

**PENGARUH KEADILAN ORGANISASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. AIA FINANCIAL MEDAN**

**SKRIPSI**

**OLEH:**

**KHAIRUNNISA**

**178600324**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN**

**2024**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 4/10/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)4/10/24

# **PENGARUH KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. AIA FINANCIAL MEDAN**

## **SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian  
Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi  
Universitas Medan Area

**OLEH:**

**KHAIRUNNISA**

**178600324**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**MEDAN**

**2024**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 4/10/24

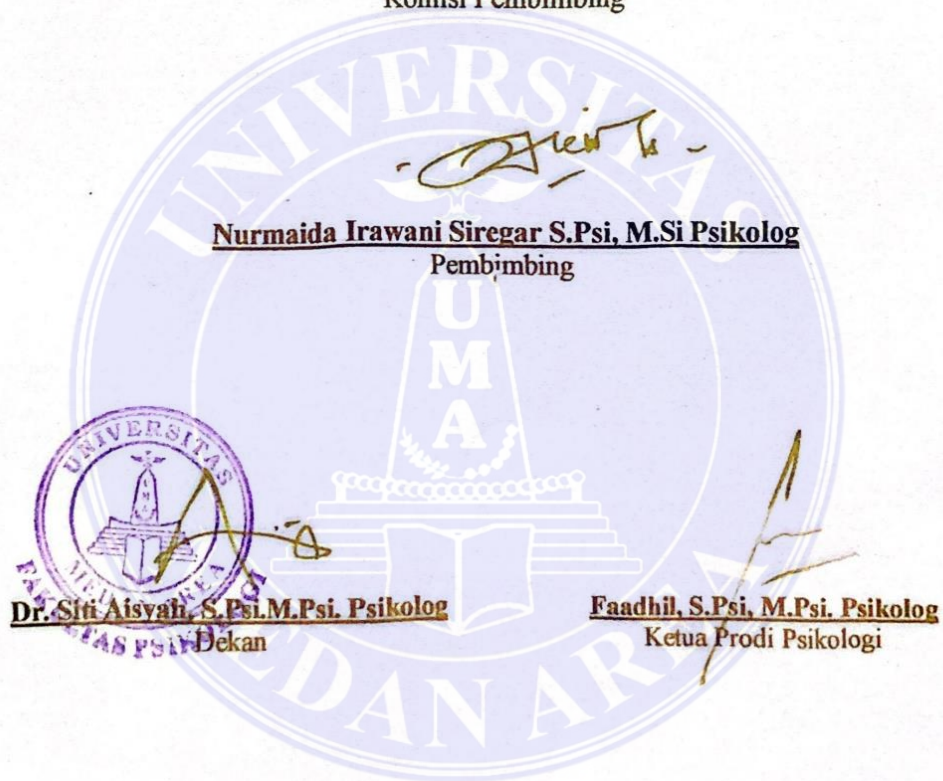
Access From (repository.uma.ac.id)4/10/24

## HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.  
AIA Financial Medan

Nama : Khairunnisa  
NPM : 178600324  
Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh  
Komisi Pembimbing



Tanggal disetujui : 30 Agustus 2024

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 30 Agustus 2024



Khairunnisa  
178600324

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

---

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Khairunnisa  
NPM : 1786000324  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi  
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 30 Agustus 2024

Yang menyatakan



Khairunnisa

## ABSTRAK

### PENGARUH KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. AIA FINANCIAL MEDAN

OLEH :  
**KHAIRUNNISA**  
**NPM: 178600324**

Penelitian ini bertujuan untuk gambaran mengenai Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. AIA Financial Medan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pada penelitian ini peneliti memilih populasinya adalah 83 karyawan dan sampelnya adalah 38 karyawan PT. AIA Financial Medan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan purposive sampling adalah teknik penentuan sampel berdasarkan ciri dan tujuan tertentu. Keadilan organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan melihat dan seberapa besar pengaruh Keadilan organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui persamaan linier yang terbentuk, maka dilakukan Uji t. Dengan koefisien t sebesar 2.900, dengan harga  $p = 0.003$  berarti  $p < 0.01$ , maka hipotesis dalam penelitian ini diterima, dalam arti ada pengaruh Keadilan organisasi terhadap Kinerja Karyawan, dengan besaran pengaruh dalam bentuk linier dapat dituliskan sebagai berikut :  $y = a + bx$ , berdasarkan tabel di atas maka dapat dituliskan  $y = 1.314 + 0.968*(X)$ . Artinya besaran pengaruh Keadilan organisasi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 2.282, jika terjadi peningkatan variabel X sebanyak 1 poin maka terjadi penurunan Kinerja Karyawan sebesar 2.282, dengan kontribusi sebesar 18.90%.

**Kata Kunci :** Keadilan organisasi, Kinerja Karyawan

**ABSTRACT**

**THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL JUSTICE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. AIA FINANCIAL MEDAN**

**BY:**  
**KHAIRUNNISA**  
**NPM: 178600324**

*This study aimed to provide an overview of the effect of organizational justice on employee performance at PT. AIA Financial Medan. The type of research used in this study was a quantitative approach. The population in this study consisted of 83 employees, and the sample was 38 employees of PT. AIA Financial Medan. The sampling technique used was purposive sampling, which is a method of selecting samples based on specific characteristics and objectives. Organizational justice was found to affect employee performance. To determine the extent of the effect of organizational justice on employee performance, a t-test was conducted using the linear equation formed. With a t coefficient of 2.900 and a p-value of 0.003 ( $p < 0.01$ ), the hypothesis in this study was accepted, indicating that there was an effect of organizational justice on employee performance. The magnitude of the effect in linear form can be written as:  $y = a + bx$ . Based on the table above, the equation is  $y = 1.314 + 0.968*(X)$ . This means that the effect of organizational justice on employee performance was 2.282. If there was an increase in variable X by 1 point, there would be a decrease in employee performance by 2.282, with a contribution of 18.90%.*

**Keywords:** *Organizational justice, Employee performance*



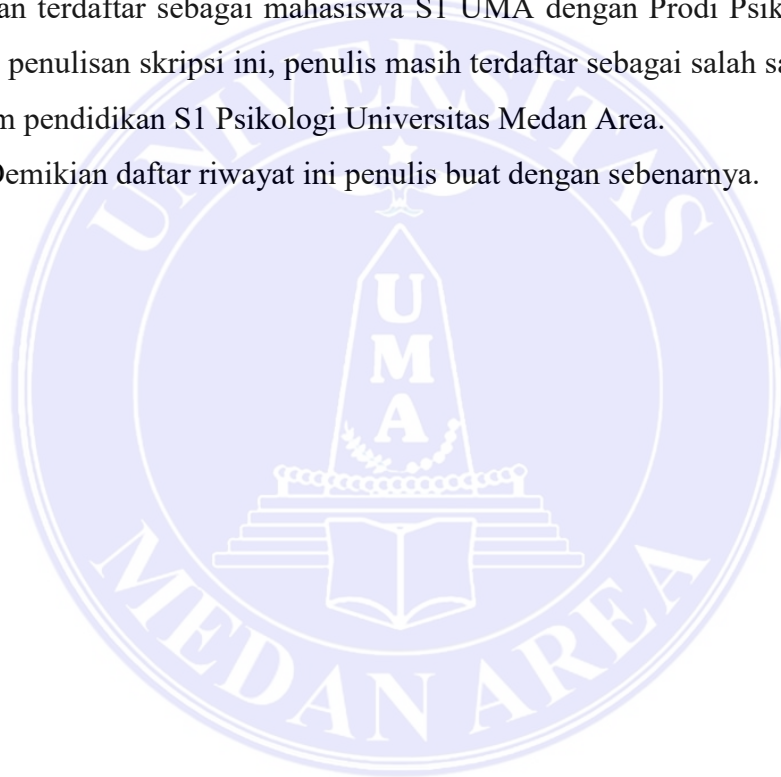
## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Khairunnisa yang lahir di Kisaran, 30 September 1999. Anak tunggal dari Bapak Alm. Muhammad Syafei dan Ibu Nazli Masitoh Batu Bara S.E.

Penulis memulai pendidikan formal di SD Negeri 010152 Sei Muka (2005-2011). Kemudian ditahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 1 Talawi (2011-2014) dan melanjutkan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 1 Pahang (2014-2017).

Pada tahun 2017 penulis melanjutkan pendidikan ke Universitas Medan Area dan terdaftar sebagai mahasiswa S1 UMA dengan Prodi Psikologi. Sampai dengan penulisan skripsi ini, penulis masih terdaftar sebagai salah satu mahasiswa program pendidikan S1 Psikologi Universitas Medan Area.

Demikian daftar riwayat ini penulis buat dengan sebenarnya.





## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kami panjatkan kehadiran ALLH SWT Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmatnya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. AIA Financial Medan”**.

Terima kasih kepada ibu Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, M.Si., Psikolog selaku dosen pembimbing peneliti, kepada Ibu Istiana, S.Psi, M.Pd., M.Psi selaku ketua dan Eva Yulina, S.Psi, M.Psi selaku sekretaris. Terima kasih kepada ibu atas masukan dan saran yang telah ibu berikan selama bimbingan. Teruntuk orang tua saya Alm. Muhammad Syafei dan Nazli Masitoh Batu Bara S.E yang tidak pernah jenuh memberikan motivasi dan dukungan penuh kepada penulis. Terima kasih kepada PT AIA Finansial Medan sudah memberikan izin dan waktunya untuk melakukan penelitian. Terimakasih kepada Harry R. yang selalu mengingatkan dan mendorong semangat saya sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi saya dan terimakasih juga kepada Harold yang bersedia mengantar dan membantu saya dalam penyusunan skripsi.

Akhir kata dengan segala bentuk kekurangan dan kesalahan, penulis mengucapkan terimakasih semoga usulan penelitian ini bermanfaat bagi kita semua.

Medan, 30 Agustus 2024



Khairunnisa

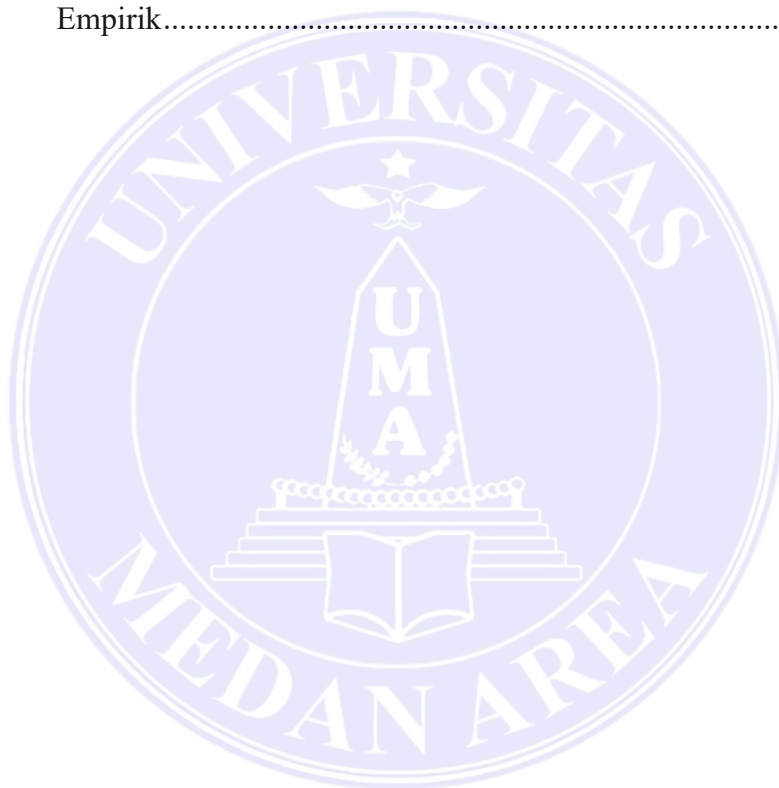
## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>v</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Hipotesis Penelitian.....	7
1.5 Manfaat Penelitian.....	8
1.5.1 Manfaat Teoritis .....	8
1.5.2 Manfaat Praktis .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>9</b>
2.1 Kinerja.....	9
2.1.1 Pengertian Kinerja.....	9
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	11
2.1.3 Aspek- Aspek Kinerja .....	16
2.2 Keadilan Organisasi .....	19
2.2.1 Pengertian Keadilan Organisasi .....	19
2.2.2 Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Keadilan Organisasi .....	21
2.2.3 Aspek-Aspek Dalam Keadilan Organisasi.....	24
2.3 Pengaruh Keadilan Organisasi Dengan Kinerja.....	26
2.4 Kerangka Konseptual .....	28
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>29</b>
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian .....	29
3.2 Bahan dan Alat .....	29
3.3 Metodologi Penelitian .....	30

3.4	Populasi dan Sampel Penelitian .....	31
3.4.1	Populasi Penelitian .....	31
3.4.2	Sampel.....	31
3.5	Prosedur Penelitian.....	32
3.5.1	Persiapan Penelitian .....	32
3.5.2	Persiapan Alat Ukur Penelitian .....	32
3.6	Validitas dan Reliabilitas .....	34
3.6.1	Validitas .....	34
3.6.2	Reliabilitas.....	34
3.7	Analisis Data .....	35
3.7.1	Populasi Penelitian .....	35
3.7.2	Sampel.....	35
3.8	Pelaksanaan Penelitian .....	35
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>37</b>
4.1	Hasil Penelitian .....	37
4.1.1	Uji Validitas .....	38
4.1.2	Uji Normalitas .....	38
4.1.3	Uji Linearitas Hubungan .....	39
4.1.4	Uji Hipotesis .....	40
4.1.5	Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	41
4.1.6	Perhitungan Mean Hipotetik dan Maen Empirik 41	
4.2	Pembahasan.....	43
<b>BAB V</b>	<b>SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>47</b>
5.1	Kesimpulan.....	47
5.2	Saran .....	48
5.2.1	Saran Kepada Subjek Penelitian.....	48
5.2.2	Saran Kepada Orangtua .....	48
5.2.3	Saran Peneliti Berikutnya.....	49
	<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>50</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Distribusi Penyebaran Butir-Butir Perhitungan Skala Keadilan Organisasi.....	38
Tabel 2.	Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran .....	39
Tabel 3.	Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linearitas Hubungan .....	40
Tabel 4.	Rangkuman Analisis Korelasi <i>Product Moment</i> .....	40
Tabel 5.	Hasil Perhitungan Nilai Rata-Rata Hipotetik dan Nilai Rata-Rata Empirik.....	42



## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A HASIL ANALISIS PENELITIAN .....	53
--	----



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Dalam menghadapi persaingan, perusahaan perlu senantiasa melakukan investasi untuk merekrut, menyeleksi dan mempertahankan karyawan yang berkualitas dan berkinerja baik. Wibowo (2017) mengatakan kinerja merupakan kegiatan pengelolaan sumberdaya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut definisi tersebut, kinerja fokus pada hasil kerjanya. Namun dalam mempertahankan karyawan, perusahaan sering dihadapkan pada menurunnya kinerja karyawan yang ada. Dalam hal yang seperti ini, perilaku karyawan dapat menimbulkan kerugian terhadap perusahaan. Keragaman ini akan sangat membantu perusahaan mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Bentuk dukungan karyawan yang hebat dapat terlihat dari pencapaian kinerja terbaik mereka.

Karyawan menjadi pelaku utama yang dapat menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan loyalitas terhadap perusahaan. Karyawan sangatlah penting demi tercapainya tujuan perusahaan serta meningkatkan produktifitas perusahaan, untuk itu maka perlu adanya upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan dan melakukan penilaian kinerja. Dalam mengelola sumber daya manusia dibutuhkan adanya manajemen, yang nantinya akan berguna agar perusahaan lebih mudah dalam mengkoordinasi setiap individu, memotivasi dan

memberikan pengarahan tentang pentingnya peran sumber daya manusia bagi perusahaan.

Setiap individu pasti memiliki pencapaian kerja dalam perusahaan yang dimana memiliki tingkat kualifikasi dan kinerja yang berbeda dalam menjalankan tugas. Mangkunegara (2016) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam mengukur kinerja dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas kerja karyawan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, kerjasama antar rekan kerja dan inisiatif setiap karyawan.

Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Kinerja juga merupakan implementasi dari rencana organisasi yang direalisasikan oleh karyawan dengan kemampuan yang dimiliki, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Organisasi yang menghargai dan memperlakukan karyawan atas kinerjanya, akan mempengaruhi perilakunya dalam menjalankan tugas (Wibowo, 2010).

Kinerja karyawan tidak hanya tergantung pada kemampuannya dalam menyelesaikan tugas tetapi juga pada pengawasan. Peningkatan kinerja karyawan dibutuhkan kemampuan dari pimpinan untuk memperhatikan hubungan antar staf/karyawan dalam melaksanakan pengawasan yang mana merupakan seluruh segenap aktivitas mengawasi, memeriksa, mencocokkan, mengendalikan segenap kegiatan karyawan yang tentunya akan mengarah kepada pembinaan para karyawan, sehingga karyawan dapat pula memahami tugas dan tanggung jawab masing-masing serta mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan dan demikian

tentunya akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Sehubungan dengan sifat dari pekerjaan serta keadaan yang selalu dinamis dan selalu berkembang sebagai akibat tuntutan pelaksanaan pekerjaan agar berjalan tertib dan lancar maka diperlukan karyawan yang benar-benar cakap, terampil dan tangguh dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Rata-rata karyawan dianggap tidak memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan, seperti banyaknya nasabah, penawaran program, hingga investasi. Kurangnya interaksi dengan rekan kerja juga merupakan salah satu kinerja yang rendah pada karyawan. Ketika karyawan memiliki hambatan, seharusnya karyawan mampu mendiskusikan dan saling membantu dengan teman.

Fenomena lain yang mengindikasikan penurunan kinerja karyawan yang terjadi banyak pengguna jasa bank ini mengungkapkan kesan rendahnya kinerja, tidak semua karyawan memiliki kemampuan kerja yang baik sesuai dengan yang diinginkan beberapa orang tidak mengumpulkan laporan dengan tepat waktu sesuai dengan tanggal yang telah ditetapkan, kurangnya pencapaian target mencari nasabah dalam beberapa bulan dan pencapaian target untuk asuransi. Belum semua karyawan memiliki tugas pokok dan fungsi yang sesuai dengan bidang kerjanya, ada yang malas maka dia tidak diberi tanggung jawab apapun. Apabila ada karyawan yang rajin maka tugas pokok dan fungsinya menjadi lebih besar dari yang malas.

Kinerja pada hakikatnya menunjukkan hasil kerja SDM atau karyawan perusahaan. Hal ini mengandung makna bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting yang memiliki peran strategis, yaitu memberikan kontribusi dalam menentukan masa depan perusahaan. Dharma (2012)



menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Organisasi yang mempunyai sumber daya manusia (*human resource*) yang berkinerja tinggi akan tetap eksis dalam menjalankan roda organisasi.

Berdasarkan hasil observasi sementara peneliti, masalah karyawan yang tidak bersungguh-sungguh menyelesaikan pekerjaan karena merasa ketidakadilan yang didapatkan seperti pemberian upah, adanya hadiah (*reward*) apabila memenuhi target, kesempatan promosi untuk kenaikan jabatan dan pendekatan dengan atasan yang dapat memudahkan karyawan bekerja. Sehingga karyawan juga terkadang malas-malasan dalam mengerjakan tugasnya, seringkali karyawan harus ditegur agar mau bekerja lebih giat dan tidak malas-malasan, kemudian ada beberapa karyawan yang sering melakukan pekerjaan lain diluar dari tugas kantor. Atasan juga tidak memberi kebebasan dalam pengambilan keputusan dan terdapat ketidakleluasaan bertindak bagi karyawan serta melakukan penyesuaian diri terhadap tugas-tugas yang diberikan.

Di PT. AIA Finansial Medan terdapat 38 karyawan lapangan yang dijadikan sebagai sampel penelitian dengan ciri karyawan yang bekerja diatas 2 tahun, karyawan yang memiliki data kinerja pada perusahaan, karyawan yang pernah melakukan pelatihan kinerja dan karyawan yang jobdesknya mencari nasabah. Selain hasil observasi peneliti juga melakukan wawancara pada karyawan, karyawan mengakui bahwa kinerja mereka akhir-akhir ini menurun dengan adanya info dari atasan pada saat breafing seluruh karyawan di notice harus meningkatkan beragam aspek kinerja yang perusahaan ukur dari kehadiran, partisipasi, kualitas kerja, kreativitas, dan keragaman. Adapun beberapa kriteria

kinerja yang di ambil di PT. AIA Finansial Medan bersifat akumulatif dan di lakukan evaluasi setiap 1 tahun sekali.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi menurut Simanjuntak (dalam Widodo, 2015) adalah keadilan organisasi. Keadilan organisasional telah banyak dipelajari dalam berbagai konteks, termasuk faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dan terbukti bahwa ketika distribusi yang diberikan tidak adil menurut karyawan, mereka akan mengurangi tensi kinerja karyawan namun sebaliknya ketika distribusi yang diberikan adil maka tingkat kinerja karyawan akan tinggi.

Fenomena yang terjadi penurunan kinerja karyawan yang diakibatkan karena kurangnya keadilan dalam bekerja dilihat dari karyawan yang malas untuk bekerja dan ada juga sebagian karyawan yang hanya datang untuk mengisi absen, ada yang datang terlambat, ada karyawan yang tidur disaat jam kerja sehingga dampak yang terlihat para nasabah sedikit terabaikan dan mencuri waktu luang untuk pergi keluar.

Klein, Beuren dan Vesco (2019) melakukan penelitian empiris tentang persepsi keadilan organisasi yang dipengaruhi sistem pengendalian manajemen. Penelitian tersebut menguji pengaruh empat karakteristik sistem pengendalian manajemen yaitu partisipasi penetapan tujuan, penerapan prinsip pengendalian, penggunaan beberapa indikator kinerja non-keuangan dan kualitas umpan balik terhadap budgetary slack melalui persepsi keadilan organisasi. Sistem pengendalian manajemen memiliki peran yang besar atas persepsi keadilan manajer. Sistem pengendalian manajemen berhubungan dengan keadilan distributif karena berhubungan dalam hal reward yang diterima manajer.

Distribusi sumber daya yang digunakan untuk mencapai tujuan akan mempengaruhi hasil kinerja manajer yang nantinya bisa mempengaruhi reward yang diterima manajer. Distribusi sumber daya dianggap adil ketika manajer mengambil peranan dalam penentuan alokasi dan distribusinya. Selain keadilan distributif, sistem pengendalian manajemen juga berhubungan dengan keadilan prosedural. Dalam sistem pengendalian manajemen terdapat prosedur-prosedur bagaimana penetapan tujuan, kinerja diukur, dan imbalan diberikan

Permasalahannya adalah karyawan ada yang mengeluh dan merasa bahwa kinerjanya belum terpenuhi. Selain itu masih ada faktor yang dapat menentukan kepuasan kerja karyawan yakni hubungan kerja baik dengan atasan, sesama rekan kerja maupun dengan bawahan yang masih belum bersifat transformasional.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai antara keadilan organisasi dengan kinerja. Hal ini dikarenakan kinerja dapat menciptakan perilaku yang dapat mempengaruhi kehidupan karyawan. Karena pada saat bekerja karyawan akan menaruh harapan memperoleh kepuasan kerja setelah adanya keadilan dalam melakukan pekerjaan.

Permasalahan internal tergambar dari keterlibatannya dalam berbagai kegiatan organisasi yang diadakan. Termasuk masih rendahnya kehadiran aktivis dalam rapat rutin yang di adakan. Padahal untuk mendukung setiap program kerja organisasi jangka pendek maupun jangka panjang dibutuhkan sehingga PT. AIA Financial dapat bersaing dengan perusahaan Financial lainnya.

Berhubungan sejumlah pernyataan, fakta dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. AIA Finansial Medan”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Setelah melakukan pembatasan masalah tersebut, peneliti merumuskan masalah penelitian yaitu : “Apakah terdapat Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. AIA Financial Medan untuk memfokuskan tujuan dan mengarahkan penelitian dengan lebih baik, perlu membatasi ruang lingkup masalah.”

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran mengenai Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. AIA Finansial Medan.

## **1.4. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan uraian teoritis di atas, maka diajukan hipotesis yang berbunyi: “ada pengaruh positif antara keadilan organisasi terhadap kinerja”. Artinya semakin tinggi keadilan organisasi, maka semakin tinggi kinerja. Sebaliknya semakin rendah keadilan organisasi, maka kinerja akan menurun.

## 1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis maupun praktis, sebagai berikut:

### 1.5.1. Manfaat Teoritis

- a) Mengembangkan wawasan ilmu dan mendukung teori-teori yang sudah berkaitan dengan Bidang Psikologi Industri dan Organisasi, terutama tentang kinerja karyawan dan keadilan organisasi.
- b) Bahan pertimbangan bagi pengembangan peneliti selanjutnya dengan variabel lebih banyak.

### 1.5.2. Manfaat Praktis

- a) Pihak Perusahaan

Bagi perusahaan, diharapkan dapat memberikan masukan mengenai keadilan organisasi serta kinerja karyawan sehingga dapat dipergunakan sebagai bahan evaluasi bagi pengelola PT. AIA Financial Medan dalam meningkatkan kinerja karyawan serta menciptakan keadilan yang menyenangkan bagi karyawan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Kinerja**

##### **2.1.1. Pengertian Kinerja**

Menurut Amstrong dan Baron (2016) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Simanjuntak (2005), definisi kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen (Simanjuntak, 2005). A. Moeheriono (2010) Beliau berpendapat bahwa upaya dalam mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing individu, baik secara kualitatif maupun kuantitatif merupakan pengertian dari kinerja karyawan.

Menurut Hersey dan Blanchard (dalam Sinambela, 2016) mendefinisikan kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan suatu

tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Kinerja karyawan merupakan hasil dari implementasi tujuan suatu organisasi, oleh karena itu kinerja yang baik adalah suatu hal yang penting untuk dilakukan oleh semua karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan (Mangkunegara, 2017). Kinerja adalah setiap organisasi dalam lingkup kecil atau besar mempunyai pemikiran yang positif maupun non positif mempunyai tujuan yang tinggi untuk mencapai kinerja yang lebih baik (Tampubolon, 2014). Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan seseorang dan akan membawahkan sebuah hasil (Wibowo, 2010). Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu kelompok yang bersifat positif maupun tidak yang dihasilkan selama priode waktu yang ditentukan (Fahmi, 2013).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah sebagai tindakan persyaratan pekerjaan, yaitu ketika target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan.

### 2.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut pendapat Simanjuntak (dalam Widodo, 2015) kinerja dipengaruhi oleh:

- a. Kualitas dan kemampuan karyawan, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan, pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik karyawan.
- b. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan dan keadilan organisasi (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja)

Faktor-faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja karyawan dalam organisasi menurut Mangkunegara (2015) adalah sebagai berikut:

#### a. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi (umur, asal usul, jenis kelamin). Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.



## b. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Menurut Tampubolon (2014), Menjelaskan faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

### a. Faktor kemampuan

Kemampuan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan *realitiy* yang artinya kemampuan dan karyawan memiliki kemampuan diatas rata-rata dan cerdas dengan pendidikan yang sesuai dengan jabatan yang di tentukan dan memiliki keterampilan yang baik dalam mengerjakan sehari- hari maka akan lebih susah dalam menduduki suatu posisi, dan pencapaian kinerja yang lebih maksimal.

### b. Motivasi

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap pemimpin dan karyawan terhadap situasi kerja seseorang dalam pencapaian kinerja dilingkungan organisasi, jika mereka memiliki pemikiran yang positif terhadap situasi kinerja akan menunjukkan motivasi kinerja yang lebih baik dalam pencapaian kinerja yang lebih tinggi, dan sebaliknya seseorang yang memiliki sikap yang negatif terhadap

situasi kinerjanya mereka akan menunjukkan motivasi kinerja yang tidak baik didalam pekerjaanya.

c. Faktor individu

Faktor individu yang terdiri dari kemampuan dan keahlian seseorang, latar belakang , demografi.

d. Psikologis

Faktor psikologis yang terdiri dari, persepsi, *attitude*, *personality*, pemebelajaran, dan motivasi yang mempengaruhi faktor psikologis.

e. Faktor organisasi

Faktor organisasi yang terdiri dari keadilan, sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan job design.

Menurut Kasmir (2016) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:

a. Kompetensi/Kemampuan

Kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar dan sesuai dengan yang ditetapkan.

b. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang bagus.

c. Rancangan kerja

Adapun rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya.

d. Kepribadian

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lain. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

e. Motivasi kerja

Adalah dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan).

f. Kepemimpinan

Adalah perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

g. Gaya kepemimpinan

Adalah gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.

h. Budaya organisasi

Adalah kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

i. Kepuasan kerja

Adalah perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

j. Lingkungan kerja

Adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

k. Loyalitas

Adalah kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan itu ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perudahaannya dalam kondisi kurang baik.

l. Komitmen

Adalah kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

m. Disiplin kerja

Adalah usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: pencapaian kinerja atau prestasi kerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Faktor kemampuan di dapat dari pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*)

sedangkan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) dalam menghadapi situasi kerja.

### 2.1.3. Aspek-Aspek Kinerja

Aspek standar kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2007) meliputi :

- a. Aspek kuantitatif yang meliputi proses kerja dan kondisi pekerjaan, waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan, jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.
- b. Aspek kualitatif yang meliputi ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan, tingkat kemampuan dalam bekerja, kemampuan menganalisis data/informasi, kemampuan/kegagalan menggunakan mesin/peralatan, kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen).

Menurut Soeprahinto (2016) ada beberapa aspek-aspek kinerja adalah:

- a. Kualitas pekerjaan.
- b. Kuantitas pekerjaan.
- c. Kemampuan bekerja sendiri.
- d. Pemahaman dan pengenalan pekerjaan.
- e. Kemampuan memecahkan persoalan.

Menurut Dharma (2016) menjelaskan bahwa aspek dari kinerja adalah:

a. Kuantitas

Kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

b. Kualitas

Kualitas yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan” yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Menurut Hasibuan (2012) menyebutkan bahwa aspek- aspek dalam kinerja adalah sebagai berikut :

a. Kerjasama

Karyawan berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lainnya secara vertikal dan horizontal, di dalam maupun di luar pekerjaan, sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

b. Tanggung jawab dan kecakapan

Karyawan mempertanggung jawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

c. Kedisiplinan

Disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-perturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

d. Sikap

Karyawan dinilai dan/atau dilihat dari sikap perilaku, kesopanan, periang disukai, memberi kesan menyenangkan, memperhatikan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

e. Kreativitas

Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya.

f. Kejujuran

Kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti pada bawahannya.

g. Inisiatif

Kemampuan berpikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

h. Keandalan

Hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaan.

i. Kesetiaan

Kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

j. Kepemimpinan

Kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawhaannya untuk bekerja secara efektif.

Berdasarkan uraian diatas disimpulkan bahwa aspek-aspek kinerja adalah. kualitas pekerjaan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, inisiatif, kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan dan mampu menjalin komunikasi.

## 2.2. Keadilan Organisasi

### 2.2.1. Pengertian Keadilan Organisasi

(Robbins and Judge, 2012) mengatakan bahwa keadilan organisasi adalah ketika karyawan merasa puas dengan keadilan yang dirasakannya maka karyawan akan tetap setia pada organisasi. Intisari dari keadilan ini adalah bahwa apabila seorang karyawan mempunyai persepsi bahwa imbalan yang diterimanya tidak memadai, dua kemungkinan dapat terjadi



yaitu seorang akan berusaha memperoleh imbalan yang lebih besar atau mengurangi intensitas usaha yang dibuat dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Siagian, 2013).

Kepuasan seseorang tergantung apakah ia merasakan ada keadilan organisasi atau tidak adil atas suatu situasi yang dialaminya. Ini merupakan variasi dari perbandingan sosial. Menurut teori ini, seseorang akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio hasil input orang bandingan. Jika perbandingan itu dianggapnya cukup adil, maka ia akan merasa puas. Namun jika perbandingan itu tidak seimbang dan justru merugikan (kompensasi kurang), akan menimbulkan ketidakpuasan dan menjadi motif tindakan bagi seseorang untuk menegakkan keadilan.

Menurut W.J.S Poerwadarminto (2003) kata adil berarti tidak berat sebelah atau memihak manapun tidak sewenang-wenang, pengakuan dan perlakuan yang seimbang antara hak dan kewajiban. Ketika karyawan merasa puas dengan keadilan yang dirasakannya maka karyawan akan tetap setia pada organisasi. Maka keadilan organisasi sangat mempengaruhi kepuasan seorang individu. Jika pegawai mendapatkan keadilan dalam bekerja maka akan tercipta kenyamanan dalam bekerja individu tersebut akan merasa puas dalam bekerja.

Seperti yang telah diungkapkan oleh Kreitner dan Kinicki (2010), keadilan organisasi yaitu; merupakan fungsi dari seberapa adil pekerja diperlakukan di pekerjaan. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi seseorang bahwa hasil kerja relatif terhadap masukan lebih menyenangkan dibandingkan dengan hasil atau masukan signifikan lain. Menurut

Aristoteles keadilan adalah kelayakan dalam tindakan manusia. Kelayakan diartikan sebagai titik tengah diantar kedua ujung ekstrem yang terlalu banyak dan terlalu sedikit. Kedua ujung ekstrem itu menyangkut benda atau dua orang. Bila kedua orang tersebut mempunyai kesamaan dalam ukuran yang telah ditetapkan, maka masing-masing orang akan menerima bagian yang tidak sama, sedangkan pelanggaran terhadap proposi tersebut berarti ketidakadilan.

Menurut Adam (2015) menunjukkan bagaimana upah dapat memotivasi. Individu dalam dunia kerja akan selalu membandingkan dirinya dengan orang lain. Apabila terdapat ketidakwajaran akan mempengaruhi tingkat usahanya untuk bekerja dengan baik. Ia membuat perbandingan sosial dengan orang lain dalam pekerjaan yang dapat menyebabkan mereka merasa dibayar wajar atau tidak wajar. Perasaan ketidakadilan mengakibatkan perubahan kinerja. Menurut Adam, bahwa keadaan tegangan negatif akan memberikan motivasi untuk melakukan sesuatu dalam mengoreksinya.

Berdasarkan pendapat ahli di atas maka dapat di ambil kesimpulan keadilan yaitu pemikiran individu mengenai perlakuan yang didapatkan di tempat kerja yang berhubungan dengan hasil dari suatu usaha serta dibandingkan dengan hasil yang didapat orang lain.

### **2.2.2. Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Keadilan Organisasi**

Wang, et al., (2010) menyatakan akan mendapat kinerja karyawan secara sempurna ketika karyawan merasa mempunyai keadilan yang tinggi, saat dimana karyawan dalam organisasi akan lebih memilih punya

kewajiban untuk berperilaku adil saat menjalankan perannya dengan bekerja melampaui batas yang mereka miliki. Li and Cropanzano (2009) dalam Darham, dkk (2015), menemukan jika keadilan organisasional memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja personil dalam organisasi, munculnya perilaku kewarganegaraan pekerja, meningkatnya kesehatan mental, menekan tingkat stres serta beragam sikap positif lainnya.

Menurut (Atmojo & Tjahjono, 2016) ada beberapa faktor yang mempengaruhi keadilan karyawan. Karyawan akan terdorong melakukan pekerjaan yang baik di dalam organisasi untuk memperoleh kesejahteraan kehidupan dari hasil yang diberikan organisasi dalam kurun waktu yang lama, pembagian sumber hasil kerja secara adil oleh organisasi menjadi begitu penting bagi karyawan karena menyangkut kesejahteraan kehidupan seseorang.

Selanjutnya (Muslim Hidayat, Kurnianto Tjahjono, & Fauziyah, 2017) menyebutkan ada faktor yang mempengaruhi keadilan, yaitu:

- a. Pemberian kompensasi atau hasil yang diterima karyawan telah berdasarkan usaha karyawan dalam melakukan pekerjaan. ini dimaksudkan jika hasilnya berupa gaji, maka besaran gaji harus sesuai dengan usaha yang dilakukan oleh karyawan tersebut sehingga dapat dikatakan adil.
- b. Pemberian kompensasi atau hasil harusnya sesuai dengan apa yang dilakukan karyawan terhadap pekerjaannya kepada organisasi. Jika karyawan melakukan hal yang baik maka seharusnya yang diterima

karyawan juga baik, berlaku sebaliknya jika yang dilakukan karyawan kurang baik maka yang diterima juga akan kurang baik.

- c. Pemberian kompensasi atau hasil kerja telah menggambarkan apa yang diberikan karyawan kepada organisasi. Kompensasi yang diterima oleh karyawan harusnya sama dengan apa yang diberikan oleh karyawan kepada organisasi, jika karyawan memberikan hal yang baik maka organisasi juga harusnya dapat memberikan imbalan yang baik pula.
- d. Pemberian kompensasi atau imbalan sesuai dengan hasil yang dikerjakan atau kinerja karyawan, ini artinya jumlah atau besaran kompensasi yang diterima karyawan sesuai dengan hasil pekerjaan karyawan, jika karyawan memiliki hasil kerja yang baik maka imbalan atau kompensasi nya juga akan baik pula.

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi keadilan menurut (Cropanzano, Bowen, & Gilliland, 2007) yaitu:

- a. Menghargai individu atas dasar kontribusinya kepada organisasi. imbalan atau kompensasi yang diterima karyawan harusnya berdasarkan besar tidak kontribusinya terhadap organisasi, kesesuaian antara kontribusi dan imbalan akan menimbulkan persepsi adil di mata karyawan.
- b. Persamaan adalah memberikan kompensasi bagi karyawan dengan rata atau sama besarnya. Kesamaan ini akan sangat berpengaruh terhadap keadilan, karyawan yang memiliki tanggung jawab dan

pekerjaan yang sama harusnya juga menerima imbalan yang sama pula.

- c. Kompensasi yang dibayarkan memberikan keuntungan berdasarkan kebutuhan individu. Keadilan tidak selalu harus sama di mata para karyawan, keadilan bisa ditentukan berdasarkan kebutuhan individu. Contohnya adalah karyawan yang masih lajang pasti memiliki kebutuhan yang berbeda dengan karyawan yang telah berumah tangga.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi keadilan adalah pemberian kompensasi, menghargai individu atas dasar kontribusinya kepada organisasi, imbalan atau kompensasi, persamaan, kompensasi yang dibayarkan memberikan keuntungan.

### **2.2.3. Aspek-Aspek Dalam Keadilan Organisasi**

Aspek-aspek dalam keadilan diantaranya adalah rasa keadilan yang diterima seseorang dalam sebuah organisasi, keadilan promosi yang diterima, gaji yang didapat, penghargaan dan pengorbanan karyawan (dalam Moorman.2013). Aspek-aspek keadilan organisasi menurut Farlin dan Sweeney (2014) adalah:

- a. Karakteristik tugas. Sifat dari pelaksanaan tugas karyawan beserta segala kosekuensi yang diterimanya. Kejelasan dari karakteristik tugas dan proses evauasinya akan meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi.

- b. Tingkat kepercayaan bawahan. Sejauhmana kepercayaan karyawan terhadap atasan (peran dan kepemimpinan). Semakin tinggi kepercayaan karyawan pada atasan maka akan meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi.
- c. Frekuensi feedback. Semakin sering feedback dilakukan maka akan semakin meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi.
- d. Kinerja manajerial. Sejauhmana peraturan yang ada diterapkan secara fair dan konsisten serta menghargai karyawan tanpa ada bias personal, dengan begitu akan semakin meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi.
- e. Iklim organisasi. Persepsi mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya yang juga akan berpengaruh pada meningkatnya persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi.

Adapun aspek-aspek keadilan organisasional menurut Lambert dan Hogan (2012) adalah sebagai berikut:

- a. Kesempatan promosi yang adil, ketika karyawan merasa diberi kesempatan yang adil untuk dipromosikan pada pekerjaannya mencerminkan keadilan organisasi.
- b. Pengakuan kerja keras, keadilan organisasi juga dapat tercermin dari keadilan yang didasarkan pada pengakuan untuk kerja keras karyawannya.

- c. Prosedur penilaian kinerja yang adil, hal tersebut dapat tercermin dari standard yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja pada perusahaan adil dan obyektif.
- d. Sikap atasan yang adil, ketika atasan familiar dengan pekerjaan karyawannya dan adil kepadanya, maka karyawan akan merasakan keadilan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek keadilan adalah: Karakteristik tugas. Tingkat kepercayaan bawahan, Frekuensi feedback. Kinerja manajerial. Iklim organisasi. Persepsi mengenai kualitas lingkungan.

### **2.3. Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja**

Konstruksi keadilan organisasi umumnya mengacu pada tiga komponen khusus, yaitu: keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional (Cropanzano & Molina, 2015). Pertama, keadilan distributif didefinisikan sebagai sejauh mana pemimpin organisasi dapat mendistribusikan promosi atau imbalan finansial di antara karyawan. Ketika menilai keadilan distributif, perbandingan masukan dari karyawan (usaha) dan hasil dari organisasi (Gaji, penghargaan, penilaian kinerja, dll) digunakan sebagai dasar evaluasi (Whitman dkk., 2012). Kedua, persepsi keadilan individu tentang semua prosedur yang digunakan saat membuat keputusan terkait karyawan, dikenal sebagai keadilan prosedural (Lin & Hsieh, 2010). Ketiga, keadilan interaksional dikenal sebagai keadilan komunikasi terhadap keputusan dan prosedur organisasi (Gelens dkk., 2013). Menurut Bies (2001), keadilan interaksional didefinisikan berdasarkan kriteria sosial menjadi dua kategori, yaitu keadilan interpersonal (berkaitan dengan harkat dan martabat

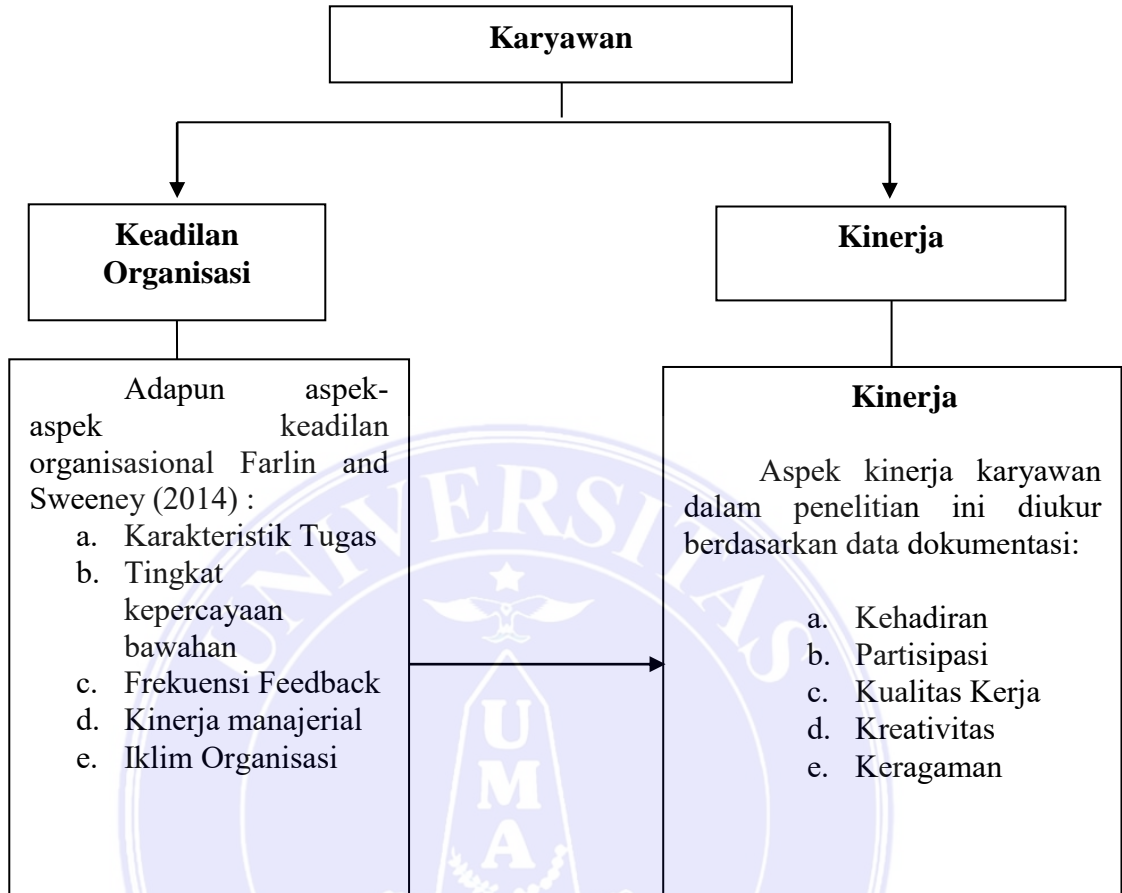
dengan orang mana yang diperlakukan) dan keadilan informasional (mengacu kepada penyediaan bukti dan penjelasan yang relevan).

Persepsi karyawan tentang keadilan terhadap prosedur yang diambil memiliki dampak positif dan vital dalam meningkatkan kepuasan mereka demikian juga terhadap kinerja. Prinsip keadilan dalam proses penilaian kinerja karyawan telah umum dibahas dan diteliti dalam literatur. Greenberg (2015) merupakan peneliti pertama yang menciptakan istilah "keadilan organisasional" sebagai konstruk untuk mempelajari persepsi keadilan di tempat kerja. Pada tingkat organisasi, keadilan dapat berasal dari berbagai sumber seperti pengawas atau teman sekerja. Persepsi keadilan juga dapat berasal dari satu peristiwa seperti penilaian kinerja karyawan. Greenberg (2015) mengonseptualisasikan keadilan organisasional memiliki manfaat penting yang berkaitan dengan perilaku organisasi. Memahami dampak yang dimiliki persepsi karyawan (dalam konteks proses penilaian kinerja karyawan) sangat penting untuk memastikan kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan dipertahankan pada tingkat tinggi. Greenberg (2015) mempresentasikan gambaran dasar dan historis dari penelitian sebelumnya yang dilakukan pada keadilan organisasional.

Penelitian oleh Widya (2021) memperoleh hasil pada hipotesis (H1b) keadilan prosedural berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan memiliki probabilitas  $0,028 <$  dari taraf signifikansi  $0,05$  (5%). Pada responden laki-laki dan wanita, tidak berpengaruh signifikan. Pada responden laki-laki dengan nilai probabilitas sebesar  $0,694 >$  dari taraf signifikansi  $0,05$ . Pada responden wanita memiliki probabilitas  $0,069 >$  dari taraf signifikansi  $0,05$ .



## 2.4. Kerangka Konseptual



### BAB III

#### METODE PENELITIAN

##### 3.1. Waktu dan Tempat Penelitian

No	Kegiatan	TAHUN 2024					
		Juli 2020	Maret	April	Mei	Juli	Agustus
1	Pengajuan Judul						
2	Pra penelitian						
3	Seminar proposal						
4	Penelitian						
5	Analisis data				Analaisis I		Analisis II
6	Seminar hasil						
7	Sidang						

Pengambilan data subjek telah diambil peneliti sebelumnya guna memenuhi syarat sampel sesuai dengan tujuan penelitian. Setelah itu peneliti memberikan intruksi seperti : cara mengisi item dan cara mengisi biodata. Selanjutnya dilakukan pengecekan dan sekaligus penyekoran terhadap skala yang telah terkumpul serta dilanjutkan dengan pengolahan data guna mengetahui validitas dan reliabilitas skala tersebut.

##### 3.2. Bahan dan Alat

Bahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner berbentuk kertas, peneliti mencetak kuesioner dengan menggunakan seperangkat komputer dan printer. Kuesioner adalah daftar yang berisi pertanyaan atau pernyataan-pernyataan secara tertulis yang harus dijawab oleh responden secara tertulis (Supratik, 2015). Setelah itu peneliti membagikan kuesioner kepada para sampel yang berada di tempat penelitian. Kemudian sampel tersebut mengisi pernyataan-pernyataan yang berada di kuesioner menggunakan alat tulis (pulpen).

Adapun alat penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah perangkat keras dan perangkat lunak. Perangkat keras terdiri atas sebuah laptop dengan spesifikasi prosesor *Intel Celeron Inside*, sedangkan perangkat lunak yang digunakan berupa sistem operasi Microsoft Windows 10. Adapun untuk keperluan analisis data dengan menggunakan SPSS versi 24.0 *for IBM*. Kemudian skor yang mewakili pilihan subjek pada setiap butir pernyataan dipindahkan ke tahap berikutnya yaitu *Microsoft Excel 2010*.

### 3.3. Metodologi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Azwar (2009) penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika. Penelitian ini termasuk dalam penelitian non-eksperimen, dimana peneliti tidak memberikan perlakuan terhadap subjek penelitian. Penelitian ini dapat dikatakan sebagai penelitian parsial bila ditinjau dari judul penelitian. Penelitian parsial merupakan penelitian yang memiliki kegunaan untuk mencari pengaruh antar dua variable yang akan dicari pengaruhnya, sehingga diperoleh arah dan kuatnya pengaruh antara dua variable atau lebih yang diteliti (Sugiyono, 2003).

Defenisi operasional variabel digunakan untuk menghindari kesimpangsiuran dalam membahas dan menganalisis permasalahan dalam penelitian ini, dibuat suatu defenisi operasional variabel:

a. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang diselesaikan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu dan sesuai ketentuan perusahaan.

b. Keadilan Organisasi

Keadilan yaitu pemikiran individu mengenai perlakuan yang didapatkan di tempat kerja yang berhubungan dengan hasil dari suatu usaha serta dibandingkan dengan hasil yang didapat orang lain. Pengukuran keadilan berdasarkan aspek-aspek keadilan menurut Farlin dan Sweeney (2014) adalah: Karakteristik tugas, Tingkat kepercayaan bawahan, Frekuensi feedback, Kinerja manajerial, dan Iklim organisasi.

### **3.4. Populasi dan Sampel Penelitian**

#### **3.4.1. Populasi Penelitian**

Ada banyak cara untuk mengartikan sebuah populasi, namun demikian secara substansi bermakna sama. Menurut Spiegel (2011) menyatakan bahwa populasi adalah keseluruhan unit yang telah ditetapkan mengenai dan dari mana informasi yang di inginkan. Pada penelitian ini peneliti memilih populasinya adalah 83 karyawan PT. AIA Financial Medan.

#### **3.4.2. Sampel**

Menurut (Sugiyono, 2012) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menyadari luasnya keseluruhan populasi dan keterbatasan yang dimiliki peneliti maka subjek

penelitian yang dipilih adalah sebagian dari keseluruhan populasi yang dinamakan sampel. Sampel sebanyak 38 Karyawan pencari nasabah.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan purposive sampling adalah teknik penentuan sampel berdasarkan ciri dan tujuan tertentu (Sugiyono, 2008). Adapun ciri-ciri sampel yaitu karyawan PT. AIA Financial bagian lapangan (pencari nasabah).

### **3.5. Prosedur Penelitian**

Pada penelitian ini, prosedur atau langkah pada penelitian ini yang akan dijalankan yaitu :

#### **3.5.1 Persiapan Penelitian**

Dalam penelitian ini peneliti melakukan beberapa persiapan yaitu persiapan administrasi. Persiapan administrasi dalam penelitian ini menyangkut surat menyurat atas izin penelitian dari Universitas Medan Area dan surat selesai penelitian surat izin penelitian dikeluarkan oleh pihak PT. AIA Financial Medan.

#### **3.5.2. Persiapan Alat Ukur Penelitian**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan model skala *likert* sehingga untuk mendapatkan data yang diharapkan peneliti menggunakan skala.

Pengukuran keadilan organisasi dalam penelitian ini menggunakan skala yang disusun peneliti berdasarkan aspek-aspek. Adapun aspek-aspek keadilan organisasional menurut Lambert dan Hogan (2012). Sedangkan untuk pengukuran data kinerja karyawan menggunakan data dokumentasi dari perusahaan.

Adapun skala penelitiannya menggunakan adalah skala Likert yang terdiri dari pernyataan-pernyataan dalam bentuk *favourable* dan *unfavourable*.

KEADILAN ORGANISASI	INDIKATOR	FAVOURABLE	UNFAVOURABLE	TOTAL
Aspek-aspek keadilan menurut Farlin dan Sweeney (2014) adalah: Karakteristik tugas	Tugas yang jelas	3,7,9 2,36	6,10,34	8
Tingkat kepercayaan bawahan	Adanya keyaninan	1,5,13	4,12,16	6
Frekuensi feedback	Meningkatkan persepsi	11,15,21, 35	8,14,18, 32	8
Kinerja manajerial	Menghargai karyawan	17,19,27, 31	20,22,24	7
Iklm organisasi	Lingkungan internal	23,25,29, 33	26,28,30	7
Total				36

Dengan menggunakan empat alternatif pilihan jawaban, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Penilaian yang diberikan kepada masing-masing jawaban subjek pada setiap pernyataan *favourable* adalah Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 4, Setuju (S) mendapat nilai 3, Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 2, Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 1. Untuk pernyataan yang bersifat *unfavourable* adalah Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 1, Setuju (S) mendapat nilai 2, Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 3, dan Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 4

### 3.6. Validitas dan Reliabilitas

#### 3.6.1. Validitas

Validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau ketepatan suatu alat ukur (Sugiyono, 2013). Validitas *construct* dengan skor ordinal dari setiap item pertanyaan yang diuji validitasnya dikorelasikan dengan skor Ordinal keseluruhan item. Jika koefisien korelasi tersebut positif, maka item tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika negatif maka item tersebut tidak valid dan akan dikeluarkan dari kuisioner atau diganti dengan pernyataan perbaikan.

*Correted item* korelasi diatas 0,3 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat kevalidan yang cukup, sebaliknya apabila nilai kolerasi dibawah 0,3 maka dikatakan item tersebut kurang valid (Sugiyono, 2013).

#### 3.6.2. Reliabilitas

Reliabilitas merupakan konsistensi atau kestabilan skor atau instrument penelitian terhadap individu yang sama, dan diberikan dalam waktu yang berbeda. Reliabilitas secara umum dikatakan sebagai adanya konsistensi hasil pengukuran hal yang sama jika dilakukan dalam konteks waktu yang berbeda (Sarwono dalam Nurmalasari dkk, 2018). Analisis reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik Alpha Cronbach dengan bantuan SPSS Versi 21.0 *for Windows*.

Apabila korelasi 0,7 atau lebih maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup tinggi, namun sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel (Sugiyono, 2013).

### **3.7. Analisis Data**

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah *analisis regresi sederhana*. Alasan digunakannya teknik ini karena pada penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat pengaruh antara suatu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Peneliti menghitung dengan bantuan program IBM SPSS Versi 24 *for window*.

Sebelum melakukan analisis data, semua data yang diperoleh dari subjek penelitian terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi :

#### **3.5.2. Uji Normalitas**

Uji normalitas adalah usaha untuk menentukan apakah data variabel yang kita miliki mendekati populasi distribusi normal atau tidak. Bahasa lainnya apakah data kita terdistribusi normal atau tidak. Data yang terdistribusi normal adalah data yang memiliki kurva normal (dalam belajar otodidak SPSS pasti bisa, Sufren Yonathan 2014).

#### **3.5.3. Uji Linearitas**

Uji Linearitas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linear dengan variabel terikat.

### **3.8. Pelaksanaan Penelitian**

Penelitian dilaksanakan pada 02 April sampai 08 April 2024 di kantor AIA Medan Lippo Plaza Medan Lt IX Jalan Imam Bonjol No. 06 Kel. Petisah Tengah.



Sebelum melakukan penelitian, peneliti melakukan pendataan kinerja berdasarkan dokumentasi dari pihak pimpinan. Selanjutnya penyebaran angket dilakukan pada sampel selama 6 hari dengan jumlah sampel yang berbeda setiap harinya. Penelitian dilakukan pada jam istirahat dan pulang kantor.



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Keadilan organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan melihat dan seberapa besar pengaruh Keadilan organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui persamaan linier yang terbentuk, maka dilakukan Uji t. Dengan koefisien t sebesar 2.900, dengan harga  $p = 0.003$  berarti  $p < 0.01$ , maka hipotesis dalam penelitian ini diterima, dalam arti ada pengaruh Keadilan organisasi terhadap Kinerja Karyawan, dengan besaran pengaruh dalam bentuk linier dapat dituliskan sebagai berikut :  $y = a + bx$ , berdasarkan tabel di atas maka dapat dituliskan  $y = 1.314 + 0.968*(X)$ . Artinya besaran pengaruh Keadilan organisasi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 2.282, jika terjadi peningkatan variabel X sebanyak 1 poin maka terjadi penurunan Kinerja Karyawan sebesar 2.282, dengan kontribusi sebesar 18.90%.

Berdasarkan data dokumentasi diketahui bahwa adanya range angka kinerja karyawan dari 60 hingga 80. Dimana range yang tergolong rendah adalah 60-70 range yang tergolong sedang 75-80 dan range yang tergolong tinggi  $> 80$ . Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa keadilan organisasi tergolong sangat rendah dengan nilai hipotetik  $82,50 >$  nilai rata-rata empirik 73,70.

## 5.2. Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain :

### 5.2.1. Saran Kepada Subjek Penelitian

Disarankan agar menumbuhkan rasa tanggung jawab, menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh-sungguh, dan menerima segala pekerjaan yang diberikan sesuai dengan porsinya, selain itu karyawan disarankan untuk memberikan segala kemampuannya guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, dengan menjadi anggota organisasi, meningkatkan kinerja dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang sudah disepakati.

### 5.2.2. Saran Kepada Organisasi

Untuk meningkatkan kinerja disarankan untuk memenuhi kewajibannya kepada karyawan dan mematuhi nilai-nilai kemanusiaan, seperti keadilan dalam hal pemberian upah yang sesuai dengan pekerjaan, kesopanan seperti mengucapkan salam dan selamat pagi dengan sesama karyawan, pengampunan seperti memberikan maaf dan kesempatan memperbaiki diri, dan integritas moral, karena organisasi yang mendukung kesejahteraan karyawan cenderung menumbuhkan loyalitas karyawan yang lebih tinggi sebagai imbalannya.

Organisasi harus memiliki kepercayaan kepada karyawannya, dalam artian harus yakin bahwa dengan bekerja sama akan membuahkan hasil yang baik pada saat situasi yang berisiko. Dalam artian karyawan harus mengerti mengenai organisasi dan tetap *up to date* mengenai acara

organisasi, strategi organisasi, berhubungan baik dengan rekan kerja, paham mengenai sejarah organisasi dan rencana masa depan.

### **5.2.3. Saran Peneliti Berikutnya**

Menyadari bahwa penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan karena penelitian ini hanya meninjau sebagian saja dari variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan maka perlu menambah variabel lain agar hasil yang didapatkan lebih bervariasi dan beragam sehingga kesimpulan yang dihasilkan lebih komprehensif.



## DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, M. Baron F. 2016. *Manajemen Kinerja Cetakan Ketujuh*, Jakarta: Erlangga.
- Adam, Muhammad. (2015). *Manajemen Pemasaran Jasa*, Bandung: Alfabeta
- Adawiyah, K., Tjahjono, H. K., & Fauziyah, F. (2016). Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Afektif Karyawan Jne Banten Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis Teori & Implementasi*, 7(2), 198-212.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Atmodjo, T (2016) Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mathis, Robert dan John Jackson. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Anwari. Swasto. 2016. Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telkomsel Branch Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 41 No.1 Desember 2016. Hal. 1-10.
- Azwar, Saifuddin. 2009. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Baron, Robert A, Jerald Greenberg, 2015, *Behavior in Organizations: Understanding and Managing The Human Side of Work*, Third Edition, Allyn and Bacon.
- Bies, RJ (2001). *Interactional* (dalam) keadilan: Yang sakral dan profan. *Kemajuan dalam keadilan organisasi*, 89-118.
- Colquit, Wesson. 2016. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CAPS
- Fahmi, Irfan, 2013, *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus*, Cetakan Kesatu, Bandung: Alfabeta.
- Cropanzano, R., Bowen, D.E. Gilliland, S.W. (2007), "The management of organizational justice". *Academy of Management Perspectives*, Vol. 21 No. 1, pp. 34-48.
- Cropanzano, R. Molina, A. (2015). *Organizational Justice*. In *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, vol. 17, 2nd ed: Elsevier.
- Darham, M., Djumlani, A. Amin, M. J. (2015). Pengaruh Pendekatan Keadilan Organisasi (Organizational Justice) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Samarinda. *Jurnal Administrative Reform*, 3(2), 302–312.

- Dharma, Surya. 2012. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Eko Widodo,Suparno.2015.” *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*”.Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Fahmi, Irham. 2013. *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Fatikhin, Ferdian, Hamid. Mukzan. 2017. Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 47, No.1, Hal:172-180
- Hamali, Yusuf, Arif, 2016, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Mengelola Karyawan, Cetakan Pertama*, Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Hasibuan, Malayu, S.P, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2012. *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hersey. Blanchard. 2016. *Management Of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*, Prentice Hall, New Jersey.
- Ivanko, Stefan. 2013. *Teori Modern Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Cetakan ke-1, Depok: Penerbit PT. RajaGrafindo.
- Kasmir, 2016. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta, Erlangga
- Kreitner. Kinicki. 2010. *Organizational Behavior*. Penerbit: Graha Ilmu
- Lambert, Eric. Nancy Hogan. 2008. “The Importance of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Shaping Turnover Intent A Test of a Causal Model”. *Criminal Justice Review* Volume 34 No. 1: 96-118.
- Lambert. Hogan. (2012). *Perilaku Organisasi*, Bandung : Setia Pustaka.
- Li, A. Cropanzano, R. (2009). Do east asians respond more/less strongly to organizational justice than North Americans? A meta-analysis. *Journal of Management Studies*, 46(5), 787–805.
- Luthans, Fred. 2013. *Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh*. Yogyakarta: ANDI
- Mangkunegara, Anwar, Prabu, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*

- Mondy, R. Wayne., Robert M. Noe. 20014. Human Resource Management. Ninth Edition. USA: Prentice Hall.
- Muslim K. 2017. "Factors Affecting Trust in Market Research Relationships". Journal of Marketing. Vol 57. pp 81-101
- Moeheriono. 2009. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Bogor: Ghalia
- Robbins, P.Stephen. Judge. 2012. Perilaku Organisasi. Salemba Empat. Jakarta
- Simanjuntak. 2005. Manajemen Dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk MeningkatkanSn Kinerja, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sondang Siagian, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Bandung.
- Sugiyono. 2003. Metode Penelitian. Bandung: Alfabeta
- Spiegel, Murray. 2017. Matematika Dasar. Jakarta: Erlangga
- Suprihanto. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Terbuka, Karunika, Jakarta
- Sufren, Natanael, Yonathan. 2013. Mahir Menggunakan SPSS Secara Otodidak.Jakarta: Kompas Gramedia.
- Tampubolon, M Saur. 2014. Penelitian Tindakan Kelas Sebagai Pengembangan Profesi Pendidik dan keilmuan. Jakarta: Erlangga.
- Wibowo. (2007). Manajemen Kinerja. Edisi ketiga. Jakarta: PT.Raja Grafindo Prasada.
- Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja. Rajawali Pers. Jakarta
- Widodo, S E. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Wang, X., Liao, J., Xia, D., & Chang, T. (2010). The impact of organizational justice on work performance: Mediating effects of organizational commitment and leadermember exchange. International Journal of Manpower, 31(6), 660–677.



## LAMPIRAN A

### HASIL ANALISIS PENELITIAN



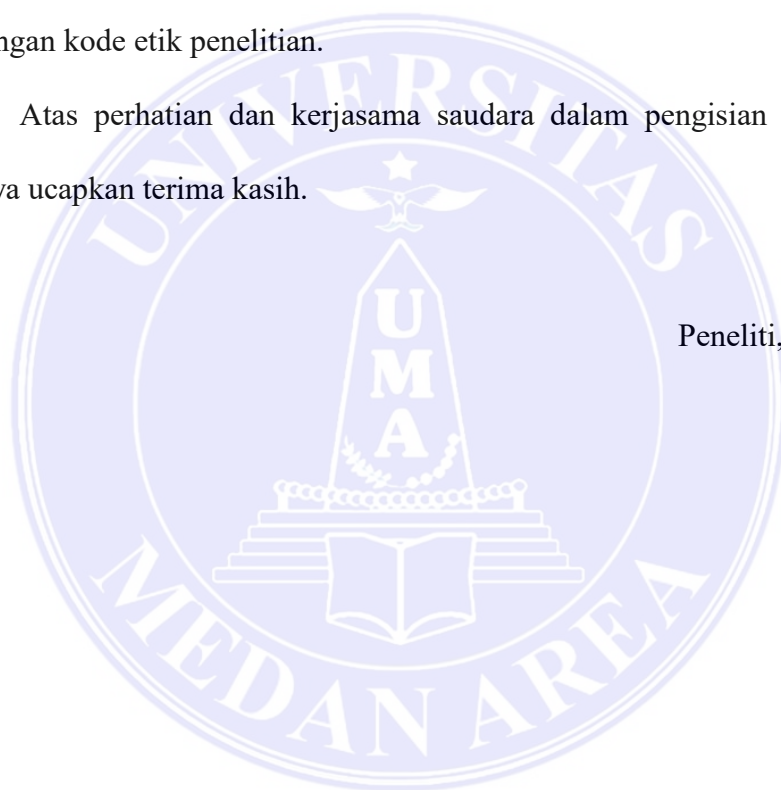
## KUESIONER PENELITIAN

Perkenalkan saya Mahasiswi, asal dari Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area. Tujuan saya mengambil bahan penelitian skripsi ini untuk menyelesaikan program studi sarjana (S1) saya.

Bersama ini saya memohon kesediaan dan partisipasi saudara untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan keadaan sebenarnya dan sejujurnya tanpa paksaan dari pihak manapun. Kerahasiaan identitas saudara akan dijaga sesuai dengan kode etik penelitian.

Atas perhatian dan kerjasama saudara dalam pengisian kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Peneliti,



**A. Identitas Pribadi Responden**

Nama / Inisial : .....

Usia : ..... Tahun

Telah Bekerja : ..... Tahun

**B. Petunjuk pengisian kuesioner**

1. Isilah identitas saudara pada tempat yang telah disediakan
2. Bacalah pertanyaan dengan teliti
3. Jawablah pertanyaan dengan benar dan jujur sesuai dengan keadaan yang sebenarnya
4. Berilah tanda *checklist* (✓) pada salah satu jawaban yang saudara anggap benar
5. Selamat menjawab dan terima kasih

**C. Keterangan Pilihan Dan Kriteria Jawaban**

**SS** = Sangat Setuju

**S** = Setuju

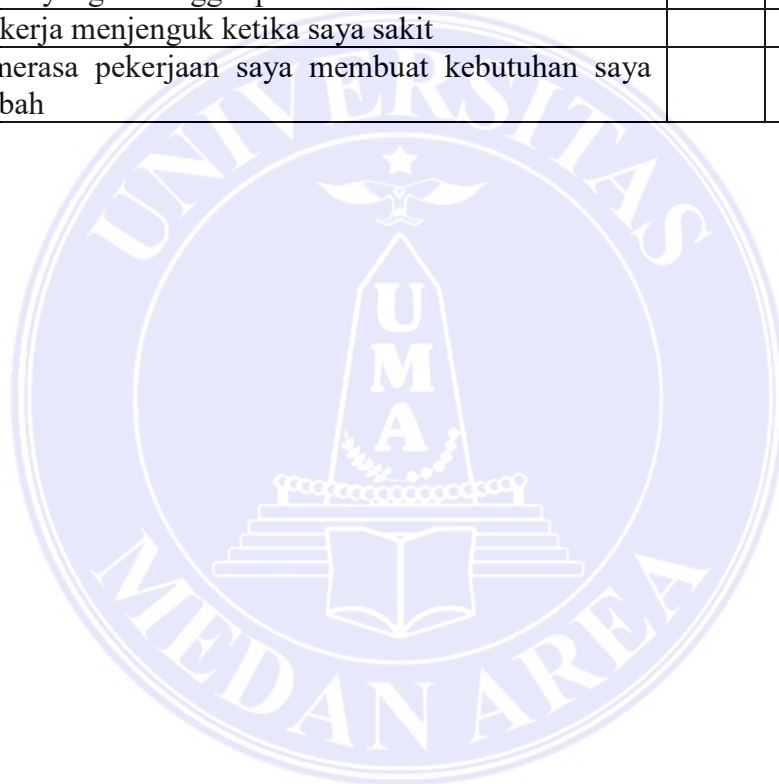
**TS** = Tidak Setuju

**STS** = Sangat Tidak Setuju

### ANGKET KEADILAN ORGANISASI

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan				
2.	Rumah sakit tidak memberikan kesempatan untuk promosi				
3.	Supervisor memberikan arahan yang jelas dalam pencapaian target yang ditetapkan				
4.	Rekan kerja menganggap saya saingan				
5.	Gaji pokok yang saya terima mencukupi kebutuhan saya sehari-hari				
6.	Karyawan jarang komunikasi dengan rekan kerja yang lain				
7.	Kebijakan status karyawan tetap dari pihak rumah sakit jelas.				
8.	Karyawan dianggap tidak memiliki potensi				
9.	Supervisor menganggapi keluhan dan keberatan karyawan				
10.	Karyawan tidak diberikan tunjangan akhir tahun				
11.	Tugas-tugas saya membutuhkan ide-ide yang inovatif dalam penyelesaiannya.				
12.	Gaji pokok saya tidak cukup untuk kebutuhan sehari-hari				
13.	Saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk menunjukkan potensi yang saya miliki				
14.	Rumah sakit belum memiliki kebijakan untuk menjadi karyawan tetap				
15.	Saya bekerja karena saya ingin terus berjuang menjadi orang sukses				
16.	Pekerjaan yang saya miliki tidak mengharuskan memiliki keterampilan				
17.	Kesempatan promosi yang besar yang diberikan oleh rumah sakit kepada karyawan.				
18.	Saya dan rekan kerja saling menjatuhkan				
19.	Peraturan rumah sakit akan saya patuhi				
20.	Karyawan tidak diizinkan menggunakan kendaraan kantor				
21.	Saya senang dengan program rumah sakit dalam mengembangkan potensi				
22.	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan apa yang saya kerjakan				
23.	Supervisor memberikan hukuman/sanksi atas kelalaian bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan				
24.	Saya tidak setuju dengan program rumah sakit				
25.	Supervisor menampung aspirasi dari karyawan.				
26.	Karyawan tidak diberikan tunjangan akhir tahun				

27.	Saya merasa pekerjaan saya yang membantu saya memenuhi segala kebutuhan				
28.	Dalam memberikan arahan Supervisor tidak detail				
29.	Rekan kerja menganggap saya sebagai keluarga				
30.	Saya malas mematuhi peraturan rumah sakit				
31.	Pekerjaan yang saya miliki menuntut adanya berbagai macam keterampilan				
32.	Peraturan yang ditetapkan rumah sakit atas keputusan sepihak				
33.	Kebijakan rumah sakit dalam menempatkan saya sesuai dengan keterampilan saya.				
34.	Kebijakan rumah sakit yang jelas dalam memberhentikan karyawan yang melanggar peraturan rumah sakit				
35.	Rekan kerja menjenguk ketika saya sakit				
36.	Saya merasa pekerjaan saya membuat kebutuhan saya bertambah				



**Tabel 1**

**PENGARUH KEADILAN ORGANISASI DENGAN KINERJA KARYAWAN PT. AIA FINANCIAL**

No	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		
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	66
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	69
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	66
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	68
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	2	70	
6	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	71	
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	67	
8	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	71	
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	66	
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	66	
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	66	
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	66	
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	66	
14	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	69	
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	66	
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	71	
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	66	
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	66	
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	71	



## Reliability

Notes		
Output Created		31-MAY-2024 10:38:39
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	38
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax	<pre> RELIABILITY  /VARIABLES=VAR00 001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009     VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020     VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031     VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 /SCALE('keadilan organisasi') ALL /MODEL=ALPHA  /STATISTICS=SCALE  /SUMMARY=TOTAL.                 </pre>				
Resources	<table border="1"> <tr> <td style="background-color: #e0e0e0;">Processor Time</td> <td>00:00:00,00</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #e0e0e0;">Elapsed Time</td> <td>00:00:00,00</td> </tr> </table>	Processor Time	00:00:00,00	Elapsed Time	00:00:00,00
Processor Time	00:00:00,00				
Elapsed Time	00:00:00,00				



**Scale: keadilan organisasi**  
**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	38	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	38	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.986	36

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	89.4615	8273.202	-.430	.987
VAR00002	89.5128	8242.309	-.021	.987
VAR00003	89.4103	8214.354	.381	.987
VAR00004	89.3333	8187.439	.595	.987
VAR00005	89.4359	8155.463	.878	.987
VAR00006	89.2821	8129.524	.844	.987
VAR00007	89.2308	8101.814	.883	.987
VAR00008	89.1795	8073.099	.913	.987
VAR00009	89.2051	8042.799	.947	.986
VAR00010	89.1538	8015.607	.952	.986
VAR00011	89.1538	7987.186	.962	.986
VAR00012	89.2051	7955.852	.981	.986
VAR00013	89.1795	7929.467	.978	.986
VAR00014	89.2564	7896.880	.997	.986
VAR00015	89.2308	7869.077	.995	.986
VAR00016	89.2308	7840.077	.998	.986
VAR00017	89.1795	7812.783	.995	.986
VAR00018	89.1795	7783.572	.998	.986

VAR00019	89.1282	7755.904	.997	.986
VAR00020	89.1282	7727.273	.998	.986
VAR00021	89.1026	7699.200	.998	.986
VAR00022	88.9744	7672.131	.997	.986
VAR00023	89.0256	7643.394	.998	.986
VAR00024	88.9231	7616.336	.997	.986
VAR00025	88.8974	7560.094	.998	.985
VAR00026	88.7436	7535.301	.996	.986
VAR00027	88.7436	7507.248	.996	.986
VAR00028	88.7179	7479.576	.997	.986
VAR00029	88.6410	7452.973	.997	.986
VAR00030	88.6667	7424.281	.997	.986
VAR00031	88.6667	7396.018	.998	.986
VAR00032	88.6154	7369.032	.998	.986
VAR00033	88.5641	7342.305	.998	.986
VAR00034	88.5128	7315.572	.997	.986
VAR00035	88.4615	7289.255	.997	.986
VAR00036	89.3077	8246.903	-.070	.987

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
91.5897	8241.354	90.78190	36

## LAMPIRAN UJI HETEROKEDASTISITAS

### Regression

#### Notes

Output Created	13-AUG-2024 08:30:39	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	38
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Abs_Res /METHOD=ENTER x /SAVE RESID.	
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,01
	Memory Required	2480 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes
Variables Created or Modified	RES_2	Unstandardized Residual

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

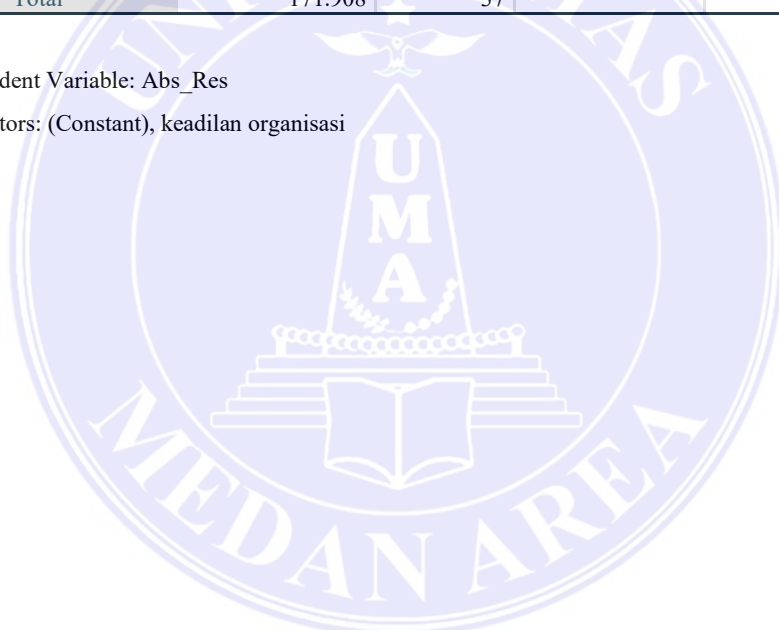
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	keadilan organisasi <sup>b</sup>	.	Enter

- a. Dependent Variable: Abs\_Res
- b. All requested variables entered.

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.514	1	3.514	.751	.392 <sup>b</sup>
	Residual	168.393	36	4.678		
	Total	171.908	37			

- a. Dependent Variable: Abs\_Res
- b. Predictors: (Constant), keadilan organisasi



## LAMPIRAN UJI NORMALITAS DAN LINIERITAS

### NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=x y RES\_1  
/MISSING ANALYSIS.

### NPar Tests

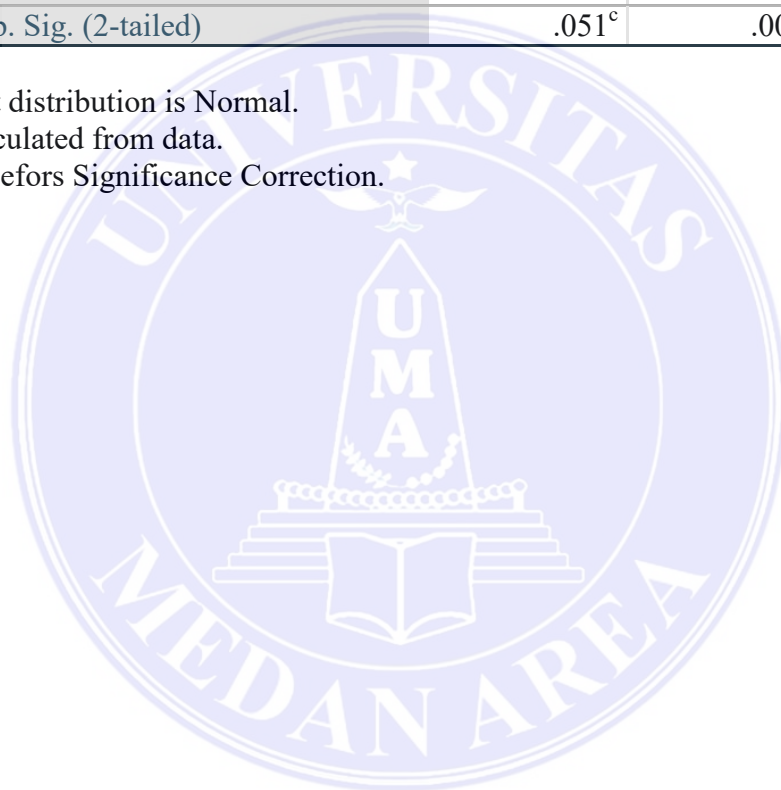
Notes		
Output Created		13-AUG-2024 08:28:16
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	38
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=x y RES_1 /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,00
	Number of Cases Allowed <sup>a</sup>	524288

a. Based on availability of workspace memory.

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		keadilan organisasi	Kinerja Karyawan	Unstandardized Residual
N		38	38	38
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	73.6053	72.5789	.0000000
	Std. Deviation	2.33122	5.18642	4.66953993
Most Extreme Differences	Absolute	.254	.182	.178
	Positive	.254	.180	.178
	Negative	-.140	-.182	-.120
Test Statistic		.254	.182	.178
Asymp. Sig. (2-tailed)		.051 <sup>c</sup>	.006 <sup>c</sup>	.006 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.



## LAMPIRAN UJI LINEARITAS

MEANS TABLES=y BY x

/CELLS=MEAN COUNT STDDEV

/STATISTICS LINEARITY.

### Means

Notes		
Output Created		13-AUG-2024 08:33:00
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	38
Missing Value Handling	Definition of Missing	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.
	Cases Used	Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Syntax		MEANS TABLES=y BY x /CELLS=MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS LINEARITY.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

### Case Processing Summary

	Cases		Total
	Included	Excluded	

	N	Percent	N	Percent	N	Percent
kinerja karyawan * keadilan organisasi	38	100.0%	0	0.0%	38	100.0%

### Report

kinerja karyawan

keadilan organisasi	Mean	N	Std. Deviation
71.00	69.0000	4	4.69042
72.00	70.4667	15	4.13809
73.00	75.8000	5	5.21536
74.00	72.5000	2	9.19239
75.00	75.3333	3	6.35085
76.00	72.0000	3	6.55744
77.00	73.0000	2	.00000
78.00	78.0000	3	1.73205
79.00	79.0000	1	.
Total	72.5789	38	5.18642

### ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja karyawan * keadilan organisasi	Between Groups	323,563	8	40,445	1,746	0,130
	Linearity	188,493	1	188,493	8,138	0,008
	Deviation from Linearity	135,070	7	19,296	0,833	0,569
	Within Groups	671,700	29	23,162		
	Total	995,263	37			

### Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
kinerja karyawan * keadilan organisasi	.435	.189	.570	.325



## LAMPIRAN UJI HIPOTESIS

```
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT y
/METHOD=ENTER x.
```

### Regression

		Notes
Output Created		13-AUG-2024 08:25:34
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	38
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT y /METHOD=ENTER x.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,03
	Memory Required	2400 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	keadilan organisasi <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.435 <sup>a</sup>	.189	.167	4.73395

a. Predictors: (Constant), keadilan organisasi

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	188.493	1	188.493	8.411	.003 <sup>b</sup>
	Residual	806.770	36	22.410		
	Total	995.263	37			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), keadilan organisasi

### Coefficients<sup>a</sup>

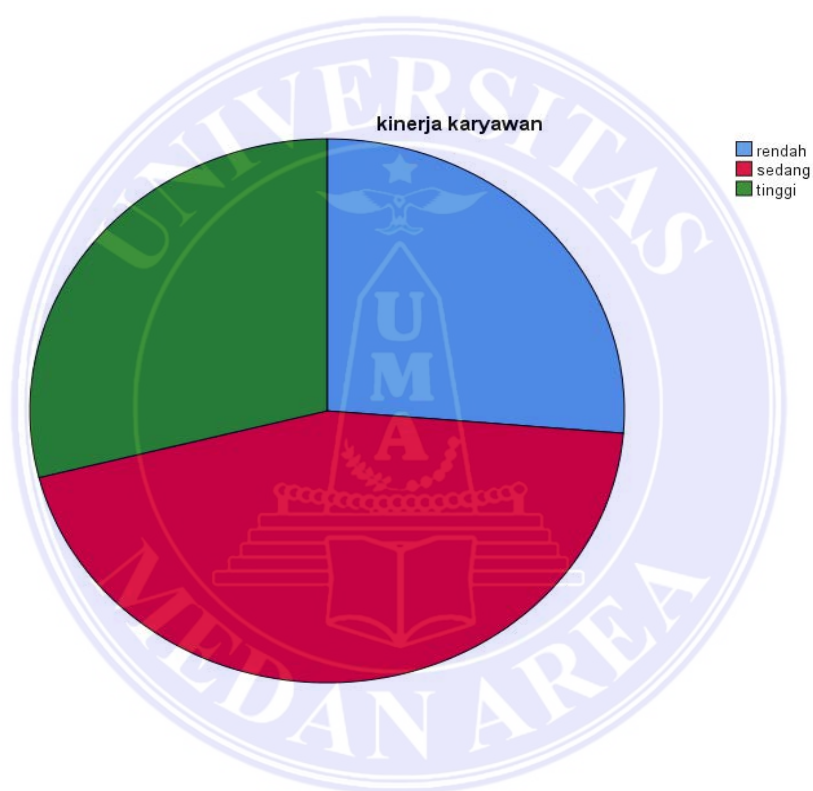
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.314	24.584		.053	.958
	keadilan organisasi	.968	.334	.435	2.900	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Tabel 2**

**kinerja karyawan**

		Frequency	Percent
Valid	rendah	10	26,3
	sedang	17	44,7
	tinggi	11	28,9
	Total	38	100,0





**HEALTHIER. LONGER.  
BETTER LIVES**

**PT AIA FINANCIAL**  
Lippo Plaza, Lt IX  
Jln Imam Bonjol No. 06  
Kel. Petisah Tengah, Kec. Medan Petisah, Medan 20112  
Telp: 061-80511200

No	Nama Karyawan	Kehadiran	Partisipasi	Kualitas kerja	Kreativitas	Keragaman
1	Abdullatif	70	65	70	65	60
2	Andika Hutasahut	70	65	70	65	60
3	Amri Pulungan	70	65	70	65	60
4	Dika Nasry	70	65	70	65	60
5	Tengku Daud	70	65	70	65	60
6	Khairina	70	65	70	65	60
7	Dinda Wastri	70	65	70	70	60
8	Popy Arcna	70	65	70	70	60
9	Olivia Brutu	70	65	70	70	60
10	Kondri Amanda	70	65	70	70	60
11	Zitahayul	70	65	75	70	60
12	Lisa Marisa	70	65	75	70	60
13	Kiandra Ariesta	70	65	75	70	60
14	Yunike Abdillah	70	65	75	70	60
15	Citra Anjani	70	65	75	75	60
16	Auliya Salsa	70	65	75	75	70
17	Yudianto	70	65	75	75	70
18	Wahyunda	70	65	75	75	70
19	Febrinesya arimi	80	65	75	75	70
20	Tiwa rahmad	80	65	75	75	70
21	Saina Humaira	80	65	75	75	70
22	Masitah Harry	80	65	75	75	70
23	Ernita Ginting	80	75	75	75	70
24	Loliyani	80	75	80	75	70
25	Ilfiwanda	80	75	80	75	70
26	Nanda Simawan	80	75	80	75	70
27	Wanda Lesmana	80	75	80	75	70
28	Hasanuddin	80	75	80	80	80
29	Arif Lintang	80	75	80	80	80
30	Fitrah Lubis	80	75	80	80	80
31	Diki Hady Nakula	80	75	80	80	80
32	dewantara	80	75	80	80	80

33	Govinda Artikula	80	75	80	80	80
34	Haikal Dian	80	75	80	80	80
35	Resta naswa	80	75	80	80	80
36	Golden Manurung	80	75	80	80	80
37	Afrizal	80	75	80	80	80
38	Syaiful	80	75	80	80	80

PT. AIA FINANCIAL MEDAN



Dir. Aia Financial Medan





# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223  
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122  
Website: [www.uma.ac.id](http://www.uma.ac.id) E-Mail: [univ\\_medanarea@uma.ac.id](mailto:univ_medanarea@uma.ac.id)

Nomor : 1011/FPSI/01.10/IV/2024  
Lampiran : -  
Hal : Penelitian

01 April 2024

Yth. Bapak/Ibu Pimpinan  
PT. AIA Medan  
di -

Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : **Khairunnisa**  
NPM : **178600324**  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **PT. AIA Medan, Jl. Imam Bonjol No.6 Medan Lt. IX, Kel. Petisah Tengah, Kec. Medan Polonia, Kota Medan** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Keadilan Organisasi dengan Kinerja Karyawan PT. AIA Medan"**.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan  
Ketua Program Studi Psikologi



Faadhil S.Psi, M.Psi, Psikolog

Tembusan  
- Mahasiswa Ybs  
- Arsip





**PT. AIA FINANCIAL**  
Lippo Plaza Medan Lt. IX  
Jln. Imam Bonjol No. 06  
Kel. Petisah Tengah Kec. Medan Petisah, Medan - 20112  
Telp : 061 - 805112

Nomor : 012 / BP/ II/2024  
Lampiran : -  
Perihal : Pengambilan Data

Medan, 17 April 2024

Kepada Yth,  
Dekan Fakultas Psikologi  
Universitas Medan Area  
di Tempat

Dengan Hormat

Dengan surat ini kami menerangkan bahwa yang tersebut dibawah ini:

Nama : Khairunnisa  
NPM : 178600324  
Judul Skripsi : Pengaruh Keadilan Organisasi dengan Kinerja Karyawan PT. AIA Medan  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi

Telah selesai melaksanakan Riset yang dilaksanakan dari tanggal 02 April 2024 sampai dengan 08 April 2024.

Surat keterangan ini diberikan untuk keperluan Universitas dengan harapan agar pihak berwenang dapat memberikan bantuan, apabila diperlukan dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya. Demikian kami sampaikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

PT. AIA FINANCIAL MEDAN



**Dir. Aia Financial Medan**