ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA KEADILAN ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS KERJA PADA KARYAWAN PT. TRIARGA BUKITTINGGI

Penelitian ini dilakukan pada Karyawan PT Triarga Bukittinggi. Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara keadilan organisasi dengan loyalitas pada karyawan. Hipotesis yang diajukan adalalah terdapatnya hubungan yang positif antara keadilan organisasi dengan loyalitas, yang artinya semakin tinggi keadilan organisasi, maka semakin tinggi pula loyalitas, begitu juga sebaliknya, semakin rendah keadilan organisasi, maka semakin rendah pula loyalitas.

Populasi dalam penelitian ini adalah 42 karyawan PT Triarga Bukittingi. Teknik sampling yang digunakan adalah sample jenuh, dimana seluruh populasi menjadi subjek penelitian

Alat ukur yang digunakan adalah Skala keadilan organisasi dan Skala loyalitas yang peneliti susun berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Siswanto (Dalam Gandung, 2021) dan Robbin and Judge (2015). Metode analisis data yang digunakan untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalam menggunakan korelasi product moment person yang menunjukkan bahwa (r) = 0,343 dengan nilai (p) 0,026 ($p<0,05$),artinya terdapat hubungan yang signifikan dengan arah positif antara optimisme dengan grit. Berarti hipotesis diterima

Kata Kunci : keadilan organisasi, loyalitas, karyawan

ABSTRACT

RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL JUSTICE TO WORK LOYALTY IN EMPLOYEES PT. TRIARGA HIGH HILL

This research was conducted on employees of PT Triarga Bukittinggi. This study aims to see the relationship between organizational justice and employee loyalty. The hypothesis proposed is that there is a positive relationship between organizational justice and loyalty, which means that the higher the organizational justice, the higher the loyalty, and vice versa, the lower the organizational justice, the lower the loyalty. The population in this study were 42 employees of PT Triarga Bukittingi. The sampling technique used is a saturated sample, where the entire population is the subject of research

The measuring instrument used is the organizational justice scale and loyalty scale which the researchers compiled based on the theory proposed by Siswanto (In Gandung, 2021) and Robbin and Judge (2015). The data analysis method used for hypothesis testing in this study is using the product moment person correlation which shows that (r) = 0.343 with a (p) value of 0.026 (p <0.05), meaning that there is a significant relationship with a positive direction between optimism and grits. Means the hypothesis is accepted

Keywords: organizational justice, loyalty, employees