

**HUBUNGAN KEADILAN INTERAKSIONAL DENGAN LOYALITAS
KARYAWAN DI PETER BIMBINGAN BELAJAR MALANG**

SKRIPSI

**Sebagai Bagian dari Persyaratan untuk Memperoleh
Derajat Sarjana Psikologi**



Olivia Simonsam
21090000004

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MERDEKA MALANG
MALANG
2025**

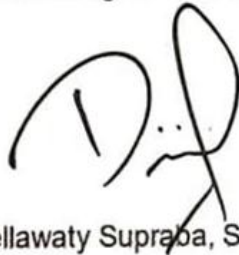
LEMBAR PERSETUJUAN

Nama : Olivia Simonsam, A.Md.Li.
NIM : 21090000004
Universitas : Universitas Merdeka Malang
Fakultas : Psikologi
Program Studi : S1 Psikologi
Judul Skripsi : Hubungan Keadilan Interaksional Dengan Loyalitas
Karyawan Di Peter Bimbingan Belajar Malang

Malang, 31 Januari 2025

DISETUJUI DAN DITERIMA

Ketua Program Studi Psikologi



Dellawaty Supraba, S.Psi., M.Si

Dosen Pembimbing



Firlia C. K., S.Psi., M.Psi., Psikolog

Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Merdeka Malang



Dr. Nawang Warsi Wulandari, S.Psi., M.Si., Psikolog


**Hubungan Keadilan Interaksional Dengan Loyalitas
Karyawan Di Peter Bimbingan Belajar Malang**

Dipersiapkan dan disusun oleh
Olivia Simonsam
21090000004

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal 17 Januari 2025

Susunan Dewan Penguji

Ketua Penguji



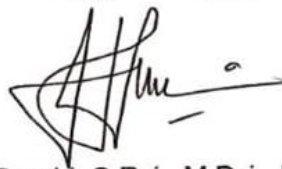
Firlia C. K., S.Psi., M.Psi., Psikolog

Sekretaris Penguji



Husnul Khotimah, S.Psi., MA

Anggota Penguji



Ritna Sandri, S.Psi., M.Psi., Psikolog

Skripsi ini telah terima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana.

Malang, 31 Januari 2025

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Merdeka Malang



Dr. Nawang Warsi Wicandari, S.Psi., M.Si., Psikolog

MOTTO

“Do more things makes you happy”

PERSEMBAHAN

Penulis persembahkan Skripsi ini kepada:

“Kedua orang tua penulis tercinta, yang selalu memberikan doa, dukungan, dan kasih sayang tanpa batas. Semua pengorbanan, motivasi, dan kepercayaan yang telah diberikan sepanjang perjalanan ini yang membawa saya hingga bisa berada pada titik ini. Semoga karya sederhana ini menjadi bukti kecil dari rasa syukur dan cinta saya kepada kalian”

UCAPAN TERIMA KASIH

Pertama-tama, penulis mengucapkan syukur kepada Tuhan atas segala berkat dan bimbingan-Nya, sehingga saya dapat menyelesaikan laporan akhir yang berjudul "Hubungan Keadilan Interaksional Dengan Loyalitas Karyawan Di Peter Bimbingan Belajar Malang" tepat waktu. Penulis menyadari bahwa keberhasilan ini tidak mungkin tercapai tanpa izin dan kasih-Nya. Selain itu, penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, penyusunan skripsi ini tidak akan dapat berjalan dengan baik. Selama proses penulisan skripsi ini, penulis telah menerima banyak bantuan, baik dalam bentuk waktu, tenaga, maupun pemikiran dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua, kakak, dan adik saya atas segala bantuan, dukungan, saran, serta perhatian yang telah memberikan makna dalam setiap langkah saya selama menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Firlia Candra Kartika, S.Psi., M.Si., Psikolog, selaku dosen pembimbing, penguji seminar proposal dan sidang akhir saya, atas semua dukungan, arahan, dan kesabarannya dalam membimbing saya hingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Ibu Ritna Sandri, S.Psi., M.Si., Psikolog, selaku dosen penguji seminar proposal dan sidang akhir, atas bimbingan, dukungan, dan sarannya yang sangat membantu dalam proses penyusunan skripsi ini.
4. Husnul Khotimah, S.Psi., MA., selaku dosen penguji sidang akhir, atas dukungan dan masukannya yang berharga dalam penyempurnaan skripsi ini.
5. Pasangan saya atas segala bantuan, dukungan, perhatian, dan sarannya yang membuat perjalanan menyelesaikan skripsi ini terasa lebih bermakna.
6. Bonnie dan Milo, anjing kesayangan penulis, atas kebersamaan, keceriaan, dan kenyamanan yang mereka berikan selama proses pengerjaan skripsi ini. Kehadiran mereka selalu menjadi sumber semangat dan kebahagiaan di setiap langkah perjalanan ini.
7. Sahabat-sahabat kuliah penulis, BOLI, yang selalu memberikan semangat, dukungan, dan saran yang berarti selama proses pengerjaan skripsi ini.

8. Sahabat-sahabat SMP penulis, Wanna Die, yang selalu memberikan dukungan dan semangat dalam proses penyelesaian skripsi ini.
9. Para responden yang telah bersedia membantu dengan mengisi kuesioner penelitian, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
10. Seluruh teman-teman dan dosen Fakultas Psikologi, yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu, atas segala dukungan dan saran yang telah kalian berikan selama proses ini.

Penulis menyadari bahwa laporan akhir ini masih memiliki sejumlah kekurangan dan keterbatasan. Oleh sebab itu, penulis sangat membuka diri untuk menerima masukan dan kritik yang bersifat membangun dari berbagai pihak guna meningkatkan kualitas laporan ini. Penulis juga berharap bahwa laporan ini dapat memberikan manfaat, baik bagi para pembaca maupun peneliti lain yang berminat untuk melanjutkan atau mengembangkan penelitian serupa. Sebagai penutup, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi berjudul “Hubungan Keadilan Interaksional Dengan Loyalitas Karyawan Di Peter Bimbingan Belajar Malang” dengan baik. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi jenjang S1 Psikologi di Universitas Merdeka Malang.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terlaksana tanpa dukungan, bimbingan, dan doa dari berbagai pihak. Penulis juga mengakui bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan dan jauh dari sempurna. Oleh sebab itu, penulis dengan sepenuh hati menerima kritik dan saran yang membangun sebagai masukan untuk perbaikan di masa mendatang.

Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca dan menjadi sumbangan kecil dalam perkembangan ilmu pengetahuan. Semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa memberikan berkah dan rahmat-Nya kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penyusunan skripsi ini.

Malang, 31 Januari 2025

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Olivia', written in a cursive style.

Olivia Simonsam, A.Md.Li.

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
INTISARI	xv
ABSTRACT	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	10
A. Teori Loyalitas Karyawan	10
1. Definisi Loyalitas Karyawan	10
2. Aspek-Aspek Loyalitas Karyawan	11
3. Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan.....	12
B. Teori Keadilan Interaksional	14
1. Definisi Keadilan Interaksional	14
2. Aspek Keadilan Interaksional	15
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keadilan Interaksional	16
4. Indikator Keadilan Interaksional	17
5. Tipe Keadilan Interaksional.....	18
C. Keterkaitan Antara Loyalitas Karyawan Dengan Keadilan Interaksional.....	19
D. Hipotesis.....	20
BAB III METODE PENELITIAN.....	21
A. Desain Penelitian.....	21

B. Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel.....	21
1. Identifikasi Variabel.....	21
2. Operasional Variabel.....	22
C. Partisipasi Penelitian	23
1. Populasi.....	23
2. Sampel	23
D. Cara Pengumpulan Data	23
1. Skala Keadilan Interaksional.....	24
2. Skala Loyalitas Karyawan.....	25
E. Cara Analisis Data	25
1. Uji Asumsi.....	25
2. Uji Hipotesis.....	26
F. Prosedur Penelitian	26
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	28
A. Deskripsi Subjek Penelitian.....	28
1. Distribusi Data Responden Berdasarkan Posisi/Jabatan	28
B. Kategorisasi Data	29
1. Kategorisasi Variabel Loyalitas Karyawan.....	29
2. Kategorisasi Variabel Keadilan Interaksional	30
C. Statistik Deskriptif dan Reliabilitas Alat Ukur	30
D. Hasil Uji Hipotesis.....	31
1. Uji Asumsi.....	31
2. Uji Hipotesis.....	32
E. Pembahasan.....	34
BAB V PENUTUP.....	38
A. Kesimpulan.....	38
B. Saran	38
DAFTAR PUSTAKA	40
LAMPIRAN	43
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	68

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Indeks Skala Likert.....	24
Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi/Jabatan	28
Tabel 3 Pedoman Kategorisasi	29
Tabel 4 Kategorisasi Variabel Loyalitas Karyawan	29
Tabel 5 Kategorisasi Variabel Keadilan Interaksional	30
Tabel 6 Hasil Analisis Statistik Deskriptif dan Reliabilitas Alat Ukur	31
Tabel 7 Hasil Uji Normalitas.....	32
Tabel 8 Hasil Uji Linearitas	32
Tabel 9 Hasil Analisa Regresi Antara Variabel Loyalitas Karyawan dan Keadilan Interaksional.....	33

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Hasil Survei Pra Penelitian Tingkat Loyalitas Karyawan	2
Gambar 2 Kerangka Berpikir	20

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Hasil Perhitungan Skala Penelitian	44
Lampiran 2 Skala Penelitian	46
Lampiran 3 Tabulasi Data Skala Penelitian	51
Lampiran 4 Hasil Uji Asumsi	54
Lampiran 5 Hasil Uji Hipotesis	57
Lampiran 6 Surat Izin Penelitian	59
Lampiran 7 Lembar Pernyataan Persetujuan Publikasi	62
Lampiran 8 Hasil Cek Turnitin	64
Lampiran 9 Daftar Riwayat Hidup.....	67

Hubungan Keadilan Interaksional Dengan Loyalitas Karyawan Di Peter Bimbingan Belajar Malang

Olivia Simonsam
Fakultas Psikologi Universitas Merdeka Malang
ceciliaoliv031202@gmail.com

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara keadilan interaksional dengan loyalitas karyawan di Peter Bimbingan Belajar Malang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain korelasional, dengan jumlah sampel sebanyak 40 karyawan. Pengumpulan data menggunakan skala keadilan interaksional ($\alpha= 0,950$) dan skala loyalitas karyawan ($\alpha= 0,847$). Teknik analisis data yang digunakan dengan regresi linear sederhana menunjukkan terdapat hubungan signifikan antara keadilan interaksional dengan loyalitas karyawan ($\beta= 0,697$, $p = <0,001$), dengan kontribusi 48,6% ($R^2=0,486$). Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara keadilan interaksional dengan loyalitas karyawan di Peter Bimbingan Belajar Malang. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan keadilan interaksional, seperti komunikasi yang terbuka, transparansi, dan penghargaan terhadap karyawan, dapat meningkatkan loyalitas karyawan, sehingga membantu organisasi mempertahankan tenaga kerja yang berdedikasi dan produktif. Penelitian ini menunjukkan bahwa jika keadilan interaksional meningkat maka tingkat loyalitas karyawan juga akan meningkat. Begitu juga sebaliknya, jika keadilan interaksional menurun, maka tingkat loyalitas karyawan juga akan menurun.

Kata Kunci: karyawan; keadilan interaksional; loyalitas karyawan

Relationship of Interactional Justice with Employee Loyalty at Peter Tutoring Malang

Olivia Simonsam
Faculty of Psychology, Universitas Merdeka Malang
ceciliaoliv031202@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the relationship between interactional justice and employee loyalty at Peter Tutoring Malang. This study used quantitative methods with a correlational design, with a sample size of 40 employees. Data collection using interactional justice scale ($\alpha = 0.950$) and employee loyalty scale ($\alpha = 0.847$). The data analysis technique used with simple linear regression shows there is a significant relationship between interactional justice and employee loyalty ($\beta = 0.697$, $p = <0.001$), with a contribution of 48,6% ($R^2 = 0.486$). Based on these results, it can be concluded that there is a significant relationship between interactional justice and employee loyalty at Peter Tutoring Malang. The implications of this study suggest that the implementation of interactional justice, such as open communication, transparency, and respect for employees, can increase employee loyalty, thus helping organizations maintain a dedicated and productive workforce. This research shows that if interactional justice increases, the level of employee loyalty will also increase. Vice versa, if interactional justice decreases, the level of employee loyalty will also decrease.

Keywords: employee; employee loyalty; interactional justice