

**ANALISIS PERSEPSI KEADILAN ORGANISASI PADA
PT ANGKASA PURA II BANDARA RHF
TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

**ADE RISTIANINGSIH
NIM. 15612120**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2019**

**ANALISIS PERSEPSI KEADILAN ORGANISASI PADA
PT ANGKASA PURA II BANDARA RHF
TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

Oleh

ADE RISTIANINGSIH

NIM : 15612120

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2019**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI
ANALISIS PERSEPSI KEADILAN ORGANISASI PADA
PT ANGKASA PURA II BANDARA RHF
TANJUNGPINANG

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh

Nama : Ade Ristianingsih
NIM : 15612120

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,



Imran Ilyas, M.M.
NIDN. 1007036603/Lektor



Yudi Carsana, S.E., M.M.
NIDN. 1016076601/Asisten Ahli

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Imran Ilyas, M.M.
NIDN. 1007036603/Lektor

Skripsi Berjudul

**ANALISIS PERSEPSI KEADILAN ORGANISASI PADA
PT ANGKASA PURA II BANDARA RHF
TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

Nama : Ade Ristianingsih
NIM : 15612120

Telah dipertahankan didepan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Sepuluh
Bulan Desember Tahun Dua Ribu Sembilan Belas Dan Dinyatakan
Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,



Imran Ilyas, M.M
NIDN. 1007036603/Lektor

Sekretaris,



Octojaya Abriyoso, S.Ikom., M.M.
NIDN. 1005108903/Asisten Ahli

Anggota,



Muhammad Mu'azamsyah, S.Sos., M.M.
NIDN. 1008108302/ Asisten Ahli

Tanjungpinang, 10 Desember 2019
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang,
Ketua



Charly Marlinda, SE.M.Ak.Ak.CA
NIDN.1029127801/Lektor

PERNYATAAN

Nama : ADE RISTIANINGSIH
NIM : 15612120
Tahun Angkatan : 2015
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,47
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Analisis Persepsi Keadilan Organisasi Pada PT
Angkasa Pura II Bandara RHF Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 5 Desember 2019

Penyusun,

Ade Ristianingsih

NIM: 15612120

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahrabbi'alamin

Skripsi ini saya persembahkan kepada Kedua Orang Tua Tercinta dan Tersayang Ibu Rohani dan Bapak Sukiman yang telah banyak memberikan doa-doa, dukungan, saran, bantuan dan motivasi yang tiada henti-hentinya. Maafkan anakmu ini yang selalu menyusahkan, belum bisa membuat bangga dan membahagiakan Ibu sama Bapak. Terima kasih telah menjadi Orang Tua yang Terbaik buat adek sama Mas. Semoga semua kebaikan yang sudah Ibu sama Bapak berikan dibalas sama Allah SWT. Aamiin Aamiin Yarabbal Alamin. Adek sayang Ibu sama Bapak SELAMANYA. I LOVE YOU TO THE MOON AND BACK BACK BACK BACK AGAIN.

MOTTO

*“Ya Allah berikanlah rahmat kepada junjungan kita Nabi Muhammad
dan atas keluarga junjungan kita Nabi Muhammad”*

*“Wahai orang-orang yang beriman, jadikanlah sabar dan salat sebagai
penolongmu. Sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar.”*

- QS Al Baqarah 153-

“Waktumu terbatas, jangan habiskan dengan mengurus hidup orang lain”

-Steve Jobs-

*“Jangan menunggu bahagia baru bersyukur, tetapi bersyukurlah maka kamu
akan bahagia “*

“Be yourself, Love yourself”

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“ANALISIS PERSEPSI KEADILAN ORGANISASI PADA PT ANGKASA PURA II BANDARA RHF TANJUNGPINANG”** ini untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan studi serta dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu pada Program Studi Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah SAW.

Dalam proses penulisan skripsi ini tentunya tidak lepas dari bantuan banyak pihak yang selalu mendukung. Maka dengan ketulusan hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada pihak-pihak sebagai berikut :

1. Ibu Charly Marlinda, SE,M.Ak.Ak.CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, SE,M.Si.Ak.CA selaku wakil ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Bapak Imran Ilyas, MM selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang serta selaku Pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktunya, memberikan motivasi dan saran serta masukan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Bapak Yudi Carsana, S.E.,MM selaku Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktunya, memberikan motivasi dan saran serta masukan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Bapak dan Ibu Dosen yang mengajar di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang telah memberikan ilmu yang sangat bermanfaat.

6. General Manager serta Para Karyawan PT Angkasa Pura II Bandara RHF Tanjungpinang yang telah bersedia memberikan izin, meluangkan waktu, memberikan informasi dan bantuannya demi kelancaran skripsi ini.
7. Kepada Kedua Orang tuaku Tercinta dan Tersayang Bapak Sukiman dan Ibu Rohani yang selalu memberikan do'a dan dukungan yang tiada henti serta Masku Andi Fazar Wella yang turut memberikan dukungan dan semangat.
8. Kepada Sahabat-sahabat dan teman-teman yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu terima kasih sudah turut memberikan doa, bantuan, saran dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya penulis berharap semoga amal baik dari semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini mendapatkan balasan pahala dari Allah SWT. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada semua pihak Aamiin Ya Rabbal'amin.

Tanjungpinang, 5 Desember 2019

Penulis

Ade Ristianingsih

ISI	DAFTAR ISI
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTO	
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK	xvii
ABSTRACT	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Batasan Masalah.....	5
1.4 Tujuan Penelitian.....	5
1.5 Kegunaan Penelitian.....	6
1.5.1 Kegunaan Ilmiah.....	6
1.5.2 Kegunaan Praktis.....	6
1.6 Sistematika Penulisan.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8

2.1	Tinjauan Teori	8
2.1.1	Keadilan Organisasi.....	8
2.1.2	Komponen Keadilan Organisasi	10
2.1.3	Jenis-jenis Keadilan.....	13
2.1.4	Indikator Keadilan Organisasi	15
2.1.5	Faktor-faktor Mempengaruhi Keadilan Organisasi	16
2.1.6	Teori Keadilan	16
2.2	Kerangka Pemikiran	19
2.3	Penelitian Terdahulu.....	20
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN.....	26
3.1	Jenis Penelitian.....	26
3.2	Jenis Data	26
3.2.1	Data Primer	26
3.2.2	Data Sekunder	27
3.3	Teknik Pengumpulan Data	27
3.3.1	Wawancara	27
3.3.2	Dokumentasi.....	28
3.3.3	Studi pustaka.....	28
3.3.4	Observasi	28
3.4	Populasi dan Sampel	29
3.4.1	Populasi	29
3.4.2	Sampel	29
3.5	Definisi Operasional Variabel	30
3.6	Teknik Pengolahan Data	32
3.6.1	Data reduction	32
3.6.2	Data Display	32
3.6.3	Conclusion Drawing/Verification	33
3.7	Teknik Analisis Data	33
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	35

4.1	Hasil penelitian.....	35
4.1.1	Gambar Umum PT AP II Bandara RHF TNJ.....	35
4.1.2	Visi dan Misi	39
4.1.3	Struktur Organisasi PT AP II	41
4.1.4	Tugas, Fungsi dan Tanggungjawab	42
4.1.5	Gambaran Umum Responden.....	43
	4.1.5.1 Karakteristik Jenis Kelamin Responden	43
	4.1.5.2 Karakteristik Usia Responden	44
4.1.6	Persepsi Keadilan Organisasi	45
	4.1.6.1 Reduksi Data.....	46
	4.1.6.2 Penyajian Data.....	60
4.2	Pembahasan	64
4.2.1	Analisis persepsi Keadilan Organisasi	64
BAB V	PENUTUP	69
5.1	Kesimpulan.....	70
5.2	Saran.....	72

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN - LAMPIRAN

CURICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

No Tabel	Judul Tabel	Hal
Tabel 1.1	Data Jumlah Karyawan	4
Tabel 3.1	Defenisi Operasional Variabel	31
Tabel 4.1	Karakteristik Jenis Kelamin Responden	44
Tabel 4.2	Karakteristik Usia Responden	44
Tabel 4.3	Hasil Wawancara untuk pertanyaan bagaimana menurut Bapak/Ibu kesesuaian gaji dan tunjangan yang diterima dengan masa kerja	46
Tabel 4.4	Hasil wawancara untuk pertanyaan bagaimana menurut Bapak/ibu kesesuaian mendapatkan gaji sesuai tingkat golongan/grade ? Dan Bapak/Ibu berada di peringkat grade yang keberapa?	47
Tabel 4.5	Hasil wawancara untuk pertanyaan bagaimana menurut Bapak/Ibu kesesuaian pemberian imbalan (bonus/insentif) yang dirasakan apakah sudah sesuai dan cukup adil dengan karyawan lainnya	47
Tabel 4.6	Hasil wawancara untuk pertanyaan bagaimana menurut Bapak/Ibu kesesuaian dalam pemberian hak yang diterima karyawan sesuai dengan jasa atau pekerjaan yang Dilakukan.....	48
	
Tabel 4.7	Hasil wawancara untuk pertanyaan bagaimana menurut Bapak/Ibu kesesuaian mengenai promosi jabatan yang diterapkan di perusahaan.	49
Tabel 4.8	Hasil wawancara untuk pertanyaan bagaimana menurut Bapak/Ibu kesesuaian dalam memberikan kesempatan untuk menyuarakan pendapat	50
Tabel 4.9	Hasil wawancara untuk pertanyaan bagaimana menurut Bapak/Ibu kesesuaian diikut sertakan perusahaan dalam pengambilan keputusan	50
Tabel 4.10	Hasil wawancara untuk pertanyaan bagaimana menurut Bapak/Ibu kesesuaian mengenai standar evaluasi kinerja yang dilakukan dalam perusahaan	51
Tabel 4.11	Hasil wawancara untuk pertanyaan apakah menurut Bapak/Ibu kesesuaian penilaian evaluasi kinerja dilakukan berdasarkan pendidikan, jabatan dan bukan karena faktor pertemanan maupun tekanan dari luar	52
Tabel 4.12	Hasil wawancara untuk pertanyaan bagaimana menurut Bapak /Ibu mengenai kesesuaian aturan yang diberlakukan di	53

	perusahaan	
Tabel 4.13	Hasil wawancara untuk pertanyaan bagaimana menurut Bapak/Ibu mengenai kesesuaian hukuman/sanksi yang diterapkan terhadap karyawan yang melakukan Kecurangan	53
Tabel 4.14	Hasil wawancara untuk pertanyaan bagaimana menurut Bapak/Ibu kesesuaian mengenai beban kerja terhadap jam kerja	54
Tabel 4.15	Hasil wawancara untuk pertanyaan bagaimana menurut Bapak/Ibu kesesuaian mengenai dan beban kerja terhadap grade	55
Tabel 4.16	Hasil wawancara untuk pertanyaan bagaimana menurut Bapak/Ibu kesesuaian mendapatkan kesamaan perilaku dalam hal penghargaan dengan karyawan lain dari atasan dan perusahaan	56
Tabel 4.17	Hasil wawancara untuk pertanyaan seberapa besar menurut Bapak/Ibu kesesuaian dalam mendapatkan informasi dari atasan mengenai pekerjaan	57
Tabel 4.18	Hasil wawancara untuk pertanyaan apakah Bapak/Ibu dalam berkomunikasi dengan atasan diberlakukan dengan penuh martabat yang baik	58
Tabel 4.19	Hasil wawancara untuk pertanyaan seberapa besar menurut Bapak/Ibu peran perusahaan dalam memperhatikan keselamatan dan kesehatan para karyawan	58
Tabel 4.20	Penyajian Data	60

DAFTAR GAMBAR

No Gambar	Judul Gambar	Hal
Gambar 3.1	Kerangka Pemikiran.....	20
Gambar 4.1	Struktur Organisasi.....	41

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul
Lampiran 1	Pedoman Wawancara
Lampiran 2	Hasil Wawancara Responden
Lampiran 3	Lembar Observasi
Lampiran 4	Dokumentasi
Lampiran 5	Surat Keterangan Penelitian
Lampiran 6	Hasil Check Plagiat

ABSTRAK

ANALISIS PERSEPSI KEADILAN ORGANISASI PADA PT ANGKASA PURA II BANDARA RHF TANJUNGPINANG

Ade Ristianingsih. 15612120. Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)
Pembangunan Tanjungpinang. aderistianingsih28@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Persepsi Keadilan Organisasi pada PT Angkasa Pura II Bandara RHF Tanjungpinang.

Jenis Penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, dokumentasi, studi pustaka dan observasi. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Purposive Sampling* dimana peneliti menentukan sendiri sampel yang di ambil tidak secara acak, tetapi di tentukan sendiri oleh peneliti. Yaitu siapa saja yang memenuhi persyaratan untuk di jadikan sampel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi keadilan organisasi pada PT Angkasa Pura II Bandara RHF Tanjungpinang sudah cukup baik dan sesuai. Setiap individu memiliki cara masing-masing dalam menilai sesuatu terhadap apa yang mereka kerjakan dan lakukan, perbedaan pandangan dan penilaian antara atasan dengan karyawan maupun karyawan dengan karyawan merupakan hal yang wajar terjadi. Dikarenakan karyawan memiliki persepsi yang berbeda terhadap keadilan organisasi dengan apa yang sudah mereka kerjakan dan apa yang mereka terima. Peran perusahaan terhadap karyawan juga sangat baik dalam memberikan perhatian, pelayanan, dan fasilitas kepada karyawan. Semua itu demi kenyamanan, kesehatan dan keselamatan karyawannya pada saat bekerja maupun dalam menjaga stamina karyawan agar tetap baik demi kelancaran dalam bekerja untuk kemajuan perusahaan.

Kata Kunci: Persepsi Keadilan Organisasi

Dosen Pembimbing I : Imran Ilyas, M.M.

Dosen Pembimbing II : Yudi Carsana, S.E., M.M.

ABSTRACT
ANALYSIS OF ORGANIZATIONAL JUSTICE PERCEPTION AT PT
ANGKASA PURA II RHF TANJUNGPINANG AIRPORT

Ade Ristianingsih .15612120.Management. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)
Pembangunan Tanjungpinang. aderistianingsih28@gmail.com

This study aims to determine how the perception of the Organization of Justice at PT Angkasa Pura II RHF Tanjungpinang Airport.

Type of study used a qualitative research. Data used in this study are primary data and secondary data, while the technique of data collection using interview, documentation, literature and observation. Sampling technique used in this study is purposive sampling where researchers determine their own samples taken are not random, but is determined by the investigators. It anyone who meets the requirements to be made in the sample.

The results showed that perceptions of organizational justice at PT Angkasa Pura II RHF Tanjungpinang Airport is quite good and appropriate. Every individual has their own way in judging something about what they do and do, different views and judgment between superiors and employees as well as employees with employees is a natural thing to happen. Because the employee has a different perception of the justice organization with what they have done and what they receive. The company's role is also very good to our employees in providing care, services, and facilities to the employees. All that for the sake of comfort, health and safety of employees at work and in maintaining the stamina to keep good employees for the sake of fluency in working for the betterment of the company.

Keywords: Organizational Justice Perception

Advisor I : Imran Ilyas, M.M

Advisor II : Yudi Carsana, SE.,M.M.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia dikatakan juga sebagai kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat menurut Flippo (Yani, 2012).

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dalam organisasi yang yang memiliki peran yang sangat penting di dalam menjalankan dan mewujudkan tujuan suatu organisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran sebagai pengelola agar sistem tetap berjalan sesuai aturan, maka pengelolaannya tentu harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti pelatihan, pengembangan dan motivasi. Sebuah organisasi harus mampu mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya agar pencapaian sasaran dapat terlaksana, namun hal tersebut tidaklah sederhana perlu pemahaman yang baik tentang organisasi, perlu ada strategi pengembangan yang matang agar sumber daya manusia yang dimiliki sebuah organisasi terpakai sesuai kebutuhan.

Sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana dan penentu terwujudnya tujuan organisasi . Sumber daya manusia merupakan penggerak organisasi tidak heran jika perusahaan maupun organisasi selalu memperhatikan pengembangan kualitas sumber daya manusianya. Kualitas sumber daya manusia banyak ditentukan oleh sejauh mana sistem yang ada dalam suatu instansi mampu menunjang dan memuaskan keinginan baik dari karyawan maupun dari organisasi.

Organisasi dituntut memiliki komitmen saling mendukung tercapainya baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi. Keadilan organisasional dapat didefinisikan sebagai persepsi karyawan atas perlakuan yang adil dalam organisasi. Menurut Kristanto (Nyoman, Suwandewi, & Sintaasih, 2016) keadilan organisasional adalah persepsi individu mengenai keadilan dari keputusan yang diambil oleh atasannya.

Adanya perlakuan adil yang dilakukan oleh organisasi kepada setiap karyawan akan dapat menciptakan situasi kerja yang baik, sehingga karyawan merasa betah bekerja di perusahaan. Persepsi keadilan organisasi yang berbeda-beda dapat dilihat dari berbagai aspek perilaku, penghargaan, reward, sanksi, pemindahan ke kantor cabang lain dan hal-hal lain yang menyangkut hak dan kewajiban karyawan. Keadilan sangat terkait dengan posisi, peran, fungsi, jabatan, struktural, tingkat pendidikan, curahan pikiran, tenaga, waktu dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Keadilan mencakup keadilan dalam pemberian fasilitas, penghormatan, hak, kewajiban, dan berbagai hal yang melekat pada

status disandangnya. Keadilan juga menyangkut pada perlindungan yang diterima oleh semua orang yang ada di dalam organisasi yang diikuti. Ketika semua orang mendapat perlindungan yang sesuai dengan posisi, kapasitas, risiko yang harus dihadapi, maka pada saat itu juga dikatakan adil.

Menurut Fernandes dan Awamleh (Darsana & Putra, 2017) menyatakan bahwa keadilan organisasional memiliki peran yang penting di mana imbalan akan diberikan secara adil sesuai bidangnya dan pantas mereka dapatkan di perusahaan. Keadilan organisasional merupakan faktor penting, karena reward yang mereka dapatkan di perusahaan itu sesuai dengan kinerja individual para karyawannya.

Keadilan organisasional dapat menjadi motivator penting di lingkungan pekerjaan, yaitu ketika karyawan merasakan suatu ketidakadilan, moral karyawan akan turun, dan kemungkinan besar karyawan akan meninggalkan pekerjaannya.

Respon terhadap ketidakadilan ini akan menyebabkan kinerja karyawan memburuk. Sebaliknya, karyawan mempersepsikan bahwa jika para manajer atau atasan memperlakukan secara adil para karyawan, mereka akan bangga dengan perusahaannya dan akhirnya organisasi akan mendapat luaran organisasional yang diharapkan, seperti komitmen organisasi dan keberhasilan organisasi.

Tabel 1.1**Data jumlah karyawan PT Angkasa Pura II Bandara RHF Tanjungpinang**

NO	BAGIAN	JUMLAH KARYAWAN
1	OPERASI BANDARA	10
2	RFFS	23
3	AVSEC	21
4	TEKNIK	21
5	ADKOM	16
6	SAFETY,RISK &qc	4
7	PROCUREMENTY & LEGAL	4
TOTAL		99

Sumber: PT Angkasa Pura II Bandara RHF Tanjungpinang

Fenomena tentang persepsi keadilan organisasi dimana persepsi antara para karyawan yang kerap berbeda, persepsi tentang keadilan terhadap apa yang telah diberikan perusahaan terhadap apa yang karyawan lakukan atas pekerjaannya untuk perusahaan. Dalam satu bagian, pembagian pekerjaan berpedoman pada analisa beban kerja yang dimiliki oleh karyawan dan grade yang dimiliki setiap karyawan. Dengan demikian mengakibatkan beberapa karyawan mendapatkan suatu beban kerja lebih berat dan tingkat kerumitan pekerjaan yang berbeda dari pada karyawan lainnya. Terdapat persepsi dari karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja yang beranggapan masalah penghargaan yang diberikan kepada para karyawan belum dilaksanakan sesuai aturan yang telah diberlakukan. Penghargaan yang didalam pelaksanaannya diberikan karena faktor kedekatan dan pertemanan. Sedangkan dibagian lain penghargaan yang diberikan kepada karyawan karena telah berhasil menangkap atau mengamankan benda-benda yang terlarang. Namun dari segi karyawan lain juga berpersepsi bahwa penghargaan

yang diberikan sudah sesuai dengan peraturan yang ada yang telah ditetapkan oleh Perusahaan.

Berdasarkan uraian masalah-masalah diatas, penulis tertarik ingin melakukan penelitian dengan mengambil judul “Analisis Persepsi Keadilan Organisasi Pada PT Angkasa Pura II Bandara RHF Tanjungpinang”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu Bagaimana Persepsi Keadilan Organisasi pada PT Angkasa Pura II Bandara RHF Tanjungpinang?

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini hanya meneliti karyawan pada bagian Teknik PT Angkasa Pura II Bandara RHF Tanjungpinang.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Persepsi Keadilan Organisasi pada PT Angkasa Pura II Bandara RHF Tanjungpinang?

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Ilmiah

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan antara materi yang telah diberikan pada masa kuliah dengan praktik dalam bekerja juga menambah pengetahuan serta sumber belajar bagi pembaca yang berkaitan dengan bidang manajemen sumber daya manusia tentang persepsi keadilan organisasi.

1.5.2 Kegunaan Praktis

- 1) Bagi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan referensi dan bahan acuan bagi perkembangan ilmu pengetahuan di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang, khususnya di bidang ilmu manajemen sumber daya manusia tentang persepsi keadilan organisasi.
- 2) Bagi PT Angkasa Pura II Bandara RHF Tanjungpinang. Sebagai bahan pertimbangan, informasi dan masukan tentang persepsi keadilan organisasi pada PT Angkasa Pura II Bandara RHF Tanjungpinang
- 3) Bagi Peneliti
Menambah wawasan dan pengetahuan penulis dalam bidang manajemen sumber daya manusia tentang persepsi keadilan organisasi pada PT Angkasa Pura II Bandara RHF Tanjungpinang.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam penyusunan penulisan hasil penelitian secara menyeluruh dan agar mudah dipahami, akan disusun suatu sistematika penulisan yang terbagi atas lima bab yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Bab Pertama ini menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini mencakup teori-teori yang berhubungan dengan pokok permasalahan dan digunakan sebagai tinjauan atau landasan teori dalam menganalisis pemecahan masalah yang telah dikemukakan.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini membahas jenis penelitian, lokasi penelitian, definisi operasional, populasi dan sampel, jenis data, metode pengumpulan data serta teknik pengolahan data

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, penyajian data dan analisis hasil penelitian dan pembahasan

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran yang berhubungan dengan hasil akhir penelitian

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Keadilan Organisasi

Atkinson dan Hilgard (Naway, 2014) menyatakan bahwa persepsi adalah cara pandang seseorang terhadap suatu obyek; persepsi timbul karena adanya respon terhadap stimulus atau rangkaian stimulus yang menyentuh indera seseorang. Stimulus yang diterima seseorang sangat kompleks, stimulus masuk ke dalam otak, kemudian diolah, diartikan, ditafsirkan serta diberi makna melalui proses yang komprehensif, baru kemudian dihasilkan persepsi.

Menurut Gibson, Ivancevich dan Donely (Naway, 2014) persepsi terkait dengan cara individu memandang dan memberikan pendapat mengenai apa yang dilihat dan dirasakan. Keadilan berasal dari kata adil. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (Busro, 2018) kata adil berarti tidak berat sebelah, sepatutnya tidak sewenang-wenang dan tidak memihak. Keadilan dapat dimaknai sebagai suatu keadaan di mana orang menerima sesuai dengan haknya. Bukan sama rata, sama rasa, tetapi besar kecilnya pendapatan berdasarkan pengorbanan yang diberikan.

Robbins (Naway, 2014) menerangkan persepsi adalah proses yang digunakan individu untuk mengelola dan menafsirkan kesan inderanya dalam rangka memberikan makna kepada lingkungannya. Menurut Robbins (Naway, 2014) terdapat tiga faktor penting yang mempengaruhi persepsi, yaitu: (1) faktor

situasiasional yang meliputi waktu, keadaan dan tempat serta situasi sosial; (2) faktor subyek atau orang yang mempersepsi yang mencakup sikap, motif, kepentingan, pengalaman, pendidikan, status social dan penghargaan diri (self esteem); dan (3) faktor obyek yang dipersepsikan, yakni hal baru, gerakan, bunyi-bunyian, ukuran, latar belakang, dan kedekatan.

Menurut Akanbi dkk (Nurchayani & Fuad, 2016) keadilan organisasional merupakan faktor kunci yang terkait dengan keberhasilan setiap organisasi. Dalam menjaga karyawan yang puas, berkomitmen, dan loyal maka organisasi harus memperhatikan sistem yang berkaitan dengan persepsi karyawan tentang keadilan yang dirasakan. Karena keadilan berhubungan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan tingkat kewajaran mengenai kinerja dan hasil yang mereka terima (misalnya, penilaian, promosi dan kenaikan gaji).

Robbins & Judge (Fauziah & Kistyanto, 2016) mengemukakan bahwa keadilan organisasi merupakan persepsi keseluruhan dari apa yang adil di tempat kerja. Karyawan menganggap organisasi adil ketika mereka yakin bahwa hasil-hasil yang mereka terima, cara diterimanya hasil-hasil tersebut, adalah adil. Satu elemen penting dari keadilan organisasi adalah persepsi seorang individu tentang keadilan.

Menurut Greenberg & Baron (Fauziah & Kistyanto, 2016) keadilan organisasi merupakan studi persepsi masyarakat terhadap keadilan dalam organisasi. Keadilan organisasi ini terdiri dari keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interpersonal dan keadilan informasional. Menurut Panggabean (Sancoko & Panggabean, 2015) pada hakikatnya, keadilan organisasi

adalah persepsi individu terhadap perlakuan yang mereka terima di tempat kerja. Perlakuan tersebut berpengaruh pada sikap dan perilaku karyawan yang selanjutnya sangat berpengaruh pada keberhasilan organisasi.

Berdasarkan pendapat dari para ahli dapat disimpulkan bahwa keadilan organisasi merupakan suatu persepsi karyawan yang ketika berada di suatu organisasi maupun suatu perusahaan terhadap timbal balik yang mereka dapatkan dan yang mereka terima sesuai dengan apa yang mereka lakukan, diperlakukan secara sama antara karyawan satu dengan karyawan lain sesuai hak-hak dan kewajibannya tanpa membeda-bedakan baik dari suku, ras, keturunan, dan agamanya.

2.1.2 Komponen Keadilan Organisasi

Menurut Masterson (Fajar & Rohendi, 2016) menyatakan bahwa keadilan organisasi biasanya dikonsepsi dengan tiga komponen : distributif, prosedural, dan keadilan interaksional.

1) Keadilan Distributif

Keadilan distributif mengacu pada persepsi pegawai terhadap keadilan dengan imbalan dan hasil yang bernilai lainnya yang didistribusikan dalam organisasi. Persepsi keadilan distributive mempengaruhi kepuasan individu dengan berbagai pekerjaan yang berhubungan dengan hasil seperti gaji, tugas kerja, pengakuan, dan kesempatan untuk kemajuan.

2) Keadilan Prosedural

Keadilan prosedural adalah persepsi individu dari keadilan yang digunakan untuk menentukan berbagai hasil. Misalnya, kinerja pegawai dievaluasi

oleh seseorang sangat akrab dengan pekerjaan yang sedang dilakukan. Ketika pekerja menganggap keadilan prosedural tinggi, mereka akan lebih termotivasi untuk berpartisipasi dalam kegiatan, mengikuti aturan, dan menganggap hasil yang relevan adalah adil. Tetapi jika para pekerja merasa ketidakadilan prosedural, mereka cenderung menarik diri dari kesempatan untuk berpartisipasi, untuk kurang memperhatikan aturan dan kebijakan, dan menganggap hasil yang relevan adalah tidak adil.

3) Keadilan Interaksional

Keadilan interaksional adalah interaksi antara sumber alokasi dan orang-orang yang akan dipengaruhi oleh alokasi keputusan atau metode yang menceritakan bagaimana untuk melakukan sesuatu dan apa yang harus dilakukan orang-orang dalam proses pengambilan keputusan.

Menurut Robbins dan Al-Zu'bi (Nyoman, Suwandewi, & Sintaasih, 2016) komponen variabel keadilan organisasional yaitu :

a) Keadilan Distributif

Mengacu pada keadilan yang dirasakan oleh responden berdasarkan hasil yang mereka terima dari organisasi. Indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai jadwal kerja, beban kerja, dan imbalan yang mereka terima di tempat kerja. Keadilan distributif yaitu keadilan tentang jumlah dan pemberian penghargaan di antara individu-individu. Keadilan distributif berfokus terhadap imbalan kerja, penghargaan, promosi dan sebagainya. Robbins & Judge (Fauziah & Kistyanto, 2016)

b) Keadilan prosedural

Mengacu pada keadilan yang dirasakan responden dari suatu aturan dan prosedur yang mengatur suatu proses dalam organisasi. Indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai keputusan yang dilakukan oleh pimpinan, pimpinan mendengarkan masalah karyawan sebelum membuat keputusan, pimpinan mencari informasi yang akurat dan lengkap sebelum membuat keputusan, pimpinan menyediakan informasi tambahan ketika dibutuhkan oleh karyawan, keputusan kerja diterapkan secara konsisten kepada seluruh karyawan. Keadilan prosedural adalah keadilan yang dirasakan pada proses yang digunakan untuk menentukan distribusi penghargaan atau menentukan hasil; Robbins & Judge (Srimulyani et al., 2017) persepsi keadilan dalam prosedur pembuatan keputusan seperti kenaikan gaji, promosi, perubahan pekerjaan, dan umpan balik Luthans (Srimulyani et al., 2017).

c) Keadilan Interaksional

Mengacu pada keadilan yang dirasakan oleh responden terhadap perlakuan pemimpin kepada karyawan seperti ketika pemimpin memperlakukan karyawan dengan hormat dan bermartabat. Indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai perlakuan pimpinan saat membuat keputusan kerja, pimpinan mempertimbangkan hak-hak karyawan serta implikasi dan justifikasi untuk keputusan kerja. Keadilan interaksional adalah persepsi individu tentang tingkat sampai mana seorang individu diperlakukan dengan martabat, perhatian, dan rasa hormat Robbins & Judge (Putri, 2017). Dengan demikian pada keadilan interaksional elemen penting yang terkandung di dalamnya adalah persepsi karyawan terhadap perlakuan dan perhatian yang diterimanya dari manajemen.

2.1.3 Jenis-jenis Keadilan

Menurut Aristoteles (Busro, 2018) pembagian jenis-jenis keadilan sebagai berikut:

1. Keadilan Kumulatif adalah perlakuan terhadap seseorang yang tidak melihat jasa-jasa yang dilakukannya. Keadilan kumulatif lebih bersifat sama rata, sama rasa. Semua orang mendapatkan hak yang sama dari organisasi, tanpa melihat besar kecilnya jasa yang diberikan kepada organisasi.
2. Keadilan Distributif adalah perlakuan terhadap seseorang sesuai dengan jasa-jasa yang telah dibuatnya. Semakin besar jasa yang diberikann kepada organisasi, semakin besar pula hak yang diterima oleh orang tersebut, dan sebaliknya. Ketika jasa yang diberikan oleh seseorang kepada organisasi kecil, maka hak yang diterimanya pun akan kecil.
3. Keadilan Kodrat Alam adalah memberi sesuatu sesuai dengan yang diberikan alam kepada kita. Orang yang tinggal di sekitar hutan dengan sendirinya akan mendapatkan banyak suplai oksigen dibandingkan orang yang tinggal di perkotaan besar. Orang yang tinggal di sekitar gunung berapi akan mendapatkan kesuburan tanah yang lebih baik dibandingkan orang yang tinggal di gurun pasir. Eropa mempunyai gen berkulit putih dengan postur tinggi besar, sementara orang asia mempunyai postur kecil, ada yang berkulit putih/kuning ada juga sawo matang, orang Afrika bertubuh besar berambut ikal, bertubuh tinggi besar, dengan kondisi semua itu tidak ada yang mengatakan Tuhan tidak adil.

4. Keadilan Konvensional adalah seseorang yang telah menaati segala peraturan perundang-undangan yang telah diwajibkan. Semua orang sama tingginya di hadapan hukum dan perundang-undangan. Pedang tidak pernah tajam ke bawah dan tumpul ke atas. Hukum (laksana pedang) akan sama tajamnya dalam memberi keadilan, baik kepada masyarakat lapisan atas maupun pada masyarakat lapisan bawah.
5. Keadilan Menurut Teori Perbaikan adalah seseorang yang telah berusaha memulihkan nama baik orang lain yang telah tercemar. Semua orang mempunyai hak yang sama untuk mendapat pemulihan nama baik setelah melakukan kesalahan dan telah mendapat hukuman yang setimpal, dengan catatan tidak melakukan tindakan kejahatan atau kesalahan yang sama.

Menurut ahli filsafat Plato (Busro, 2018) pembagian keadilan dapat

dikelompokkan menjadi dua tipologi besar, yaitu :

- a) Keadilan Moral, yaitu suatu perbuatan dapat dikatakan adil secara moral apabila telah mampu memberikan perlakuan yang seimbang antara hak dan kewajibannya. Semakin besar kewajiban yang dilakukan oleh seseorang, maka orang tersebut mempunyai hak yang lebih besar dan sebaliknya.
- b) Keadilan Prosedural, yaitu apabila seseorang telah mampu melaksanakan perbuatan adil berdasarkan tata cara yang telah diterapkan. Apabila peraturan telah ditegakkan dengan setegak-tegaknyanya, maka pelaksanaan peraturan itu dapat dikatakan adil. Dengan demikian, keadilan lebih pada

ketaatan dan ketundukan pelaksana aturan dalam menaati dan melaksanakan aturan tersebut dengan sebaik-baiknya.

2.1.4 Indikator Keadilan Organisasi

Menurut Dyna dan Graham (Kristanto, 2015) keadilan organisasi dapat diketahui dengan mengukur tiga hal, yaitu sebagai berikut :

1. Keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya. Organisasi dapat dikatakan adil oleh karyawan jika memberikan gaji sesuai dengan hasil kerja yang dilakukan karyawan.
2. Keadilan dalam proses pengambilan keputusan. Organisasi dapat dikatakan adil oleh karyawan apabila dalam pengambilan keputusan karyawan diberikan kesempatan untuk menyuarakan pendapat dan pandangannya.
3. Keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi. Organisasi dapat dikatakan adil oleh karyawan apabila hubungan antar atasan dengan bawahan baik.

Menurut Moorman (Bela & Rahardjo, 2014) indikator keadilan organisasional yaitu sebagai berikut:

- a. Tingkat pemberian kompensasi
- b. Tingkat keadilan dalam pemberian beban kerja
- c. Tingkat keterlibatan dalam pengambilan keputusan
- d. Tingkat keadilan dalam pemberian tanggung jawab

2.1.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi Keadilan Organisasi

Menurut Sweeney dan McFarlin (Rama, 2017) terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keadilan organisasi yaitu :

1. Karakteristik tugas, meliputi sifat dari pelaksanaan tugas karyawan beserta segala konsekuensi yang diterimanya
2. Tingkat kepercayaan bawahan, meliputi sejauh mana kepercayaan karyawan terhadap atasan
3. Frekuensi feedback, meliputi sejauh mana atasan memberikan feedback kepada bawahannya begitu juga sebaliknya
4. Kinerja manajerial, meliputi sejauh mana peraturan yang ada ditetapkan secara fair dan konsisten serta menghargai karyawan tanpa ada bias personal, dengan begitu akan semakin meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan organisasional
5. Budaya organisasi, meliputi persepsi mengenai sistem dan nilai yang dianut dalam suatu organisasi, juga akan berpengaruh pada meningkatnya persepsi karyawan terhadap keadilan organisasional.

2.1.6 Teori Keadilan

Menurut Greenberg (Chusminah, 2018), mengembangkan dimensi taksonomi teori keadilan menjadi empat teori, yaitu teori konten-reaktif, teori konten-proaktif, teori proses-reaktif dan teori proses-proaktif.

- a. Teori konten-reaktif merupakan pendekatan konseptual terhadap keadilan yang fokus pada bagaimana individu-individu merespon perlakuan yang tidak wajar dan bereaksi terhadap distribusi yang tidak

wajar atas berbagai *reward* dan sumber daya. Kebanyakan orang akan merespon ketidakadilan dengan emosi yang negatif.

- b. Teori konten-proaktif, fokus pada bagaimana karyawan berusaha untuk menciptakan pendistribusian hasil yang wajar. Terkadang individu secara proaktif akan berusaha keras untuk menciptakan distribusi yang sesuai dengan *reward* yang diterima proporsional dengan kontribusi yang diberikan karena akan lebih bermanfaat pada waktu yang lebih lama
- c. Teori proses-reaktif yang fokus pada kewajaran dalam proses yang digunakan untuk membuat keputusan. Teori ini konsen pada bagaimana para individu bereaksi terhadap masing-masing prosedur pengambilan keputusan.
- d. Teori proses-proaktif yang orientasinya cenderung fokus pada prosedur alokasi.

Melalui orientasi ini, individu berusaha menentukan prosedur apa yang akan digunakan untuk mencapai keadilan. Teori ini mengembangkan delapan prosedur yang diidentifikasi dapat membantu mempromosikan pencapaian keadilan, yaitu:

1. Memberi kesempatan untuk menyeleksi agen pengambil keputusan
2. Selalu konsisten terhadap peraturan-peraturan yang berlaku
3. Berdasar pada informasi yang akurat
4. Mengidentifikasi struktur dari kekuatan pengambil keputusan
5. Memperkerjakan juri untuk menghindari bias
6. Mendengarkan secara aktif

7. Menyediakan kesempatan untuk perubahan-perubahan dalam prosedur
8. Berdasar pada standar moral dan etika yang berlaku.

Menurut Rawls (Busro, 2018) terdapat teori keadilan yang didasarkan atas dua prinsip yaitu :

- a) *Equal Right*, dalam *equal right* dikatakan bahwa hak untuk mendapatkan keadilan dapat terwujud manakala diatur dalam tataran leksikal. Prinsip perbedaan (*different principles*) dalam bekerja menjadi kunci keadilan. Semakin penting posisi seseorang dalam bekerja semakin tinggi hak yang dapat diperoleh.
- b) *Economic Equality*, secara ekonomi keadilan dapat terwujud manakala tidak ada pihak yang merampas hak dasar manusia. Orang miskin berhak mendapatkan beras untuk keluarga masyarakat miskin (Raskin), itu dapat dikatakan adil. Tetapi ketika ia kaya tetapi mendapatkan Raskin, maka hal itu tidak dapat dikatakan adil.

Dalam Robbins dan Judge (Fitriyani, 2013) di kemukakan bahwa berdasarkan teori keadilan, ketika karyawan merasakan ketidakadilan, mereka bisa diperkirakan akan memilih satu dari enam pilihan berikut :

- 1) Mengubah masukan-masukan mereka (misalnya, jangan mengerahkan usaha sebanyak itu)
- 2) Mengubah hasil-hasil mereka (misalnya, individu-individu yang di bayar berdasarkan tarif per bagian bisa meningkatkan imbalan kerja mereka dengan mereka dengan memproduksi kuantitas yang lebih tinggi dari unit kualitas yang lebih rendah)

- 3) Mengubah persepsi-persepsi diri (misalnya, saya biasanya berpikir saya bekerja dengan kecepatan sedang tetapi sekarang saya sadar bahwa saya bekerja jauh lebih keras dari pada siapa pun)
- 4) Mengubah persepsi-persepsi individu lain (misalnya pekerjaan Mike sudah tidak begitu diinginkan seperti yang saya kira sebelumnya)
- 5) Memilih rujukan yang berbeda (misalnya, mungkin saya tidak mendapatkan penghasilan sebanyak kakak ipar laki-laki saya, tetapi saya bekerja jauh lebih baik daripada ayah saya ketika ia seumurannya)
- 6) Meninggalkan bidang tersebut (misalnya, meninggalkan pekerjaan tersebut).

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan modul konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: konsep yang dikembangkan untuk penelitian (2019)

2.2 Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Wahibur Rokhman (2015) dengan judul Etika Kerja Islam dan Keadilan Organisasi: Studi Pada BMT di Kabupaten Kudus. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan etika kerja Islam dan keadilan organisasi di Baitul mal wat tamwil (BMT) di Kabupaten Kudus. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Baitul Mal

wat Tamwil (BMT) di kabupaten Kudus. Penelitian ini menggunakan tehnik purposive sampling. Dalam penelitian ini menggunakan kriteria: karyawan yang menjadi sampel dalam penelitian ini minimal telah bekerja selama 1 tahun di BMT, supaya dapat merasakan tentang keadilan dan etika kerja Islam yang dipraktekkan dalam organisasi. Kuesioner yang disebarakan sebanyak 150 buah, namun yang kembali sebanyak 135 buah dengan response rate sebesar 90%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat keadilan organisasi dan etika kerja Islam yang dirasakan oleh karyawan yang bekerja di BMT di Kudus cukup tinggi. Hasil analisis regresi juga menunjukkan adanya pengaruh yang positif signifikan keadilan distribusi, keadilan prosedural dan keadilan interaksional terhadap etika kerja Islam. (Rokhman, 2015)

2. Penelitian yang dilakukan oleh Paramita Puspitadewi dan Soni Agus Irwandi (2012) dengan judul Hubungan Keadilan Organisasional Dan Kecurangan Pegawai Dengan *Moderating* Kualitas Pengendalian Internal. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji efek moderasi dari prosedur kontrol kualitas internal pada hubungan antara persepsi keadilan organisasi dan kecurangan karyawan. Penelitian ini juga bertujuan menguji pengaruh lima faktor organisasi, yaitu: etika lingkungan, internal aktivitas audit, pelatihan manajemen risiko, komunikasi dan informasi, dan pemantauan kualitas prosedur kontrol internal (ICP). Berdasarkan tujuan penelitian penelitian ini merupakan penelitian deduktif. Berdasarkan jenis data penelitian ini merupakan penelitian opini. Penelitian ini menggunakan metode survei auditor internal Universitas Surabaya, Universitas Kristen Petra, Universitas Airlangga, STIE Perbanas Surabaya, dan Universitas

Widya Mandala. Model yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu uji model pertama menggunakan regresi linier analisis dan model kedua menggunakan uji residual. Populasi dalam penelitian ini adalah auditor pengendalian internal di Perguruan Tinggi Surabaya. Sampelnya adalah auditor internal STIE Perbanas Surabaya, Universitas Airlangga, Universitas Katolik Widya Mandala, Universitas Kristen Petra, Universitas Airlangga. Metode pemilihan data pada penelitian ini adalah data tidak acak (*non-randomly*) dengan menggunakan teknik pengambilan sampel *purposive judgement sampling*. Berdasarkan pertimbangan responden adalah seorang pegawai (auditor internal) yang berijazah minimal S1 dan minimal sudah bekerja di perguruan tinggi tersebut selama dua tahun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa yang pertama model mengungkapkan bahwa etika lingkungan mempengaruhi kualitas prosedur pengendalian internal tetapi memiliki koefisien negatif, aktivitas audit internal dan pemantauan mempengaruhi kualitas internal prosedur pengendalian tetapi memiliki koefisien positif. Dan pelatihan manajemen risiko dan komunikasi dan informasi tidak mempengaruhi kualitas prosedur pengendalian internal. Dalam model kedua menunjukkan bahwa mengungkapkan bahwa kualitas ICP memiliki efek moderasi pada hubungan antara persepsi keadilan organisasi dan kecurangan karyawan. (Puspitadewi & Irwandi, 2012)

3. Penelitian yang dilakukan oleh Trio Saputra dan Meyzi Herianto (2014) dengan judul Komitmen Organisasi, Keadilan Organisasi, Dan Kualitas Pelayanan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan meneliti sejauh mana pengaruh variabel komitmen dan keadilan organisasi secara bersama-

sama dan parsial terhadap kualitas pelayanan pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad bagian layanan umum. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian survei yang dianalisis secara deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai RSUD Arifin Achmad Bagian Layanan Umum yang berjumlah 93 orang. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Analisis didukung data primer dan skunder melalui kuisisioner, wawancara serta data rumah sakit yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kontribusi variabel komitmen dan keadilan organisasi signifikansi terhadap kualitas pelayanan pegawai. Komitmen dan Keadilan organisasi merupakan dua faktor yang berpengaruh terhadap kualitas pelayanan. Makin tinggi komitmen dan keadilan organisasi, makin tinggi pula tingkat kualitas pelayanan. (Saputra & Herianto, n.d.)

4. Penelitian yang dilakukan oleh Ali Riza Terzi, Ayşe Pınar Dülker, fatih Altin, Filiz Çelik, merve Dalkıran, Nazmiye Tuba Yulcu, Selim Tekin, dan Unal Deniz (2017) dengan judul *An Analysis of Organizational Justice and Organizational Identification Relation Based on Teachers' Perceptions* (Analisis Keadilan Organisasi dan Hubungan Identifikasi Organisasi Berdasarkan Persepsi Guru). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara keadilan organisasi dan identifikasi organisasi berdasarkan persepsi guru. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif (survei deskriptif). Data dikumpulkan oleh Skala Keadilan Organisasi dan Skala Identifikasi Organisasi. Kelompok studi terdiri dari 1.223 guru yang bekerja di sekolah menengah dan menengah selama tahun akademik 2015-2016 di 14 kota county Balıkesir di Turki. Data

dikumpulkan oleh Skala Keadilan Organisasi dan Skala Identifikasi Organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa guru sekolah menengah dan menengah memiliki pendapat positif tentang keadilan dan identifikasi organisasi. Persepsi guru tentang keadilan organisasi berbeda secara signifikan menurut senioritas dan tempat kerja mereka. Semua sub-dimensi keadilan organisasi ditemukan sebagai prediktor signifikan untuk identifikasi organisasi, namun sub-dimensi keadilan prosedural ditemukan sebagai yang paling signifikan. Prediktor kuat lain dari identifikasi organisasi tampaknya adalah keadilan interaksional. Terakhir, ditemukan bahwa keadilan distributif memiliki sedikit pengaruh pada identifikasi organisasi. (Rıza Terzi et al., 2017).

5. Penelitian yang dilakukan oleh Esmaeil Yaghoubi, Sina Ahmadzadeh Mashinchi, Ebrahimi Ahmad, Abdollahi Hadi dan Ebrahimi Hamid (2012) dengan judul *An analysis of correlation between organizational justice and job satisfaction* (Analisis korelasi antara keadilan organisasi dan kepuasan kerja). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungannya antara persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi dan kepuasan kerja. Dan mempelajari berbagai jenis hubungan yang mungkin ada antara variabel pribadi seperti usia, jenis kelamin dan tingkat pendidikan, tentang keadilan organisasi. Populasi dalam penelitian ini karyawan Perusahaan Furniture Manufaktur yang pada tahun 2010 adalah 1.215 karyawan. Penelitian ini menggunakan sampel acak dari 250 karyawan terpilih yang 238 kuesioner kembali, sembilan ditolak karena respon yang tidak lengkap dan 229 kuesioner lengkap. Hasil penelitian ini adalah bahwa hanya ada satu hubungan signifikan yang ada antara usia responden dan persepsi

mereka tentang keadilan organisasi. Dan adanya asosiasi positif antara keadilan organisasi dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan tergantung pada keadilan organisasi manajer. (Esmaeil Yaghoubi, Mashinchi, Ahmad, Hadi, & Hamid, 2012)

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif. Menurut (Sugiyono, 2017) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, sebagai lawannya adalah eksperimen dimana peneliti sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

3.2 Jenis Data

Data yang digunakan ada 2 yaitu :

3.2.1 Data Primer

Menurut (Sugiyono, 2017) yang menyatakan bahwa sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Adapun data primer dalam penelitian ini hasil yang diperoleh dengan cara peneliti langsung melakukan wawancara dengan karyawan PT Angkasa Pura II Bandara RHF Tanjungpinang untuk memberikan informasi yang berkaitan dengan persepsi keadilan organisasi pada PT Angkasa Pura II Bandara RHF Tanjungpinang.

3.2.2 Data Sekunder

Menurut (Sugiyono, 2017) yang menyatakan bahwa sumber sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder dalam penelitian ini berupa dokumen yang berhubungan secara langsung dengan penelitian yang dilakukan dan bersumber dari PT Angkasa Pura II Bandara RHF Tanjungpinang.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dipergunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara :

3.3.1 Wawancara

Menurut (Narbuko & Achmadi, 2016) wawancara adalah proses tanya-jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dalam mana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan. Jenis wawancara dalam penelitian ini adalah wawancara tidak terstruktur yang dilakukan secara bebas tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk mengumpulkan datanya, bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Pertanyaan yang ditanyakan langsung kepada karyawan PT Angkasa Pura II Bandara RHF Tanjungpinang pada saat wawancara mengenai persepsi keadilan organisasi yang mereka terima.

3.2.2 Dokumentasi

Menurut (Arikunto, 2013) Metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda, dan sebagainya. Menurut (Sugiyono, 2013) Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang yang diperoleh mengenai sejarah, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi, jumlah karyawan serta job desk karyawan PT Angkasa Pura II Bandara RHF Tanjungpinang. Serta dokumentasi yang digunakan berupa alat perekam dan foto atau gambar.

3.3.3 Studi Pustaka

Studi Pustaka dimaksudkan untuk memperoleh data sekunder yang berfungsi sebagai landasan teoritis guna mendukung analisis terhadap data primer yang diperoleh selama penelitian. Yang mana penulis mengumpulkan materi yang bersumber dari buku-buku dan jurnal serta referensi lainnya sebagai landasan teori dalam penelitian.

3.3.4 Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain (Sugiyono, 2012). Pada penelitian ini penulis mengumpulkan data dengan cara mengadakan

kunjungan dan pengamatan langsung tetapi bersifat non partisipan dimana peneliti hanya mengamati dan tidak ikut serta dalam aktivitas tersebut.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2017) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut (Sedarmayanti & Hidayat, 2011) Populasi adalah himpunan keseluruhan karakteristik dari objek yang diteliti. Jumlah populasi pada penelitian ini adalah 21 populasi yang terdiri dari karyawan pada bagian Teknik PT Angkasa Pura II Bandara RHF Tanjungpinang.

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2017) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi yang besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Jenis sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Purposive Sampling*.

Menurut (Sugiyono, 2012) *Purposive Sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini, misalnya akan melakukan penelitian tentang kualitas makanan, maka sampel sumber datanya

adalah orang yang ahli makanan, atau penelitian tentang kondisi politik di suatu daerah, maka sampel sumber datanya adalah orang yang ahli politik. Data purposive ini di sebut juga dengan teknik pengambilan sampel secara sengaja. Dan sampel pada penelitian ini adalah peneliti menentukan sendiri sampel yang di ambil tidak secara acak, tetapi di tentukan sendiri oleh peneliti. Yaitu siapa saja yang memenuhi persyaratan untuk di jadikan sampel. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 6 orang responden yang terdiri dari karyawan tetap bagian teknik yang sudah lama bekerja di PT Angkasa Pura II Bandara RHF Tanjungpinang yaitu dimulai dari karyawan yang sudah bekerja selama 4 tahun. 5 tahun, 6 tahun, 7 tahun, dan 22 tahun.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan cara tertentu yang dapat digunakan oleh peneliti dalam mengoperasikan *construct* sehingga memungkinkan bagi peneliti lain untuk tidak melakukan *replica* pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran *construct* yang lebih baik lagi.

Tabel 3.1

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Persepsi Keadilan Organisasi	<p>Keadilan organisasi adalah persepsi individu terhadap perlakuan yang mereka terima di tempat kerja. Perlakuan tersebut berpengaruh pada sikap dan perilaku karyawan yang selanjutnya sangat berpengaruh pada keberhasilan organisasi.</p> <p>Panggabean (Sancoko & Panggabean, 2015)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya. Organisasi dapat dikatakan adil oleh karyawan jika memberikan gaji sesuai dengan hasil kerja yang dilakukan karyawan. 2. Keadilan dalam proses pengambilan keputusan. Organisasi dapat dikatakan adil oleh karyawan apabila dalam pengambilan keputusan karyawan diberikan kesempatan untuk menyuarkan pendapat dan pandangannya. 3. Keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi. Organisasi dapat dikatakan adil oleh karyawan apabila hubungan antar atasan dengan bawahan baik. <p>Dyna dan Graham (Kristanto, 2015)</p>

Sumber : Data Olahan Peneliti (2019)

3.6 Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kualitatif. Pengolahan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.6.1 *Data Reduction* (Reduksi Data)

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Seperti telah dikemukakan, semakin lama peneliti kelapangan, maka jumlah data akan semakin banyak, kompleks dan rumit. Untuk itu perlu dilakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan. Reduksi data dapat dibantu dengan peralatan elektronik seperti komputer mini, dengan memberikan kode pada aspek-aspek tertentu. (Sugiyono, 2012)

3.6.2 *Data Display* (Penyajian Data)

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam beberapa bentuk uraian singkat, bagan hubungan antar kategori, *flowchart*, dan sejenisnya. Sajian data, yaitu menyajikan sekumpulan informasi yang tersusun memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dalam pengambilan tindakan. Dalam dilakukannya penyajian data ini maka akan lebih memudahkan dalam memahami

tentang apa yang terjadi, dan dapat merencanakan langkah apa yang akan dilakukan selanjutnya.(Sugiyono, 2012)

3.6.3 Conclusion Drawing / Verification (Penarikan Kesimpulan)

Tahap ini merupakan tahap penarikan kesimpulan dari semua data yang telah diperoleh sebagai hasil dari penelitian. Penarikan kesimpulan adalah usaha untuk mencari atau memahami makna/arti, keteraturan, pola-pola, penjelasan, alur sebab akibat. Setelah melakukan verifikasi maka dapat ditarik kesimpulan berdasarkan hasil penelitiann yang disajikan dalam bentuk narasi. Pengolahan data kualitatif tidak akan menarik kesimpulan secara tergesa-gesa, tetapi secara bertahap dengan tetap memperhatikan perkembangan perolehan data.

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data kualitatif dilakukan apabila data empiris yang diperoleh adalah data kualitatif berupa kumpulan berwujud kata-kata dan bukan rangkaian angka serta tidak dapat disusun dalam kategori-kategori/struktur klasifikasi. Data bisa saja dikumpulkan dalam aneka macam cara (observasi, wawancara, intisari dokumen, rekaman) dan biasanya diproses terlebih dahulu sebelum siap digunakan (melalui pencatatan, pengetikan dan penyuntingan) tetapi analisis kualitatif tetap menggunakan kata-kata yang biasanya disusun ke dalam teks yang diperluas, dan tidak menggunakan perhitungan matematis atau statistika sebagai alat bantu analisis.

Uji kredibilitas yang digunakan adalah Triangulasi yang diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu.

Terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, dan waktu. Dalam penelitian ini menggunakan Triangulasi Sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bela, A. N., & Rahardjo, M. (2014). *PENGARUH LEADER MEMBER EXCHANGE (LMX) DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL (Studi empiris pada karyawan Rumah Sakit Bhakti Asih Brebes)*. (Lmx), 1–15.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Jakarta: Prenadamedia Group.
- Chusminah. (2018). *PENGARUH PERSEPSI KEADILAN TERHADAP KEPUASAN PENILAIAN KINERJA : STUDI KASUS PADA SEBUAH YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM DI YOGYAKARTA*. 3, 273–286.
- Darsana, I. W. A., & Putra, M. S. (2017). *PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA KARYAWAN AYODYA RESORT*. 6(1), 146–175.
- Esmaeil Yaghoubi, Mashinchi, S. A., Ahmad, E., Hadi, A., & Hamid, E. (2012). An analysis of correlation between organizational justice and job satisfaction. *African Journal of Business Management*, 6(3), 995–1002. <https://doi.org/10.5897/ajbm11.1622>
- Fajar, C. M., & Rohendi, A. (2016). *KEADILAN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN PEMBERDAYAAN*. 1(April), 53–65.
- Fauziah, F. A., & Kistyanto, A. (2016). *Pengaruh Persepsi Keadilan Distributif pada Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Penilaian Kinerja di PT . Dok dan Perkapalan Surabaya*. 5(1), 1–23.
- Fitriyani, D. (2013). *ANALISIS PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA AMANAJERIAL DENGAN PARTISIPASI PENGANGGARAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING*. 2(3).
- Kristanto, H. (2015). *Keadilan organisasional, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan*. 17(1), 86–98. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.1.86>
- Narbuko, C., & Achmadi, A. (2016). *Metodologi Penelitian* (15th ed.). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Naway, F. A. (2014). *PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, PERSEPSI TENTANG KEADILAN ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*. XVIII(3), 407–425.
- Nurchayani, D., & Fuad, M. (2016). *PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL TERHADAP SEBAGAI VARIABEL MODERATING (Studi pada PT . PLN (Persero) APJ Semarang)*. 5, 1–11.
- Nyoman, N., Suwandewi, T., & Sintaasih, D. K. (2016). *KEADILAN ORGANISASIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL : EFEKNYA PADA ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*. 5(7), 4453–4485.
- Puspitadewi, P., & Irwandi, S. A. (2012). *Hubungan Keadilan Organisasional Dan Kecurangan Pegawai Dengan Moderating Kualitas Pengendalian Internal*.

- The Indonesian Accounting Review*, 2(2), 159.
<https://doi.org/10.14414/tiar.v2i02.93>
- Putri, S. N. (2017). *PENGARUH PERSEPSI KEADILAN ORGANISASIONAL DAN PEMBERDAYAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BANK SYARIAH MANDIRI PEKANBARU*. 448–458.
- Rama, T. A. (2017). *PENGARUH KEPUASAN KERJS, KEADILAN ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (Pada Pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Kalimantan Timur)*. 5(1), 125–133.
- Rıza Terzi, A., Pınar Dülker, A., Altın, F., Çelik, F., Dalkıran, M., Tuba Yulcu, N., ... Deniz, Ü. (2017). An Analysis of Organizational Justice and Organizational Identification Relation Based on Teachers' Perceptions. *Universal Journal of Educational Research*, 5(3), 488–495.
<https://doi.org/10.13189/ujer.2017.050320>
- Rokhman, W. (2015). *Etika Kerja Islam Dan Keadilan Organisasi : Studi Pada BMT di Kabupaten Kudus*. 9(1), 163–182.
- Sancoko, C. A., & Panggabean, M. S. (2015). *PENGARUH KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI SEKOLAH SANTA URSULA BSD*. V(1), 34–53.
- Saputra, T., & Herianto, M. (n.d.). *Komitmen organisasi, keadilan organisasi, dan kualitas pelayanan*. 127–134.
- Sedarmayanti, & Hidayat, S. (2011). *Metodologi Penelitian* (2nd ed.; T. M. Maju, ed.). Bandung: CV Mandar Maju.
- Srimulyani, V. A., Kurniawati, D., Rustiyaningsih, S., Manajemen, P. S., Akuntansi, P. S., & Mandala, U. W. (2017). *organizational citizenship behavior*. 79–91.
- Sugiyono. (2012). *Medote Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan Metode R&D* (A. Nuryanto, ed.). Bandung: Alfabeta.
- Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Jakarta: Mitra Wacana Media.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Ade Ristianingsih
Tempat/Tanggal Lahir : Kijang, 25 Juli 1997
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Jl Nusantara km 16 kijang, Jl Sei Jati RT01/RW01
Email : aderistianingsih28@gmail.com
Status : Belum Menikah
Riwayat Pendidikan : SDN 009 Bintang Timur (2003-2009)
SMPN 3 Bintang (2009-2012)
SMKN 1 Tanjungpinang (2012-2015)
STIE Pembangunan Tanjungpinang (2015-2019)