1
29	4	5	4	5	6	6	5	2
30	5	5	3	3	3	5	3	3
31	6	5	5	5	4	5	5	2
32	6	5	6	6	5	6	5	1
33	5	2	5	2	3	2	2	5
34	1	3	1	2	2	2	2	2
35	6	6	5	6	5	5	5	5
36	6	6	5	5	5	5	6	5
37	5	5	5	5	4	5	5	3
38	5	5	6	5	5	5	6	4
39	5	5	5	5	5	5	3	2

Responden	Persepsi							
	V41	V42	V43	V44	V45	V46	V47	V48
40	4	3	4	3	3	4	3	3
41	4	3	4	6	4	3	3	3
42	5	5	5	2	3	2	2	3
43	5	5	5	3	3	5	3	3
44	5	5	5	5	5	5	5	5
45	6	6	6	5	5	5	5	2
46	5	5	5	5	5	5	5	5
47	6	6	2	3	2	4	3	3
48	5	5	5	5	5	5	5	5
49	5	5	5	5	5	5	5	5
50	5	5	5	4	4	5	4	4
51	6	4	3	3	2	3	2	4
52	6	6	4	5	3	2	5	2
53	5	5	5	5	5	5	5	5
54	5	5	5	5	5	5	5	5
55	5	6	5	5	5	5	6	5
56	4	5	5	5	5	5	5	2
57	6	5	6	5	5	6	5	5
58	2	5	5	2	2	2	5	2
59	4	5	5	4	6	5	5	5
60	5	5	6	5	4	5	4	4
61	5	5	5	5	5	5	5	5
62	6	6	6	6	6	6	6	6
63	2	5	2	4	5	4	4	4
64	5	5	5	5	5	5	5	5
65	5	5	5	5	5	5	5	5
66	6	5	5	5	5	5	5	5
67	2	3	1	4	5	4	4	4
68	1	2	2	5	5	4	4	5
69	5	5	5	5	5	5	5	5
70	5	5	5	5	4	4	5	5
71	5	5	6	5	6	5	5	4
72	5	5	5	5	5	5	5	5
73	5	5	4	5	4	4	5	4
74	6	6	6	6	6	6	5	1
75	6	6	5	4	5	4	5	6
76	5	5	5	5	5	5	5	5
77	5	5	5	5	5	5	5	5
78	4	5	4	1	6	4	4	5
79	5	5	4	5	5	5	5	5
80	4	5	4	3	4	5	3	4
81	5	5	5	6	5	5	6	6
82	5	5	5	5	5	5	5	2
83	5	5	5	4	5	5	5	5
84	2	4	3	1	2	5	2	5
85	6	6	6	6	6	6	6	6
86	6	6	6	6	6	6	6	6
87	6	6	6	6	6	6	6	6
88	6	6	6	6	6	6	6	6
89	2	2	3	2	2	2	2	4
90	5	5	5	5	5	5	5	5
91	5	5	5	5	5	5	5	5
92	5	5	5	5	5	5	5	5
93	5	5	5	5	5	5	5	5
94	5	5	6	6	6	5	6	5
95	5	5	4	5	5	4	4	4
96	1	2	1	2	2	2	2	5
97	5	5	6	6	6	6	6	4
98	5	5	4	5	5	5	4	3

Responden	Persepsi							
	V41	V42	V43	V44	V45	V46	V47	V48
99	5	5	5	4	4	5	2	5
100	6	5	2	2	5	6	5	5
101	6	6	6	6	5	6	5	6
102	1	1	1	1	1	1	1	1
103	5	5	5	5	5	5	5	5
104	2	2	2	2	4	4	3	2
105	2	2	2	2	2	3	3	3
106	6	5	6	6	5	5	6	3
107	4	5	3	4	5	4	3	4
108	5	5	5	5	5	5	5	5
109	5	5	5	5	5	5	5	5
110	5	5	5	4	4	5	5	5
111	5	6	6	5	5	5	5	6
112	5	6	6	6	6	6	6	6
113	5	5	5	5	5	5	5	5
114	5	5	5	4	5	5	4	4
115	6	5	6	5	5	5	5	5
116	5	5	5	6	6	5	6	5
117	6	6	6	6	6	5	6	5
118	4	5	5	5	5	5	5	4
119	5	5	5	5	5	5	5	2
120	6	6	6	6	6	6	6	6
121	5	5	5	5	5	5	5	5
122	5	5	5	5	5	5	2	2
123	6	6	6	6	6	6	6	6
124	5	5	5	6	5	6	5	6
125	6	6	6	1	6	6	1	6
126	6	6	6	6	6	6	6	6
127	3	3	4	3	5	6	3	4
128	4	3	4	4	4	5	4	5
129	6	6	6	6	6	6	6	6
130	1	1	1	1	2	5	1	2
131	3	5	4	4	5	4	5	3
132	5	5	5	5	5	5	5	5
133	5	5	5	5	5	5	5	5
134	5	4	5	5	5	5	5	5
135	6	4	5	4	4	5	4	3
136	6	6	6	6	6	5	6	5
137	5	5	5	4	5	5	5	5
138	2	2	4	1	4	3	4	5
139	2	2	2	4	4	5	5	4
140	1	4	1	2	4	3	3	4
141	1	2	2	2	2	2	2	2
142	5	5	5	4	4	3	3	2
143	4	5	4	4	5	4	4	5
144	3	5	3	5	5	5	5	5
145	2	3	3	4	4	3	3	3
146	5	5	4	4	4	5	4	2
147	3	5	3	5	5	5	6	3
148	5	2	5	5	5	5	5	5
149	5	5	5	5	5	5	5	5
150	6	5	5	5	5	5	5	5
151	3	3	2	2	3	3	2	5
152	5	5	5	5	5	5	5	5
153	3	5	5	4	5	4	5	3
154	2	5	3	5	5	4	4	3
155	4	5	3	5	5	5	5	5
156	2	5	5	4	5	5	5	4
157	3	3	2	3	3	2	2	2

Responden	Persepsi							
	V41	V42	V43	V44	V45	V46	V47	V48
158	5	5	5	4	4	5	4	5
159	5	5	5	5	5	5	5	2
160	5	6	5	3	3	3	3	2
161	5	4	4	4	4	5	4	2
162	6	2	5	1	5	5	1	1
163	4	5	4	5	5	5	5	6
164	3	3	3	4	1	2	1	1
165	6	5	5	5	4	5	5	4

### Variabel Semangat Kerja

Responden	Semangat								
	V49	V50	V51	V52	V53	V54	V55	V56	V57
1	6	6	6	6	5	5	5	5	5
2	6	5	6	5	5	5	5	6	5
3	5	5	6	6	5	5	5	5	5
4	5	5	5	4	6	6	5	5	6
5	6	6	6	6	5	5	5	6	6
6	5	5	5	5	6	6	5	4	6
7	5	5	5	5	6	6	5	4	6
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	1	4	4	5	5	5	5	5	6
11	5	5	5	5	5	4	6	6	6
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	5	6	6	6	5	6	5	5	5
14	5	5	5	5	5	6	6	5	5
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	6	6	6	6	5	5	6	6	6
17	6	6	5	6	6	6	5	6	6
18	5	5	5	5	5	5	5	5	6
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	6	6	6	6	6
21	3	4	4	4	4	4	4	4	4
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	5	5	5	5	5	5	6	5	5
24	5	5	5	5	6	6	5	5	5
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	4	4	3	3	5	4	5	5	5
27	3	5	5	5	5	5	6	6	6
28	5	5	5	5	5	5	6	6	6
29	6	6	6	6	6	6	6	6	6
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5
32	4	3	6	5	5	6	6	6	6
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	3	3	3	3	5	3	3	6	5
35	6	6	6	5	6	6	5	5	6
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	6	5	6	2	4	6	5	5	3
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5
40	4	5	6	5	5	5	5	5	5
41	4	6	5	5	5	5	5	5	5
42	5	6	6	6	5	6	6	6	6
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5
44	5	5	5	5	5	5	5	5	6
45	6	6	5	5	5	5	5	5	5

Responden	Semangat								
	V49	V50	V51	V52	V53	V54	V55	V56	V57
46	6	6	6	5	5	5	5	5	5
47	4	5	5	5	5	4	6	4	5
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5
51	5	5	4	4	5	4	5	4	5
52	6	6	4	5	6	5	5	6	4
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5
57	6	6	5	5	5	6	5	6	5
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5
59	5	5	5	5	5	5	5	6	5
60	5	5	5	5	5	5	6	5	5
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5
62	6	6	6	6	6	6	6	6	6
63	5	5	5	5	4	5	5	5	5
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5
67	5	6	6	6	4	5	5	5	5
68	5	5	5	5	4	5	5	5	5
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5
70	5	5	5	5	5	5	5	6	6
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5
73	4	5	4	5	5	4	5	6	5
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5
75	5	6	5	5	5	5	5	5	5
76	4	5	5	5	5	5	5	5	5
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5
80	5	5	5	5	5	5	5	5	5
81	6	5	1	6	6	5	6	6	5
82	5	5	5	5	5	5	5	5	5
83	5	6	5	6	5	5	5	5	5
84	4	5	5	5	6	5	5	4	5
85	5	6	6	6	6	6	6	6	6
86	5	5	6	5	6	5	6	6	5
87	6	6	6	6	5	6	5	6	5
88	6	6	6	6	6	6	6	6	6
89	3	4	3	4	4	3	4	5	5
90	5	5	5	5	5	5	5	5	5
91	5	5	5	5	5	5	5	5	5
92	5	5	5	5	5	5	5	5	5
93	5	5	5	5	5	5	5	5	5
94	5	6	6	6	5	5	5	5	6
95	5	5	5	5	5	5	5	5	5
96	5	5	5	5	5	5	5	5	5
97	6	6	5	6	6	6	6	6	6
98	6	5	5	5	4	5	4	3	4
99	4	5	5	5	5	5	5	5	5
100	2	6	6	6	6	1	6	5	6
101	5	5	5	5	6	6	6	6	6
102	1	1	1	1	1	1	1	1	1
103	5	5	5	5	5	5	5	5	5
104	1	4	4	4	4	4	2	5	1

Responden	Semangat								
	V49	V50	V51	V52	V53	V54	V55	V56	V57
105	3	5	4	4	5	3	4	5	3
106	5	6	6	6	5	6	5	5	6
107	5	3	5	5	5	3	5	5	5
108	5	5	5	5	5	5	5	5	5
109	5	5	5	5	5	5	5	5	5
110	6	6	6	6	6	6	6	6	6
111	6	6	6	6	6	6	6	6	6
112	6	6	5	5	5	6	5	5	5
113	5	5	5	5	5	5	5	5	5
114	5	5	5	5	5	6	5	6	5
115	5	5	5	5	5	5	5	5	6
116	6	6	5	6	5	5	6	5	5
117	6	6	6	6	6	6	6	6	6
118	5	5	5	5	5	5	5	5	5
119	5	5	5	5	5	5	5	5	5
120	5	5	5	5	6	5	5	5	5
121	5	5	5	5	5	5	5	5	5
122	5	5	5	5	5	5	5	5	5
123	6	6	5	6	6	6	6	6	6
124	5	6	6	5	5	6	5	5	6
125	4	6	6	6	6	6	6	1	1
126	5	5	5	5	5	5	5	5	5
127	5	5	5	5	4	5	5	4	5
128	3	5	5	3	4	5	4	4	5
129	6	6	6	6	6	6	6	6	6
130	6	6	6	6	5	5	6	6	6
131	5	5	5	5	5	5	5	5	5
132	5	5	5	5	5	5	5	5	5
133	3	5	5	5	5	5	5	5	5
134	6	5	5	6	5	5	5	5	5
135	4	4	3	5	6	5	4	6	5
136	5	6	5	6	6	5	6	6	5
137	6	6	6	6	5	5	6	6	6
138	4	3	3	6	4	6	5	5	6
139	2	4	5	4	5	4	5	5	6
140	4	5	5	5	5	5	5	4	5
141	5	5	5	5	5	5	5	5	5
142	5	5	4	5	4	4	4	5	5
143	5	5	5	5	4	4	5	5	5
144	5	5	5	5	5	5	5	5	5
145	5	4	5	4	5	4	5	5	5
146	5	5	5	5	4	5	6	6	6
147	5	5	5	6	5	6	5	4	5
148	5	5	5	5	5	5	5	5	5
149	5	5	5	5	5	5	4	5	5
150	6	5	5	5	5	5	5	5	5
151	3	5	5	5	5	5	5	5	5
152	5	5	5	5	6	6	6	5	5
153	5	5	5	5	5	5	5	5	5
154	5	4	5	4	5	4	6	6	6
155	5	6	5	5	4	5	5	5	6
156	5	5	5	5	5	5	5	2	5
157	4	4	5	5	4	4	4	4	4
158	5	5	5	6	5	5	6	6	5
159	5	5	5	5	5	5	5	5	5
160	4	4	4	4	4	4	5	5	5
161	4	4	4	4	4	4	4	4	4
162	5	5	5	5	5	5	5	5	5
163	6	6	6	6	6	6	6	6	6

Responden	Semangat								
	V49	V50	V51	V52	V53	V54	V55	V56	V57
164	3	5	4	4	4	5	5	5	5
165	5	5	5	6	5	6	5	5	5

## Lampiran 10. Hasil Analisa Faktor Data Penelitian Utama

### Variabel Sikap terhadap Romansa Tempat Kerja

#### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,814
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	552,267
	df	10
	Sig.	,000

#### Anti-image Matrices

		V1. SIKAP	V2. SIKAP	V3. SIKAP	V4. SIKAP	V5. SIKAP
Anti-image Covariance	V1.SIKAP	,320	-,125	-,138	,028	-,025
	V2.SIKAP	-,125	,366	-,049	-,066	-,047
	V3.SIKAP	-,138	-,049	,230	-,135	,044
	V4.SIKAP	,028	-,066	-,135	,292	-,181
	V5.SIKAP	-,025	-,047	,044	-,181	,615
Anti-image Correlation	V1.SIKAP	,811 <sup>a</sup>	-,366	-,508	,093	-,056
	V2.SIKAP	-,366	,893 <sup>a</sup>	-,168	-,201	-,100
	V3.SIKAP	-,508	-,168	,776 <sup>a</sup>	-,523	,116
	V4.SIKAP	,093	-,201	-,523	,786 <sup>a</sup>	-,427
	V5.SIKAP	-,056	-,100	,116	-,427	,823 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

#### Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3,553	71,056	71,056	3,553	71,056	71,056
2	,696	13,910	84,966			
3	,330	6,591	91,557			
4	,277	5,543	97,100			
5	,145	2,900	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

#### Component Matrix<sup>a</sup>

	Component
	1
V1.SIKAP	,859
V2.SIKAP	,870
V3.SIKAP	,907
V4.SIKAP	,885
V5.SIKAP	,672

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

## Variabel Norma

### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,718
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	367,017
	df	15
	Sig.	,000

### Anti-image Matrices

		V6. NORMA	V7. NORMA	V8. NORMA	V9. NORMA	V10. NORMA	V11 .NORMA
Anti-image Covariance	V6,NORMA	,740	-,141	-,007	-,160	-,024	-,053
	V7.NORMA	-,141	,776	-,031	-,132	,059	-,140
	V8.NORMA	-,007	-,031	,312	-,031	-,234	,037
	V9.NORMA	-,160	-,132	-,031	,528	-,066	-,197
	V10.NORMA	-,024	,059	-,234	-,066	,291	-,056
	V11.NORMA	-,053	-,140	,037	-,197	-,056	,685
Anti-image Correlation	V6,NORMA	,849 <sup>a</sup>	-,186	-,016	-,256	-,053	-,074
	V7.NORMA	-,186	,765 <sup>a</sup>	-,062	-,206	,124	-,192
	V8.NORMA	-,016	-,062	,626 <sup>a</sup>	-,076	-,779	,080
	V9.NORMA	-,256	-,206	-,076	,811 <sup>a</sup>	-,170	-,328
	V10.NORMA	-,053	,124	-,779	-,170	,628 <sup>a</sup>	-,126
	V11.NORMA	-,074	-,192	,080	-,328	-,126	,797 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

### Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2,906	48,437	48,437	2,906	48,437	48,437
2	1,220	20,333	68,771			
3	,672	11,196	79,967			
4	,621	10,345	90,311			
5	,414	6,893	97,204			
6	,168	2,796	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

### Component Matrix<sup>a</sup>

	Component	
	1	
V6,NORMA	,633	
V7.NORMA	,510	
V8.NORMA	,744	
V9.NORMA	,811	
V10.NORMA	,775	
V11.NORMA	,658	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

## Variabel Pengendali Perilaku (*Control Behavior*) – Iklim yang Mendukung

### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,865
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	699,032
df		45
Sig.		,000

### Anti-image Matrices

		V12. IKLI M	V13. IKLI M	V14. IKLI M	V15. IKLI M	V16. IKLI M	V17. IKLI M	V18. IKLI M	V19. IKLI M	V20. IKLI M	V21. IKLI M
Anti-image Covariance	V12.IKLIM	,498	-,166	-,054	-,030	-,068	-,067	,029	-,037	-,037	,024
	V13.IKLIM	-,166	,402	-,125	-,086	-,054	,062	-,034	-,046	,003	-,037
	V14.IKLIM	-,054	-,125	,554	-,075	-,033	-,062	-,036	,046	-,022	-,051
	V15.IKLIM	-,030	-,086	-,075	,395	-,097	-,018	,011	,002	-,142	-,085
	V16.IKLIM	-,068	-,054	-,033	-,097	,460	,021	,018	-,002	-,149	-,060
	V17.IKLIM	-,067	,062	-,062	-,018	,021	,613	-,220	-,097	,023	-,073
	V18.IKLIM	,029	-,034	-,036	,011	,018	-,220	,498	-,247	-,013	,034
	V19.IKLIM	-,037	-,046	,046	,002	-,002	-,097	-,247	,549	-,031	-,040
	V20.IKLIM	-,037	,003	-,022	-,142	-,149	,023	-,013	-,031	,508	,001
	V21.IKLIM	,024	-,037	-,051	-,085	-,060	-,073	,034	-,040	,001	,788
Anti-image Correlation	V12.IKLIM	,897 <sup>a</sup>	-,371	-,103	-,068	-,143	-,122	,057	-,070	-,074	,038
	V13.IKLIM	-,371	,872 <sup>a</sup>	-,264	-,217	-,126	,124	-,076	-,097	,006	-,066
	V14.IKLIM	-,103	-,264	,921 <sup>a</sup>	-,161	-,066	-,106	-,068	,084	-,042	-,077
	V15.IKLIM	-,068	-,217	-,161	,893 <sup>a</sup>	-,227	-,037	,024	,003	-,317	-,153
	V16.IKLIM	-,143	-,126	-,066	-,227	,903 <sup>a</sup>	,040	,038	-,004	-,308	-,099
	V17.IKLIM	-,122	,124	-,106	-,037	,040	,772 <sup>a</sup>	-,397	-,168	,040	-,104
	V18.IKLIM	,057	-,076	-,068	,024	,038	-,397	,711 <sup>a</sup>	-,472	-,026	,055
	V19.IKLIM	-,070	-,097	,084	,003	-,004	-,168	-,472	,790 <sup>a</sup>	-,058	-,060
	V20.IKLIM	-,074	,006	-,042	-,317	-,308	,040	-,026	-,058	,888 <sup>a</sup>	,001
	V21.IKLIM	,038	-,066	-,077	-,153	-,099	-,104	,055	-,060	,001	,927 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

### Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4,431	44,313	44,313	4,431	44,313	44,313
2	1,765	17,650	61,963			
3	,794	7,940	69,903			
4	,659	6,588	76,490			
5	,548	5,476	81,966			
6	,483	4,830	86,795			
7	,364	3,639	90,434			
8	,344	3,444	93,878			
9	,333	3,327	97,204			
10	,280	2,796	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component
	1
V12.IKLIM	,756
V13.IKLIM	,807
V14.IKLIM	,731
V15.IKLIM	,812
V16.IKLIM	,757
V17.IKLIM	,425
V18.IKLIM	,448
V19.IKLIM	,509
V20.IKLIM	,724
V21.IKLIM	,526

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

a. 1 components extracted.

**Variabel Pengendali Perilaku (*Control Behavior*) – Jarak Keluarga****KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,727
Bartlett's Test of Sphericity	249,811
Approx. Chi-Square	
df	3
Sig.	,000

**Anti-image Matrices**

		V22. JARAK	V23. JARAK	V24. JARAK
Anti-image	V22.JARAK	,362	-,213	-,175
Covariance	V23.JARAK	-,213	,410	-,114
	V24.JARAK	-,175	-,114	,489
Anti-image	V22.JARAK	,684 <sup>a</sup>	-,553	-,417
Correlation	V23.JARAK	-,553	,724 <sup>a</sup>	-,253
	V24.JARAK	-,417	-,253	,788 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

**Total Variance Explained**

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2,387	79,583	79,583	2,387	79,583	79,583
2	,370	12,327	91,910			
3	,243	8,090	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component
	1
V22.JARAK	,915
V23.JARAK	,894
V24.JARAK	,867

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

### Variabel Pengendali Perilaku (*Control Behavior*) – Fasilitas Perusahaan

#### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,703
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	379,497
	df	36
	Sig.	,000

#### Anti-image Matrices

		V25. FASIL ITAS	V26. FASILI TAS	V27. FASILI TAS	V28. FASILI TAS	V29. FASILI TAS	V30. FASILI TAS	V31. FASILI TAS	V32. FASILI TAS	V33. FASILI TAS
Anti-image Covariance	V25.FASILITAS	,606	,054	-,023	-,143	-,108	,012	-,185	-,082	-,094
	V26.FASILITAS	,054	,683	-,087	-,076	-,238	-,123	-,029	-,032	,001
	V27.FASILITAS	-,023	-,087	,715	-,267	,029	-,010	-,169	,122	-,061
	V28.FASILITAS	-,143	-,076	-,267	,680	-,078	,062	,063	-,005	-,036
	V29.FASILITAS	-,108	-,238	,029	-,078	,603	-,202	,058	-,018	-,031
	V30.FASILITAS	,012	-,123	-,010	,062	-,202	,745	,002	,055	-,125
	V31.FASILITAS	-,185	-,029	-,169	,063	,058	,002	,658	-,214	,082
	V32.FASILITAS	-,082	-,032	,122	-,005	-,018	,055	-,214	,494	-,270
	V33.FASILITAS	-,094	,005	-,062	-,036	-,031	-,128	,083	-,270	,546
Anti-image Correlation	V25.FASILITAS	,801 <sup>a</sup>	,084	-,035	-,222	-,179	,019	-,293	-,150	-,161
	V26.FASILITAS	,084	,753 <sup>a</sup>	-,124	-,112	-,371	-,172	-,043	-,055	,008
	V27.FASILITAS	-,035	-,124	,611 <sup>a</sup>	-,383	,045	-,014	-,247	,205	-,101
	V28.FASILITAS	-,222	-,112	-,383	,718 <sup>a</sup>	-,123	,087	,094	-,009	-,051
	V29.FASILITAS	-,179	-,371	,045	-,123	,733 <sup>a</sup>	-,302	,092	-,033	-,054
	V30.FASILITAS	,019	-,172	-,014	,087	-,302	,715 <sup>a</sup>	,003	,091	-,201
	V31.FASILITAS	-,293	-,043	-,247	,094	,092	,003	,631 <sup>a</sup>	-,375	,131
	V32.FASILITAS	-,150	-,055	,205	-,009	-,033	,091	-,375	,645 <sup>a</sup>	-,511
	V33.FASILITAS	-,162	,008	-,100	-,059	-,054	-,200	,138	-,518	,707

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

#### Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3,090	34,334	34,334	3,090	34,334	34,334
2	1,502	16,688	51,021			
3	1,233	13,701	64,722			
4	,762	8,463	73,184			
5	,659	7,323	80,507			
6	,605	6,725	87,232			
7	,445	4,946	92,177			
8	,407	4,523	96,701			
9	,297	3,299	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component
	1
V25.FASILITAS	,703
V26.FASILITAS	,560
V27.FASILITAS	,454
V28.FASILITAS	,571
V29.FASILITAS	,629
V30.FASILITAS	,447
V31.FASILITAS	,513
V32.FASILITAS	,643
V33.FASILITAS	,693

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

### **Variabel Romansa Tempat Kerja**

**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,851
Bartlett's Test of Sphericity	539,693
df	21
Sig.	,000

**Anti-image Matrices**

		V34. ROMAN SA	V35. ROMA NSA	V36. ROMA NSA	V37 .ROMAN SA	V38. ROMA NSA	V39 .ROMAN SA	V40. ROMAN SA
Anti-image Covariance	V34.ROMANSA	,785	-,088	,006	-,026	-,024	,052	-,199
	V35.ROMANSA	-,088	,470	-,180	-,104	-,031	,022	,023
	V36.ROMANSA	,006	-,180	,443	-,088	-,032	-,041	-,063
	V37.ROMANSA	-,026	-,104	-,088	,348	-,151	,015	-,024
	V38.ROMANSA	-,024	-,031	-,032	-,151	,307	-,187	-,057
	V39.ROMANSA	,052	,022	-,041	,015	-,187	,532	-,103
	V40.ROMANSA	-,199	,023	-,063	-,024	-,057	-,103	,646
Anti-image Correlation	V34.ROMANSA	,848 <sup>a</sup>	-,145	,010	-,050	-,050	,081	-,279
	V35.ROMANSA	-,145	,859 <sup>a</sup>	-,395	-,257	-,082	,044	,041
	V36.ROMANSA	,010	-,395	,880 <sup>a</sup>	-,223	-,087	-,084	-,118
	V37.ROMANSA	-,050	-,257	-,223	,854 <sup>a</sup>	-,461	,035	-,050
	V38.ROMANSA	-,050	-,082	-,087	-,461	,816 <sup>a</sup>	-,463	-,127
	V39.ROMANSA	,081	,044	-,084	,035	-,463	,827 <sup>a</sup>	-,175
	V40.ROMANSA	-,279	,041	-,118	-,050	-,127	-,175	,887 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

**Total Variance Explained**

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3,907	55,821	55,821	3,907	55,821	55,821
2	,891	12,730	68,551			
3	,792	11,310	79,861			
4	,504	7,201	87,061			
5	,379	5,413	92,474			
6	,319	4,560	97,034			
7	,208	2,966	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component
	1
V34.ROMANSA	,504
V35.ROMANSA	,767
V36.ROMANSA	,806
V37.ROMANSA	,853
V38.ROMANSA	,867
V39.ROMANSA	,698
V40.ROMANSA	,669

Extraction Method: Principal Component

Analysis.

a. 1 components extracted.

**Variabel Persepsi Keadilan****KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,864
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	914,300
	df	28
	Sig.	,000

**Anti-image Matrices**

	V41. PERSE PSI	V42. PERSE PSI	V43. PERSE PSI	V44. PERSE PSI	V45. PERSE PSI	V46. PERSE PSI	V47. PERSE PSI	V48. PERSEP SI	
Anti-image Covariance	V41.PERSEPSI	,276	-,156	-,154	-,049	,045	-,080	,058	-,020
	V42.PERSEPSI	-,156	,363	-,012	,017	-,014	-,007	-,085	,021
	V43.PERSEPSI	-,154	-,012	,320	-,015	-,067	,010	-,036	,015
	V44.PERSEPSI	-,049	,017	-,015	,314	-,084	,018	-,150	,058
	V45.PERSEPSI	,045	-,014	-,067	-,084	,295	-,134	-,037	-,126
	V46.PERSEPSI	-,080	-,007	,010	,018	-,134	,388	-,060	-,013
	V47.PERSEPSI	,058	-,085	-,036	-,150	-,037	-,060	,268	-,084
	V48.PERSEPSI	-,020	,021	,015	,058	-,126	-,013	-,084	,695
Anti-image Correlation	V41.PERSEPSI	,780 <sup>a</sup>	-,494	-,518	-,167	,156	-,245	,213	-,047
	V42.PERSEPSI	-,494	,881 <sup>a</sup>	-,035	,051	-,043	-,018	-,271	,042
	V43.PERSEPSI	-,518	-,035	,887 <sup>a</sup>	-,049	-,216	,028	-,121	,033
	V44.PERSEPSI	-,167	,051	-,049	,869 <sup>a</sup>	-,276	,053	-,518	,125
	V45.PERSEPSI	,156	-,043	-,216	-,276	,874 <sup>a</sup>	-,395	-,132	-,278
	V46.PERSEPSI	-,245	-,018	,028	,053	-,395	,908 <sup>a</sup>	-,187	-,024
	V47.PERSEPSI	,213	-,271	-,121	-,518	-,132	-,187	,851 <sup>a</sup>	-,195
	V48.PERSEPSI	-,047	,042	,033	,125	-,278	-,024	-,195	,888 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

**Total Variance Explained**

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5,048	63,100	63,100	5,048	63,100	63,100
2	,952	11,904	75,004			
3	,615	7,694	82,698			
4	,426	5,321	88,019			
5	,354	4,431	92,450			
6	,246	3,076	95,526			
7	,217	2,716	98,242			
8	,141	1,758	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component
	1
V41.PERSEPSI	,786
V42.PERSEPSI	,795
V43.PERSEPSI	,830
V44.PERSEPSI	,829
V45.PERSEPSI	,848
V46.PERSEPSI	,819
V47.PERSEPSI	,854
V48.PERSEPSI	,551

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

**Variabel Semangat Kerja****KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,886
Bartlett's Test of Sphericity	728,739
df	36
Sig.	,000

**Anti-image Matrices**

	V49. SEMA NGAT	V50. SEM ANG AT	V51. SEM ANG AT	V52. SEM ANG AT	V53. SEM ANG AT	V54. SEM ANG AT	V55. SEMA NGAT	V56. SEM ANG AT	V57. SEMA NGAT	
Anti-image Covariance	V49.SEMANGAT	,523	-,118	-,004	-,025	,043	-,172	-,044	-,066	-,004
	V50.SEMANGAT	-,118	,364	-,168	-,136	-,068	-,019	-,008	-,020	,048
	V51.SEMANGAT	-,004	-,168	,508	-,023	,048	-,079	-,082	,052	-,042
	V52.SEMANGAT	-,025	-,136	-,023	,437	-,055	-,035	-,076	,001	-,053
	V53.SEMANGAT	,043	-,068	,048	-,055	,510	-,116	-,136	-,078	-,010
	V54.SEMANGAT	-,172	-,019	-,079	-,035	-,116	,538	-,009	,031	-,023
	V55.SEMANGAT	-,044	-,008	-,082	-,076	-,136	-,009	,386	-,032	-,133
	V56.SEMANGAT	-,066	-,020	,052	,001	-,078	,031	-,032	,589	-,230
	V57.SEMANGAT	-,004	,048	-,042	-,053	-,010	-,023	-,133	-,230	,488
Anti-image Correlation	V49.SEMANGAT	,897 <sup>a</sup>	-,271	-,008	-,053	,084	-,323	-,099	-,119	-,007
	V50.SEMANGAT	-,271	,859 <sup>a</sup>	-,391	-,342	-,158	-,043	-,020	-,044	,115
	V51.SEMANGAT	-,008	-,391	,883 <sup>a</sup>	-,049	,095	-,151	-,185	,094	-,085
	V52.SEMANGAT	-,053	-,342	-,049	,924 <sup>a</sup>	-,116	-,072	-,185	,003	-,114
	V53.SEMANGAT	,084	-,158	,095	-,116	,898 <sup>a</sup>	-,221	-,306	-,143	-,019

V54.SEMANGAT	-,323	-,043	-,151	-,072	-,221	,907 <sup>a</sup>	-,020	,055	-,045
V55.SEMANGAT	-,099	-,020	-,185	-,185	-,306	-,020	,901 <sup>a</sup>	-,067	-,307
V56.SEMANGAT	-,119	-,044	,094	,003	-,143	,055	-,067	,844 <sup>a</sup>	-,430
V57.SEMANGAT	-,007	,115	-,085	-,114	-,019	-,045	-,307	-,430	,844 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

#### Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4,884	54,261	54,261	4,884	54,261	54,261
2	1,089	12,097	66,358			
3	,621	6,900	73,258			
4	,596	6,618	79,876			
5	,484	5,379	85,255			
6	,417	4,639	89,893			
7	,376	4,174	94,067			
8	,289	3,211	97,279			
9	,245	2,721	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

#### Component Matrix<sup>a</sup>

	Component
	1
V49.SEMANGAT	,724
V50.SEMANGAT	,801
V51.SEMANGAT	,710
V52.SEMANGAT	,800
V53.SEMANGAT	,738
V54.SEMANGAT	,722
V55.SEMANGAT	,825
V56.SEMANGAT	,598
V57.SEMANGAT	,686

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

### Lampiran 11. Hasil Regresi Sub Model 1

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.593 <sup>a</sup>	.352	.331	.81767029	1.955

a. Predictors: (Constant), FACTOR FASILITAS, FACTOR SIKAP, FACTOR JARAK, FACTOR IKLIM, FACTOR NORMA

b. Dependent Variabel: FACTOR ROMANSA

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	57.695	5	11.539	17.259	.000 <sup>b</sup>
	Residual	106.305	159	.669		
	Total	164.000	164			

a. Dependent Variabel: FACTOR ROMANSA

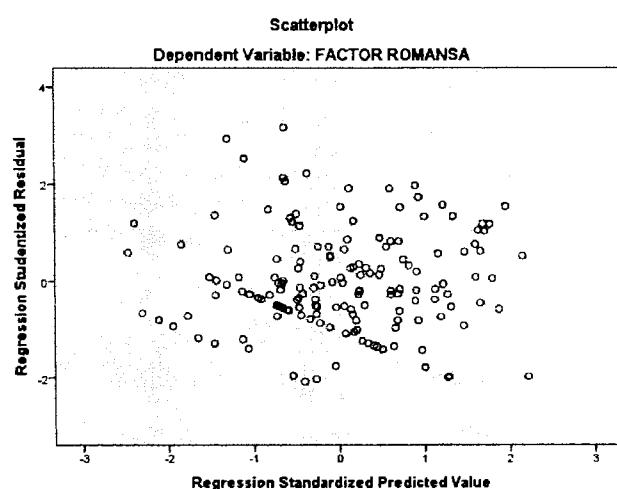
b. Predictors: (Constant), FACTOR FASILITAS, FACTOR SIKAP, FACTOR JARAK, FACTOR IKLIM, FACTOR NORMA

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.115E-17	.064		.000	1.000		
	FACTOR SIKAP	-.007	.078	-.007	-.095	.925	.669	1.495
	FACTOR NORMA	.140	.082	.140	1.706	.090	.601	1.663
	FACTOR IKLIM	.545	.080	.545	6.818	.000	.637	1.570
	FACTOR JARAK	-.088	.071	-.088	-1.237	.218	.812	1.232
	FACTOR FASILITAS	-.027	.079	-.027	-.344	.731	.654	1.529

a. Dependent Variabel: FACTOR ROMANSA

### Charts



## Lampiran 12. Hasil Regresi Sub Model 2

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.371 <sup>a</sup>	.138	.121	.93730280	1.672

a. Predictors: (Constant), FACTOR ROMANSA, FACTOR FASILITAS, FACTOR SIKAP

b. Dependent Variabel: FACTOR PERSEPSI

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22.556	3	7.519	8.558	.000 <sup>b</sup>
	Residual	141.444	161	.879		
	Total	164.000	164			

a. Dependent Variabel: FACTOR PERSEPSI

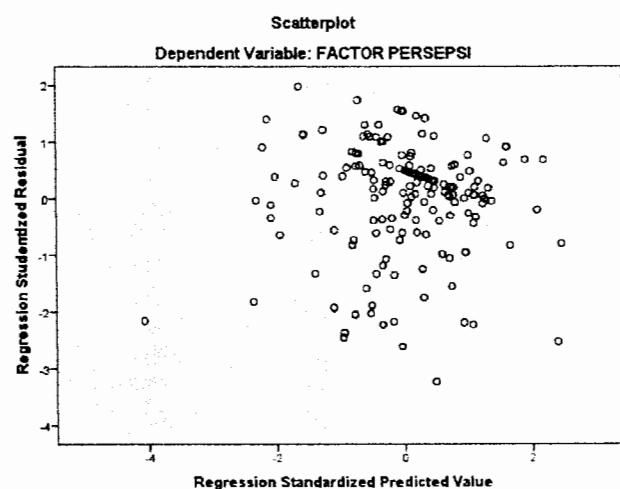
b. Predictors: (Constant), FACTOR ROMANSA, FACTOR FASILITAS, FACTOR SIKAP

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error					Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.824E-17	.073		.000	1.000		
	FACTOR SIKAP	.057	.078	.057	.733	.465	.882	1.134
	FACTOR FASILITAS	.345	.078	.345	4.443	.000	.889	1.125
	FACTOR ROMANSA	-.222	.077	-.222	-2.873	.005	.896	1.116

a. Dependent Variabel: FACTOR PERSEPSI

### Chart



### Lampiran 13. Hasil Regresi Sub Model 3

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.625 <sup>a</sup>	.390	.383	.78556509	1.697

a. Predictors: (Constant), FACTOR PERSEPSI, FACTOR ROMANSA

b. Dependent Variabel: FACTOR SEMANGAT

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	64.028	2	32.014	51.877	.000 <sup>b</sup>
	Residual	99.972	162	.617		
	Total	164.000	164			

a. Dependent Variabel: FACTOR SEMANGAT

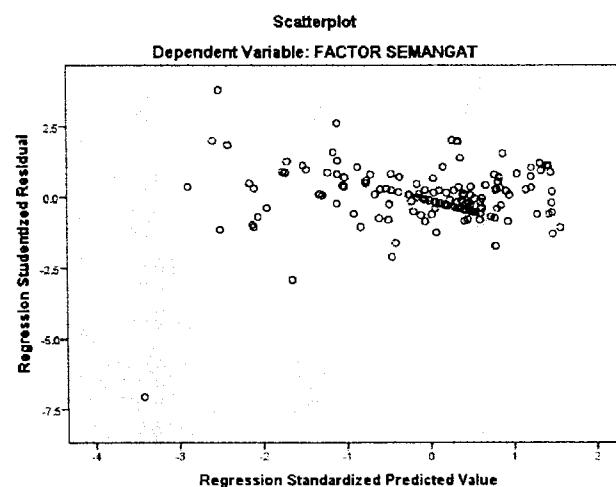
b. Predictors: (Constant), FACTOR PERSEPSI, FACTOR ROMANSA

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error					Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.639E-16	.061		.000	1.000		
	FACTOR ROMANSA	.041	.062	.041	.670	.504	.985	1.015
	FACTOR PERSEPSI	.628	.062	.628	10.170	.000	.985	1.015

a. Dependent Variabel: FACTOR SEMANGAT

#### Chart



**Lampiran 14. Tabel Probabilitas untuk Distribusi F**

## **Table of Probabilities for the F Distribution**

**Alpha = 0.05**

D/N	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	20	24	30	40	60	120
1	161.45	199.50	215.71	224.58	230.16	233.99	236.77	238.88	240.54	241.88	242.98	243.91	244.69	245.36	245.95	248.01	249.05	250.10	251.14	252.20	253.25
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43	19.45	19.45	19.46	19.47	19.48	19.49
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70	8.66	8.64	8.62	8.59	8.57	8.55
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86	5.80	5.77	5.75	5.72	5.69	5.66
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62	4.56	4.53	4.50	4.46	4.43	4.40
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94	3.87	3.84	3.81	3.77	3.74	3.70
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51	3.44	3.41	3.38	3.34	3.30	3.27
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22	3.15	3.12	3.08	3.04	3.01	2.97
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01	2.94	2.90	2.86	2.83	2.79	2.75
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85	2.77	2.74	2.70	2.66	2.62	2.58
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72	2.65	2.61	2.57	2.53	2.49	2.45
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62	2.54	2.51	2.47	2.43	2.38	2.34
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53	2.46	2.42	2.38	2.34	2.30	2.25
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46	2.39	2.35	2.31	2.27	2.22	2.18
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40	2.33	2.29	2.25	2.20	2.16	2.11
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35	2.28	2.24	2.19	2.15	2.11	2.06
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31	2.23	2.19	2.15	2.10	2.06	2.01
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27	2.19	2.15	2.11	2.06	2.02	1.97
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23	2.16	2.11	2.07	2.03	1.98	1.93
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20	2.12	2.08	2.04	1.99	1.95	1.90
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18	2.10	2.05	2.01	1.96	1.92	1.87
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15	2.07	2.03	1.98	1.94	1.89	1.84
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13	2.05	2.01	1.96	1.91	1.86	1.81
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11	2.03	1.98	1.94	1.89	1.84	1.79
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09	2.01	1.96	1.92	1.87	1.82	1.77
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07	1.99	1.95	1.90	1.85	1.80	1.75
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06	1.97	1.93	1.88	1.84	1.79	1.73
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04	1.96	1.91	1.87	1.82	1.77	1.71
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03	1.94	1.90	1.85	1.81	1.75	1.70
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01	1.93	1.89	1.84	1.79	1.74	1.68
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92	1.84	1.79	1.74	1.69	1.64	1.58
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84	1.75	1.70	1.65	1.59	1.53	1.47
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75	1.66	1.61	1.55	1.50	1.43	1.35

Right Tailed, D/N = df in denominator = down the rows, df in numerator = across the columns

Note: Table is for an alpha of 0.05

Table of Probabilities for F Distribution

©Copyright Lean Sigma Corporation 2013

**Lampiran 15. Tabel Probabilitas untuk Distribusi t**

**Table of Probabilities for Student's t-Distribution**

df	0.600	0.700	0.800	0.900	0.950	0.975	0.990	0.995
1	0.325	0.727	1.376	3.078	6.314	12.706	31.821	63.657
2	0.289	0.617	1.061	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	0.277	0.584	0.978	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	0.271	0.569	0.941	1.533	2.132	2.776	3.747	4.804
5	0.267	0.559	0.920	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	0.265	0.553	0.906	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	0.263	0.549	0.896	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	0.262	0.546	0.889	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	0.261	0.543	0.883	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	0.260	0.542	0.879	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	0.260	0.540	0.876	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	0.259	0.539	0.873	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	0.259	0.538	0.870	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	0.258	0.537	0.868	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	0.258	0.536	0.866	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	0.258	0.535	0.865	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	0.257	0.534	0.863	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	0.257	0.534	0.862	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	0.257	0.533	0.861	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	0.257	0.533	0.860	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	0.257	0.532	0.859	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	0.256	0.532	0.858	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	0.256	0.532	0.858	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	0.256	0.531	0.857	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	0.256	0.531	0.856	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	0.256	0.531	0.856	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	0.256	0.531	0.855	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	0.256	0.530	0.855	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	0.256	0.530	0.854	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	0.256	0.530	0.854	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
40	0.255	0.529	0.851	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704
60	0.254	0.527	0.848	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660
120	0.254	0.526	0.845	1.289	1.658	1.980	2.358	2.617

*df (degrees of freedom) = number of samples - 1*

*1 - alpha (for one tail) or 1 - alpha/2 (for two tails)*

©Copyright Lean Sigma Corporation 2013

## Lampiran 16. Hasil Regresi Analisa Jalur

### Regression

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,460 <sup>a</sup>	,211	,196	,89639912

a. Predictors: (Constant), FACTOR NORMA, FACTOR CONTROL, FACTOR SIKAP

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,620E-17	,070		,000 1,000
	FACTOR SIKAP	,030	,085	,030	,353 ,725
	FACTOR CONTROL	,278	,076	,278	3,652 ,000
	FACTOR NORMA	,257	,086	,257	2,980 ,003

a. Dependent Variable: FACTOR ROMANSA

### Regression

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,265 <sup>a</sup>	,070	,065	,96712271

a. Predictors: (Constant), FACTOR SIKAP

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,507E-17	,075		,000 1,000
	FACTOR SIKAP	,265	,076	,265	3,513 ,001

a. Dependent Variable: FACTOR ROMANSA

### Regression

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,376 <sup>a</sup>	,141	,136	,92959434

a. Predictors: (Constant), FACTOR NORMA

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,745E-17	,072		,000 1,000
	FACTOR NORMA	,376	,073	,376	5,175 ,000

a. Dependent Variable: FACTOR ROMANSA

## Regression

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,382 <sup>a</sup>	,146	,141	,92687274

a. Predictors: (Constant), FACTOR CONTROL

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,656E-17	,072		,000	1,000
FACTOR CONTROL	,382	,072	,382	5,282	,000

a. Dependent Variable: FACTOR ROMANSA

## Regression

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,554 <sup>a</sup>	,307	,303	,83487622

a. Predictors: (Constant), FACTOR SIKAP

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,189E-16	,065		,000	1,000
FACTOR SIKAP	,554	,065	,554	8,502	,000

a. Dependent Variable: FACTOR NORMA

## Regression

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,332 <sup>a</sup>	,110	,105	,94616374

a. Predictors: (Constant), FACTOR SIKAP

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,965E-17	,074		,000	1,000
FACTOR SIKAP	,332	,074	,332	4,494	,000

a. Dependent Variable: FACTOR CONTROL