

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA KEADILAN ORGANISASI DENGAN LOYALITAS KERJA PADA PEGAWAI NON PNS DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN PERHUBUNGAN KAB. TEBO

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran apakah ada hubungan antara keadilan organisasi dengan loyalitas kerja di Dinas Lingkungan Hidup dan Perhubungan Kab. Tebo. Definisi Keadilan Organisasi pada penelitian ini mengacu pada penjelasan dari Wirawan (dalam Sari, 2019), keadilan organisasi adalah persepsi pegawai mengenai perilaku etikal dan moral dari para manajer organisasi dalam mengambil keputusan. Loyalitas Kerja menggunakan teori dari Siswanto (dalam Prasetyo, 2023) yaitu loyalitas adalah tekad dan kesanggupan individu untuk menaati, melaksanakan, mengamalkan peraturan-peraturan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Keadilan Organisasi dan variabel terikat adalah Loyalitas Kerja. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Keadilan Organisasi dan skala Loyalitas Kerja. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Isampling jenuh*. *Sampling jenuh* adalah teknik-teknik penemuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah 43 orang pegawai non PNS di Dinas Lingkungan Hidup dan Perhubungan Kab. Tebo. Uji validasi dan reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik *Profesional Judgment* dan *Alpha Cronbach*. Hasil koefisien validitas pada skala keadilan organisasi berkisar antara $r = 0,355$ sampai dengan $r = 0,784$ dengan koefisien reliabilitas sebesar $\alpha = 0,929$ sedangkan pada skala loyalitas kerja berkisar antara $r = 0,300$ sampai dengan $r = 0,768$ dengan koefisien reliabilitas sebesar $\alpha = 0,929$. Berdasarkan analisis data, diperoleh nilai korelasi sebesar 0,566 dengan taraf signifikan 0,000 yang berarti hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara keadilan organisasi dengan loyalitas kerja di Dinas Lingkungan Hidup dan Perhubungan Kab. Tebo. Kontribusi efektif dari variabel keadilan organisasi pada variabel loyalitas kerja adalah sebesar 32% dan sisanya sebesar 68% dipengaruhi oleh variabel lain.

kata kunci: keadilan organisasi, loyalitas kerja, pegawai

ABSTRACT

RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL JUSTICE WITH WORK LOYALTY IN NON PNS EMPLOYEES IN THE ENVIRONMENTAL AND REGENCY SERVICE. TEBO

This study aims to get an idea of whether there is a relationship between organizational justice and work loyalty in the Department of Environment and Transportation of Kab. Tebo. The definition of Organizational Justice in this study refers to the explanation from Wirawan (in Sari, 2019), organizational justice is employee perceptions regarding the ethical and moral behavior of organizational managers in making decisions. Work Loyalty uses the theory of Siswanto (in Prasetyo, 2023), namely loyalty is the determination and ability of individuals to obey, implement, practice regulations with full awareness and an attitude of responsibility. The independent variable in this study is Organizational Justice and the dependent variable is Job Loyalty. The measurement tools used in this study are the Organizational Justice scale and the Work Loyalty scale. The sampling technique in this study used the saturated sampling technique. Sampling saturation is a sample finding techniques when all members of the population are used as samples. The sample in this study were 43 non-PNS employees at the District Environment and Transportation Agency. Tebo. Validation and reliability tests in this study used Professional Judgment and Alpha Cronbach techniques. The results of the validity coefficient on the organizational justice scale ranged from $r = 0.355$ to $r = 0.784$ with a reliability coefficient of $\alpha = 0.929$ while on the work loyalty scale it ranged from $r = 0.300$ to $r = 0.768$ with a reliability coefficient of $\alpha = 0.929$. Based on data analysis, a correlation value of 0.566 is obtained with a significant rate of 0.000, which means the hypothesis is accepted. This shows that there is a significant relationship between organizational justice and work loyalty in the District Environment and Transportation Service. Tebo. The effective contribution of the organizational justice variable to the work loyalty variable is 32% and the remaining 68% is influenced by other variables.

keywords: organizational justice, work loyalty, employees