

ABSTRAK

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

Kinerja karyawan merupakan salah satu aktivitas paling emosional dalam suatu organisasi dan sebagai pencapaian hasil seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas atas tugasnya dalam waktu yang telah di tentukan, adapun yang melatarbelakangi penelitian ini didasarkan pada hasil pengamatan dan wawancara awal yang penulis lakukan pada PT.X dimana adanya keterlambatan dalam menyelesaikan target pekerjaan dan masih adanya pegawai yang sering tidak masuk serta perencanaan jalannya produksi yang kurang baik karena mendadak berubah jalannya produksi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *organizational justice* dengan kinerja karyawan pada PT. X. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional dengan analisis *spearman* dan uji tambahannya *mann whitney* dan *kruskal wallis*. Teknik pengumpulan datanya menggunakan kuesioner dengan skala likert. Variabel yang diteliti yaitu *organizational justice* dan kinerja karyawan. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 150 karyawan produksi. Hasil penelitian didapatkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *procedural justice* dengan kinerja karyawan, sebaliknya tidak ditemukan hubungan yang signifikan *distributive justice* dan *interactional justice* dengan kinerja karyawan. Saran untuk penelitian ini yaitu meningkatkan kinerja manajemen yang ada di perusahaan agar dapat membuat prosedur dengan jelas dan bisa di pahami oleh karyawan.

Kata kunci : *Organizational Justice*, *Distributive Justice*, *Procedural Justice*, *Interactional Justice* Kinerja Karyawan, Karyawan

MERCU BUANA

ABSTRACT

Name : Ajeng Dytia Ayu
NIM : 46118310003
Study Program : Psychology
Title Report : The Relationship Between Organizational Justice And
Employee Performance At PT.X
Counsellor : Dina Syakina, M.Si

Employee performance is one of the most emotional activities in an organization and as an achievement of an employee's results in quality and quantity on his duties in a predetermined time, as for the background of this research is based on the results of observations and initial interviews that the author did at PT.X where there are delays in completing work targets and there are still employees who often do not come in as well as poor production planning due to sudden changes in the course of production. This study aims to determine the relationship between organizational justice and employee performance at PT. X. This study uses correlational quantitative methods with Spearman analysis and the additional test of Mann Whitney and Kruskal Wallis. The data collection technique used a questionnaire with a Likert scale. The variables studied are organizational justice and employee performance. The number of samples is 150 production employees. The results of the study found that there was a significant relationship between procedural justice and employee performance, on the contrary, there was no significant relationship between distributive justice and interactional justice with employee performance. Suggestions for this study are to improve the performance of existing management in the company so that they can make procedures clearly and can be understood by employees.

Keywords: *Organizational Justice, Distributive Justice, Procedural Justice, Interactional Justice, Employee Performance, Employee*

UNIVERSITAS
MERCU BUANA