

ISSN : 1412-5331

MAJALAH ILMIAH
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS SEMARANG

S O L U S I

Vol. 9 No. 1 Januari 2010

Perbedaan Penggunaan *Discriminant Function* dengan
Multivariate Analysis of Variance (MANOVA) dan
Penerapannya dalam Ilmu Ekonomi
Dyah Nirmala Arum Janie

Pengaruh ROA, EPS, *Current Ratio*, DER dan Inflasi terhadap
Return Saham (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur
di BEI Periode Tahun 2006-2008)
Widyani Anik, Dian Indriana T.L.

Pentingnya Kelengkapan Pengungkapan dalam Laporan Keuangan
Ardiani Ika S

Pengaruh *Procedural Justice* dan *Distributive Justice* terhadap
Tingkat Eskalasi Komitmen dalam Penganggaran Modal dengan
Self Esteem sebagai Variabel Intervening (Studi Eksperimen)
Andi Irfan

Aplikasi Konsep Dasar Permintaan Pasar terhadap Pemasaran Produk
(Studi Kasus Pemasaran Produk Televisi VCD)
Edy Suryawardana

Identifikasi Indikator Penilaian Kinerja Karyawan untuk
Menyusun Anggaran Berbasis Kinerja (Studi di Universitas
Jenderal Soedirman dalam Rangka Perubahan Status menjadi
Badan Layanan Umum 2010)
Irianing Suparlinah, Puji Lestari

Analisis Pengaruh Dana Alokasi Umum (DAU) dan
Pendapatan Asli Daerah (PAD) terhadap Belanja Pemerintah Daerah
Kabupaten/Kota di Propinsi Jawa Tengah
Unun Dian Anggraeni, Yohanes Suhardjo

Efisiensi Market dan Implikasinya
Dian Indriana T.L.

Upaya Mempertahankan UMKM di Tengah Persaingan CAFTA
Evi Nurhidayati, Andy Kridasusila

Kebijakan Perdagangan Internasional Indonesia Menghadapi ACFTA
Dian Prawitasari

SOLUSI

Mengkaji masalah-masalah sosial, ekonomi dan bisnis
Terbitan 3 bulan sekali
(Januari, April, Juli, Oktober)

Penerbit :
Fakultas Ekonomi Universitas Semarang

Pelindung :
Rektor Universitas Semarang

Penanggungjawab .
Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Semarang

Dewan redaksi :
Prof. Dr. Pahlawansjah Harahap, SE, ME (USM)
Prof. Dr. Imam Ghozali M.Com, Hons.Akt (UNDIP)
Prof. Supramono SE, MBA, DBA(UKSW)
Prof. Dr. Dra. Sulastris ME. M.kom (UNISRI)
Dr. Ir. Kesi Widjajanti SE MM (USM)

Redaktur Pelaksana :
Andy Kridasusila SE MM
Ardiani Ika S., SE MM Akt
Adijati Utaminingsih SE MM

Sekretaris Redaksi :
Amerti Irvin Widowati SE MSi Akt

Tata Usaha :
Ali Arifin

Alamat Penerbit/Redaksi :
Jl. Soekarno Hatta (Tlogosari)
Telp. (024) 6702757, Fax. (024) 6702272
SEMARANG – 50196

Terbit Pertama kali : Juli 2002

KATA PENGANTAR

Sungguh merupakan kebahagiaan tersendiri bagi kami, tatkala kami dapat hadir rutin setiap 3 bulan sekali untuk saling bertukar pikiran mengenai hal-hal baru di bidang ilmu ekonomi baik manajemen, akuntansi maupun studi pembangunan.

Pada kesempatan ini kami mengucapkan banyak terima kasih kepada pembaca, pengirim artikel yang antusias untuk melakukan tukar pikiran dan berkomunikasi melalui media ini. Sekiranya hal ini dapat dipertahankan, maka selain kehadiran kami akan selalu dapat terlaksana dengan tepat waktu dan artikel yang beragam, wawasan pembaca juga akan semakin luas.

Penerbitan majalah ilmiah SOLUSI kali ini menghadirkan 10 (sepuluh) artikel yang telah kami anggap layak untuk diterbitkan, dengan harapan artikel-artikel ini dapat menjadi tambahan referensi bagi para pembaca dan menjadi sumbangan kami terhadap dunia ilmu pengetahuan khususnya bidang ilmu ekonomi bagi pengembangan organisasi swasta maupun institusi pemerintahan Negara Republik Indonesia.

Hormat kami,

Redaksi

SOLUSI

Vol. 9 No. 1 Januari 2010

ISSN : 1412-5331

DAFTAR ISI

1. Perbedaan Penggunaan *Discriminant Function* dengan *Multivariate Analysis of Variance* (MANOVA) dan Penerapannya dalam Ilmu Ekonomi 1 - 12
Dyah Nirmala Arum Janie
2. Pengaruh ROA, EPS, *Current Ratio*, DER dan Inflasi terhadap *Return Saham* (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur di BEI Periode Tahun 2006-2008) 13 - 28
Widyani Anik, Dian Indriana T.L.
3. Pentingnya Kelengkapan Pengungkapan dalam Laporan Keuangan 29 - 40
Ardiani Ika S
4. Pengaruh *Procedural Justice* dan *Distributive Justice* terhadap Tingkat Eskalasi Komitmen dalam Penganggaran Modal dengan *Self Esteem* sebagai Variabel Intervening (Studi Eksperimen) 41 - 47
Andi Irfan
5. Aplikasi Konsep Dasar Permintaan Pasar terhadap Pemasaran Produk (Studi Kasus Pemasaran Produk Televisi VCD) 49 - 56
Eay Suryawardana
6. Identifikasi Indikator Penilaian Kinerja Karyawan untuk Menyusun Anggaran Berbasis Kinerja (Studi di Universitas Jenderal Soedirman dalam Rangka Perubahan Status menjadi Badan Layanan Umum 2010) 57 - 68
Irianing Suparlinah, Puji Lestari
7. Analisis Pengaruh Dana Alokasi Umum (DAU) dan Pendapatan Asli Daerah (PAD) terhadap Belanja Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota di Propinsi Jawa Tengah 69 - 81
Unun Dian Anggraeni, Yohanes Suhardjo
8. Efisiensi Market dan Implikasinya 83 - 93
Dian Indriana T.L.
9. Upaya Mempertahankan UMKM di Tengah Persaingan CAFTA 95 - 101
Evi Nurhidayati, Andy Kridasusila
10. Kebijakan Perdagangan Internasional Indonesia Menghadapi ACFTA 103 - 108
Dian Prawitasari

PEDOMAN PENULISAN NASKAH

Pengaruh *Procedural Justice* dan *Distributive Justice* terhadap
Tingkat Eskalasi Komitmen dalam Penganggaran Modal dengan
Self Esteem sebagai Variabel Intervening (Studi Eksperimen)

Oleh :
Andi Irfan

Dosen Fakultas Ekonomi UIN Suska Riau

Latar Belakang

Dalam proses pengambilan keputusan, terdapat banyak pertimbangan-pertimbangan dalam penyusunan anggaran modal untuk melakukan investasi. Pengambilan keputusan yang rasional menyebutkan bahwa manajer perusahaan berusaha memaksimalkan keuntungan perusahaan. Manajer harus melakukan investasi pada proyek-proyek yang memberikan keuntungan terbesar bagi perusahaan dan secara periodik menilai kinerja ekonomis dari proyek-proyek itu. Mereka harus meneruskan proyek-proyek yang menguntungkan, dan untuk menghindari kerugian maka manajer harus menghentikan proyek-proyek yang tidak menguntungkan.

Bazerman (1994) mendefinisikan eskalasi sebagai tindakan yang tidak rasional (*nonrational escalation of commitment*) adalah derajat dalam hal ini, individu melakukan eskalasi komitmen untuk tindakan-tindakan tertentu yang dilakukan sebelumnya sampai satu titik yang melewati model pengambilan keputusan yang rasional. Dalam Staw (1976 dan 1981) mengungkapkan bahwa manajer yang memulai suatu proyek dan ternyata proyek tersebut tidak menguntungkan justru lebih cenderung untuk meneruskan proyek itu daripada manajer yang tidak memulai proyek. Perilaku para pengambil keputusan ini sering disebut sebagai eskalasi komitmen. Eskalasi komitmen merujuk pada tendensi oleh pengambil keputusan untuk bertahan atau mengeskalasi komitmennya pada serangkaian tindakan yang gagal (Brockner, 1992).

Procedural justice lebih fokus pada *fairness* (kewajaran) prosedur yang digunakan untuk mendistribusikan *outcome* (Alexander dan Ruderman, 1987). Menurut Alexander dan Ruderman (1987) menyebutkan bahwa *procedural justice* berkaitan dengan kewajaran evaluasi organisasi atau sistematis. Thibaut dan Walker (1975) berdasarkan model pemecahan perseiisihar (*dispute resolution model*) dan lebih fokus pada kewajaran prosedur yang digunakan dalam pendistribusian *outcome*. Dengan keadilan prosedur yang dilakukan secara adil maka diharapkan bahwa eskalasi komitmen akan ikut meningkat. Keadilan yang dirasakan oleh manajer dalam prosedur penentuan *outcome* yang akan diterima akan sangat penting bagi manajer. Distributif yaitu keadilan dalam hasil aktual yang diterima oleh pegawai (Gilliland, 1993) sedangkan menurut Magner dan Johnson (1995), keadilan distributif berkaitan dengan *outcome* karena penekanannya adalah pada distribusi yang diterima terlepas dari bagaimana distribusi tersebut ditentukan. Jadi, dengan keadilan dalam distribusi yang dilakukan oleh perusahaan tentang *outcome* yang akan diperoleh oleh masing-masing karyawan didistribusikan secara adil maka eskalasi komitmen diharapkan dapat ditingkatkan.

Peneliti telah melakukan penelitian untuk membuktikan pengaruh *justice* terhadap tingkat eskalasi komitmen ternyata tidak berhasil dibuktikan. Atas dasar tersebut, peneliti ingin menguji dengan menambah variabel intervening yaitu *self esteem*. *Self esteem* diharapkan dapat memediasi hubungan antara *justice* dan tingkat eskalasi komitmen. *Self esteem* adalah suatu keyakinan atas nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara menyeluruh. Perasaan-perasaan *self esteem*, pada kenyataannya terbentuk oleh keadaan individu dan bagaimana orang lain memperlakukan individu tersebut. Seseorang dengan *self esteem* yang tinggi dimana mereka melihat dirinya berharga, mampu dan dapat diterima. Orang dengan *self esteem* rendah tidak merasa baik dengan dirinya (Kreitner&Kinicki, 2003),

Dengan adanya keadilan dalam prosedur dan distribusi maka eskalasi komitmen manajer diharapkan dapat ditingkatkan karena adil merupakan hal yang sangat penting bagi setiap individu. Kemudian dalam proses keadilan, keadilan baru didapatkan setelah keadilan prosedur dilaksanakan dan setelah keadilan prosedur dilaksanakan maka baru bisa diharapkan bahwa keadilan dalam pendistribusian hasil (*outcome*) dilaksanakan dan dapat benar-benar dirasakan oleh karyawan. Ketika seorang merasa dirinya dihargai oleh pimpinannya, dia akan semakin termotivasi untuk melakukan

pekerjaan dengan lebih baik sehingga produktivitasnya akan meningkat. Pada saat seseorang merasa diperlakukan *fair* sehingga dia merasa berharga, mampu dan dapat diterima semua yang telah dilakukan sesuai tugas yang dipercayakan kepadanya. Dengan keadaan demikian, pengorbanan yang akan dikeluarkan oleh karyawan tersebut akan meningkat sehingga akan lebih menurunkan tingkat eskalasi komitmen.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis dapat membuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah keadilan (*justice*) prosedural dan distribusi dapat mempengaruhi *self esteem*.
2. Apakah *self esteem* akan mampu mempengaruhi tingkat eskalasi komitmen.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah:

Untuk menyeiidiki pengaruh *procedural justice* dan *distributive justice* terhadap *self esteem* dan pengaruh *self esteem* terhadap tingkat eskalasi komitmen pada penganggaran modal.

Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian adalah:

1. Memberikan bukti empiris tentang pengaruh keadilan (*justice*) prosedural dan distribusi dapat mempengaruhi *self esteem*.
2. Memberikan bukti empiris tentang pengaruh *procedural justice* dan *distributive justice* terhadap *self esteem* dan pengaruh *self esteem* terhadap tingkat eskalasi komitmen pada penganggaran modal
3. Menambah referensi di bidang penelitian akuntansi manajemen, khususnya di bidang anggaran.

Landasan Teoretis dan Pengembangan Hipotesis

1. *Escalation of Commitment, Self Justification Theory, Prospect Theory.*

Eskalasi komitmen merupakan serangkaian tindakan atau perilaku individu, kelompok atau organisasi yang cenderung memutuskan untuk mengalokasi sumber dana lebih besar pada proyek investasi berikutnya, walaupun terdapat informasi kinerja investasi menurun/merusot (Staw, 1976 dan Ross, 1978; Staw, 1981; Ross dan Staw, 1986).

Festinger (1957) menggambarkan *self justification theory* merupakan *theory of cognitive dissonance* dan Kiesler's (1971) menyebutkan bahwa *theory of psychological commitment* menjelaskan motivasi pada eskalasi komitmen manajer. Festinger (1957) mendefinisikan *cognitive dissonance* sebagai inkonsistensi antara dua kondisi yang terjadi bersama-sama oleh individu. Dia menjelaskan bahwa kegelisahan psikologikal membangun dari eksistensi dissonance yang akan memotivasi individu dalam mencoba untuk menurunkan *dissonance* untuk mencapai *consonance*. Ketika dua pemahaman atau pengetahuan atau persepsi yang dipegang adalah tidak konsisten (bertentangan), hal ini akan menghasilkan suatu keadaan disonansi kognitif (ketidaksesuaian pemahaman). Karena pengalaman mengenai ketidaksesuaian pengalaman tidak menyenangkan, orang akan berusaha keras untuk mengurangnya dengan mengubah kepercayaan/keyakinan mereka (Wikipedia the free dictionary, 2009).

2. *Procedural Justice dan Distributive Justice.*

Leventhal (1980) mendefinisikan bahwa *procedure justice* merupakan keadilan dalam prosedur-prosedur yang digunakan untuk menentukan distribusi hasil tersebut. *Procedural justice* lebih focus pada *fairness* (kewajaran) prosedur yang digunakan untuk mendistribusikan outcome (Alexander dan Ruderman, 1987). Menurut Alexander dan Ruderman (1987) menyebutkan bahwa *procedural justice* berkaitan dengan kewajaran evaluasi organisasi atau sistematis. Thibaut dan Walker (1975) berdasarkan model pemecahan perselisihan (*dispute resolution model*) dan lebih fokus pada kewajaran prosedur yang digunakan dalam pendistribusian outcome. Untuk memecahkan masalah dalam *prescription* distribusi adalah dengan menggunakan teori equity (*the basis of equity theory*) yang dikemukakan oleh Adams (1965). Menurut Adam (1965) dan Walster et al. (1973) dalam Lind dan Tyler (1988) menyebutkan bahwa *outcome* dari hubungan antara prosedur dan distribusi harus konstan.

Leventhal (1980) mendefinisikan bahwa *procedure justice* merupakan keadilan dalam prosedur-prosedur yang digunakan untuk menentukan distribusi hasil tersebut. *Procedural justice* lebih fokus pada *fairness* (kewajaran) prosedur yang digunakan untuk mendistribusikan outcome (Alexander dan Ruderman, 1987). Menurut Alexander dan Ruderman (1987) menyebutkan bahwa *procedural justice* berkaitan dengan kewajaran evaluasi organisasi atau sistematis. Thibaut dan Walker (1975) berdasarkan model pemecahan perselisihan (*dispute resolution model*) dan lebih fokus pada kewajaran prosedur yang digunakan dalam pendistribusian outcome. Untuk memecahkan masalah dalam *prescription* distribusi adalah dengan menggunakan teori equity (*the basis of equity theory*) yang dikemukakan oleh Adams (1965). Menurut Adam (1965) dan Walster et al. (1973) dalam Lind dan Tyler (1988) menyebutkan bahwa *outcome* dari hubungan antara prosedur dan distribusi harus konstan.

3. Equity and Inequity Theory

Adams (1965) dalam Goodman dan Friedman (1971) mendefinisikan *inequity* (keidakadilan) merupakan suatu keadaan yang sewaktu-waktu akan ada pada setiap orang tergantung pada persepsi seseorang bahwa rasio *outcome* dari inputnya dan rasio *outcome* lainnya dari input yang lain adalah berbeda. Keadaan ini dirasakan ketika seseorang dan orang lain mengalami perubahan hubungan yang langsung dan ketika kedua-duanya mengalami perubahan hubungan dengan tiga bagian dan seseorang tersebut akan membandingkan dirinya dengan orang lain.

Equity theory menyatakan teori keadilan distributif berhubungan dengan persepsi karyawan dan keseimbangan antara masukan-masukan seperti usaha yang dilakukan dan skill, yang mereka berikan dengan hasil-hasil seperti gaji yang mereka terima. Pada saat individu-individu dalam organisasi mempersepsikan bahwa rasio masukan-masukan yang mereka berikan terhadap imbalan-imbalan yang mereka terima seimbang, mereka merasakan adanya kewajaran (*equity*). Di sisi lain, ketidakseimbangan rasio antara masukan dan imbalan menggiring mereka pada persepsi akan adanya ketidakwajaran (Cowherd dan Levine, 1992 dalam Pareke, 2000).

4. Self Esteem

Self esteem adalah suatu keyakinan akan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan. Perasaan-perasaan *self esteem*, pada kenyataannya terbentuk oleh keadaan individu dan bagaimana individu satu memperlakukan individu yang lain. *Self esteem* diukur dengan pernyataan positif maupun negatif. Pernyataan positif pada survey *self esteem* adalah "saya merasa bahwa saya adalah seseorang yang sangat berarti, seperti orang lainnya. Sedangkan pernyataan-pernyataan yang negatif adalah "saya merasa bahwa saya tidak memiliki banyak hal untuk dibanggakan". Orang yang sepakat dengan pernyataan positif dan tidak sepakat dengan pernyataan negatif memiliki *self esteem* yang tinggi dimana mereka melihat dirinya berharga, mampu dan dapat diterima. Orang yang dengan *self esteem* rendah tidak merasa baik dengan dirinya (Kreitner dan Kinicki, 2003).

5. Hipotesis

Model Penelitian



Hipotesis 1a, 1b dan 2

Menurut Alexander dan Ruderman (1987) bahwa *procedural justice* lebih fokus pada *fairness* (kewajaran) dalam prosedur yang digunakan untuk mendistribusikan outcome. Dan menurut Gilliland (1993) mendefinisikan bahwa *distributive justice* merupakan keadilan yang berasal dari hasil aktual (*outcome*) yang diperoleh seorang pegawai dari prosedur *fair*. *Self esteem* adalah suatu keyakinan akan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan. Perasaan-perasaan *self esteem*, pada kenyataannya terbentuk oleh keadaan individu dan bagaimana individu satu memperlakukan

individu yang lain (Kreitner dan Kinicki, 2003). Ketika seorang diperlakukan *fair*, dia akan merasa lebih dihargai sehingga dia akan merasa mampu dan semakin bias menganggap dirinya berharga dihadapan orang lain. Maka hipotesisnya adalah:

- H1a: Prosedur yang *fair* akan berpengaruh positif terhadap *self esteem*
 H1b: Distribusi yang *fair* akan berpengaruh positif terhadap *self esteem*
 H2: Prosedur dan distribusi yang *fair* akan berpengaruh positif *self esteem*

Hipotesis 3

Bazerman (1994) mendefinisikan eskalasi sebagai tindakan yang tidak rasional (*nonrational escalation of commitment*) adalah derajat dalam hal ini, individu melakukan eskalasi komitmen untuk tindakan-tindakan tertentu yang dilakukan sebelumnya sampai satu titik yang melewati model pengambilan keputusan yang rasional. *Self esteem* adalah suatu keyakinan akan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan. Perasaan-perasaan *self esteem*, pada kenyataannya terbentuk oleh keadaan individu dan bagaimana individu satu memperlakukan individu yang lain (Kreitner&Kinicki, 2003). Ketika seorang yang merasa dihargai dan merasa mampu untuk melakukan suatu pekerjaan yang diperoleh dari penghargaan yang diberikan oleh perusahaan berupa prosedur dan distribusi *outcome* dilakukan secara *fair* akan mempengaruhi tingkat eskalasi komitmen. Maka hipotesisnya adalah:

- H3: Ketika seorang manager yang memiliki *positive self esteem*, maka tingkat eskalasi komitmennya akan lebih rendah ketika seorang manager yang memiliki *negative self esteem*.

Metode Penelitian

1. Desain Penelitian

Penelitian ini dalam bentuk eksperimen *design 2 x 2 between subject*. Eksperimen dirancang dengan menggunakan dua perlakuan dalam dua kondisi yang berbeda, yaitu: *procedural justice* dan *distributive justice* dan kondisi yang *fair* dan *unfair*.

Untuk mengurangi pengaruh variabel ekstrani yang dapat mengganggu validitas internal hasil penelitian (Hartono, 2007), maka eksperimen ini melakukan randomisasi terhadap kondisi perlakuan. Dalam hal ini, setiap partisipan hanya akan mengalami satu kondisi perlakuan saja dan akan berbeda dengan partisipan lain dan akan diukur tingkat eskalasi komitmennya.

Design Eksperimen 2x2 *between subject*

		Distributive Justice	
		<i>Fair</i>	<i>Unfair</i>
Procedural Justice	<i>Fair</i>	FF	FU
	<i>Unfair</i>	UF	UU

2. Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini merupakan mahasiswa Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi UIN Suska Riau yang telah menyelesaikan mata kuliah penganggaran. Subjek yang dipilih adalah mahasiswa tersebut telah mampu melakukan penyusunan anggaran dan mampu mengambil keputusan serta memahami proses managerial.

3. Pengukuran Variabel.

Untuk pengukuran variabel *distributive justice* yang digunakan adalah skala yang dibuat oleh Niehoff dan Moorman (1993). Skala ini mencakup kewajaran dalam perbedaan *outcome* dari suatu pekerjaan yang meliputi tingkat penggajian, beban kerja dan tanggungjawab pekerjaan. Menurut Niehoff dan Moorman (1993), tingkat reliabilitasnya tinggi untuk skala ini. Item sampelnya meliputi: (1). Skedul pekerjaan saya adalah *fair*. (2). Saya merasa bahwa tanggung jawab pekerjaan saya adalah *fair*.

Untuk pengukuran variabel *procedural justice* yang dibuat oleh Niehoff dan Moorman (1993) yang merefleksikan kehadiran prosedur formal dalam pembuatan keputusan. Item dari skala ini didesign berupa persepsi prosedur formal. Dan skala ini meliputi item yang diukur adalah tingkat *individual perceive* bahwa unbiased dan keakuratan informasi yang dikumpulkan sebelum pengambilan

keputusan final dan bawahan diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan. Item sampel dalam skala ini adalah: (1). Semua keputusan pekerjaan dipergunakan secara konsisten dan dipengaruhi oleh bawahan. (2). Bawahan diizinkan untuk memberikan pendapat dan pertimbangan dalam membuat keputusan kerja.

Variabel *self esteem* diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Rosenberg (1965) yang telah diterjemahkan dan digunakan oleh Azwar (2003) dengan 10 pertanyaan yang memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang telah teruji.

4. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Untuk menguji validitas instrumen, peneliti telah terlebih dahulu melakukan *pilot test* pada instrumen yang akan digunakan dalam eksperimen. Prosedur ini dilakukan untuk mengetahui apakah kasus atau perlakuan yang akan diberikan dapat dipahami oleh subjek dan untuk mengetahui kesalahan yang mungkin terdapat dalam desain. Untuk itu pada *pilot test* ini subjek diminta untuk memberikan saran-saran berkenaan dengan instrumen yang digunakan untuk eksperimen. *Pilot test* juga diharapkan dapat menunjukkan bagaimana mengontrol lingkungan yang dapat mengganggu konsentrasi subjek dan keefektifan waktu dalam eksperimen. Sedangkan untuk mengetahui apakah instrumen pengukuran benar-benar handal sehingga dapat diperoleh hasil yang konsisten, maka dilakukan dengan uji reliabilitas.

5. Alat Analisis Data

Hipotesis yang disusun diuji dengan menggunakan *analysis of variance* (Anova) untuk membandingkan pengaruh dua kondisi *fair* dan *unfair* serta dua perlakuan yaitu *procedural justice* dan *distributive justice* terhadap *self esteem* dan pengaruh *self esteem* terhadap tingkat eskalasi komitmen.

6. Prosedur Eksperimen

Dalam penelitian eksperimen ini subjek berperan sebagai seorang manajer pada Kantor Cabang baru PT Retail Indonesia yang terletak di Kota Pekanbaru dan kota tersebut sudah memiliki Mall yang menjadi pesaing perusahaan. Manajer bertanggung jawab kepada direktur perusahaan sebagai atasan anda. Kemudian manajer mempunyai rekan sejawat yang mengelola kantor cabang di Kota Duri, Dumai dan Rengas. Kantor cabang di ke-tiga kota ini merupakan kantor cabang yang sudah lama dan telah menguasai di kota tersebut. Dan rekan manajer tersebut juga bertanggung jawab pada direktur perusahaan.

Manajer yang ditempatkan di kantor cabang baru di kota Pekanbaru yang telah memiliki pesaing. Dalam design eksperimen, manajer selaku subjek bisa terlibat dan bisa juga tidak terlibat dalam penetapan anggaran perusahaan dalam proses penyusunannya. Kemudian Perusahaan bermaksud ingin menaikkan gaji dan tunjangan serta fasilitas yang didapatkan oleh masing-masing manajer dan karyawan pada masing-masing kantor cabang. Kenaikan gaji dan tunjangan serta fasilitas 100% baru yang akan diberikan perusahaan adalah dengan berbagai pertimbangan.

Pada tahap selanjutnya, keputusan yang diambil oleh atasan berdasarkan pertimbangan dari bawahan, maka atasan menetapkan masing-masing kantor cabang mendapatkan kenaikan gaji dan tunjangan serta fasilitas berdasarkan berbagai pertimbangan dan akan didapat oleh setiap partisipan. Kemudian tahap berikutnya, manajer disuruh memilih dua hal yang menjadi keputusan manajer untuk mengukur tingkat eskalasi komitmennya berdasarkan kondisi-kondisi yang telah dilakukan pada tahap sebelumnya.

Eksperimen dilakukan pada setengah jam (30 menit) terakhir pertemuan mata kuliah dengan sebelumnya meminta ijin pada dosen pengampu yang mengajar pada saat itu. Dalam pelaksanaan eksperimen peneliti dibantu beberapa orang asisten untuk menunjang kelancaran eksperimen. Para asisten bertugas membantu peneliti untuk mendistribusikan hingga mengumpulkan instrumen penelitian serta membagikan ATK, bloknote, souvenir dan snack kepada para subjek yang mengikuti eksperimen.

Pada tugas eksperimen *justice*, subjek (manajer bawahan) diminta untuk membaca prosedur yang telah dibagikan. Sebelum mengisi tugas eksperimen *justice* yang sesungguhnya, terlebih dahulu subjek melakukan latihan pengenalan kasus tugas *justice* dalam eksperimen. Kasus pada form latihan tugas *justice* tidak berbeda dengan tugas eksperimen *justice* yang sesungguhnya. Hal ini dilakukan agar para subjek dapat menjamin tingkat sepehaman yang sama antara subjek.

Setelah semua subjek telah memperoleh instrumen penelitian. Peneliti membacakan peran dan kasus dalam eksperimen. Subjek juga diminta turut membaca informasi dan instruksi kasus tersebut secara seksama bersamaan dengan peneliti. Untuk menjaga ketenangan dan konsentrasi, subjek juga diminta hanya mengangkat tangan jika memiliki pertanyaan atau membutuhkan bantuan karena peneliti akan langsung mendatangi subjek yang bersangkutan.

Setelah menyelesaikan semua tahapan tugas eksperimen dan mengisi kuesioner demografi, masing-masing subjek mendapatkan souvenir dan *snack* sebagai tanda terima kasih atas kerjasama subjek dalam eksperimen ini.

Daftar Pustaka :

- Alexander, S., & Ruderman, M, 1987. **the Role of Procedural and Distributive Justice in Organisational Behaviour**. *Social Justice Research*, 1
- Andrew, Robert Wilson dan Keil, Frank C. 2001. **the MIT encyclopedia of the Cognitive Sciences**. American Psychological Association
- Anthony, Robert N., dan Vijay Govindarajan, 2005, **Management Control System**, New York: McGraw-Hil.
- Bazerman, M.H. 1994. **Judgment in Managerial Decision Making**, 3rd ed., New York, NY: Wiley.
- Brockner, J, 1992. **the Escalation of Commitment to a Falling Course of Action: toward Theoretical Progress**. *Academy of Management Review* 17 (1)
- Brody, R.G, Kaplan, S.E , 1996. **Escalation of Commitment among Internal Auditors, Auditing: A Journal of Practice & Theory**, Vol. 15 No.1
- Festinger, L, 1957. **a Theory of Cognitive Dissonance**. Stanford. CA : Stanford University Press
- Gilliland, S.W., 1993. **the Perceived Fairness of Selection Systems: an Organizational Justice Perspective**, *Academy of Management Review*, 18 (4)
- Goodman, Paul S. dan Friedman, Abraham, 1971. **an Examination of Adams' Theory of Inequity**. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 16, No. 3
- Greenberg, J. 1990. **Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow**, *Journal of Management (JofM)*, 16(2).
- Hartono, Jogiyanto, 2007, **Metodologi Penelitian Bisnis**, Yogyakarta: BPFPE.
- Harvey, Steve dan Haines, Victor Y. 2005. **Employer Treatment of Employees during a Community Crisis: the Role of Procedural and Distributive Justice**. *Journal of Business and Psychology*, Vol. 20, No.1
- Kiesler, C. A. 1971. **the Psychology of Commitment: Experiments Linking Behavior to Belief**. New York, Academic Press.
- Kuyken W, Watkins E, Holden E, Cook W. 2006. **Rumination in Adolescents at Risk for Depression**. *J Affect Disord*. Nov; 96 (1-2)
- Leventhal, G.S., 1980. **What should be Done with Equity Theory? In Social Exchange : Advances in Theory and Research**. edited by K.J. Gergen, M.S. Greenberg, and R.H. Willis: 27-55. New York, NY: Plenum Press.

- Linn, Allan E. dan Tyler. Tom. R. 1998. **the Social Psychology of Procedural Justice**. Plenum Press.
- Magner, N. dan Gary G. Johnson, 1995. **Municipal Official's Reactions to Justice in Budgetary Resource**, PAQ, Winter
- Niehoff, Brian P. dan Moorman, Robert H. 1993. **Justice as a Mediator of the Relationship between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior**. The Academy of Management Journal, Vol. 36, No. 3
- Robert Kreitner, Angelo Kinicki. 2003. **Perilaku organisasi**, Edisi pertama, Salemba empat, Jakarta.
- Staw, B.M dan J. Ross. 1978. **Commitment to a Policy Decision: a Multi-theoretical Perspective**. *Administrative Science Quarterly*. 23
- Staw, B. M. 1981. **the Escalation of Commitment To a Course of Action**. *Academy of Management Review* 6 (4)
- Staw, B.M dan J. Ross. 1986. **Understanding behavior in Escalation Situations**. *Science* 246 (October): 216-220
- Thibaut, John dan Walker, 1978. **a Theory of Procedure**. *Laurens California Law Review*, Vol. 66, No. 3.
- Walster, E., Walster, G.W., & Berscheid, E. 1978. **New Directions in Equity Research**. *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol. 25