

**PENGARUH KEADILAN ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI,
DUKUNGAN ORGANISASI, DAN IKLIM PSIKOLOGIS TERHADAP
KESIAPAN UNTUK BERUBAH PADA PEGAWAI DIRJEN PQR**

*(The Influence of Organizational Justice, Organizational Commitment,
Organizational Support, and Psychological Climate on Readiness for Change
Among Employees at Dirjen PQR)*



SKRIPSI

**JELPA PERIANTALO
0804000971**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS INDONESIA
DEPOK
2008**



UNIVERSITAS INDONESIA

**PENGARUH KEADILAN ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI,
DUKUNGAN ORGANISASI, DAN IKLIM PSIKOLOGIS TERHADAP
KESIAPAN UNTUK BERUBAH PADA PEGAWAI DIRJEN PQR**

*(The Influence of Organizational Justice, Organizational Commitment,
Organizational Support, and Psychological Climate on Readiness for Change
Among Employees at Dirjen PQR)*

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

**Jelpa Periantalo
0804000971**

**Fakultas Psikologi
Universitas Indoensia
Depok, 2008**

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Jelpa Periantalo

NPM : 0804000971

Judul Skripsi : Pengaruh Keadilan Organisasi, Komitmen Organisasi,
Dukungan Organisasi, dan Iklim Psikologis terhadap
Kesiapan untuk Berubah pada Pegawai Dirjen PQR

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah karya sendiri. Apabila saya mengutip dari karya orang lain, maka saya mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Saya bersedia menerima sanksi dari Fakultas Psikologi Universitas Indonesia, apabila terbukti melakukan tindakan plagiatisme.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Depok, 21 Juli 2008

(JELPA PERIANTALO)

0804000971

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh :
Nama : Jelpa Priantalo
NPM : 0804000971
Program Studi : Psikologi
Judul Skripsi : Pengaruh Keadilan Organisasi, Komitmen Organisasi, Dukungan Organisasi, Iklim Psikologis terhadap Kesiapan untuk Berubah pada Pegawai Dirjen PQR

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Sarjana Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia

DEWAN PENGUJI

Pembimbing : 

Dr. Wilman Dahlan, M.O.P.
NIP 130540025

Penguji 1 : 

Dr. Semiati Ibnu Umar
NIP 130202969

Penguji 2 : 

Dr. Hartanto Brotoharsojo
NIP 130187676

Depok, 21 Juli 2008

Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Indonesia



Dra. Dharmayati Utomo Lubis, M. A., Ph.D.
NIP 130540026

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT karena atas berkat rahmad dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penyusunan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Psikologi pada Fakultas Psikologi Universitas Indonesia. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, baik dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi sangatlah sulit bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Untuk itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. Wilman Dahlan selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran di dalam mengarahkan penulisan skripsi ini.
2. Pihak Dirjen PQR yang telah bekerjasama dalam penelitian ini.
3. Teman-teman saya di Fakultas Psikologi UI Cili '04, Baday '03, Eko '03, Tuning '04, Dery '03 Reja '01, dan Ken '04 atas bantuan selama pengerjaan skripsi.
4. Teman-teman Ikatan Alumni SMA Titian Teras yang telah membantu di lapangan. Kasmir, Ade Mbo, Hadi, Handika yang telah membantu pengambilan data.
5. Orangtua dan keluarga saya di kampung halaman yang telah memberikan dukungan baik moril maupun finansial kepada saya.
6. Pihak-pihak lain yang turut membantu dan tidak dapat saya sebutkan satu per satu.

Akhir kata, penulis berharap semoga Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan saudara-saudari. Dan semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Depok, 21 Juli 2008

Jelpa Periantalo

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH
UNTUK KEPENGTINGAN AKADEMIS
(Hasil Karya Perseorangan)**

Sebagai civitas akademika Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Jelpa Periantalo
NPM : 0804000971
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas royalti Non-Eklusif (*Non-exclusive Royalti Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**”Pengaruh Keadilan Organisasi, Komitmen Organisasi,
Dukungan Organisasi, Iklim Psikologis terhadap Kesiapan untuk Berubah
pada Pegawai Diren PQR”**

Beserta perangkat yang ada (bila diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan di Internet atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta. Segala bentuk tuntutan hukum timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah ini menjadi tanggungjawab saya pribadi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Fakultas Psikologi Universitas Indonesia, Depok
Pada Tanggal 21 Juli 2008
Yang menyatakan,

(Jelpa Periantalo)

ABSTRAK

Nama : Jelpa Periantalo
Program Studi : Psikologi
Judul : Pengaruh Keadilan Organisasi, Komitmen Organisasi, Dukungan Organisasi, dan Iklim Psikologis terhadap Kesiapan untuk Berubah pada Pegawai Dirjen PQR

Dirjen PQR mempunyai peran penting dalam perekonomian Indonesia. Sebagian besar pendapatan Indonesia berasal dari dana yang dikumpulkan oleh Dirjen PQR. Untuk meningkatkan efektivitas Dirjen PQR, Pemerintah Indonesia memutuskan untuk mengadakan perubahan organisasi. Kesiapan organisasi untuk berubah ditentukan oleh kesiapan pegawai. Sedangkan kesiapan pegawai sangat erat kaitannya dengan pandangan pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja. Oleh karena itu, sangat penting untuk mengetahui kesiapan pegawai untuk berubah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi, dukungan organisasi, komitmen organisasi, dan iklim psikologis terhadap kesiapan untuk berubah. Penelitian menggunakan kuesioner dalam pengumpulan dan sampel 327 orang. Sampel diambil dari 10 kantor cabang Dirjen PQR di wilayah DKI Jakarta. Teknik analisis statistik yang digunakan adalah regresi berganda. Kesimpulan dari penelitian adalah keadilan organisasi, dukungan organisasi, dan iklim psikologis mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan untuk berubah. Sementara, komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan untuk berubah. Saran penelitian, Dirjen PQR hendaknya secara terus menerus memberikan informasi mengenai perubahan kepada pegawai.

Kata kunci : keadilan organisasi, komitmen organisasi, dukungan organisasi, kesiapan untuk berubah.

ABSTRACT

Name : Jelpa Periantalo
Study Major : Psychology
Title : The Effect of Organizational Justice, Organizational Commitment, Organizational Support, Psychological Climate on Readiness for Change among Employees of Dirjen PQR

Dirjen PQR has significant role in Indonesia economic. Most of Indonesia income comes from fund which is collected by Dirjen PQR. Indonesia government decided to do significant changes to this organization. The Aim of change is to increase work effectiveness. Organizational readiness depends on employee readiness for change. While, employee readiness depends on employee's view on organization. It is so important to know influential factors to readiness for change. The aim of research is to know effect of organizational justice, organizational commitment, organizational support, and psychological climate on readiness for change. This research used questionnaire to gather data and 327 subjects. It was taken from 10 branch offices in DKI Jakarta. Multiple regressions was used to analyze data. The conclusion of the research is organizational justice, organizational support, and psychological climate have significant effect on readiness for change. But, organizational commitment does not. The suggestion is Dirjen PQR must give organizational change information continuously.

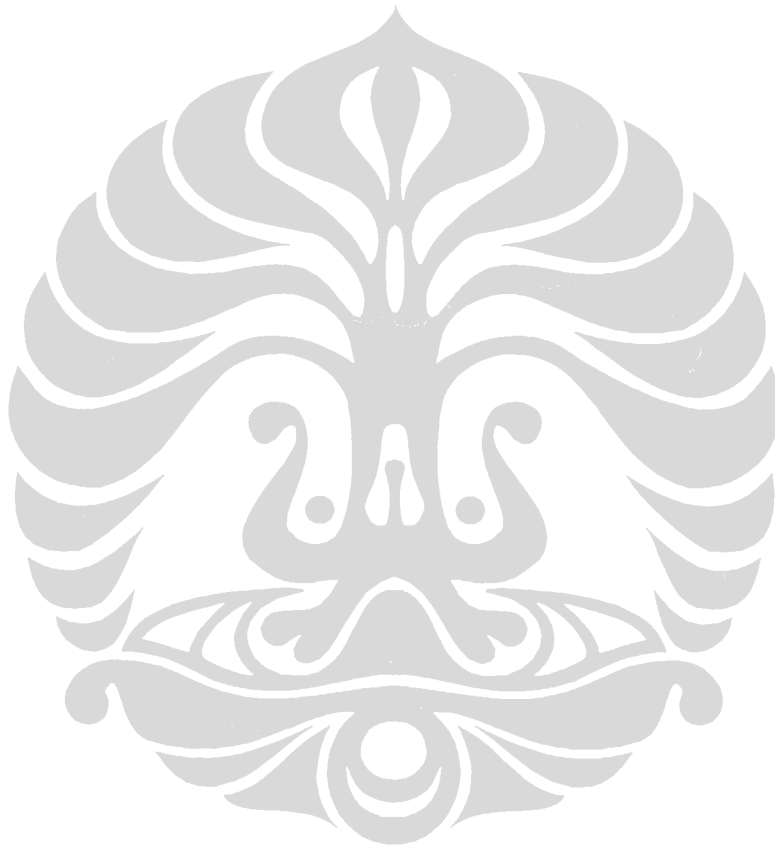
Key words : Organizational Justice, Organizational Commitment, Organizational Support, Psychological Climate, Readiness for Change

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
UCAPAN TERIMA KASIH	iii
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI ILMIAH	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
1. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	6
1.5. Sistematika Penulisan	6
BAB II TINAJAUAN PUSTAKA	7
2.1. Kesiapan untuk Berubah	7
2.1.1. Definisi Kesiapan untuk Berubah	7
2.1.2. Sumber Perubahan Organisasi	7
2.1.3. Perubahan yang Terjadi di Organisasi	8
2.1.4. Konsekuensi Perubahan Organisasi	8
2.1.5. Sikap Pegawai terhadap Perubahan	9
2.1.6. Penyebab Pegawai tidak Mau Berubah	10
2.1.7. Pengukuran Kesiapan Pegawai untuk Berubah	10
2.2. Keadilan Organisasi	11
2.2.1. Definsi Keadilan Organisasi	11
2.2.2. Jenis-Jenis Keadilan Organisasi	12
2.2.2.1. Keadilan Distributif	12
2.2.2.2. Keadilan Prosedural	12
2.2.2.3. Keadilan Interpersonal	13
2.2.2.4. Keadilan Informasional	14
2.2.3. Konsekuensi Keadilan Organisasi	14
2.2.4. Pengukuran Keadilan Organisasi	15
2.3. Komitmen Organisasi	15
2.3.1. Definisi Komitmen Organisasi	16
2.3.2. Jenis-Jenis Komitmen Organisasi	16
2.3.3. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	17
2.3.4. Konsekuensi Komitmen Organisasi	18
2.3.5. Pengukuran Komitmen Organisasi	19
2.4. Dukungan Organisasi	19
2.4.1. Definisi Dukungan Organisasi	19
2.4.2. Faktor yang Mempengaruhi Dukungan Organisasi	19

2.4.3. Konsekuensi Dukungan Organisasi.....	20
2.4.4. Pengukuran Dukungan Organisasi	21
2.5. Iklim Psikologis	21
2.5.1. Definisi Iklim Psikologis	22
2.5.2. Perspektif Iklim Psikologis	22
2.5.3. Konsekuensi Iklim Psikologis	22
2.5.4. Pengukuran Iklim Psikologis	23
2.6. Pengaruh keadilan organisasi, komitmen organisasi, dukungan organisasi, dan iklim psikologis terhadap kesiapan untuk berubah.	25
3. METODE PENELITIAN	
3.1. Masalah Penelitian	26
3.2. Variabel Penelitian	26
3.3. Tipe Penelitian	28
3.4. Subjek Penelitian.....	28
3.4.1. Populasi Penelitian	29
3.4.2. Gambaran Instansi Penelitian	29
3.4.3. Sampel Penelitian	29
3.4.4. Teknik Pengambilan Sampel	30
3.4.5. Jumlah Sampel Penelitian	31
3.5. Metode Pengumpulan Data.....	31
3.6. Alat Pengumpul Data	31
3.7. Metode <i>Scoring</i>	35
3.8. Tahapan Penelitian	35
3.9. Metode Analisis Penelitian	36
3.10. Validitas dan Reliabilitas Penelitian.....	36
4. HASIL PENELITIAN DAN INTERPRETASI	
4.1. Gambaran Umum Subjek	37
4.1.1. Penyebaran Kuesioner	38
4.1.2. Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin.....	38
4.1.3. Subjek Berdasarkan Golongan	39
4.1.4. Subjek Berdasarkan Pendidikan	39
4.1.5. Subjek Berdasarkan Agama	40
4.1.6. Subjek Berdasarkan Suku Bangsa	40
4.1.7. Subjek Berdasarkan Bidang Tugas	41
4.1.8. Subjek Berdasarkan Jabatan	41
4.1.9. Subjek Berdasarkan Usia	42
4.1.10. Subjek Berdasarkan Lama Menduduki Jabatan	42
4.1.11 Subjek Berdasarkan Lama Masa Kerja.....	42
4.2. Hasil Penelitian Utama	43
4.2.1. Keadilan Organisasi	43
4.2.2. Komitmen Organisasi	44
4.2.3. Dukungan Organisasi	44
4.2.4. Iklim Psikologis	45
4.2.5. Kesiapan untuk Berubah	45

4.2.6. Regresi Berganda Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat ..	46
4.3. Hasil Penelitian Tambahan.....	48
5. PENUTUP	
5.1. Kesimpulan	54
5.2. Diskusi	55
5.3. Saran	68
DAFTAR REFERENSI	70
LAMPIRAN	71



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1. Subjek Berdasarkan Penyebaran Kuesioner	38
Tabel 4.2. Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel 4.3. Subjek Berdasarkan Golongan Kepangkatan	39
Tabel 4.4. Subjek Berdasarkan Pendidikan	39
Tabel 4.5 Subjek Berdasarkan Agama	40
Tabel 4.6. Subjek Berdasarkan Suku Bangsa	40
Tabel 4.7. Subjek Berdasarkan Bidang Tugas	41
Tabel 4.8. Subjek Berdasarkan Jabatan	41
Tabel 4.9. Subjek Berdasarkan Usia	42
Tabel 4.10. Subjek Berdasarkan Lama Menduduki Jabatan	42
Tabel 4.11. Subjek Berdasarkan Lama Masa Kerja	42
Tabel 4.12. Nilai Rata-Rata Keadilan Organisasi	43
Tabel 4.13. Nilai Rata-Rata Komitmen Organisasi	44
Tabel 4.14. Nilai Rata-Rata Dukungan Organisasi	44
Tabel 4.15. Nilai Rata-Rata Iklim Psikologis	45
Tabel 4.16. Nilai Rata-Rata Kesiapan Pegawai untuk Berubah	45
Tabel 4.17. Hasil Korelasi Antar Variabel Penelitian	46
Tabel 4.18. Hasil Regresi Berganda Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat	47
Tabel 4.19. Hasil Korelasi Sub Variabel Keadilan Organisasi dan Kesiapan untuk Berubah	48
Tabel 4.20. Hasil Regresi Berganda Sub Variabel Keadilan Organisasi dengan Kesiapan untuk Berubah	49
Tabel 4.21. Hasil Korelasi Sub Variabel Komitmen Organisasi dan Kesiapan untuk Berubah	50
Tabel 4.22. Hasil Regresi Berganda Sub Variabel Komitmen Organisasi dengan Kesiapan Pegawai untuk Berubah	50
Tabel 4.23. Hasil Korelasi Sub Variabel Iklim Psikologis dan Kesiapan untuk Berubah	51
Tabel 4.24. Hasil Regresi Berganda Sub Variabel Iklim Psikologis dengan Kesiapan Pegawai untuk Berubah	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Model Teoritik Penelitian	25
---	----

