



**HUBUNGAN ANTARA *ORGANIZATIONAL JUSTICE*
DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT.X**

SKRIPSI



Oleh:
AJENG DYTIA AYU
46118310003

**UNIVERSITAS
MERCU BUANA**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2022**



**HUBUNGAN ANTARA *ORGANIZATIONAL JUSTICE*
DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT.X
SKRIPSI**

(Diajukan Untuk Melengkapi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Psikologi)

**AJENG DYTIA AYU
46118310003**

**UNIVERSITAS
MERCU BUANA**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA**

2022

HALAMAN PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ajeng Dytia Ayu

NIM : 46118310003

Program Studi : Psikologi

Judul Laporan Skripsi : Hubungan Antara *Organizational Justice* Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. X

Menyatakan bahwa Laporan Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan plagiat, serta semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan benar. Apabila ternyata ditemukan di dalam Laporan Skripsi sayaterdapat unsur plagiat, maka saya akan siap mendapatkan sanksi akademisyang berlaku di Universitas Mercu Buana.

Bogor, 17 November 2022



(Ajeng Dytia Ayu)

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

HALAMAN PENGESAHAN

Laporan Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Ajeng Dytia Ayu
NIM : 46118310003
Program Studi : S1 Psikologi
Judul Laporan Skripsi : Hubungan antara *Organizational Justice* dengan Kinerja Karyawan Pada PT.X

Telah berhasil dipertahankan pada sidang di hadapan Dewan penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Strata 1 pada Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana.

Disahkan oleh:

Pembimbing : Dina Syakina, M.Si
NIDN : 0306099001
Ketua Penguji : Laila Meiliyandrie Indah Wardani, Ph.D
NIDN : 0316058002
Penguji : Drs. Agung Sigit Santoso, M.Si., Psikolog
NIDN : 0329046302



Jakarta, 1 Desember 2022

Mengetahui,

Dekan

Ketua Program Studi



(Dr. Setiawati Intan Savitri, M.Si)

(Karisma Riskinanti, M.Psi., Psikolog)

PSI 07210401



Please Scan QR Code Verify

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT yang maha Esa telah memberikan rahmat dan anugerah-Nya, Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan Antara *Organizational Justice* Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. X”.

Dalam menyusun skripsi ini, penulis sadar bahwa apa yang diperoleh penulis tidak semata-mata hasil dan jerih payah penulis sendiri tentu tak lepas dari pengarahan dan bimbingan dari berbagai pihak yang terkait. Maka penulis menyampaikan rasa hormat dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada

1. Bapak Prof. Dr. Andi Adriansyah, M. Eng, selaku Rektor Universitas Mercu Buana.
2. Ibu Setiawati Intan Savitri, S.P., M.Si selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana.
3. Ibu Yenny, M.Psi., Psikolog selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana.
4. Ibu Karisma Riskinanti, M.Psi., Psikolog selaku Kepala Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana.
5. Ibu Prahastia Kurnia Putri, M.Psi, Psikolog, selaku Sektetaris Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Kranggan
6. Ibu Dina Syakina, S.Si., M.Si selaku Dosen Pembimbing, penulis mengucapkan terima kasih atas semua bimbingan, arahan, waktu serta motivasi yang diberikan kepada penulis. Penulis juga ingin menyampaikan permohonan maaf selama berlangsungnya kegiatan bimbingan skripsi ada kata-kata dan sikap yang kurang berkenang dihati.
7. Ibu Rizki Dawanti, M.Psi., Psikolog selaku Dosen Pembimbing Akademik Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana.
8. Ibu Dian Din Astuti Mulia, M.A selaku Dosen Reviewer
9. Segenap dosen pengajar Universitas Mercu Buana yang telah memberikan ilmu, nasihat serta pengalamannya.

10. Kedua orang tua, dan adek tercinta, terimakasih seluruh doa, dukungan dan motivasi yang sangat tulus kepada saya dan menjadi penyemangat saya sampai saat ini sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

11. Teman- teman Fakultas Psikologi angkatan 33, Khususnya Denta Lita Dewi yang selalu memberikan support serta arahan dalam proses pengerjaan Tugas Akhir ini agar dapat selesai.

12. Para pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu- persatu perihal telah membantu memberikan inspirasi dan motivasi untuk menyelesaikan tugas akhir.

Penulis menyadari bahwa dalam Tugas Akhir ini masih terdapat banyak kekurangan, baik dari segi materi yang dijelaskan maupun proses penyusunannya. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun. Semoga penyusunan Tugas Akhir ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Bekasi, 01 Desember 2022



**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Mercu Buana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ajeng Dytia Ayu
NIM : 46118310003
Program Studi : Psikologi
Judul Skripsi : Hubungan Antara *Organizational Justice* Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. X

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, dengan ini memberikan izin dan menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Mercu Buana **Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul di atas beserta perangkat yang ada (jika diperlukan)

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Universitas Mercu Buana berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan Laporan Skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Bogor, 17 November 2022

Yang menyatakan,



Ajeng Dytia Ayu

DAFTAR ISI

HALAMAN PERNYATAAN KARYA SENDIRI	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat penelitian	7
1.4.1 Manfaat Teoritis	7
1.4.2 Manfaat Praktis	8
BAB II	9
TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Kinerja	9
2.1.1 Pengertian Kinerja.....	9
2.1.2 Dimensi Kinerja	10
2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja	11
2.2 <i>Organizational Justice</i> (Keadilan Organisasi)	14

2.2.1	Pengertian <i>Organizational Justice</i>	14
2.2.2	Dimensi <i>Organizational Justice</i>	15
2.3	Penelitian Terdahulu	16
2.4	Dinamika Hubungan <i>Organizational Justice</i> dengan Kinerja Karyawan 19	
2.5	Kerangka Penelitian	20
2.6	Hipotesis	20
BAB III.....		21
METODE PENELITIAN		21
3.1	Waktu dan Tempat Penelitian	21
3.1.1	Waktu Penelitian	21
3.1.2	Tempat Penelitian	21
3.2	Jenis dan Desain Penelitian	21
3.3	Variabel Penelitian	22
3.4	Definisi Operasional	22
3.4.1	Definisi Operasional <i>Organizational Justice</i> (Keadilan Organisasi) 22	
3.4.2	Definisi Operasional Kinerja Karyawan	23
3.5	Populasi dan Penentuan Sampel Penelitian	24
3.5.1	Populasi Penelitian	24
3.5.2	Sampel Penelitian	24
3.6	Instrumen Penelitian	24
3.6.1	Alat Ukur Kinerja Karyawan	24
3.6.2	Alat Ukur <i>Organizational Justice</i>	25
3.6.3	Skala yang Digunakan	26
3.6.4	Skoring	27
3.7	Teknik Analisis Data Uji Pilot	27
3.7.1	Hasil Uji Reliabilitas	27
3.7.2	Hasil Uji Validitas	30
3.7.3	Hasil Uji Analisis Item	31
3.8	Uji Analisa Data Turun Lapangan	32
3.8.1	Hasil Uji Reliabilitas	32

3.8.2	Hasil Uji Validitas.....	34
BAB IV	35
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	35
4.1	Hasil Penelitian.....	35
4.1.1	Gambaran Subjek Penelitian.....	35
4.2	Korelasi Kinerja Karyawan dengan Data Demografi.....	38
4.3	Analisis Kategorisasi.....	39
4.3.1.	Norma Hipotetik.....	39
4.3.2.	Norma Empirik.....	42
4.4	Hasil Uji Normalitas.....	43
4.5	Hasil Uji Hipotesis.....	43
4.6	Analisis Uji Tambahan.....	44
4.6.1.	Uji Beda Data Demografi dengan Kinerja Karyawan.....	44
4.6.2.	Uji Beda Data Demografi dengan <i>Organizational Justice</i>	47
4.6.3.	Hasil Uji Korelasi <i>Organizational Justice</i> Dengan Kinerja Karyawan 49	
4.7	Pembahasan.....	50
BAB V	56
KESIMPULAN DAN SARAN	56
5.1	Kesimpulan.....	56
5.2	Keterbatasan Penelitian.....	56
5.3	Saran Penelitian.....	57
DAFTAR PUSTAKA	59
LAMPIRAN	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian	20
---------------------------------------	----



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	16
Tabel 3. 1 Blue Print Kinerja Karyawan	25
Tabel 3. 2 Blue Print Organizational Justice.....	26
Tabel 3. 3 Skoring.....	27
Tabel 3. 4 Hasil Uji Pilot Reliabilitas Employee Performance.....	28
Tabel 3. 5 Hasil Uji Pilot Reliabilitas Organizational Justice.....	29
Tabel 3. 6 Hasil Expert Judgment Alat Ukur.....	31
Tabel 3. 7 Hasil Uji Turun Lapangan Reliabilitas Employee Performance.....	33
Tabel 3. 8 Hasil Uji Turun Lapangan Reliabilitas Organizational Justice.....	33
Tabel 4. 1 Gambaran Jenis Kelamin Responden	35
Tabel 4. 2 Gambaran Usia Responden	36
Tabel 4. 3 Gambaran Status Perkawinan Responden.....	36
Tabel 4. 4 Gambaran Pendidikan Terakhir Responden	37
Tabel 4. 5 Gambaran Masa Kerja Responden.....	37
Tabel 4. 6 Gambaran Status Pegawai Responden	38
Tabel 4. 7 Korelasi Kinerja Karyawan dengan Data Demografi	38
Tabel 4. 8 Hasil Norma Hipotetik	40
Tabel 4. 9 Kategorisasi Norma Hipotetik	40
Tabel 4. 10 Hasil Kategori Hipotetik Kinerja Karyawan.....	40
Tabel 4. 11 Hasil Kategori Hipotetik Distributive Justice	41
Tabel 4. 12 Hasil Kategori Hipotetik Procedural Justice.....	41
Tabel 4. 13 Hasil Kategori Hipotetik Interactional Justice	41
Tabel 4. 14 Hasil Norma Empirik.....	42
Tabel 4. 15 Kategorisasi Norma Empirik	42
Tabel 4. 16 Hasil Uji Normalitas	43
Tabel 4. 17 Hasil Uji Hipotesis	43
Tabel 4. 18 Hasil Uji Mann-Whitney Kinerja Karyawan Berdasarkan Jenis kelamin.....	44
Tabel 4. 19 Hasil Uji Mann-Whitney Kinerja Karyawan Berdasarkan Status Perkawinan.....	45
Tabel 4. 20 Hasil Uji Mann-Whitney Kinerja Karyawan Berdasarkan Status Pegawai	45
Tabel 4. 21 Hasil Uji Kruskal-Wallis Pada Kinerja Karyawan Berdasarkan Usia.....	46
Tabel 4. 22 Hasil Uji Kruskal-Wallis Pada Kinerja Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir	46
Tabel 4. 23 Hasil Uji Kruskal-Wallis Pada Kinerja Karyawan Berdasarkan Masa Kerja.....	46
Tabel 4. 24 Hasil Uji Mann-Whitney pada Organizational Justice Berdasarkan Jenis kelamin.....	47

Tabel 4. 25 Hasil Uji Mann-Whitney pada Organizational Justice Berdasarkan Status Perkawinan	47
Tabel 4. 26 Hasil Uji Mann-Whitney pada Organizational Justice Berdasarkan Status Pegawai	47
Tabel 4. 27 Hasil Uji Kruskal-Wallis Pada Organizational Justice Berdasarkan Usia	48
Tabel 4. 28 Hasil Uji Kruskal-Wallis Pada Organizational Justice Berdasarkan Pendidikan Terakhir	48
Tabel 4. 29 Hasil Uji Kruskal-Wallis Pada Organizational Justice Berdasarkan Masa Kerja	49
Tabel 4. 30 Hasil Uji Korelasi Organizational Justice dengan Kinerja Karyawan	49



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Expert Judgement Kinerja Karyawan.....	66
Lampiran 2 Expert Judgement Organizational Justice	70
Lampiran 3 Google Form.....	74
Lampiran 4 Analisis Data Uji Pilot.....	76
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan dan Organizational justice....	82
Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan dan Organizational Justice	85
Lampiran 7 Hasil Uji Normalitas	88
Lampiran 8 Hasil Analisis Korelasi dengan Data Demografi.....	89
Lampiran 9 Hasil Uji Beda	90
Lampiran 10 Hasil Uji Hipotetesis	93
Lampiran 11 Kategorisasi Kinerja Karyawan dan Organizational Justice	93



UNIVERSITAS
MERCU BUANA