



SKRIPSI

Judul:

**Hubungan antara Keadilan Organisasi dan
Pemberdayaan Psikologis (Studi pada Karyawan di PT.X)**

Disusun oleh:

**KEZIA CAROLINE THEODORA
NIM. 705190143**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
2023**

 UNTAR Tarumanagara University FAKULTAS PSIKOLOGI	FR-FP-04-06/R0	HAL. 1/1
05 NOVEMBER 2010	SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH	

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : **Kezia Caroline Theodora**

NIM : **705190143**

Dengan ini menyatakan bahwa karya ilmiah yang diserahkan kepada Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara, berjudul:

Hubungan antara Keadilan Organisasi dan Pemberdayaan Psikologis

(Studi pada Karyawan di PT X)

Merupakan karya sendiri yang tidak dibuat dengan melanggar ketentuan plagiarisme dan otoplagiarisme. Saya menyatakan memahami tentang adanya larangan plagiarisme dan otoplagiarisme tersebut, dan dapat menerima segala konsekuensi jika melakukan pelanggaran menurut ketentuan peraturan perundang-undangan dan peraturan lain yang berlaku di lingkungan Universitas Tarumanagara.


Pernyataan ini dibuat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak mana pun.

Jakarta, 18 Januari 2023

Yang Memberikan Pernyataan



Kezia Caroline Theodora

 UNTAR Tarumanagara University FAKULTAS PSIKOLOGI	FR-FP-04-07/R0	HAL. 1/1
	SURAT PERNYATAAN EDIT NASKAH	
05 NOVEMBER 2010		

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : **Kezia Caroline Theodora**

N I M : **705190143**

Alamat : **Kp. Cikahuripan RT 002/ RW 005 no. 43, Kec. Neglasari, Kel. Neglasari, Tangerang, Banten 15129**

Dengan ini memberi hak kepada Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara untuk menerbitkan sebagian atau keseluruhan karya penelitian saya, berupa skripsi yang berjudul:

Hubungan antara Keadilan Organisasi dan Pemberdayaan Psikologis

(Studi pada Karyawan di PT X)

Saya juga tidak keberatan bahwa pihak editor akan mengubah, memodifikasi kalimat-kalimat dalam karya penelitian saya tersebut dengan tujuan untuk memperjelas dan mempertajam rumusan, sehingga maksud menjadi lebih jelas dan mudah dipahami oleh pembaca umum sejauh perubahan dan modifikasi tersebut tidak mengubah tujuan dan makna penelitian saya secara keseluruhan.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh, secara sadar, dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 18 Januari 2023

Yang Membuat Pernyataan



Kezia Caroline Theodora

Pengesahan

Nama : KEZIA CAROLINE THEODORA
NIM : 705190143
Program Studi : PSIKOLOGI
Judul Skripsi : Hubungan antara Keadilan Organisasi dan Pemberdayaan Psikologis (Studi pada Karyawan di PT. X)
Title : The Correlation Between Organizational Justice And Psychological Empowerment For Employees at PT X

Skripsi ini telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Program Studi PSIKOLOGI Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara pada tanggal 14-Januari-2023.

Tim Penguji:

1. ZAMRALITA, Dr.M.M., Psikolog
2. YOHANES BUDIARTO, M.Si
3. Dr. P. TOMMY Y. S. SUYASA, M.Si., Psikolog

Yang bersangkutan dinyatakan: **LULUS.**

Pembimbing:

P. TOMMY Y. S. SUYASA, Dr., M.Si.,
Psikolog
NIK/NIP: 10700007

Skripsi sudah dibaca dan dinilai
keziacaroline1987@gmail.com
Semester Gasal 2022/2023
14 Januari 2023



Jakarta, 14-Januari-2023
Ketua Program Studi



Dr. ZAMRALITA, M.M., Psikolog

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus karena berkat kasih karunia, penyertaan dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Hubungan antara Keadilan Organisasi dan Pemberdayaan Psikologis (Studi pada Karyawan di PT X)”. Penyusunan skripsi ini dibuat untuk memenuhi syarat kelulusan akademik dan mendapatkan gelar Sarjana Psikologi di Universitas Tarumanagara.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini banyak mendapat dukungan, bimbingan serta bantuan dari berbagai pihak sehingga membuat proses penyusunan skripsi ini menjadi lebih lancar. Oleh karena itu, dengan rasa hormat dan hati yang tulus penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Mama Alin, Ci Lulu, Ci Lala, serta Louise yang selalu memberikan dukungan dan semangat secara verbal maupun lewat doa dan finansial sejak awal perkuliahan sampai dengan penyusunan skripsi ini selesai. Segala pengorbanan yang telah diberikan kepada penulis tidak akan pernah penulis lupakan. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Alm. Papa Dede karena telah memberikan semangat dan motivasi kepada penulis untuk dapat menyelesaikan pendidikan ini. Semoga apa yang sudah penulis lakukan bisa membanggakan keluarga.

Terima kasih kepada Bapak Dr. P. Tommy Y. S. Suyasa, M.Si., Psikolog selaku dosen pembimbing utama yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, pengarahan, saran serta masukan dengan sabar dan tulus kepada peneliti dalam menyusun skripsi ini sampai selesai. Terima kasih juga

atas kepercayaan yang telah diberikan kepada peneliti untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.

Terima kasih kepada Bapak Sandi Kartasasmita, M.Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing akademik yang senantiasa membimbing dan memantau perkembangan peneliti selama mengikuti proses perkuliahan. Terima kasih peneliti ucapkan juga kepada seluruh Dosen Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan dari awal perkuliahan hingga semester akhir yaitu Ibu Denrich, Mas Untung, Ibu Rahmah. Tidak lupa juga penulis berterima kasih kepada Staff Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara yang telah membantu peneliti dalam mengurus keperluan akademik khususnya kepada Bapak Dadang dan Ibu Dyah.

Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada Ibu Sri Rahayu Singarimbun dan Bapak Yunarto Huang sebagai pihak perwakilan perusahaan yang telah memberikan izin untuk peneliti dapat melakukan penelitian dan pengambilan data, terlebih khusus kepada Ibu Gracesella yang telah membantu menyebarkan kuesioner penelitian. Tidak lupa juga penulis berterima kasih kepada seluruh karyawan perusahaan yang telah kooperatif membantu mengisi kuesioner penelitian ini dengan cepat.

Selanjutnya peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada sahabat seperjuangan peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini yaitu Oktavia Veronica yang telah setia memberikan dukungan dan semangat serta mau meluangkan waktu untuk mengajarkan kesulitan yang peneliti alami dalam penyusunan skripsi ini.

Terima kasih juga kepada pihak yang telah membantu memberikan dukungan doa dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan

satu persatu, kiranya Tuhan Yesus Kristus membalas kebaikan dan selalu menyertai kalian.

Penulis menyadari bahwa skripsi yang penulis buat masih jauh dari kata sempurna karena adanya keterbatasan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki. Oleh karena itu, semua kritik dan saran yang membangun penulis terima dengan senang hati. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pihak pembaca dan peneliti selanjutnya. Seluruh tulisan dalam skripsi ini sepenuhnya menjadi tanggung jawab peneliti.

Tangerang, 19 Desember 2022

Kezia Caroline Theodora

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH	i
SURAT PERNYATAAN EDIT NASKAH	ii
PENGESAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	xiii
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.4.1 Manfaat Teoretis	9
1.4.2 Manfaat Praktis	9
1.5 Sistematika Penulisan.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	11
2.1 Keadilan Organisasi	11
2.1.1 Definisi Keadilan Organisasi	11
2.1.2 Dimensi Keadilan Organisasi	12
2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keadilan Organisasi.....	14
2.1.4 Dampak Keadilan Organisasi.....	15
2.2 Pemberdayaan Psikologis.....	16
2.2.1 Definisi Pemberdayaan Psikologis.....	16
2.2.2 Dimensi Pemberdayaan Psikologis.....	17
2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemberdayaan Psikologis	17
2.2.4 Dampak Pemberdayaan Psikologis	18
2.3 Kerangka Berpikir.....	19
2.4 Hipotesis Penelitian.....	21
BAB III METODE PENELITIAN	22
3.1 Partisipan Penelitian	22
3.1.1 Karakteristik Partisipan Penelitian.....	22
3.1.2 Teknik <i>Sampling</i>	23
3.2 Gambaran Partisipan Penelitian	23

3.2.1	Gambaran Umum Partisipan Berdasarkan Usia	23
3.2.2	Gambaran Umum Partisipan Berdasarkan Jenis Kelamin	24
3.2.3	Gambaran Umum Partisipan Berdasarkan Status.....	25
3.2.4	Gambaran Umum Partisipan Berdasarkan Pendidikan Terakhir	25
3.2.5	Gambaran Umum Partisipan Berdasarkan Jabatan	26
3.2.6	Gambaran Umum Partisipan Berdasarkan Lama Bekerja.....	27
3.3	Jenis Penelitian	27
3.4	Setting dan Peralatan Penelitian.....	28
3.5	Alat Ukur Penelitian.....	30
3.5.1	Alat Ukur Keadilan Organisasi	30
3.5.2	Alat Ukur Pemberdayaan Psikologis.....	30
3.6	Prosedur Penelitian	31
3.6.1	Persiapan Penelitian	31
3.6.2	Pelaksanaan Penelitian.....	33
3.7	Pengolahan dan Teknik Analisis Data	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA		35
4.1	Gambaran Variabel Penelitian	35
4.1.1	Gambaran Keadilan Organisasi	35
4.1.2	Gambaran Pemberdayaan Psikologis.....	36
4.2	Uji Hipotesis	37
4.2.1	Analisis Korelasi antara Keadilan Organisasi dan Pemberdayaan Psikologis	38
4.3	Analisis Tambahan.....	39
4.3.1	Analisis Korelasi antara Dimensi Keadilan Organisasi dan Pemberdayaan Psikologis	39
4.3.2	Analisis Pemberdayaan Psikologis berdasarkan Jenis Kelamin	40
4.3.3	Analisis Pemberdayaan Psikologis berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	41
4.3.4	Analisis Pemberdayaan Psikologis berdasarkan Bidang.....	42
4.3.5	Analisis Pemberdayaan Psikologis berdasarkan Level Pekerjaan	43
BAB V SIMPULAN, DISKUSI, DAN SARAN.....		44
5.1	Simpulan	44
5.2	Diskusi.....	45
5.3	Saran.....	47
5.3.1	Saran yang Berkaitan dengan Manfaat Teoretis	47
5.3.2	Saran yang Berkaitan dengan Manfaat Praktis	47
ABSTRACT		xii

DAFTAR PUSTAKA	P-1
LAMPIRAN	L-1

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Bagan Kerangka Berpikir	21
---	----

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Gambaran Umum Partisipan berdasarkan Usia	24
Tabel 2	Gambaran Umum Partisipan berdasarkan Jenis Kelamin	25
Tabel 3	Gambaran Umum Partisipan berdasarkan Pendidikan Terakhir	25
Tabel 4	Gambaran Umum Partisipan berdasarkan Jabatan.....	26
Tabel 5	Gambaran Umum Partisipan berdasarkan Lama Bekerja	27
Tabel 6	<i>Blueprint</i> Alat Ukur Keadilan Organisasi.....	30
Tabel 7	<i>Blueprint</i> Alat Ukur Pemberdayaan Psikologis	31
Tabel 8	Gambaran Keadilan Organisasi	36
Tabel 9	Gambaran Pemberdayaan Psikologis	37
Tabel 10	Uji Normalitas terhadap Keadilan Organisasi dan Pemberdayaan Psikologis	38
Tabel 11	Korelasi antara Keadilan Organisasi dan Pemberdayaan Psikologis..	38
Tabel 12	Korelasi Spearman Correlation antara Dimensi Keadilan Organisasi dan Pemberdayaan Psikologis	39
Tabel 13	Pemberdayaan Psikologis berdasarkan Jenis Kelamin	40
Tabel 14	Pemberdayaan Psikologis berdasarkan Pendidikan Terakhir	41
Tabel 15	Pemberdayaan Psikologis berdasarkan Pengelompokan Jabatan	42
Tabel 16	Pemberdayaan Psikologis berdasarkan Level Pekerjaan	43

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Alat Ukur Keadilan Organisasi.....	L-1
Lampiran 2 Alat Ukur Pemberdayaan Psikologis	L-3
Lampiran 3 Kuesioner Penelitian	L-4
Lampiran 4 Data Demografis Partisipan Penelitian	L-15
Lampiran 5 Uji Reliabilitas dan Validitas Keadilan Organisasi.....	L-19
Lampiran 6 Uji Reliabilitas dan Validitas Pemberdayaan Psikologis.....	L-21
Lampiran 7 Uji Normalitas.....	L-22

ABSTRAK

Kezia Caroline Theodora (705190143)

Hubungan antara Keadilan Organisasi dan Pemberdayaan Psikologis: Studi pada Karyawan di PT X; Dr. P. Tommy Y. S. Suyasa, M.Si., Psikolog. Program Studi S-1 Psikologi, Universitas Tarumanagara, (i-xii; 93 pages, P-1-P5, L-1-L-23)

Penelitian ini bertujuan untuk melihat dan mengetahui apakah keadilan organisasi memiliki hubungan dengan pemberdayaan psikologis pada karyawan di PT X. Keadilan organisasi merupakan segala bentuk perilaku dan tindakan adil yang diterima oleh karyawan saat bekerja tanpa membedakan status jabatan sehingga hak-hak yang didapatkan sesuai dengan apa yang karyawan kontribusikan kepada suatu organisasi. Pemberdayaan psikologis adalah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang menjadikan karyawan merasa berdaya dalam pekerjaannya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Partisipan dari penelitian ini berjumlah 169 orang karyawan yang bekerja di salah satu perusahaan manufaktur elektronik di Indonesia. Pengambilan sampel menggunakan teknik *non-probability sampling*, yaitu jenis *convenience sampling*. Instrumen yang digunakan pada penelitian ini yaitu adalah *Organizational Justice Survey* (OJS) yang dikembangkan oleh Colquitt dan *Psychological Empowerment Questionnaire* (PEQ) yang dikembangkan oleh Spreitzer. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara keadilan organisasi dan pemberdayaan psikologis pada karyawan di PT X. Arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi keadilan organisasi, semakin

tinggi pemberdayaan psikologis, begitu pula sebaliknya, semakin rendah keadilan organisasi, semakin rendah pemberdayaan psikologis.

Kata kunci: Keadilan organisasi, pemberdayaan psikologis