

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

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Persyaratan Dalam Menempuh
Ujian Sarjana Psikologi
Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang*



OLEH

SULTON ABDULRAHMAN AQIL
15101157510033

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS PUTRA INDONESIA “YPTK” PADANG
2021**

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sulton Abdulrahman Aqil
No. BP : 15101157510033
Jurusan : Psikologi
Fakultas : Psikologi

Menyatakanbahwa:

1. Sesungguhnya skripsi atau tugas akhir yang saya susun ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam skripsi atau tugas akhir yang saya peroleh dari hasil karya tulis orang lain, telah saya tuliskan sumbernya dengan jelas, sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah.
2. Jika dalam pembuatan skripsi atau tugas akhir baik pembuatan program/alat maupun skripsi atau tugas akhir secara keseluruhan ternyata terbukti dibuatkan oleh orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi yang diberikan akademik, berupa pembatalan skripsi atau tugas akhir dan mengulang penelitian serta mengajukan judul baru.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Padang, Juli 2021
Saya yang menyatakan,

Sulton Abdulrahman Aqil
15101157510033

LEMBAR PERSETUJUAN

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

Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

SULTON ABDULRAHMAN AQIL

15101157510033

Telah Memenuhi Persyaratan untuk Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Pada Ujian Tahap Akhir

Pada 30 Juli 2021

Pembimbing I

Pembimbing II

Rina Mariana, S.Psi., M.M

NIDN:1010088203

Ria Okfrima, S.Psi.M.M

NIDN:1013108303

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

Oleh
Sulton Abdulrahman Aqil
15101157510033

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Pada Tanggal,
Dinyatakan Lulus dan Memenuhi Syarat

Dewan Penguji :

Tanda Tangan

1. **Ifani Candra,S.Psi.,M.M**
NIDN. 1006068603

2. **Rina Mariana,S.Psi.,M.M**
NIDN. 1010088203

3. **Ria Okfrima,S.Psi.,M.M**
NIDN. 1013108303

Padang,
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Putra Indonesia”YPTK” Padang

Herio Rizki Dewinda,M.Psi., Psikolog
NIDN. 1009098503

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Syukur Alhamdulillahirabbil'alamin segala puji dan syukur peneliti ucapkan kepada Allah SWT, Shalawat beriring salam disampaikan kepada Rasulullah SAW atas Limpah Rahmat dan Karunia-nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan Antara Keadilan Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Pada Karyawan PT. Triarga Bukittinggi”

Penelitian skripsi ini membutuhkan waktu yang cukup lama, sehingga banyak hikmah yang peneliti dapatkan terutama tentang kesabaran, ketekunan, dan ketelitian dalam bekerja. Peneliti sangat menyadari bahwa skripsi ini tidak akan dapat terselesaikan tanpa bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya serta penghormatan yang dalam kepada :

1. Ibu Dr. Hj. Zerni Melmusi, SE, MM, Ak, CA, selaku Ketua Yayasan Perguruan Tinggi Komputer Padang.
2. Bapak Prof. Dr. Sarjon Defit, S. Kom, M. Sc selaku Rektor Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.

3. Bapak Herio Rizki Dewinda, M. Psi., Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.
4. Ibu Rina Mariana, S. Psi, MM, selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberi banyak memberikan motivasi, dukungan, masukan serta kritik yang membangun bagi peneliti dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini
5. Ibu Ria Okfrima, S. Psi., MM, selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak membantu memberikan pengarahan dan saran-saran dalam menyempurnakan penelitian skripsi ini.
6. Bapak Khalilul Try Putra, SH selaku pimpinan PT. Triarga Bukittinggi beserta seluruh karyawan yang telah memberikan izin dan bantuan kepada peneliti untuk melakukan penelitian di PT. Triarga Bukittinggi cabang Padang.
7. Bapak/ Ibu Dosen Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, khususnya Fakultas Psikologi yang telah banyak memberikan Ilmu Pengetahuan kepada peneliti.
8. Kepada kedua orang tua dan saudara-saudara yang telah memberikan dukungan penuh, do’a, nasehat, dan dorongan, baik secara materi maupun moril sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, khususnya angkatan 2015
10. Serta semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu per satu yang telah memberikan bantuan baik secara langsung, maupun tidak langsung yang berupa dukungan moril maupun materil.

Peneliti menyadari bahwa skripsi masih jauh dari kesempurnaan, oleh sebab itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi rekan-rekan mahasiswa psikologi khususnya dan para pembaca umumnya, akhir kata peneliti ucapkan terima kasih.

Wabillahi Taufiq Wal Hidayah

Padang, februari 2021

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERNYATAAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. <i>Loyalitas</i>	
1. Pengertian <i>Loyalitas</i>	9
2. Aspek-Aspek <i>Loyalitas</i>	12
3. Indikator <i>Loyalitas</i>	14
B. Keadilan Organisasi	
1. Pengertian Keadilan Organisasi	16
2. Aspek-Aspek Keadilan Organisasi	17
3. Dimensi Keadilan Organisasi.....	18
4. Faktor – Faktor Keadilan Organisasi	20
C. Hubungan Antara Keadilan Organisasi dengan <i>Loyalitas</i>	21
D. Hipotesis.....	24

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	24
B. Defenisi Operasional Variabel Penelitian	24
1. <i>Loyalitas</i>	25
2. Keadilan Organisasi	26
C. Populasi Dan Sampel	26
D. Metode Pengumpulan Data.....	28
1. Alat Ukur Penelitian.....	29
a. <i>Loyalitas</i>	29
b. Keadilan Organisasi	31
2. Uji Coba Alat Ukur Penelitian	32
a. Uji Validitas	32
b. Uji Reliabilitas	34
E. Teknik Pengolahan Data	34

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Persiapan Penelitian	39
1. Orientasi Kancan Penelitian.....	39
2. Uji Coba Alat Ukur Penelitian	40
a. Validitas Alat Ukur	41
b. Reliabilitas.....	43
B. Pelaksanaan Penelitian	44
1. Penentuan Subjek Penelitian	44
2. Prosedur Pelaksanaan Pengumpulan Data	44
3. Jadwal Pengumpulan Data	45
C. Analisis Data	45
1. Uji Normalitas.....	45
2. Uji Linieritas	46
3. Uji Hipotesis.....	47
4. Gambaran Variabel Penelitian	48
5. Sumbangan Efektif.....	49
D. Pembahasan.....	50

BAB V. PENUTUP

A. Kesimpulan	53
B. Saran.....	54

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Kriteria Skor Aitem	29
Tabel 3.2 Blue Print Skala <i>Keadilan Organisasi</i>	30
Tabel 3.3 Blue Print Skala Loyalitas	32
Tabel 3.4 Interpretasi Koefisien Korelasi nilai r	38
Tabel 4.1 Sebaran Aitem Skala Loyalitas Sebelum Uji Coba	40
Tabel 4.2 Sebaran Aitem Skala <i>Keadilan Organisasi</i> Sebelum Uji Coba	41
Tabel 4.3 Sebaran Aitem Skala Loyalitas Setelah Uji Coba	42
Tabel 4.4 Sebaran Aitem Skala <i>Keadilan Organisasi</i> Setelah Uji Coba.....	43
Tabel 4.5 Uji Normalitas Skala <i>Keadilan Organisasi</i> dan Loyalitas	45
Tabel 4.6 Uji Linearitas Skala <i>Keadilan Organisasi</i> dan Loyalitas	46
Tabel 4.7 Hasil Uji Korelasi Antara <i>Keadilan Organisasi</i> Dengan Loyalitas	47
Tabel 4.8 Norma Kategori Variabel	48
Tabel 4.9 <i>Deskriptive Statistic Keadilan Organisasi</i> dan Loyalitas.....	48
Tabel 4.10 Kategori <i>Keadilan Organisasi</i> dan Loyalitas.....	49

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A	Skala <i>Keadilan Organisasi</i> Dan Loyalitas Sebelum Uji Coba.	62
Lampiran B.	Validitas Dan Reliabilitas.....	66
Lampiran C.	Tabulasi Skala <i>Keadilan Organisasi</i> Dan Skala Loyalitas Sebelum Uji Coba	75
Lampiran D.	Skala <i>Keadilan Organisasi</i> Dan Loyalitas Setelah Uji Coba...	79
Lampiran E.	Uji Normalitas, Uji Linieritas Dan Uji Korelasi Skala <i>Keadilan Organisasi</i> Dan Skala Loyalitas	82
Lampiran F	Tabulasi <i>Keadilan Organisasi</i> Dan Loyalitas Setelah Uji Coba.....	85
Lampiran G.	<i>Photocopy</i> Surat Izin Penelitian.	

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 adalah 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 Bukittinggi. 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 adalah 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 Bukittinggi. 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*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi berkembang, seiring berkembangnya zaman. Teknologi yang modern dan canggih, mengharuskan organisasi bekerja keras dalam bersaing. Tanpa menemukan, menciptakan, dan mengelaborasi keunggulan kompetitif, sulit rasanya bagi perusahaan untuk memenangkan persaingan bisnis (Sugiyarto, 2010). Dalam upaya memenangkan persaingan, perlu bagi sebuah organisasi bisnis, untuk mengetahui kelemahan dan kelebihan yang ada. Salah satu hal yang harus diperhatikan adalah peran sumber daya manusia yang berada dalam organisasi bisnis tersebut.

Sumber daya manusia (SDM), merupakan faktor yang sangat mempengaruhi berjalannya sebuah organisasi bisnis atau perusahaan. Pentingnya Pemberdayaan SDM yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut personil, tenaga kerja, pekerja/karyawan) atau potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya, atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non-material dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non-fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi di mana ia berada (Madya, 2018).

Memiliki SDM yang memadai, sebuah organisasi harus mampu untuk meningkatkan maupun mempertahankan karyawan yang dimiliki. Untuk mendapatkan keunggulan kompetitif dan mempertahankan karyawan dalam suatu organisasi, maka perusahaan harus mampu menghadapi tantangan intensif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasional (Fatt, 2010). Suryanatha & Ardana (2014) menyatakan rendahnya komitmen di dalam suatu organisasi menunjukkan kurangnya tanggung jawab seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, komitmen menjadi semakin sulit untuk diterapkan mengingat banyaknya perusahaan yang menggunakan sistem kontrak kepada karyawannya (Ahmad, 2019), komitmen merupakan keterkaitan seorang individu dengan organisasinya, maka cukup sulit mengharapkan komitmen yang kuat dalam kondisi ini.

Komitmen merupakan pernyataan sikap loyalitas dari karyawan dan bentuk perhatian karyawan atas kelangsungan perusahaan (Warsindah, 2015) Komitmen organisasi atau loyalitas karyawan adalah sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi terhadap organisasinya dan keinginan untuk melanjutkan berpartisipasi aktif di dalamnya (Ahmad, 2019) Seorang karyawan yang memiliki loyalitas akan terus kreatif, memiliki inovasi dalam melakukan pekerjaan. Menurut McShane dan Von Glinow (dalam Ahmad, 2019), loyalitas merupakan suatu komitmen karyawan dalam organisasi yang afektif, *“affective organizational commitment (loyalty) is the employee’s emotional attachment to identification with, and involvement in a particular organization”*.

Loyalitas kerja akan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka betah bekerja dalam suatu perusahaan. Loyalitas yang diharapkan oleh perusahaan baru dapat terpenuhi apabila karyawan memiliki karakteristik seperti yang diharapkan dan perusahaan sendiri. Banyak hal yang menyebabkan karyawan tidak loyal pada perusahaan, diantaranya ketidaksanggupan perusahaan menjaga kenyamanan kerja dan tidak adanya transparansi. Hal-hal seperti kurang diperhatikan perusahaan karena dianggap tidak penting.

Anoraga dan widiyanti (2010) mengemukakan ada beberapa cara yang dapat ditempuh untuk meningkatkan loyalitas kerja, yaitu :hubungan yang erat antar karyawan, saling keterbukaan dalam hubungan kerja, saling pengertian antara pimpinan dan karyawan, memperlakukan karyawan tidak sebagai buruh, tetapi sebagai rekan kerja, pimpinan berusaha menyelami pribadi karyawan secara kekeluargaan, rekreasi bersama seluruh anggota perusahaan. Fischer, (2012) menyatakan bahwa tingkat loyalitas karyawan akan sangat dipengaruhi oleh distribusi *reward* dalam perusahaan dan persepsi keadilan yang diterima oleh karyawan. Keadilan merupakan suatu yang diimpikan setiap orang. Kapan dan dimanapun berada setiap orang akan membutuhkan keadilan. Dengan keadilan seseorang akan merasa dirinya dihargai, diakui dan diterima.

Fischer (dalam Sugiyarto, 2010) menyatakan bahwa dalam manajemen sumber daya manusia perusahaan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan outcome kerja yang penting bagi organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi outcome kerja adalah persepsi karyawan terhadap keadilan yang ada dalam organisasi. Namun perlu disadari bahwa konsep keadilan sangat

subjektif tergantung bagaimana orang mempersiapkan keadilan tersebut. Fatimah, (2011) menemukan bahwa seseorang akan meningkatkan rasa kepuasan pada pekerjaan apabila rasa keadilan yang dirasakan karyawan tinggi. Rasa keadilan yang dimaksud adalah bagaimana perusahaan memperlakukannya, seperti rasa nyaman, fasilitas yang diperoleh serta upah (gaji) yang sesuai dengan apa yg ia berikan kepada perusahaan.

Moorman dan Nierhoff (dalam Warsindah, 2015) berpendapat bahwa keadilan organisasi berkaitan dengan cara di mana karyawan menentukan apakah perusahaan telah memperlakukan karyawan tersebut secara adil dalam pekerjaan. Menurut Dyna and Graham (dalam Kristanto, 2015) keadilan organisasi dapat diketahui dengan mengukur tiga hal, yaitu pertama Keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya organisasi dapat dikatakan adil oleh karyawan, jika memberikan gaji sesuai dengan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan. Apabila perbandingan antara gaji yang diterima dengan hasil kerja yang dilakukan karyawan dirasa tidak sebanding, maka karyawan akan merasa bahwa tidak terjadi keadilan. Kedua keadilan dalam proses pengambilan keputusan. Ketiga keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi.

Fischer (dalam Sugiyarto, 2010) menyatakan bahwa tingkat loyalitas karyawan akan berpengaruh terhadap cara pandang karyawan terhadap keadilan yang ada di dalam organisasi. Loyalitas karyawan yang tinggi akan cenderung memandang bahwa keadilan dalam organisasi juga baik begitu pula sebaliknya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada 12 Februari 2021 dengan enam orang karyawan yang bekerja di Triarga Bukittinggi Cab. Padang dimana diperoleh keterangan bahwa empat diantaranya mengatakan pekerjaan yang mereka lakukan sekarang sudah tidak seperti dulu lagi, saat awal bekerja mereka mengatakan bersemangat untuk segala hal yang berhubungan dengan pekerjaan tetapi lambat laun, mereka merasa tidak tertarik lagi dengan kegiatan dalam pekerjaan mereka. Mereka mengutarakan, saat awal bergabung dengan perusahaan, mereka merasa dihargai, tetapi sekarang tidak ada apresiasi yang seimbang dari perusahaan. Mereka merasa malas untuk mengutarakan apa yang mereka rasakan, hal ini dikarenakan mereka merasa perusahaan tidak akan merespon pendapat dari beberapa karyawan yang tidak begitu penting bagi perusahaan.

Sesama karyawan saja, mereka mengatakan sudah saling berbicara dibelakang, karna perbedaan yang dimunculkan perusahaan, sehingga membuat beberapa karyawan merasa diri mereka asing di perusahaan, sementara yang lainnya diberikan perhatian lebih oleh perusahaan, hal ini memunculkan sikap saling tidak menyukai sesama rekan, tidak ada lagi apresiasi, ataupun pujian yang diberikan kepada anggota yang lainnya. Beberapa karyawan mengatakan sudah tidak memedulikan aturan, seperti aturan jam masuk, mereka tidak peduli akan keterlambatan dan tidak akan khawatir jika diberhentikan.

Aturan lainnya seperti tidak memakai nametag, tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu. Perbedaan perlakuan juga mereka temukan didalam bekerja, seperti seorang karyawan yang mengemban pekerjaan yang penting, dan menyelesaikannya dengan baik, perusahaan tidak memberikan bonus. Sementara karyawan lain yang biasa saja, menerima bonus. Mereka

merasa diperlakukan berbeda, dan tidak ada kejelasan pasti dari perusahaan. Mereka menyampaikan, bahwa situasi dan kondisi yang terbentuk sekarang, membuat mereka enggan dalam menyampaikan pendapat, ide, dan hal lainnya. Karna menurut mereka, itu hal yang percuma mereka lakukan,

Seperti layaknya gaji yang mereka terima, mereka mengungkapkan bahwa ada beberapa bulan, mereka bekerja dengan keras tetapi gaji yang mereka dapatkan tidak seimbang dengan apa yang telah mereka kerjakan. Hal ini terlihat ketika pembagian trip jalan untuk karyawan, seperti seharusnya karyawan A jalan saat itu, tapi ternyata diberikan kepada B, hanya karna B lebih dekat dengan atasan, halini yang akhirnya mempengaruhi gaji atau pendapatan seorang karyawan. Selain itu, dengan posisi mereka yang berbeda mereka memiliki kebutuhan atau fasilitas perusahaan yang berbeda. Mereka mengatakan, untuk beberapa karyawan lama yang menginginkan fasilitas yang dibutuhkan, perusahaan sangat lama dalam meresponnya.

Sementara itu untuk beberapa karyawan penerimaan permohonan fasilitas tidak rumit. Fasilitas dibutuhkan oleh setiap karyawan, seperti mobil dengan kapasitas yang layak, atau sarana service, tetapi disini terjadi tidak seimbang hal yang dipadat, meskipun beban pekerjaan yang dilalui karyawan sama. Dua orang karyawan lagi mengaku mendapat perlakuan yang baik dari atasan, salah satu diantaranya disebabkan karena merupakan salah satu kerabat dekat dari seorang atasan. Perusahaan memberikan gaji yang sesuai. Sehingga membuat mereka, tetap semangat setiap harinya dalam menerima perintah atasan serta melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi serta acuan dari penelitian terdahulu oleh Sugiyarto (2010) mengenai Pengaruh Loyalitas Terhadap Keadilan Dan Outcomes Organisasi Pada Departemen Produksi CV Tupai Adyamas Indonesia, Tbk. Acuan Peneliti juga bersumber dari Masduki Ahmad (2019) mengenai Budaya Organisasi Dan Keadilan Organisasi Dalam Loyalitas Dosen Di Universitas Islam As-Syafi'iyah. Peneliti juga mengacu pada penelitian Dewi Nurcahyani (2016) dengan judul Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Jarak Kekuasaan Sebagai Variabel Moderating. Perbedaan peneliti dengan peneliti sebelumnya yakni peneliti hanya menggunakan dua variabel yaitu keadilan organisasional dengan loyalitas, serta tempat penelitian yang berbeda dengan peneliti sebelumnya.

Berdasarkan fenomena yang terjadi peneliti ini meneliti tentang hubungan antara keadilan organisasional dengan loyalitas pada karyawan PT Triarga Bukittinggi Cab. Padang.

B. Rumusan Masalah

Permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara keadilan organisasional dengan loyalitas pada karyawan PT Triarga Bukittinggi Cab. Padang?.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana hubungan antara keadilan organisasional dengan loyalitas pada karyawan PT Triarga Bukittinggi Cab. Padang.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat di ambil dari penelitian ini yaitu :

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang psikologi organisasi yang akan memperkaya perkembangan ilmu psikologi dan menerapkan teori-teori yang sudah dikemukakan oleh ahli-ahli sebelumnya.

2. Manfaat Praktis

a. Manfaat bagi karyawan

Memberikan masukan bagi karyawan untuk dapat memahami mengenai loyalitas, sehingga dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja.

b. Manfaat bagi pemimpin

Sebagai bahan masukan bagi organisasi agar lebih memperhatikan kinerja karyawan agar karyawan dapat mencapai tujuan dalam bekerja yang lebih baik lagi. Dan lebih memahami mengenai keadilan organisasional demi terwujudnya situasi yang kondusif.

c. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan bagi peneliti lain yang melakukan penelitian pada bidang yang ada kaitannya dan dapat menjadi bahan perbandingan serta referensi bagi semua pihak yang melakukan penelitian selanjutnya.

BAB II

Tinjauan Pustaka

A. Loyalitas

1. Pengertian Loyalitas

Fischer (dalam Sugiyarto, 2010) menyatakan bahwa loyalitas karyawan dapat didefinisikan sebagai sikap karyawan yang selalu mendukung langkah dari organisasi, membela kepentingan organisasi dan mencoba melakukan hal yang terbaik bagi organisasi. Baron (dalam Rowen, 2017) mengemukakan bahwa loyalitas adalah kemauan bekerja sama yang berarti kesediaan mengorbankan diri, kesediaan melakukan pengawasan diri dan kemauan untuk menonjolkan kepentingan diri sendiri. sementara Tim Penyusun Kamus Besar Bahasa Indonesia (dalam Rowen, 2017) yang menyatakan bahwa loyalitas adalah kesetiaan, kepatuhan, dan ketaatan.

Nitisemito (dalam Ismawan, 2006) mengatakan bahwa loyalitas adalah kesetiaan terhadap perusahaan tempat bekerja, seringkali dipakai syarat untuk promosi. Heryati, (2016) loyalitas adalah setia terhadap sesuatu dengan penuh rasa cinta, sehingga dengan begitu tidak mengharapkan imbalan apapun dalam melakukan suatu hal untuk orang lain atau perusahaan tempat dimana dia meletakkan loyalitasnya. Loyalitas karyawan pada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, jujur dalam bekerja, hubungan kerja yang baik dengan atasan, kerja sama yang baik dengan rekan kerja, disiplin, menjaga citra perusahaan dan adanya kesetiaan untuk bekerja dalam waktu yang lebih panjang (Poerwopoespito dalam Pitoy et al., 2020)

Secara umum, loyalitas adalah kepatuhan, kesetiaan, kepercayaan, dan pengabdian yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga yang di dalamnya terdapat cinta dan tanggung jawab untuk memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik (Rasimin dalam Huda, 2018)Wan (dalam Kosasih & Kuniawan, 2018)Loyalitas pada karyawan merupakan hasil dari kepuasan yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan tempat karyawan bekerja sehingga menimbulkan keterikatan psikologis antara karyawan dan perusahaan yang menimbulkan rasa tanggung jawab terhadap perusahaan. Siswanto (dalam Pranita et al., 2016)bahwa loyalitas merupakan kesanggupan dan tekad yang kuat untuk berusaha menjalankan tugas, dan menaati segala peraturan dengan kesadaran diri dan penuh rasa tanggung jawab.Chaerudin & Permana, (2020)loyalitas sendiri dapat diartikan sebagai tekad dan kesanggupan seseorang untuk taat, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu dengan disertai penuh kesadaran dan tanggung jawab. Berbeda dengan Steers, (1983)loyalitas kepada perusahaan sebagai sikap, yaitu sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi tempat kerjanya yang ditujukan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya.

Berdasarkan definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa loyalitas adalah sikap setia, percaya, ingin berusaha yang terbaik, melakukan pekerjaan dengan jujur dan semangat untuk perusahaan

2. Aspek – Aspek Loyalitas

Sugiyarto, (2010) Loyalitas karyawan terhadap organisasi dapat dilihat dari beberapa aspek, antara lain :

- a. Mengidentifikasi karakter dari tujuan organisasi
- b. internalisasi nilai organisasi
- c. kesediaan untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi
- d. kesediaan untuk bekerja keras bagi organisasi
- e. kesediaan membangun jenjang karir dalam organisasi

Steers dan Porter (dalam Rowen, 2017) mengemukakan aspek-aspek loyalitas yang berhubungan dengan sikap yang akan dilakukan karyawan adalah

- a. Dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan, dipengaruhi oleh keadaan individu baik kebutuhan, tujuan maupun kecocokan individu dalam perusahaan
- b. Keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin bagi perusahaan. Kesamaan tujuan dalam perusahaan mewujudkan keinginan yang kuat untuk berusaha maksimal.
- c. Kepercayaan yang pasti dan penerimaan yang penuh atas nilai-nilai perusahaan. Kepastian kepercayaan yang diberikan karyawan tercipta dari operasional perusahaan yang tidak lepas dari kepercayaan terhadap karyawan sendiri untuk melaksanakan pekerjaan

Penelitian ini mengacu pada aspek-aspek loyalitas pada teori Chen, dkk. (dalam Huda, 2018) dengan mengubah subjek yang akan diukur, yaitu :

a. Dedikasi untuk Perusahaan

Kesediaan karyawan untuk bekerja dengan baik demi perusahaan dengan mengedepankan urusan pekerjaan dan terkadang harus mengesampingkan urusan pribadinya.

b. Berusaha Maksimal untuk Perusahaan

Usaha maksimal yang dilakukan karyawan atas nama perusahaan dalam mengerjakan pekerjaannya, seperti menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin walaupun harus bekerja dalam tim maupun sendiri.

c. Kelekatan untuk Perusahaan

Keinginan karyawan untuk membangun hubungan antara karyawan dengan perusahaan dengan terlibat langsung dalam kegiatan yang ada. Karyawan memanfaatkan peluang yang ada untuk selalu mewujudkan relasi yang baik antar sesama karyawan.

d. Identifikasi pada Perusahaan

Karyawan akan semakin merasa bahwa dirinya merupakan bagian penting dalam organisasi karena adanya perasaan bangga karyawan atasketerlibatannya di setiap kegiatan dan pencapaian perusahaan diluar konteks hasil yang diperoleh.

e. Internalisasi Nilai Perusahaan

Persamaan nilai yang dianut perusahaan dengan nilai yang dimiliki karyawan, sehingga karyawan menerima nilai-nilai yang diterapkan pada perusahaan.

Karyawan juga tidak mengalami kesulitan saat beradaptasi dengan lingkungan kerja karena adanya kesamaan pandangan atau nilai dengan perusahaan.

3. Indikator Loyalitas.

Siswanto (dalam Gandung, 2020) loyalitas karyawan tidak terbentuk begitu saja dalam perusahaan tetapi ada beberapa indikator yang mewujudkan loyalitas tersebut, yakni :

- a. Taat pada peraturan. Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dilaksanakan dengan baik.
- b. Tanggung jawab pada perusahaan. Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggungjawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.
- c. Kemauan untuk bekerja sama. Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang secara individual
- d. Rasa memiliki terhadap perusahaan. Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga.
- e. Hubungan antar pribadi ini meliputi hubungan sosial, hubungan yang harmonis antar karyawan, atasan, situasi kerja.

- f. Kesukaan terhadap pekerjaan. Perusahaan harus menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutunya untuk melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati.

B. Keadilan Organisasional

1. Pengertian Keadilan Organisasi

Keadilan organisasional menurut Nurmala (dalam Wibowo, 2019) merupakan keadilan yang diberikan oleh perusahaan berupa pemberian imbalan, prosedur dan interaksi diberikan secara adil terhadap karyawan dalam perusahaan tersebut. Mohamed (dalam Rubianingsih, 2014) menjelaskan bahwa keadilan organisasional mencerminkan sejauh mana orang-orang merasa bahwa mereka diperlakukan secara adil di tempat kerja. Gibson et al. (dalam Kristanto, 2015) mendefinisikan keadilan organisasional sebagai suatu tingkat di mana seorang individu merasa diperlakukan sama di organisasi tempat dia bekerja. Keadilan organisasional adalah suatu konsep keseimbangan yang diharapkan mampu diterapkan oleh organisasi dalam memperlakukan karyawan dengan tujuan memicu tumbuhnya rasa berkomitmen dalam diri karyawan (Sutrisna dalam Praditya & Putra, 2016)

Keadilan organisasional didefinisikan sebagai gambaran secara umum tentang persepsi atau pemikiran tentang keadilan yang berlaku di tempat mereka bekerja (Robbins & Judge, 2015). Ghaziani (dalam Hutagalung & Artha Wibawa, 2018) menyebutkan keadilan organisasional adalah konsep yang menyatakan persepsi karyawan tentang sejauh mana mereka diperlakukan secara adil dalam organisasi dan persepsi bagaimana seperti dipengaruhi hasil organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa keadilan organisasional adalah pandangan karyawan sejauh mana perusahaan memperlakukan mereka, di tempat kerja.

2. Aspek-Aspek Keadilan Organisasional

Menurut Carlis, (2011)terdapat tiga aspek yang dapat digunakan dalam menentukan atau mengukur keadilan organisasi, yaitu sebagai berikut:

a. Keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya.

Organisasi dapat dikatakan adil oleh karyawan, jika memberikan gaji sesuai dengan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan. Apabila perbandingan antara gaji yang diterima dengan hasil kerja yang dilakukan karyawan dirasa tidak sebanding, maka karyawan akan merasa bahwa tidak terjadi keadilan.

b. Keadilan dalam proses pengambilan keputusan.

Organisasi dapat dikatakan adil oleh karyawan apabila dalam pengambilan keputusan, karyawan diberikan kesempatan untuk menyuarakan pendapat dan pandangannya. Selain itu, setelah pengambilan keputusan dilakukan, apabila pelaksanaan keputusan tersebut dinilai sama pada tiap karyawan, maka karyawan akan merasa bahwa terjadi keadilan.

c. Keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi.

Organisasi dapat dikatakan adil oleh karyawan apabila hubungan antar atasan dengan bawahan baik, seperti mendapatkan perlakuan yang baik dan sewajarnya. Selain itu, kejujuran dan kebenaran informasi yang didapatkan dari atasan juga mempengaruhi persepsi keadilan organisasional dari karyawan.

3. Dimensi Keadilan Organisasional

Menurut Robbins & Judge,(2015)terdapat tiga dimensi keadilan organisasi, yaitu;

a. Keadilan Distributif (Distributive Justice)

Keadilan distributif adalah keadilan yang dirasakan baik jumlah maupun alokasi penghargaan di antara para individu. Keadilan distributif memusatkan perhatian pada kewajaran hasil, seperti gaji dan pengakuan yang diterima oleh pekerja. Konsep ini mendasarkan penjabaran keadilan sebagai kesetaraan imbalan (seperti gaji dan insentif lainnya) dengan pekerjaan yang telah dilakukan. Keadilan terjadi apabila karyawan merasa bahwa rasio antara input (usaha) dan outcomes (imbalan) sebanding dengan rasio karyawan lain.

b. Keadilan Prosedural (Procedural Justice)

Keadilan prosedural adalah keadilan yang dirasakan pada proses yang digunakan untuk menentukan distribusi penghargaan. Keadilan prosedural mengacu pada persepsi karyawan tentang keadilan di perusahaan terhadap peraturan dan prosedur yang mengatur dalam menjalankan suatu proses. Ketidak-berpihakan, kesempatan untuk didengar dan dasar keputusan merupakan prinsip-prinsip keadilan prosedural.

Didasarkan pada pandangan karyawan terhadap kewajaran proses penghargaan dan keputusan hukuman yang dibuat organisasi sifatnya penting seperti keharusan membayar imbalan/insentif, evaluasi, promosi dan tindakan disipliner.

Terdapat beberapa faktor yang membuat prosedural lebih atau kurang adil.

- 1) Pekerja menganggap bahwa prosedural menjadi lebih adil ketika mereka dilibatkan dalam pengambilan keputusan
- 2) Pekerja juga memandang bahwa prosedural akan lebih adil ketika para pengambil keputusan mengikuti beberapa “aturan”.

c. Keadilan Interaksional (Interactional Justice)

Keadilan interaksional adalah bagaimana seseorang memperlakukan orang yang lain di tempat kerja. Keadilan interaksional mencakup berbagai tindakan di dalam perusahaan yang menunjukkan kepekaan sosial. Keadilan interaksional adalah tingkat sampai mana seorang individu diperlakukan dengan martabat, perhatian dan rasa hormat oleh organisasi.

Hal tersebut menunjukkan bagaimana manajemen memperlakukan karyawan, dan termasuk menunjukkan tingkat hormat, kejujuran dan pemahaman dari atasan. Keadilan interaksional yaitu perlakuan adil yang diterima karyawan selama proses pengambilan keputusan dan alokasi sumber daya yang mengacu pada kejujuran, kebenaran, kepatuhan dan penghargaan.

Terdapat dua aspek dalam keadilan interaksional, yaitu keadilan informasional dan keadilan interpersonal. Keadilan informasional adalah persepsi individu tentang keadilan informasi yang digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan. Keadilan informasional merupakan keadaan dimana pekerja diberikan penjelasan yang jujur dari setiap keputusan.

Sedangkan keadilan inter-personal adalah persepsi individu tentang tingkat sampai dimana seorang karyawan diperlakukan dengan penuh martabat, perhatian, dan rasa hormat oleh pihak-pihak yang ada di dalam organisasi tersebut.

4. Faktor yang Mempengaruhi Keadilan Organisasi

Menurut Rejeki (2015), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keadilan organisasi, yaitu sebagai berikut:

- a. Karakteristik tugas. Sifat dari pelaksanaan tugas karyawan beserta segala konsekuensinya yang harus diterima. Kejelasan dari karakteristik tugas dan proses evaluasi yang akan meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan di perusahaan.
- b. Tingkat kepercayaan bawahan. Sejauh mana kepercayaan karyawan terhadap atasan (peran dan kepemimpinannya) di dalam perusahaan. Semakin tinggi kepercayaan pada atasannya maka akan meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi di perusahaan.
- c. Frekuensi feedback. Semakin sering feedback yang dilakukan maka akan semakin meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi di perusahaan.
- d. Kinerja manajerial. Sejauh mana peraturan yang terdapat di tempat kerja dapat diterapkan dengan secara fair dan konsisten serta menghargai karyawan tanpa ada bias personal, maka akan semakin meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi di perusahaan.
- e. Budaya organisasi. Persepsi mengenai sistem dan nilai yang dianut dalam suatu organisasi juga dapat berpengaruh pada meningkatnya persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi pada perusah

C. Hubungan Antara Keadilan Organisasional Dengan Loyalitas

McShane (dalam Ahmad, 2019) menjelaskan salah satu faktor meningkatnya loyalitas karyawan terhadap organisasi adalah dengan meningkatkan keadilan, *“Justice and support. Affective commitment is higher in organizations that fulfill their obligations to employees and abide by humanitarian values, such as fairness, courtesy, forgiveness, and moral integrity. These values relate to the concept of organizational justice”*. Faktor yang menyebabkan meningkatnya loyalitas organisasi adalah dengan meningkatkan keadilan dan dukungan dalam organisasi. Sikap komitmen lebih tinggi dalam organisasi dengan memenuhi kewajiban mereka untuk karyawan dan mematuhi nilai-nilai kemanusiaan, seperti keadilan, kesopanan, pengampunan, dan integritas moral. Nilai-nilai ini berkaitan dengan konsep keadilan organisasi. Pernyataan ini di dukung oleh Wahono & Badan, (2016) yang menyatakan bahwa Keadilan dalam organisasi menimbulkan dampak pada sikap dan reaksi individu. Setiap individu pasti menghendaki perlakuan adil baik dari sisi keadilan distributif maupun prosedural. Loyalitas menurut Steers & Porter (dalam Kosasih & Kuniawan, 2018) dapat dipertahankan dan di ciptakan dengan memenuhi kewajiban perusahaan dalam memberikan hak-hak karyawan sehingga karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaan yang di lakoninya.

Teori keadilan menunjukkan perasaan seseorang atas sikap dan perbuatannya terhadap perlakuan yang diterima atas tindakannya, dalam konteks pekerjaan, keadilan menyatakan bahwa seseorang menilai yang lainnya dengan cara membandingkannya dengan standar pekerjaan (dalam Wulandari, 2013). Dalam menjaga karyawan yang puas, berkomitmen, dan loyal maka organisasi harus

memperhatikan sistem yang berkaitan dengan persepsi karyawan tentang keadilan yang dirasakan (dalam, Nurcahyani & Mas'ud, 2016)

Akbar (2020) Apabila karyawan bekerja pada suatu perusahaan, dan perusahaan tersebut telah memberikan fasilitas-fasilitas yang memadai dan diterima oleh karyawannya serta perusahaan memberikan imbalan yang sesuai kepada karyawannya, maka kesetiaan karyawan terhadap perusahaan akan semakin besar, maka timbul dorongan yang menyebabkan karyawan melakukan pekerjaan menjadi lebih giat lagi. Johns (dalam Gandung, 2020) Equity theory menjelaskan bahwa karyawan akan mengurangi jumlah kontribusi mereka setelah mereka merasa diperlakukan kurang adil. Para pekerja kemungkinan akan bereaksi dengan mulai datang terlambat, beralih ke tindakan yang lebih berat, seperti absen dan akhirnya memutuskan untuk keluar (dalam Gandung, 2020).

Komitmen karyawan untuk loyal pada perusahaan akan meningkat apabila seorang karyawan berada pada tingkat kepuasan kerja yang diinginkan, kepuasan kerja seseorang dijelaskan melalui sebuah teori keadilan, yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat tercipta dalam diri seseorang, apabila seseorang merasakan keadilan padahal yang dilakukan dan diterima oleh orang tersebut (dalam Indrayani, 2016) Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan adalah keadilan prosedural, Hal yang mampu diusahakan yang harus dilakukan oleh perusahaan untuk mengoptimalkan loyalitas karyawan adalah membangun keadilan prosedural. (dalam Jaya, 2018) Yuliandri (dalam Jaya, 2018) mengemukakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah tinjauan kesejahteraan serta gaji yang diterima dari perusahaan.

Hal ini di dukung oleh Jaya, (2018) Jika karyawan merasakan keadilan prosedur yang optimal dan sepadan dengan penghargaan baik berupa kompensasi maupun bonus yang mereka terima maka karyawan akan merasakan kepuasan dan ingin bertahan di perusahaan tersebut.

D. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga adanya hubungan antara keadilan organisasional dengan loyalitas pada karyawan PT triarga cabang Bukittinggi.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel

Secara teoritis variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang, atau obyek, yang mempunyai “variasi” antara satu orang dengan yang lain, atau satu obyek dengan obyek yang lain, Hatch dan Farhady (dalam Sugiyono, 2014). Variabel juga dapat merupakan atribut dari bidang keilmuan atau kegiatan tertentu.

Adapun variabel yang diukur pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Variabel dependent : Loyalitas

Variabel independent : Keadilan Organisasional

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Suryabrata (2015) menyatakan bahwa definisi operasional adalah definisi yang didasarkan atas sifat-sifat hal yang didefinisikan yang dapat diamati (diobservasi).

1. Loyalitas

Siswanto (dalam Pranita, 2016) bahwa loyalitas merupakan kesanggupan dan tekad yang kuat untuk berusaha menjalankan tugas, dan menaati segala peraturan dengan kesadaran diri dan penuh rasa tanggung jawab. Loyalitas dalam penelitian ini akan diukur menggunakan skala Loyalitas berdasarkan Indikator Loyalitas oleh Siswanto (dalam Gandung, 2021) yaitu taat pada peraturan, tanggung jawab pada perusahaan, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki terhadap perusahaan, hubungan antar pribadi karyawan, dan kesukaan terhadap pekerjaannya.

2. Keadilan Organisasional

Keadilan organisasional didefinisikan sebagai gambaran secara umum tentang persepsi atau pemikiran tentang keadilan yang berlaku di tempat mereka bekerja (Robbins and Judge, 2015). Keadilan organisasional dalam penelitian ini akan diukur menggunakan skala keadilan organisasional berdasarkan dimensi keadilan organisasional oleh Robbin & Judge (2015) yaitu Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural dan Keadilan Interaksional.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Populasi bukan hanya sekedar jumlah tetapi juga meliputi karakteristik dari obyek/subyek yang diteliti.

Populasi dalam penelitian ini adalah 45 Karyawan PT Triarga Cab. Bukittinggi.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi itu. Sampel harus memiliki ciri-ciri yang dimiliki oleh populasinya (Sugiyono, 2014). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Nonprobability Sampling*. Sugiyono (2014), *Nonprobability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi dipilih untuk menjadi sampel. Teknik yang digunakan adalah Sampling Jenuh.

Menurut Sugiyono (2014) Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, Penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 45 orang

D. Metode Pengumpulan data

1. Metode pengumpulan data

Alat ukur yang digunakan dalam pengumpulan data adalah skala loyalitas dan skala keadilan organisasional dengan menggunakan skala model likert, yaitu suatu metode pernyataan sikap yang menggunakan respon subjek sebagai penentu nilai skalanya.

Format respon jawaban skala loyalitas dan skala keadilan *organisasional* berdasarkan empat pilihan jawaban, yaitu SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), TS (Tidak Sesuai), dan STS (Sangat Tidak Sesuai). Peneliti tidak menggunakan pilihan jawaban tengah "N" (Netral), sebagaimana menurut Azwar (2014) apabila pilihan jawaban tengah disediakan, maka subjek akan cenderung memilih jawaban tengah, sehingga data mengenai perbedaan di antara subjek menjadi kurang informatif dan sikap subjek yang sebenarnya tidak dapat

diketahui secara jelas. Kriteria pemberian skor untuk konflik peran gandal dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut :

Tabel 3.1
Kriteria Pemberian Skor

Pernyataan	SS	S	TS	STS
<i>Favorabel</i>	4	3	2	1
<i>Unfavorabel</i>	1	2	3	4

2. Alat Ukur penelitian

Alat ukur dalam penelitian ini adalah berupa skala loyalitas dan skala keadilan. Skala memiliki karakteristik berupa stimulus atau aitem , yang dalam skala psikologi berupa pernyataan yang tidak langsung mengungkap atribut yang hendak diukur melainkan mengungkap indikator perilaku dari atribut yang bersangkutan (Azwar, 2014).

a. Skala loyalitas

Skala loyalitas disusun berdasarkan indikator yang dipaparkan oleh Siswanto (dalam Gadung, 2021) yang meliputi :

- 1) Taat Pada Peraturan
- 2) Tanggung Jawab Pada Perusahaan
- 3) Kemauan Untuk Bekerja Sama
- 4) Rasa Memiliki Terhadap Perusahaan
- 5) Hubungan Antar Pribadi Karyawan
- 6) Kesukaan Terhadap Pekerjaan

Berdasarkan indikator loyalitas, peneliti membuat tabel rancangan/ blue print skala loyalitas :

Tabel 3.2
Blue print Skala Loyalitas

Indikator Loyalitas	Favourable	Unfavourable	Total
Taat pada aturan	1,2,3,4	5,6,7,8	8
Tanggung jawab pada perusahaan	9,10,11,12	13,14,15,16	8
Kemauan untuk bekerja sama	17,18,19,20	21,22,23,24	8
Rasa Memiliki Terhadap Perusahaan	25,26,27,28	29,30,31,32	8
Hubungan Antar Pribadi Karyawan	33,34,35,36	37,38,39,40	8
Kesukaan terhadap pekerjaan	41,42,43,44	45,46,47,48	8
Total			48

b. Skala keadilan organisasional

Skala keadilan organisasioanal disusun berdasarkan dimensi yang dipaparkan oleh Robert dan Judge (2015) yang meliputi :

- 1) Keadilan Distributif
- 2) Keadilan Prosedural
- 3) Keadilan Interaksional

Berdasarkan dimensi keadilan organisasional tersebut, peneliti membuat tabel rancangan atau blue print skala keadilan organisasional

Tabel 3.3
Blue print Skala Keadilan Organisasional

Dimensi Keadilan Organisasional	Favourable	Unfavourable	Total
Keadilan Distributif	1,2,3,4,5	6,7,8,9,10	10
Keadilan Prosedural	11,12,13,14,15	16,17,18,19,20	10
Keadilan Interaksional	21,22,23,24,25	26,27,28,29,30	10
Total			30

3. Uji Coba Alat Ukur Penelitian

a. Uji Validitas

Untuk mengetahui apakah skala mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurnya, diperlukan suatu proses pengujian validitas (Azwar,2014). Validitas adalah ketepatan dan kecermatan instrumen dalam menjalankan fungsi ukurnya, artinya validitas menunjuk pada sejauhmana skala itu mampu mengungkapkan dengan akurat dan teliti data mengenai atribut yang ia rancang untuk mengukurnya (Azwar,2014).

Validitas dalam penelitian ini menggunakan validitas isi (*content validity*) dan validitas konstruksi teoritis untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu alat ukur. Validitas isi menunjukkan sejauh mana aitem-aitem mencakup keseluruhan kawasan isi yang hendak diukur. Pernyataan yang dicari jawabannya dalam validitas ini adalah sejauh mana aitem-aitem tes mewakili komponen-komponen dalam keseluruhan kawasan isi objek yang hendak diukur (aspek representatif) dan sejauh mana aitem-aitem tes mencerminkan ciri perilaku yang hendak diukur (aspek relevansi).

Setelah dilakukan penentuan aitem-aitem skala penelitian, selanjutnya dilakukan uji validitas butir dengan jalan mengkorelasikan skor aitem

dengan skor total, sehingga aitem-aitem penelitian layak dijadikan alat ukur penelitian. Teknik korelasi untuk menentukan validitas item sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan (Masrun dalam Azwar, 2014). Item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi.

Pengukuran validitas konstruksi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan bantuan program *IBM SPSS 21*. Peneliti menentukan aitem valid atau tidaknya alat ukur menggunakan kriteria $r_{xy} \geq 0,3$. Data skala dikatakan valid jika koefisien korelasi lebih besar atau sama dengan 0,3 ($r_{xy} \geq 0,3$) dan sebaliknya aitem skala dikatakan gugur jika koefisien korelasi lebih kecil dari 0,3 ($r_{xy} < 0,3$)

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengacu pada keterpercayaan atau konsistensi hasil ukur, yang mengandung makna seberapa tinggi kecermatan pengukuran (Azwar, 2014). Koefisien reliabilitas ($r_{xx'}$) berada dalam rentang angka dari 0 sampai dengan 1,00. Sekalipun bila koefisien reliabilitas semakin tinggi mendekati 1,00 berarti pengukuran semakin reliabel, namun dalam kenyataan pengukuran psikologi koefisien sempurna yang mencapai angka $r_{xx'} = 1,00$ belum pernah dijumpai (Azwar, 2014). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan bantuan dari *IBM SPSS 21*.

E. Teknik Pengolahan Data

Skala dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment Pearson*, yang merupakan salah satu teknik untuk mencari derajat keeratan atau keterkaitan pengaruh antara variabel independent dengan variabel dependen (Azwar,2014). Skala penelitian ini melewati berbagai langkah, dengan menggunakan komputer program *IBM SPSS versi 21*.

Langkah-langkah yang dilakukan untuk mengolah data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian ini sudah terdistribusi sesuai dengan prinsip-prinsip distribusi normal agar dapat digeneralisasikan terhadap populasi.

Uji normalitas sebaran pada penelitian ini dilakukan untuk membuktikan bahwa data semua variabel yang berupa skor-skor yang diperoleh dari hasil penelitian tersebar sesuai dengan kaidah normal. Jika signifikansi $> 0,05$ maka data terdistribusi normal dan jika signifikansi $< 0,05$ maka data tida terdistribusi normal (Priyatno, 2016). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *one sample test* dari *kolmogorov Smirnov* dengan bantuan *IBM SPSS 21.0*

2. Uji linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk membuktikan apakah variabel bebas mempunyai hubungan yang linear dengan variabel terikat. Model statistik yang digunakan untuk melihat linearitas kedua variabel tersebut menggunakan *test for linearity* dengan bantuan program *IBM SPSS 21*. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear jika signifikansi pada *linearity* < 0,05 (Prityatno,2017)

3. Uji hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *correlation Product Moment Pearson* dengan bantuan program *IBM SPSS 21*. Uji hipotesis korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah jika $p > 0,01$ maka dikatakan bahwa kedua variabel penelitian mempunyai kontribusi hubungan yang signifikan.

Teknik analisis data dengan *korelasi Product Moment* dilakukan dengan bantuan program *IBM SPSS 21*

Rumus korelasi *product moment* ;

$$R_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

...Rumus 3.2

Keterangan :

- Y : Variabel Terikat (loyalitas)
- X : Variabel Bebas (keadilan organisasional)
- r_{XY} : Koefisien Korelasi Antara Variabel X dan Y
- N : Jumlah Subjek Penelitian
- $\sum x$: Jumlah Hasil Perkalian Tiap-tiap Skor Asli dari X dan Y
- $\sum X$: Jumlah Skor Asli Variabel X
- $\sum y$: Jumlah Skor Asli Variabel Y

Tabel 3.4
Interpretasi koefisien korelasi nilai r

NO	Interval Koefesien r	Tingkat Hubungan
1	0,80 – 1,00	Sangat Kuat
2	0,60 – 0,799	Kuat
3	0,40 – 0,599	Cukup Kuat
4	0,20 – 0,399	Rendah
5	0,00 – 0,195	Sangat Rendah

4. Koefisien Diterminan

Selanjutnya untuk menentukan besar kecilnya kontribusi variabel (X) terhadap variabel (Y) dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinan, dengan rumus sebagai berikut

$$\text{KP} = r^2 \times 100\% \quad \text{.....rumus 3.3}$$

Keterangan:

KP = Nilai Koefisien Determinan

r = Nilai Koefisien Korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Persiapan Penelitian

1. Orientasi Kancan Penelitian

Logogram pada *corporate identity* Triarga Bukittinggi mempergunakan simbol tiga bukit sejajar yang dikelilingi garis melengkung membentuk bulat telur disekeliling gambar bukit, melambangkan nama dari perusahaan. PT. Triarga Bukittinggi berdiri pada tanggal 18 juni 2013 di kota Bukittinggi oleh Khalilul Try Putra SH. Pada awalnya memesan 6 unit armada travel Mitsubishi *elf long chasis* keluaran tahun 2013 dengan karoseri produksi PT. Adiputro Wirasejati, Malang, Jawa Timur. Pada tahun 2014 setelah memenuhi syarat perizinan PT. Triarga Bukittinggi resmi mulai beroperasi dengan trayek Padang, Bukittinggi, Payakumbuh, Pekanbaru, Perawang. Setelah 3 tahun beroperasi PT. Triarga Bukittinggi menambahkan divisi pariwisata dan *rent-car* dengan nama *try tour* sumbar. Saat ini PT Travel Triarga memiliki 42 karyawan.

a. Kegiatan Bisnis

Kegiatan PT. Triarga Bukittinggi bergerak pada bidang jasa transportasi dan pariwisata yang berorientasi di wilayah Sumatera Barat dan Riau, Mencakup keseluruhan unit mini bus, medium bus dan bus, Jasa yang diberikan perusahaan ini.

b. **Visi dan Misi**

Menjadi perusahaan dengan penyediaan jasa transportasi dan pariwisata yang selalu memberikan pelayanan terbaik dalam setiap perjalanan dan selalu memperhatikan kebutuhan klien agar tercapainya keinginan yang dituju.

2. Uji Coba Alat Ukur Penelitian

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini di uji cobakan terlebih dahulu atau dilakukan *try out* dengan tujuan untuk menyeleksi aitem-aitem manakah yang valid dan reliabel agar dapat digunakan dalam penelitian. Peneliti melakukan *try out* pada tanggal 24 – 26 Juli 2021 kepada 30 supir dan karyawan Travel Jasa Malindo.

Distribusi sebaran aitem pada skala *loyalitas* yang terdiri dari 24 aitem *favourable* dan 24 aitem *unfavourable* dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1
Sebaran aitem Skala Loyalitas

Indikator Loyalitas	Favourable	Unfavourable	Total
Taat pada aturan	1,2,3,4	5,6,7,8	8
Tanggung jawab pada perusahaan	9,10,11,12	13,14,15,16	8
Kemauan untuk bekerja sama	17,18,19,20	21,22,23,24	8
Rasa Memiliki Terhadap Perusahaan	25,26,27,28	29,30,31,32	8
Hubungan Antar Pribadi Karyawan	33,34,35,36	37,38,39,40	8
Kesukaan terhadap pekerjaan	41,42,43,44	45,46,47,48	8
Total			48

Distribusi sebaran aitem pada skala keadilan organisasional yang terdiri dari 15 aitem *favourable* dan 15 aitem *unfavourable* dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2
Sebaran aitem Skala Keadilan organisasional

Dimensi Keadilan Organisasional	Favourable	Unfavourable	Total
Keadilan Distributif	1,2,3,4,5	6,7,8,9,10	10
Keadilan Prosedural	11,12,13,14,15	16,17,18,19,20	10
Keadilan Interaksional	21,22,23,24,25	26,27,28,29,30	10
Total			30

a. Validitas alat ukur

Hasil uji coba terhadap skala dengan melalui analisis uji validitas dan reliabilitas adalah sebagai berikut :

1) Skala *Loyalitas*

Koefisien validitas ditetapkan sebesar 0,30 sehingga diperoleh hasil dari jumlah aitem 48 pernyataan, gugur 17 aitem sehingga jumlah aitem yang valid dan reliabel adalah 31 aitem, dengan nilai *corrected item-total correlation* berkisar antara 0,309 sampai dengan 0,818 sedangkan koefisien reliabilitasnya sebesar 0,933.

Sebaran aitem-aitem yang valid dan gugur pada skala *loyalitas* tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Sebaran aitem skala *Loyalitas* setelah uji coba

Indikator <i>Loyalitas</i>	Favourable	Unfavourable	Total
Taat pada aturan	1,2,3,4	5,6,7,8	6
Tanggung jawab pada perusahaan	9,10,11,12	13,14,15,16	7
Kemauan untuk bekerja sama	17,18,19,20	21,22,23,24	4
Rasa Memiliki Terhadap Perusahaan	25,26,27,28	29,20,31,32	4
Hubungan Antar Pribadi Karyawan	33,34,35,36	37,38,39,40	5
Kesukaan terhadap pekerjaan	41,42,43,44	45,46,47,48	5
Total			31

Keterangan : Aitem yang dicetak tebal adalah aitem yang tidak valid

2) Skala keadilan organisasional

Koefisien validitas ditetapkan 0,30 sehingga diperoleh hasil dari jumlah aitem awal 30 pernyataan, gugur 12 aitem sehingga jumlah aitem yang valid dan reliabel adalah 18 pernyataan, dengan nilai *corrected item total correlation* berkisar antara 0,306 sampai dengan 0,836 sedangkan koefisien reliabilitasnya sebesar 0,949.

Sebaran aitem-aitem yang valid dan gugur pada skala keadilan organisasional tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4
Sebaran aitem Skala Keadilan organisasional setelah uji coba

Dimensi Keadilan Organisasionl	Favourable	Unfavourable	Total
Keadilan Distributif	1,2,3,4,5	6,7, 8,9,10	5
Keadilan Prosedural	11,12,13,14,15	16,17,18, 19,20	6
Keadilan Interaksional	21,22,23,24,25	26,27,28, 29,30	7
Total			18

Keterangan : aitem yang dicetak tebal adalah aitem yang tidak valid

b. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas pada skalaloyalitas melalui teknik analisis data *Alpha Cronbach*. Setelah melalui proses penghitungan hasil *try out*, maka diperoleh nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,933. Hal ini menunjukkan bahwa alat ukur skala *loyalitas* memiliki reliabilitas yang tinggi sehingga reliabel untuk digunakan dalam penelitian.

Hasil uji reliabilitas pada skala keadilan organisasional melalui teknik analisis *alpha cronbach* diperoleh koefisien sebesar 0,949. Hal ini menunjukkan bahwa alat ukur keadilan organisasional memiliki reliabilitas yang sangat tinggi, sehingga reliabel untuk digunakan dalam penelitian.

B. Pelaksanan Penelitian

1. Penentuan Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah semua karyawan PT. Triarga Cabang Bukittinggi yang berjumlah 42 orang

2. Prosedur Pelaksanaan Pengumpulan data

Sebelum memulai penelitian terlebih dahulu peneliti meminta persetujuan dari dosen pembimbing untuk mengambil data. Penelitian diawali dengan proses pengurusan surat izin di tempat pelaksanaan penelitian, guna memenuhi persyaratan untuk memperoleh data subjek yang akan diteliti. Pengumpulan data dilakukan dengan melakukan observasi dan wawancara pada karyawan PT. Triarga untuk mendapatkan gambaran mengenai permasalahan yang akan diteliti.

Pengumpulan data dilakukan dengan cara memberikan link *google form* sebagai link akses untuk mengisi skala. Di awal skala, peneliti menguraikan tatacara pengisian skala.

3. Jadwal pengumpulan data

Penelitian dilakukan dengan menyebarkan skala *loyalitas* dan keadilan organisasional. Pengambilan data dilakukan pada hari Jum'at sampai dengan Sabtu tanggal 30 – 31 Juli 2021.

C. Analisis Data

Sebelum melakukan uji hipotesis terlebih dahulu peneliti melakukan uji asumsi terhadap data hasil penelitian yang meliputi uji normalitas sebaran dan uji linieritas hubungan antar variabel penelitian.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji analisis *One Sample Kolmogorov Smirnov* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05 (Priyatno 2016).

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program *IBM SPSS 21,0* maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.5
Uji Normalitas Skala Keadilan organisasional dan Loyalitas

Variabel	N	KSZ	P	Sebaran
Keadilan organisasional	42	0,935	0,346	Normal
Loyalitas	42	1,108	0,171	Normal

Berdasarkan tabel 4.5 diatas maka diperoleh nilai signifikansi pada skala Keadilan organisasional sebesar $P = 0,346$ dengan $KSZ = 0,935$ hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $P > 0,05$, artinya sebaran skala Keadilan organisasional terdistribusi secara normal, sedangkan untuk skala *Loyalitas* diperoleh nilai signifikansi sebesar $P = 0,171$ dengan $KSZ = 1,108$, hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $p > 0,05$, artinya sebaran terdistribusi secara normal.

2. Uji linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak, signifikan dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Priyatno (2008) jika signifikansi pada *Linearity* < 0,05 maka hubungan antara dua variabel dinyatakan linier.

Tabel 4.6
Uji linearitas skala Keadilan organisasional dan Loyalitas
(*linearity*)

N	Df	Mean Square	F	Sig
42	1	451,495	6,131	0,020

Berdasarkan tabel 4.6 diperoleh nilai F = 6,131 dengan signifikansi sebesar P = 0,020 Dengan signifikansi pada *Linearity* yaitu P = 0,020 (P<0,05), artinya varians pada skala Keadilan organisasional dan *Loyalitas* tergolong linier.

3. Uji Hipotesis

Pengolahan data penelitian tentang Keadilan organisasional dengan *Loyalitas* kepada 42 karyawan PT. Triarga Bukittinggi menggunakan uji statistik *Pearson Product Moment* dengan bantuan *IBM SPSS 21,0*. Hasil perhitungan uji korelasi *Product Moment (Pearson)* dengan bantuan *IBM SPSS 21,0* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Korelasi Antara Keadilan organisasional dengan Loyalitas

Nilai Korelasi (r)	(α)	R Square	P	Kesimpulan
0,343	0,05	0,118	0,026	<i>Sig (2-tailed) 0,026 < 0,05 level signifikan (α) berarti hipotesis diterima</i>

Berdasarkan hasil uji korelasi di atas, terlihat korelasi yang signifikan antara Keadilan organisasional dengan *Loyalitas*, yaitu sebesar $r = 0,343$ dengan taraf signifikan $P = 0,026$. Hal ini menunjukkan korelasi yang positif, berarti jika *Loyalitas* tinggi, maka Keadilan organisasional juga tinggi dan sebaliknya. Hal ini diperkuat dengan hasil uji signifikansi dengan bantuan *IBM SPSS 21,0* didapatkan $P = 0,026 < 0,05$ *level of significant* (α), yang berarti terdapat hubungan yang *significant* antara Keadilan organisasional dengan *Loyalitas* pada karyawan PT. Triarga Bukittinggi

4. Gambaran Variabel Penelitian

Gambaran Keadilan organisasional dan *Loyalitas* dapat diketahui dengan kategori yang terbagi dalam tiga macam yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Kategori yang digunakan adalah kategori 3 jenjang :

Tabel 4.8
Norma Kategori Variabel

Norma	Kategorisasi
$X < (\mu - 1,0 \sigma)$	Rendah
$(\mu - 1,0 \sigma) \leq X < (\mu + 1,0 \sigma)$	Sedang
$(\mu + 1,0 \sigma) \leq X$	Tinggi

Keterangan :

- X : Skor mentah sampel
- μ : Mean atau Rata – rata
- σ : Standar Deviasi

Berdasarkan norma diatas, maka diperoleh kategorisasi subjek penelitian pada variabel Keadilan organisasional dan *Loyalitas* sebagai Berikut :

Tabel 4.9
Descriptive Statistic Keadilan organisasional dan Loyalitas

Variabel	N	Min	Max	Mean	Standar Deviasi
Keadilan organisasional	42	66	115	45,21	4,651
<i>Loyalitas</i>	42	37	57	80,57	9,665

Tabel 4.10
Kategori Keadilan organisasional dan Loyalitas

Variabel	Skor	Jumlah	Persentase (%)	Kategori
Keadilan organisasional	66 – 71	5	12%	Rendah
	71– 90	33	78%	Sedang
	90 – 115	4	10%	Tinggi
<i>Loyalitas</i>	37 – 41	5	12%	Rendah
	40 – 50	31	74%	Sedang
	50 – 57	6	14%	Tinggi

Berdasarkan tabel 4.10 diatas diketahui pada variabel keadilan organisasional diperoleh gambaran bahwa keadilan organisasional pada kategori tinggi yaitu sebesar 10%, ketegori sedang 78% dan 12% untuk kategori rendah, sedangkan untuk variabel *loyalitas* pada kategori tinggi yaitu sebesar 14%, kategori sedang sebesar 74% dan rendah sebesar 12%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa rata-rata subjek penelitian memiliki keadilan organisasional dan *loyalitas* dalam kategori sedang.

5. Sumbangan Efektif

Besar sumbangan variabel keadilan organisasional terhadap *loyalitas* dapat ditentukan dengan menggunakan rumus korelasi parsial. Koefisien parsial adalah sumbangan efektif variabel independen yaitu keadilan organisasional terhadap variabel dependen yaitu *loyalitas*.

Rumus yang digunakan untuk korelasi parsial adalah sebagai berikut :

Korelasi Parsial

$$\text{KP} = r^2 \cdot 100\%$$

Keterangan:

KP = Korelasi parsial

r = Nilai koefisien korelasi

$$\begin{aligned} \text{KP} &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,343^2 \times 100\% \\ &= 0,117649 \times 100\% \\ &= 11,76\% \\ &= 12\% \end{aligned}$$

Berdasarkan rumus tersebut maka dapat ditentukan bahwa besarnya sumbangan Keadilan organisasional terhadap *loyalitas* adalah sebesar 12% dan 88% lagi dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yaitu umur, masa kerja, gaya kepemimpinan, perlakuan organisasi, desain kerja.

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil uji korelasi *product moment pearson* yang dilakukan dengan bantuan *IBM SPSS 21,0* diperoleh nilai koefisien korelasi (r) = 0,343 dengan nilai (P) sig = 0,026, karena nilai (P) sig 0,026 < 0,05 maka hipotesis diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara keadilan organisasional dengan *loyalitas* dengan arah positif, artinya semakin tinggi keadilan organisasional maka semakin tinggi *loyalitas*. Hal ini sesuai dengan yang diutarakan (Fischer, dalam Sugiyarto, 2010) bahwa tingkat loyalitas karyawan akan berpengaruh terhadap cara pandang karyawan terhadap keadilan yang ada di dalam organisasi, loyalitas karyawan yang tinggi akan cenderung memandang bahwa keadilan dalam organisasi juga baik begitu pula sebaliknya.

Sejalan dengan pernyataan yang mengatakan bahwa loyalitas karyawan adalah sejauh mana seorang karyawan adalah sejauh mana seorang karyawan

mengidentifikasi terhadap organisasinya dan keinginan untuk melanjutkan berpartisipasi aktif di dalamnya (Newstorm dan Davis dalam Ahmad, 2019). Rejeki (2015) menyatakan bahwa upaya yang dapat dilakukan organisasi untuk menumbuhkan dan meningkatkan komitmen atau loyalitas pada karyawan adalah dengan memberikan perlakuan secara adil terhadap semua karyawan.

Sugiyarto (2010) Loyalitas akan sangat dipengaruhi oleh distribusi reward dalam perusahaan dan persepsi keadilan yang diterima oleh karyawan, loyalitas karyawan muncul ketika karyawan telah merasa puas dengan apa yang telah didupakannya dari organisasi. Faktor utamanya adalah terpenuhinya kebutuhan finansial karyawan. Keadilan organisasi sebagai salah satu komponen motivasional dalam kehidupan organisasi memegang peranan yang sangat penting untuk mewujudkan SDM yang dapat dirasakan adil (Wulan dalam Sugiyarto, 2010). Teori Keadilan menyatakan setiap manusia selalu menginginkan keadilan sebagai penggerak yang memotivasi mereka dalam bekerja sehingga memperoleh kepuasan dari pekerjaan yang dimilikinya (Sutrisno dalam Indrayani, 2016) Karyawan akan menilai keadilan prosedural tinggi apabila prosedur dalam organisasi diterapkan secara konsisten terhadap semua karyawan, bebas dari bias, kepastian adanya informasi yang tepat dalam pengambilan keputusan, mekanisme yang tepat untuk melakukan koreksi telah tersedia dengan benar, adanya standar etika dan moral serta konsistensi penerapan aturan sepanjang waktu (Bakshi dan Kumar, dalam Sugiyarto, 2010)

Hasil sumbangan variabel lain menunjukkan bahwa sumbangan keadilan organisasional dengan *loyalitas* adalah 12% dan 88% lagi ditentukan oleh sumbangan variabel lain. Hasil tersebut menunjukkan bahwa keadilan organisasional memberikan sumbangan yang rendah terhadap *loyalitas*, artinya masih ada faktor lain yang memberikan sumbangan terhadap *loyalitas* selain keadilan organisasional. Faktor lainnya seperti jenjang karir, kepemimpinan, budaya kerja (dalam Rahmanudin, 2021), dan masih banyak lagi.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan yang signifikan dengan arah positif antara keadilan organisasional dengan loyalitas pada karyawan yang bekerja di PT Triarga Bukittinggi, artinya semakin tinggi keadilan organisasional maka loyalitas maka semakin tinggi hal ini juga berlaku sebaliknya, semakin rendah keadilan organisasional maka loyalitas maka semakin rendah. Sehingga hipotesis diterima
2. Sumbangan variabel yang di dapatkan dari korelasi parsial dengan menggunakan *r square* menunjukkan bahwa sumbangan variabel keadilan organisasional dengan loyalitas adalah sebesar 12%.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang hubungan antara keadilan organisasional dengan loyalitas pada karyawan PT Triarga Bukittinggi Cab. Padang, maka peneliti mencoba memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai pertimbangan yang diharapkan dapat bermanfaat, diantara :

1. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan, agar lebih meningkatkan manajemen dalam organisasinya untuk lebih baik, dengan cara seperti menerapkan kembali SOP yang ada, menciptakan suasana kerja yang kondusif dengan melengkapi sarana dan prasarana sesuai kebutuhan karyawan, serta melakukan kegiatan untuk kedekatan terhadap sesama anggota kerja melalui kegiatan kerja sama. Perusahaan juga bisa memberikan penghargaan ataupun apresiasi terhadap keberhasilan karyawan. bisa menambah wawasan mengenai hal yang mungkin terjadi didalam perusahaan seperti memberikan motivasi, kemudian transparansi dalam memberikan apresiasi, sehingga karyawan tidak salah paham dan bisa dijadikan acuan dalam mengatasinya.

2. Bagi karyawan

Bagi karyawan untuk bisa meningkatkan kinerja, kemampuan serta meningkatkan sikap loyalitas yang diharapkn oleh perusahaan, dengan mengikuti peraturan dan SOP perusahaan, mencerminkan karyawan teladan, dan berani bersuara ataupun bertanya. Sehingga bisa merubah pandangan karyawan terhadap perusahaan.

3. Bagi peneliti lainnya

Bagi peneliti lain, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan, bahan informasi dan referensi dalam melakukan penelitian lebih lanjut dengan jenis bidang yang sama. Dan bagi yang berminat mengadakan penelitian dengan topik yang sama, disarankan untuk memperhatikan faktor-faktor lain dalam loyalitas yaitu , gaya kepemimpinan, perlakuan organisasi, desain kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, M. (2019). Budaya Organisasi Dan Keadilan Organisasi Dalam Loyalitas Dosen Di Universitas Islam As-Syafi'iyah. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 26(1), 98–107. <https://doi.org/10.17509/jap.v26i1.20102>
- Azwar, Syaifuddin. 2014. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Carlis, Y. (2011). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada Perawat di RSUD Kabupaten Aceh Tamiang*.
- Chaerudin, R. M., & Permana, T. E. (2020). Analisis Pengaruh Citra Merek dan Kualitas Produk Terhadap Loyalitas Pengguna Smartphone Android dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening Di Lingkungan Mahasiswa Universitas Bandung Raya. *Ekonomi: Jurnal Ekonomi, Akuntansi & Manajemen*, 1(2), 70–86. <https://doi.org/10.37577/ekonam.v1i2.213>
- Fatimah, O. A. (2011). The Relationship Between Organizational Justice, Organizational Citizenship Behavior and Job Satisfaction. *Psychology Pertanika Journal of Social Science and Humanities*.
- Fatt, et all. (2010). The Impact of Organizational Justice on Employee ' s Job Satisfaction : The Malaysian Companies Perspectives Choong Kwai Fatt , Edward Wong Sek Khin and Tioh Ngee Heng Faculty of Business and Accountancy , University of Malaya , Kuala Lumpur , Malaysia. *Journal of Economics and Business*, 2(1), 56–63.
- Fischer, A. (2012). *Berpikir Kritis sebuah Pengantar*. PT Gelora Aksara Pratama.
- Gandung, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja dan Perilaku Berorganisasi*. CV AA RIZKY.
- Heryati, A. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Pengaruh Pengembangan Karier Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Dinas Pu Bina Marga Wilayah Kerja Sumatera Selatan*, 1(1), 51–62. Pengembangan karier, Kompetensi Kerja, produktivitas, Kinerja pegawai
- Huda, I. N. (2018). *Beban Kerja dan Loyalitas Karyawan Pada Generasi Y Di PT X Yogyakarta*.
- Hutagalung, I. D. N., & Artha Wibawa, I. M. (2018). Organisasional Dan Turnover Intention Karyawan Pada Pt . Bank Rakyat Indonesia. *E-Jurnal Manajemen UNUD*, 7(1), 221–250.
- Indrayani, L. P. C. (2016). *Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Pada Karyawan*. 5(6), 3589–3619.
- Ismawan, A. (2006). Studi Korelasi Prestasi Kerja Dan Loyalitas Kerja Dengan Promosi Jabatan Pada Karyawan PT Pabelan Surakarta Tahun 2006. *Global Shadows: Africa in the Neoliberal World Order*, 44(2), 8–10.
- Jaya, F. N. (2018). *Pengaruh Keadilan Prosedural, Gaya kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan*. 1(21), 1–9.
- Kosasih, A. R., & Kuniawan, J. E. (2018). Hubungan kepuasan kerja dan loyalitas pada karyawan. *Psychopreneur Journal*, 2(1), 1–11.
- Kristanto, H. (2015). Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (Journal of*

- Management and Entrepreneurship*), 17(1), 86–98.
<https://doi.org/10.9744/jmk.17.1.86-98>
- Madya, E. B. M. E. B. (2018). Pentingnya Pembinaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. *Al-Idarah: Jurnal Pengkajian Dakwah Dan Manajemen*, 5(6), 1–12.
- Nurchayani, D., & Mas'ud, F. (2016). Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Jarak Kekuasaan Sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. PLN (Persero) APJ Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 5(3), 1–11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Pitoy, T. I., Pio, R. J., Rumawas, W., Studi, P., Bisnis, A., Administrasi, J. I., & Ratulangi, U. S. (2020). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan (Studi Pada PT Midi Utama Indonesia Tbk . Branch Manado)*. 1(4), 339–344.
- Praditya, I. M. D. I., & Putra, M. S. (2016). KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN DI WINA HOLIDAY VILLA I Made Dwi Indra Praditya 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia Sumber daya manusia merupakan unsur utama dan sangat penting dalam aktivitas suatu orga. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(6), 3532–3559.
- Pranita, N. M. R., Pascarani, N. N. D., & Supriyanti, N. W. (2016). Pengaruh Loyalitas Pegawai Terhadap Kinerja Lembaga Perkreditan Desa (Studi Kasus Lpd Desa Adat Kedonganan). *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 1(1), 1–12.
- Priyatno, Duwi. 2008. *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Priyatno, Duwi. 2016. *Belajar Alat Analisis Data Dan Cara Pengolahan Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba.
- Rowen. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Tirta Agung Jaya Mandiri. *E-Jurnal Manajemen*, 2(2), 148.
- Steers, R. M. P. L. . (1983). *Motivation and Work Behavior*. Academic Press.
- Sugiyarto. (2010). *Pengaruh loyalitas terhadap keadilan dan outcomes organisasi*.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&*. Bandung: Alfabeta.
- Suryanatha, A., & Ardana, K. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Baleka Resort Hotel & Spa Legian. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(4), 254107.
- Wahono, D. S., & Badan. (2016). Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Etos Kerja Islami Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan. *EQUILIBRIUM: Jurnal Ekonomi Syariah*, 4, 269–283.
- Warsindah, N. L. (2015). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Bni Kantor Cabang Utama Margonda, Depok, Jawa Barat. *Seminar Nasional Cendekiawan 2015, 2015*, 746–754.
- Wibowo, Z. G. (2019). *Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional*.

LAMPIRAN

Skala Keadilan Organisasi dengan Loyalitas Sebelum Uji Coba

Biodata

Nama (Inisial) :

Usia :

PETUNJUK PENGISIAN

Petunjuk Pengisian

Berikut ini akan ada sejumlah pertanyaan-pertanyaan. Tugas saudara adalah memberikan penilaian terhadap pertanyaan tersebut yaitu dengan memilih salah satu diantara jawaban-jawaban yang dianggap benar atau salah, yang penting saudara menjawab sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, dan jangan ada pertanyaan yang di lewatkan.

Beri tanda check list (\checkmark) pada jawaban saudara. Apapun pilihan jawaban-jawaban tersebut adalah sebagai berikut :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Contoh :

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya bekerja dengan baik	\checkmark			

Skala A

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya menerima kebijakan kantor dan menjalankannya				
2	Saya menaati setiap peraturan di kantor				
3	Saya selalu masuk kerja tepat waktu				
4	Setiap arahan dan perintah atasan selalu saya laksanakan				
5	seringkali saya menantang kebijakan yang ditetapkan atasan.				
6	saya sering melanggar peraturan di kantor				
7	saya sering terlambat masuk kerja				
8	seringkali arahan dan perintah atasan tidak saya perhatikan.				
9	saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang saya kerjakan.				
10	saya siap menerima sanksi apabila saya melakukan kesalahan				
11	saya akan mengaku bersalah jika memang saya melakukan kesalahan				
12	saya siap menerima pekerjaan yang diberikan atasan.				

13	menurut saya, kesalahan saya tidak terlepas dari kesalahan atasan.				
14	saya tidak senang jika kesalahan saya di beri sanksi.				
15	lebih baik diam, jika melakukan sebuah kesalahan				
16	saya merasa pekerjaan saya sudah cukup, tidak perlu ditambah lagi.				
17	saya tidak menemukan kesulitan dalam bekerja sama dengan rekan kerja saya				
18	pekerjaan akan lebih cepat selesai apabila dikerjakan bersama				
19	saya tidak segan bertanya dengan rekan kerja,jika menemukan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan				
20	mendiskusikan bersama mengenai pekerjaan yang rumit				
21	pekerjaan yang sulit, selalu saya kerjakan sendiri.				
22	saya terbiasa bekerja sendiri				
23	saya memilih untuk tidak ikut campur dengan pekerjaan teman				
24	menurut saya bekerja sendiri jauh lebih cepat				
25	inventaris kantor harus dijaga, dirawat, sebaik mungkin.				
26	saya ikut mencarikan solusi untuk masalah yang dihadapi kantor.				
27	saya akan mengajukan pendapat saya untuk kebaikan kantor				
28	saya senang jika kantor meraih target				
29	kerusakan inventaris kantor adalah konsekuensi.				
30	saya memilih diam dalam rapat kantor				
31	tidak perlu menyusahkan diri untuk menjaga inventaris kantor				
32	apapun yang terjadi dengan kantor tidak ada kaitannya dengan saya.				
33	tidak masalah bagi saya menggantikan rekansaya jika ia dalam keadaan sakit.				
34	saya saling bertukar pendapat dengan rekankerja yang lainnya.				
35	selalu membantu rekankerja, jika salah satu mengalami kesulitan.				
36	saya tidak sungkan membenarkan kesalahan rekankerja				
37	banyak rekan kerja yang tidak saling akur.				
38	tidak ada pertukaran pendapat antar rekan kerja.				
39	setiap rekan kerja menyelesaikan pekerjaannya sendiri-sendiri				
40	semua rekan kerja, memiliki rekan yang sudah di pilih-pilih				
41	pekerjaan saya adalah prioritas				
42	saya melakukan yang terbaik karna merasa bangga dengan pekerjaan saya saat ini.				
43	saya selalu bersyukur dengan pekerjaan saya saat ini				
44	saya berusaha untuk meningkatkan kinerja saya dalam bekerja.				
45	saya merasa waktu saya habis untk pekerjaan ini				
46	saya tidak begitu menikmati pekerjaan saya				
47	saya terpaksa bekerja disini karna sulitnya mencari pekerjaan.				
48	saya merasa tidak perlu memaksa diri saya untuk bekerja dengan baik.				

Skala B

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Pendapatan yang saya terima sesuai dengan kompetensi saya.				
2	Saya diberi penghargaan sesuai dengan pekerjaan yang saya hadapi dalam menjalankan pekerjaan				
3	Jadwal kerja yang diberikan seimbang.				
4	Atasan selalu menyesuaikan beban kerja dengan pendapatan				
5	Atasan akan memberikan bonus sesuai dengan prestasi				
6	Pendapatan yang saya terima tidak sesuai dengan kompetensinya				
7	Atasan tidak pernah memberikan penghargaan atas pekerjaan saya.				
8	Jadwal kerja yang diberikan kepada setiap karyawan berbeda.				
9	saya merasa atasan tidak adil dalam memberikan upah				
10	tidak ada bonus, meskipun sudah memperoleh prestasi dalam bekerja.				
11	deskripsi pekerjaan yang diberikan sudah sama				
12	atasan selalu mendengarkan aspirasi saya sebelum membuat keputusan				
13	atasan menyediakan informasi tambahan ketika saya memintanya.				
14	saya bebas berpendapat terhadap keputusan kerja yang sudah diberikan				
15	pekerjaan yang diberikan sesuai dengan posisi				
16	pekerjaan yang saya hadapi berbeda dengan kesepakatan.				
17	atasan tidak pernah mendengarkan aspirasi saya.				
18	minimnya informasi yang saya peroleh mengenai pekerjaan				
19	adanya batasan berpendapat bagi beberapa karyawan				
20	saya sering melakukan pekerjaan diluar posisi saya.				
21	ketika ada masalah atasan memberikan penjelasan yang masuk akal				
22	atasan selalu mengkomunikasikan kebijakan kepada karyawannya				
23	atasan peka terhadap kebutuhan dari setiap karyawannya				
24	atasan menunjukkan kepedulian terhadap hak setiap karyawannya				
25	atasan akan mengikutsertakan semua karyawan dalam rapat				
26	saat ada masalah atasan hanya membicarakannya kepada beberapa karyawan saja				
27	kebijakan selalu muncul tiba-tiba tanpa ada pembahasan terlebih dahulu				
28	kebutuhan setiap karyawan tidak selalu dipenuhi.				

29	atasan acuh terhadap hak saya.				
30	atasan tidak pernah menyelenggarakan rapat untuk membahas kepentingan kerja				

SKALA A (LOYALITAS)

PUTARAN 1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	
.895	48

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	113,70	212,700	,624	,889
VAR00002	112,67	230,092	,004	,896
VAR00003	112,47	232,602	-,147	,898
VAR00004	113,63	220,102	,403	,892
VAR00005	113,70	212,700	,624	,889
VAR00006	113,90	214,024	,803	,888
VAR00007	113,83	216,213	,668	,889
VAR00008	113,63	220,102	,403	,892
VAR00009	112,53	223,085	,338	,893
VAR00010	112,80	219,614	,475	,891
VAR00011	112,80	221,407	,343	,893
VAR00012	112,70	228,907	,047	,897
VAR00013	113,57	221,151	,362	,893
VAR00014	113,50	216,397	,576	,890
VAR00015	113,53	208,878	,705	,887
VAR00016	113,60	212,248	,689	,888
VAR00017	113,50	216,397	,576	,890
VAR00018	113,53	208,878	,705	,887
VAR00019	112,73	224,478	,244	,894
VAR00020	112,67	228,851	,060	,896
VAR00021	113,57	212,875	,550	,890

VAR00022	113,77	218,944	,409	,892
VAR00023	113,93	226,823	,138	,896
VAR00024	113,53	231,016	-,050	,898
VAR00025	112,83	226,557	,127	,896
VAR00026	112,83	228,971	,062	,896
VAR00027	112,73	231,720	-,091	,897
VAR00028	112,53	223,706	,307	,894
VAR00029	113,97	226,033	,203	,895
VAR00030	113,83	218,833	,584	,890
VAR00031	113,70	218,838	,432	,892
VAR00032	113,63	222,240	,389	,893
VAR00033	112,43	230,737	-,036	,897
VAR00034	112,47	232,533	-,158	,897
VAR00035	113,70	212,700	,624	,889
VAR00036	113,90	214,024	,803	,888
VAR00037	113,83	216,213	,668	,889
VAR00038	113,63	220,102	,403	,892
VAR00039	112,53	223,085	,338	,893
VAR00040	113,17	224,764	,234	,894
VAR00041	112,80	221,407	,343	,893
VAR00042	112,70	228,907	,047	,897
VAR00043	113,57	221,151	,362	,893
VAR00044	113,50	216,397	,576	,890
VAR00045	113,53	208,878	,705	,887
VAR00046	113,60	212,248	,689	,888
VAR00047	112,73	238,616	-,363	,902
VAR00048	112,37	231,482	-,074	,898

PUTARAN 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,931	32

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	69,13	203,568	,586	,928
VAR00004	69,07	208,478	,463	,930
VAR00005	69,13	203,568	,586	,928
VAR00006	69,33	203,678	,816	,926
VAR00007	69,27	205,513	,696	,927
VAR00008	69,07	208,478	,463	,930
VAR00009	67,97	213,137	,319	,931
VAR00010	68,23	210,461	,423	,930
VAR00011	68,23	211,289	,336	,931
VAR00013	69,00	209,379	,427	,930
VAR00014	68,93	204,823	,640	,928
VAR00015	68,97	200,171	,658	,927
VAR00016	69,03	202,447	,678	,927
VAR00017	68,93	204,823	,640	,928
VAR00018	68,97	200,171	,658	,927
VAR00021	69,00	202,276	,568	,929
VAR00022	69,20	209,062	,395	,931
VAR00025	68,27	215,926	,136	,933
VAR00028	67,97	212,516	,351	,931
VAR00030	69,27	208,478	,591	,929
VAR00031	69,13	207,775	,467	,930
VAR00032	69,07	211,720	,400	,930
VAR00035	69,13	203,568	,586	,928

VAR00036	69,33	203,678	,816	,926
VAR00037	69,27	205,513	,696	,927
VAR00038	69,07	208,478	,463	,930
VAR00039	67,97	213,137	,319	,931
VAR00041	68,23	211,289	,336	,931
VAR00043	69,00	209,379	,427	,930
VAR00044	68,93	204,823	,640	,928
VAR00045	68,97	200,171	,658	,927
VAR00046	69,03	202,447	,678	,927

PUTARAN 3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,933	31

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	66,30	199,597	,590	,931
VAR00004	66,23	204,461	,467	,932
VAR00005	66,30	199,597	,590	,931
VAR00006	66,50	199,776	,818	,929
VAR00007	66,43	201,426	,706	,930
VAR00008	66,23	204,461	,467	,932
VAR00009	65,13	209,361	,309	,934
VAR00010	65,40	206,869	,406	,933
VAR00011	65,40	207,490	,329	,934
VAR00013	66,17	205,799	,412	,933
VAR00014	66,10	200,852	,644	,930
VAR00015	66,13	196,120	,666	,930
VAR00016	66,20	198,441	,684	,930
VAR00017	66,10	200,852	,644	,930
VAR00018	66,13	196,120	,666	,930
VAR00021	66,17	198,420	,567	,931
VAR00022	66,37	204,930	,403	,933
VAR00028	65,13	208,464	,356	,933
VAR00030	66,43	204,668	,585	,931
VAR00031	66,30	204,148	,455	,932
VAR00032	66,23	207,564	,411	,933
VAR00035	66,30	199,597	,590	,931
VAR00036	66,50	199,776	,818	,929
VAR00037	66,43	201,426	,706	,930

VAR00038	66,23	204,461	,467	,932
VAR00039	65,13	209,361	,309	,934
VAR00041	65,40	207,490	,329	,934
VAR00043	66,17	205,799	,412	,933
VAR00044	66,10	200,852	,644	,930
VAR00045	66,13	196,120	,666	,930
VAR00046	66,20	198,441	,684	,930

**SKALA B (Keadilan Organisasional)
PUTARAN 1**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,896	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	74,0000	188,276	,117	,899
VAR00002	73,9333	185,168	,272	,896
VAR00003	74,3000	178,355	,630	,890
VAR00004	73,9000	173,955	,734	,887
VAR00005	74,0000	170,690	,717	,887
VAR00006	75,1000	180,438	,526	,892
VAR00007	75,0667	181,099	,503	,892
VAR00008	74,7667	186,116	,301	,895
VAR00009	74,4000	197,145	-,236	,905
VAR00010	74,5667	189,564	,058	,900
VAR00011	74,0000	188,276	,117	,899
VAR00012	73,9333	185,168	,272	,896
VAR00013	74,3000	178,355	,630	,890
VAR00014	73,9000	173,955	,734	,887
VAR00015	74,0000	170,690	,717	,887
VAR00016	74,2000	172,924	,666	,888
VAR00017	74,2667	173,237	,568	,890
VAR00018	74,9667	178,861	,521	,891
VAR00019	74,7000	183,597	,291	,896
VAR00020	74,5667	189,564	,058	,900
VAR00021	74,0000	188,276	,117	,899
VAR00022	73,9333	185,168	,272	,896
VAR00023	74,3000	178,355	,630	,890

VAR00024	73,9000	173,955	,734	,887
VAR00025	74,0000	170,690	,717	,887
VAR00026	74,2000	172,924	,666	,888
VAR00027	74,2667	173,237	,568	,890
VAR00028	74,9667	178,861	,521	,891
VAR00029	74,7000	183,597	,291	,896
VAR00030	74,0000	170,690	,717	,887

PUTARAN 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,947	19

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00003	45,5000	150,190	,627	,945
VAR00004	45,1000	144,507	,813	,942
VAR00005	45,2000	140,510	,825	,941
VAR00006	46,3000	152,838	,483	,947
VAR00007	46,2667	155,857	,329	,949
VAR00008	45,9667	157,757	,270	,949
VAR00013	45,5000	150,190	,627	,945
VAR00014	45,1000	144,507	,813	,942
VAR00015	45,2000	140,510	,825	,941
VAR00016	45,4000	142,248	,790	,942
VAR00017	45,4667	140,533	,755	,943
VAR00018	46,1667	152,144	,447	,947
VAR00023	45,5000	150,190	,627	,945
VAR00024	45,1000	144,507	,813	,942
VAR00025	45,2000	140,510	,825	,941
VAR00026	45,4000	142,248	,790	,942
VAR00027	45,4667	140,533	,755	,943
VAR00028	46,1667	152,144	,447	,947
VAR00030	45,2000	140,510	,825	,941

PUTARAN 3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,949	18

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00003	43,4000	145,628	,617	,948
VAR00004	43,0000	139,931	,809	,944
VAR00005	43,1000	135,679	,836	,943
VAR00006	44,2000	148,303	,470	,950
VAR00007	44,1667	151,454	,306	,952
VAR00013	43,4000	145,628	,617	,948
VAR00014	43,0000	139,931	,809	,944
VAR00015	43,1000	135,679	,836	,943
VAR00016	43,3000	137,528	,795	,944
VAR00017	43,3667	135,689	,765	,945
VAR00018	44,0667	147,444	,444	,950
VAR00023	43,4000	145,628	,617	,948
VAR00024	43,0000	139,931	,809	,944
VAR00025	43,1000	135,679	,836	,943
VAR00026	43,3000	137,528	,795	,944
VAR00027	43,3667	135,689	,765	,945
VAR00028	44,0667	147,444	,444	,950
VAR00030	43,1000	135,679	,836	,943

Tabel
Blue print Skala Loyalitas
Setelah Uji Try Out

Indikator Loyalitas	Favourable	Unfavourable	Total
Taat pada aturan	1,2,3,4	5,6,7,8	6
Tanggung jawab pada perusahaan	9,10,11,12	13,14,15,16	7
Kemauan untuk bekerja sama	17,18,19,20	21,22,23,24	4
Rasa Memiliki Terhadap Perusahaan	25,26,27,28	29,20,31,32	4
Hubungan Antar Pribadi Karyawan	33,34,35,36	37,38,39,40	5
Kesukaan terhadap pekerjaan	41,42,43,44	45,46,47,48	5
Total			31

Tabel 3.3
Blue print Skala Keadilan Organisasional
Setelah Uji Try Out

Dimensi Keadilan Organisasional	Favourable	Unfavourable	Total
Keadilan Distributif	1,2,3,4,5	6,7,8,9,10	5
Keadilan Prosedural	11,12,13,14,15	16,17,18,19,20	6
Keadilan Interaksional	21,22,23,24,25	26,27,28,29,30	7
Total			18

Tabulasi Hasil Try Out

Tabulasi Try Out
Skala A

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48
1	1	3	3	2	1	1	2	2	2	1	2	3	2	2	1	1	2	1	3	3	1	2	3	3	1	3	3	3	1	2	2	2	4	4	1	1	2	2	2	1	2	3	2	2	1	1	3	3
2	2	3	4	1	2	2	2	1	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	3	3	2	4	1	2	2	2	4	3	2	2	2	1	4	3	3	3	2	2	2	2	4	3
3	2	2	3	1	2	2	2	1	4	4	3	3	2	2	2	1	2	2	4	3	3	2	1	1	3	3	3	4	1	2	2	2	4	4	2	2	2	1	4	4	3	3	2	2	2	1	4	4
4	1	3	3	3	1	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	4	3	3	3	2	2	2	1	3	3	1	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	4	3
5	2	3	3	1	2	1	1	1	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	4	3	2	2	3	3	3	3	2	1	1	1	3	3	3	4	2	2	2	2	4	4
6	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	3	4	1	3	3	3	1	1	1	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	4	4	
7	3	4	3	2	3	2	2	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	4	2	1	2	2	3	3	4	2	2	2	2	4	3	3	2	2	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3
8	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	2	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	2	3
10	1	3	3	1	1	2	1	1	4	4	2	2	3	3	2	3	3	2	3	4	1	1	2	2	4	4	4	4	3	2	4	2	3	3	1	2	1	1	4	4	2	2	3	3	2	3	3	1
11	1	3	3	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	3	3	1	1	1	3	2	2	3	3	1	1	2	2	3	4	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	3

12	2	3	4	2	2	2	2	2	3	3	4	4	1	1	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	3	3	3	3	1	1	1	1	3	3	2	2	2	2	3	3	4	4	1	1	2	2	3	3				
13	1	3	3	3	1	1	2	3	3	3	3	4	1	1	1	1	1	1	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	1	1	1	1	3	3	1	1	2	3	3	3	3	4	1	1	1	1	3	3				
14	1	3	3	2	1	1	2	2	3	3	2	2	4	2	1	2	2	1	3	3	2	2	1	1	4	3	3	3	1	1	2	2	3	2	1	1	2	2	3	3	2	2	4	2	1	2	3	4				
15	3	2	3	3	3	2	1	3	2	3	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	1	1	1	2	3	3	3	3	1	2	1	2	4	3	3	2	1	3	2	3	4	4	2	2	2	2	2	4				
16	2	3	4	2	2	2	1	2	3	2	3	3	2	2	1	1	2	1	3	3	2	2	1	1	4	4	3	2	2	2	1	2	3	3	2	2	1	2	3	2	3	3	2	2	1	1	3	3				
17	2	4	4	2	2	2	2	2	3	4	3	3	2	1	3	3	1	3	3	3	2	1	1	1	3	2	3	4	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	3	4	3	3	2	1	3	3	2	3				
18	1	3	3	2	1	1	2	2	3	2	3	4	1	1	1	2	1	1	3	3	2	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	1	1	2	2	3	2	3	4	1	1	1	2	3	4
19	2	3	3	1	2	2	2	1	4	3	4	3	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	4	4	2	2	2	1	4	2	4	3	1	2	3	2	3	3				
20	1	3	3	2	1	1	2	2	3	2	3	3	2	2	2	1	2	2	3	4	1	1	1	2	3	2	3	3	2	1	2	2	3	3	1	1	2	2	3	2	3	3	2	2	2	1	3	3				
21	4	2	3	3	4	2	2	3	3	3	4	3	2	2	1	1	2	1	2	2	4	2	2	2	4	4	3	3	2	3	2	2	3	4	4	2	2	3	3	2	4	3	2	2	1	1	3	3				
22	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	1	4	
23	1	3	3	3	1	1	1	3	3	3	1	1	2	3	2	3	3	2	1	3	2	2	3	3	2	3	4	4	1	1	2	2	3	3	1	1	1	3	3	2	1	1	2	3	2	3	1	4				
24	2	3	3	1	2	1	1	1	4	3	2	3	2	1	2	2	1	2	3	3	2	1	1	2	3	3	3	3	2	1	1	1	4	3	2	1	1	1	4	2	2	3	2	1	2	2	3	4				
25	2	3	3	1	2	2	1	1	3	3	4	3	2	2	1	2	2	1	3	3	1	1	1	2	3	2	2	2	3	2	2	2	4	2	2	1	1	3	2	4	3	2	2	1	2	3	3					
26	1	3	3	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	2	4	4	3	4	1	1	2	2	3	2	2	4	1	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	2	3	3				
27	3	4	4	1	3	1	1	1	4	4	2	4	1	2	4	3	2	4	3	3	1	1	3	3	3	3	2	3	2	1	1	1	4	3	3	1	1	1	4	2	2	4	1	2	4	3	3	3				
28	1	3	3	2	1	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	1	4	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	4	4				
29	2	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	4	4	1	2	2	2	3	3	4	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	3	4			
30	2	3	4	2	2	2	2	4	2	3	2	2	3	1	1	3	1	3	3	1	1	1	2	3	3	3	4	1	3	3	2	3	3	2	2	2	2	4	2	3	2	2	3	1	1	2	3					

SKALA B

no	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	4	4	3	2	1	2	2	2	2	1	4	4	3	2	1	2	1	2	2	1	4	4	3	2	1	2	1	2	2	1
2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	1	2	1	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2
3	3	3	3	4	4	2	1	2	2	1	3	3	3	4	4	4	4	2	1	1	3	3	3	4	4	4	4	2	1	4
4	4	4	3	3	3	2	2	2	1	1	4	4	3	3	3	3	3	2	2	1	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3
5	4	3	3	3	3	1	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	1	2	2	4	3	3	3	3	3	3	1	2	3
6	3	2	2	2	3	1	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	1	1	2	3	2	2	2	3	2	3	1	1	3
7	3	4	3	3	3	1	2	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	1	2	2	3	4	3	3	3	3	3	1	2	3
8	1	2	3	3	4	3	1	2	3	1	1	2	3	3	4	3	4	3	1	1	1	2	3	3	4	3	4	3	1	4
9	3	4	4	4	3	1	1	2	2	2	3	4	4	4	3	4	3	1	1	2	3	4	4	4	3	4	3	1	1	3
10	1	1	2	3	4	3	3	3	4	4	1	1	2	3	4	3	4	3	3	4	1	1	2	3	4	3	4	3	3	4
11	2	3	3	4	4	1	1	2	2	3	2	3	3	4	4	4	4	1	1	3	2	3	3	4	4	4	4	1	1	4
12	3	3	3	4	4	2	2	2	1	1	3	3	3	4	4	4	4	2	2	1	3	3	3	4	4	4	4	2	2	4
13	3	2	2	4	4	2	2	1	1	2	3	2	2	4	4	4	4	2	2	2	3	2	2	4	4	4	4	2	2	4
14	3	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4
15	3	3	2	2	2	1	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2
16	4	3	2	2	1	2	2	3	3	3	4	3	2	2	1	2	1	2	2	3	4	3	2	2	1	2	1	2	2	1
17	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
18	1	1	2	3	2	1	1	3	3	3	1	1	2	3	2	3	2	1	1	3	1	1	2	3	2	3	2	1	1	2
19	2	3	2	1	2	1	1	1	4	3	2	3	2	1	2	1	2	1	1	3	2	3	2	1	2	1	2	1	1	2
20	4	3	2	2	1	2	1	1	3	3	4	3	2	2	1	2	1	2	1	3	4	3	2	2	1	2	1	2	1	1
21	3	3	3	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	2	2	4
22	2	4	1	2	4	1	1	1	4	4	2	4	1	2	4	3	3	3	3	4	2	4	1	2	4	3	3	3	3	4
23	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	1	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1	2	2	3	2
24	3	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	2	1	2	2	1	1	1	4	3	3	2	1	2	2	1	1	1	4	2

25	3	2	2	3	1	2	2	2	4	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	1
26	2	3	3	3	3	1	1	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3
27	3	3	2	4	4	2	3	2	2	3	3	3	2	4	4	1	1	1	4	3	3	3	2	4	4	1	1	1	4	4
28	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	2	1	4	2	2	4	3	3	3	3	2	1	4	2	3
29	3	4	3	4	3	2	2	3	2	1	3	4	3	4	3	2	1	2	3	1	3	4	3	4	3	2	1	2	3	3
30	3	3	2	3	2	1	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2

Skala Keadilan Organisasi Dan Loyalitas
Setelah Uji Coba

Biodata

Nama (Inisial) :
Usia :

PETUNJUK PENGISIAN

Petunjuk Pengisian

Berikut ini akan ada sejumlah pertanyaan-pertanyaan. Tugas saudara adalah memberikan penilaian terhadap pertanyaan tersebut yaitu dengan memilih salah satu diantara jawaban-jawaban yang dianggap benar atau salah, yang penting saudara menjawab sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, dan jangan ada pertanyaan yang di lewatkan.

Beri tanda check list (\checkmark) pada jawaban saudara. Apapun pilihan jawaban-jawaban tersebut adalah sebagai berikut :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Contoh :

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya bekerja dengan baik	\checkmark			

Skala A

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya menerima kebijakan kantor dan menjalankannya				
2	Setiap arahan dan perintah atasan selalu saya laksanakan				
3	seringkali saya menantang kebijakan yang ditetapkan atasan.				
4	saya sering melanggar peraturan di kantor				
5	saya sering terlambat masuk kerja				
6	seringkali arahan dan perintah atasan tidak saya perhatikan.				
7	saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang saya kerjakan.				
8	saya siap menerima sanksi apabila saya melakukan kesalahan				
9	saya akan mengaku bersalah jika memang saya melakukan kesalahan				
10	menurut saya, kesalahan saya tidak terlepas dari kesalahan atasan.				
11	saya tidak senang jika kesalahan saya di beri sanksi.				
12	lebih baik diam, jika melakukan sebuah kesalahan				
13	saya merasa pekerjaan saya sudah cukup, tidak perlu ditambah lagi.				
14	saya tidak menemukan kesulitan dalam bekerja sama dengan rekan kerja saya				
15	pekerjaan akan lebih cepat selesai apabila dikerjakan bersama				
16	pekerjaan yang sulit, selalu saya kerjakan sendiri.				
17	saya terbiasa bekerja sendiri				
18	saya senang jika kantor meraih target				
19	saya memilih diam dalam rapat kantor				
20	tidak perlu menyusahkan diri untuk menjaga inventaris kantor				
21	apapun yang terjadi dengan kantor tidak ada kaitannya dengan saya.				
22	selalu membantu rekan kerja, jika salah satu mengalami kesulitan.				
23	saya tidak sungkan membenarkan kesalahan rekan kerja				
24	banyak rekan kerja yang tidak saling akur.				
25	tidak ada pertukaran pendapat antar rekan kerja.				
26	setiap rekan kerja menyelesaikan pekerjaannya sendiri-sendiri				
27	pekerjaan saya adalah prioritas				
28	saya selalu bersyukur dengan pekerjaan saya saat ini				
29	saya berusaha untuk meningkatkan kinerja saya dalam bekerja.				
30	saya merasa waktu saya habis utk pekerjaan ini				
31	saya tidak begitu menikmati pekerjaan saya				

Skala B

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Jadwal kerja yang diberikan seimbang.				
2	Atasan selalu menyesuaikan beban kerja dengan pendapatan				
3	Atasan akan memberikan bonus sesuai dengan prestasi				
4	Pendapatan yang saya terima tidak sesuai dengan kompetensisaya				
5	Atasan tidak pernah memberikan penghargaan atas pekerjaan saya.				
6	atasan menyediakan informasi tambahan ketika saya memintanya.				
7	saya bebas berpendapat terhadap keputusan kerja yang sudah diberikan				
8	pekerjaan yang diberikan sesuai dengan posisi				
9	pekerjaan yang saya hadapi berbeda dengan kesepakatan.				
10	atasan tidak pernah mendengarkan aspirasi saya.				
11	minimnya informasi yang saya peroleh mengenai pekerjaan				
12	atasan peka terhadap kebutuhan dari setiap karyawannya				
13	atasan menunjukkan kepedulian terhadap hak setiap karyawannya				
14	atasan akan mengikutsertakan semua karyawan dalam rapat				
15	saat ada masalah atasan hanya membicarakannya kepada beberapa karyawan saja				
16	kebijakan selalu muncul tiba-tiba tanpa ada pembahasan terlebih dahulu				
17	kebutuhan setiap karyawan tidak selalu dipenuhi.				
18	atasan tidak pernah menyelenggarakan rapat untuk membahas kepentingan kerja				

Hasil Uji SPSS

HASIL UJI SPSS

A. Descriptive

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
LOYALITAS	42	37	57	45,21	4,651
K_ORGANISASIONAL	42	66	115	80,57	9,665
Valid N (listwise)	42				

B. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		LOYALITAS	K_ORGANISASIONAL
N		42	42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	45,21	80,57
	Std. Deviation	4,651	9,665
	Absolute	,171	,144
Most Extreme Differences	Positive	,171	,144
	Negative	-,086	-,080
Kolmogorov-Smirnov Z		1,108	,935
Asymp. Sig. (2-tailed)		,171	,346

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

C. Linieritas

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)		1989,307	16	124,332	1,688	,117
K_ORGANISASIONAL * LOYALITAS	Between Groups Linearity	451,495	1	451,495	6,131	,020
	Deviation from Linearity	1537,812	15	102,521	1,392	,225
	Within Groups	1840,979	25	73,639		
	Total	3830,286	41			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
K_ORGANISASIONAL * LOYALITAS	,343	,118	,721	,519

D. Hipotesis

Correlations

		LOYALITAS	K_ORGANISASIONAL
LOYALITAS	Pearson Correlation	1	,343*
	Sig. (2-tailed)		,026
	N	42	42
K_ORGANISASIONAL	Pearson Correlation	,343*	1
	Sig. (2-tailed)	,026	
	N	42	42

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tabulasi Setelah Uji Coba

NO	3	4	5	6	7	13	14	15	16	17	18	23	24	25	26	27	28	30	TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	4	4	3	3	1	2	4	4	2	1	3	1	1	4	2	2	3	1	45
2	4	2	2	1	3	2	2	3	4	2	3	1	2	4	2	3	3	2	45
3	3	1	3	4	1	4	3	4	4	2	2	2	4	3	2	3	2	4	51
4	3	4	4	4	1	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	1	1	1	55
5	4	2	2	2	1	3	3	2	3	1	1	3	3	2	2	2	2	2	40
6	1	2	4	4	1	2	2	3	1	2	1	1	4	2	1	2	3	1	37
7	3	1	3	1	4	2	4	3	4	2	2	4	3	2	2	1	2	3	46
8	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	43
9	1	1	4	2	1	2	4	4	2	2	3	4	3	2	2	2	3	3	45
10	3	3	3	3	4	4	4	2	4	4	2	3	3	3	2	4	2	4	57
11	2	4	3	3	1	1	3	4	3	4	3	4	3	1	3	2	4	2	50

12	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	2	2	2	1	1	1	2	46
13	3	2	2	1	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1	41
14	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	1	1	50
15	2	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	2	2	1	2	3	45
16	3	1	3	3	2	3	2	2	1	2	2	3	2	3	1	1	1	3	38
17	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	4	1	4	1	2	3	1	45
18	3	3	2	1	1	4	3	2	2	2	4	2	2	2	1	2	2	3	41
19	3	4	2	3	1	3	4	2	2	3	1	4	2	2	2	3	1	2	44
20	2	2	4	2	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	1	3	3	4	52
21	4	4	2	3	1	4	2	3	1	4	2	2	2	1	1	1	2	2	41
22	3	3	2	4	2	2	2	2	1	2	2	2	2	4	2	2	3	3	43
23	3	3	3	3	3	2	3	3	1	1	4	1	2	2	1	2	2	2	41
24	3	3	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	45
25	3	4	3	1	2	1	1	3	3	1	1	2	2	3	4	1	2	3	40
26	4	3	4	3	3	1	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	1	44
27	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	3	54
28	2	4	3	2	2	3	3	3	1	2	3	3	1	2	3	3	3	3	46
29	4	3	2	3	2	2	2	4	3	3	1	2	4	3	2	3	3	2	48
30	3	2	2	3	2	2	2	4	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	41
31	4	2	2	3	2	3	2	1	3	1	2	2	3	4	3	3	1	1	42
32	2	2	3	2	2	2	2	4	1	3	4	2	2	3	2	1	3	2	42
33	3	3	2	4	4	2	2	4	1	2	2	3	3	1	4	1	2	3	46
34	4	2	3	3	3	4	2	3	3	1	3	3	1	1	3	1	3	1	44
35	3	3	3	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	4	3	2	50
36	3	3	4	3	3	4	4	2	1	2	3	3	3	4	1	3	1	3	50
37	1	2	3	2	2	1	2	4	3	2	2	1	1	3	2	3	4	1	39
38	3	2	4	2	3	1	2	3	2	1	3	3	4	3	2	4	1	2	45
39	2	3	4	4	3	4	2	3	3	2	3	4	2	3	2	3	3	2	52
40	2	3	3	1	2	3	3	2	3	2	2	2	4	3	2	3	3	1	44

41	2	2	1	2	3	3	1	1	4	4	2	2	4	4	3	1	2	2	43
42	2	2	3	3	1	3	2	2	1	2	1	3	4	3	2	3	4	2	43

TABULASI SKALA OPTIMISME

N O	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	TOTAL
	1	4	5	6	7	8	9	0	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
1	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	1	2	4	4	4	2	1	4	1	4	2	4	4	2	3	2	4	4	4	4	4	4	100
2	2	2	3	3	3	2	4	4	4	3	2	2	3	4	4	2	1	1	1	2	1	1	2	3	4	2	2	2	4	4	2	3	78
3	3	3	2	1	3	1	3	3	2	3	2	3	1	4	4	1	2	3	1	1	3	2	4	2	3	4	3	2	4	2	2	77	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	115	
5	4	2	1	2	3	1	1	3	1	2	1	3	1	1	4	4	1	1	1	4	1	1	4	1	3	2	4	1	4	4	1	67	
6	4	4	3	3	4	3	4	4	4	1	1	3	2	3	2	2	1	4	3	4	4	3	2	1	2	3	2	2	4	1	2	85	
7	3	3	1	3	2	2	1	4	3	3	1	1	3	4	4	2	3	4	3	3	2	3	1	2	4	1	3	1	4	2	3	79	
8	4	3	4	2	3	2	3	2	4	1	3	3	3	3	2	4	1	3	3	3	1	1	3	1	4	1	1	3	2	3	1	77	
9	2	3	2	2	3	3	2	4	2	2	3	2	3	3	2	1	3	4	2	1	3	4	2	3	4	1	2	3	3	1	3	78	
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	3	1	4	3	2	3	3	2	1	3	1	4	3	1	3	1	92	
11	2	2	1	2	2	3	3	2	3	2	2	1	1	2	4	1	3	2	2	1	2	2	3	3	2	3	3	3	1	1	1	65	
12	2	4	4	1	2	4	1	3	3	2	3	2	2	3	2	1	1	4	1	4	3	3	2	2	2	3	2	4	3	2	2	77	
13	3	4	3	4	3	3	4	4	4	1	3	1	1	2	4	1	4	4	3	1	1	2	4	2	3	1	4	2	3	2	3	84	
14	4	4	1	3	3	2	3	1	3	2	2	2	1	1	1	2	3	2	1	2	2	2	2	1	2	3	3	3	2	3	1	67	

15	3	3	2	3	3	2	2	3	2	1	1	2	3	1	1	1	1	3	3	1	2	4	2	3	3	1	2	1	1	3	3	66
16	3	3	3	2	3	2	1	4	4	3	2	1	3	3	2	2	3	2	1	1	3	3	2	4	1	1	2	4	3	1	2	74
17	1	1	4	3	3	3	2	3	4	2	1	3	3	3	3	4	4	4	1	1	3	3	2	3	2	2	4	4	3	2	3	84
18	2	2	1	2	3	1	3	2	2	4	1	4	2	4	3	1	3	2	1	2	2	4	1	2	4	2	2	4	3	4	4	77
19	3	3	3	3	1	2	2	2	4	3	1	2	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	4	4	2	2	4	3	1	80
20	2	2	3	3	2	1	2	3	3	4	4	2	2	2	2	2	4	2	2	3	4	2	3	1	2	3	2	4	4	2	3	80
21	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	1	4	3	2	1	2	4	1	3	3	4	3	3	3	1	80
22	2	3	2	2	3	3	4	3	3	1	2	1	2	3	4	4	4	1	1	2	2	3	2	3	3	3	4	3	2	2	4	81
23	3	3	2	3	3	1	2	2	4	2	2	4	3	4	3	2	3	2	4	3	2	3	4	1	4	4	3	3	1	2	4	86
24	4	3	2	1	4	4	3	3	2	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	1	3	3	2	2	3	3	1	3	87
25	1	2	2	2	1	1	3	2	2	3	1	3	1	1	2	3	1	2	3	1	2	4	3	3	3	1	4	2	3	3	2	67
26	3	2	1	4	2	3	2	4	3	2	3	3	1	3	2	3	4	4	2	2	1	2	2	2	2	4	1	3	0	2	1	73
27	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3	1	4	4	2	2	2	1	3	4	1	2	3	4	4	4	4	1	2	3	3	4	90
28	3	4	3	2	4	2	3	2	2	0	1	1	2	3	3	3	1	3	2	3	3	2	4	1	2	2	3	4	3	2	2	75
29	4	3	1	3	3	2	3	3	4	3	3	2	1	1	2	2	3	2	1	3	3	1	3	1	4	3	1	0	3	1	3	72
30	3	3	2	4	3	2	2	3	3	2	1	3	1	2	2	4	2	4	3	2	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	82
31	3	4	3	3	2	3	1	1	2	3	2	2	3	4	3	2	3	2	1	3	1	2	3	3	2	2	2	2	1	1	2	71
32	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	4	4	3	3	3	2	3	3	85
33	2	3	4	1	2	3	3	2	3	2	4	4	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	1	3	2	3	4	3	3	2	2	82
34	4	3	3	2	2	3	2	3	2	3	4	4	2	2	4	2	3	2	2	3	3	2	1	2	3	3	4	3	4	2	4	86
35	2	3	3	4	2	1	2	2	4	1	3	1	2	2	1	3	2	1	3	4	4	3	2	2	1	3	4	3	4	2	3	77
36	4	3	1	3	3	4	3	3	2	2	2	1	1	2	2	2	1	3	3	3	2	4	3	2	3	1	3	3	3	2	2	76
37	3	1	2	2	3	4	2	3	2	1	3	2	3	4	4	3	3	3	4	2	4	1	3	2	3	3	4	3	1	1	2	81
38	3	3	1	2	3	3	1	2	1	2	1	2	3	2	2	1	2	2	3	3	3	2	1	4	3	3	3	4	3	3	1	72
39	3	4	2	1	4	3	4	2	3	3	3	2	3	4	1	1	2	2	1	3	3	3	4	3	3	1	3	3	1	1	1	77
40	4	3	1	3	3	4	3	4	3	4	4	2	4	2	1	3	3	1	2	1	1	3	2	2	1	3	1	2	2	3	1	76
41	3	3	3	3	1	2	1	2	3	3	3	2	4	3	4	3	4	1	1	3	1	3	1	2	2	4	4	3	4	3	3	82
42	2	4	2	1	3	4	2	3	4	3	2	2	2	3	2	4	3	4	3	3	2	4	2	4	1	3	2	4	3	1	2	84

Surat Izin Penelitian



SURAT KETERANGAN PENELITIAN
No : 20/TRG-BKT/ADM/21

Yang Bertanda tangan dibawah ini

Nama : Khalilul Try Putra
Jabatan : Pemilik PT Triarga Bukittinggi

Dengan ini menerangkan bahwa

Nama : Sulthon Aqil
Jurusan : Psikologi
Universitas : UPI YPTK

Adalah diizinkan melakukan penelitian dalam rangka penulisan skripsinya yang berjudul :
Hubungan Antara Keadilan Organisasi Dengan Loyalitas di PT Triarga Bukittinggi, sejak tanggal 15 Februari 2021 sampai selesai, dan telah pula membahas mengenai penelitiannya dengan kami.

Bukittinggi, 15 Februari 2021

PT Triarga Bukittinggi

(Khalilul Try Putra)