

**STUDI DESKRIPTIF MENGENAI *ORGANIZATIONAL JUSTICE* PADA
PETUGAS K3L UNPAD JATINANGOR**

SKRIPSI

Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana
pada Fakultas Psikologi Universitas Padjadjaran

EDO EKA PUTRA
NPM 190110120114



UNIVERSITAS PADJADJARAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
BANDUNG
2016

ABSTRAK

Organizational justice menurut Cropanzano dan Greenberg (1993) adalah persepsi mengenai keadilan yang didapatkan pegawai berdasarkan perlakuan yang diterima dari organisasi yang meliputi tiga aspek yaitu, persepsi tentang imbalan dan penghargaan yang diterima, aturan, kebijakan serta prosedur yang ada dalam mengambil keputusan terhadap imbalan, dan rasa saling menghormati serta saling berbagi informasi. Jika *organizational justice* dikelola dengan baik akan menunjukkan performa kerja yang baik dari pegawai, kepercayaan, dan perilaku baik di organisasi (OCB). Sebaliknya jika tidak diperhatikan dengan baik akan terjadi penarikan diri dan reaksi negatif dari pegawai.

Tujuan penelitian ini adalah memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai *organizational justice* yang dibentuk dari tiga dimensi pada petugas K3L Unpad Jatinangor. Subjek penelitian ini adalah petugas K3L Unpad di Jatinangor dengan sampel sebanyak 80 responden. Sampel yang digunakan ialah petugas K3L Unpad Jatinangor dengan kriteria sampel tertentu. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan teknik *convenience sampling*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *organizational justice* petugas K3L Unpad Jatinangor berada pada kategori rata-rata (dalam hal ini cukup adil). Dari tiga dimensi pembentuk *organizational justice* menghasilkan kategori yang variatif. *Distributive justice* berkategori rendah (dalam hal ini kurang adil), *procedural justice* berkategori rata-rata (dalam hal ini cukup adil), dan *interactional justice* berkategori tinggi (dalam hal ini sudah adil). Dalam penelitian ini ditemukan pula bahwa faktor demografis seperti usia, pendidikan, masa kerja, jenis kelamin, zona, dan jenis pekerjaan tidak mempengaruhi pembentukan *organizational justice* responden.

Kata kunci: *organizational justice*, dimensi *organizational justice*, petugas K3L.

ABSTRACT

According to Cropanzano and Greenberg (1993) organizational justice can be defined as the perception about justice that an employee obtains based on the treatment he gets from the organization; which consists of perception of rewards and awards received, rules, policies, and procedures in taking decisions on remuneration, and mutual respect and sharing information. Well-managed organizational justice will be shown by employees' good performance at work, trust, and good attitude in organization. Meanwhile, ignoring this will cause resignation and negative reaction from them.

The purpose of this research is to discover much deeper picture about organizational justice, which formed from three dimensions, in K3L staffs in Unpad Jatinangor. The subject of this research was Unpad Jatinangor K3L staffs with 80 respondents. The sample used was the Unpad Jatinangor K3L staffs who were chosen based on certain criteria. This research used descriptive method with convenience sampling technique.

The result shows that the organizational justice of Unpad Jatinangor K3L staffs is already on the average category (in this case fair enough). The three dimensions show various results. Distributive justice is on low category (not fair enough), procedural justice is on average (fair enough), and interactional category is already on high category (fair). It is also found that demographical factors such as age, educational background, working period, gender, zone, and type of jobs do not affect the respondents.

Keywords: organizational justice, organizational justice's dimensions, K3L staff

KATA PENGANTAR

Bismillahroohmanirrohim,

Alhamdulillah Rabbil Allamin. Segala puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala nikmat, rahmat, berkah, hidayah dan karunia- Nya, serta tak lupa salawat dan salam tetap tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW maka usulan penelitian ini dapat diselesaikan. Penelitian yang berjudul studi deskriptif *organizational justice* pada petugas K3L Unpad, Jatinangor merupakan salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universtas Padjadajran.

Selama menempuh studi, peneliti banyak mendapatkan bimbingan, masukan, bantuan, dan doa yang sangat berguna bagi penyelesaian skripsi ini. Oleh karena itu, peneliti ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada :

1. Dr. Anissa Lestari Kadiyono, M.Psi, selaku dosen pembimbing utama yang begitu banyak memberikan dukungan, meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dengan penuh kesabaran, serta memberikan masukan, dorongan, dan semua arahan pada peneliti dalam penyelesaian skripsi ini dari awal hingga akhir. Maaf jika saya suka malas mba.
2. Dr. Yus Nugraha, MA., sebagai dosen pembimbing kedua yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan memberikan masukan serta pengarahannya dalam proses penyusunan skripsi. Terimakasih banyak atas perhatian, bimbingan, arahan, koreksi, dan dorongan yang meyakinkan peneliti untuk segera menyelesaikan skripsi ini.

3. Rezki, M.Psi sebagai dosen *expert review* yang membantu saya dalam penyelesaian alat ukur
4. Seluruh dosen Fakultas Psikologi Unpad terutama dosen – dosen Psikologi Industri dan Organisasi yang telah banyak memberikan ilmunya baik di dalam mata kuliah maupun di luar mata kuliah terima kasih banyak atas semua ilmu yang telah diberikan selama ini.
5. Staf akademik dan non-akademik yang berperan penting dalam kelancaran penyelesaian skripsi ini. Terimakasih banyak bapak dan ibu atas beberapa kemakluman dan perhatiannya.
6. Organisasi K3L Unpad, UPT Lingkungan, Sarana Prasarana Unpad, Pak Jaja, Pak Mamun, dan Bu Sekretaris. Terimakasih saya sampaikan atas izin yang diberikan, diskusi, dan kesempatan yang diberikan bagi peneliti untuk melakukan penelitian disana.
7. Seluruh petugas K3L Unpad yang menjadi narasumber penelitian. Kesediaan bapak dan ibu nyatanya sangat bermakna bagi penelitian ini.
8. Ayah, Ibu, Kakak, dan Abang. Dukungan materi dan moril yang sangat membangun semangat.
9. Group Line Event yang mengajarkan hukum rimba itu “masih” ada
10. Yohan, Ezra, dan Novi yang membantu pengerjaan skripsi
11. Rekan – rekan bimbingan skripsi 2013, terimakasih atas masukan, kritikan terhadap skripsi peneliti.

12. Semua pihak yang telah membantu peneliti dalam penyelesaian skripsi ini yang tentunya tidak bisa disebut satu persatu. Terima kasih atas doa, bantuan, dan dukungan yang telah diberikan.

Peneliti menyadari bahwa masih banyak ketidaksempurnaan dalam penelitian ini. Untuk itu, peneliti menyampaikan permohonan maaf yang sebesar-besarnya. Saran dan kritik sangat diharapkan demi karya yang lebih baik di masa mendatang. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat.

Jatinangor, Oktober 2016

Peneliti