

ABSTRACT

Rifa Viscarini (0802715). *Relationship Performance Appraisal Perception System and Organisation Procedural Justice of PT. POS Indonesia Bandun (Correlation Study Performance Appraisal Perception and Organisation Justice of PT. POS Indonesia Bandung 2012)*. Thesis. Psychology Faculty of Education Universitas Pendidikan Indonesia. Bandung (2013).

One of strong basis of company asset is qualified human resources and highly motivated competition. The company demand to maintain and promote optimum quality resources, the more employee feel appreciated and valuable the more they feel equitable treat the effort can do promote employee perception to organisation justice is imple mented effectively and efficiently performance appraisal. The research applied to describe performance appraisal and procedural justice perception to find out if there is any relationship between performanve appraisal perception and procedural justice itself. The subject of this research are 35 persons of characteristic sample of staff level at the directorate of human resources of PT. POS Indonesia Bandung. To collect datas of this research using questioner performance appraisal perception of Likert Scale with appropriate indicators that obtained by Devito theory (1997) and Cascio (1998) with coefficient reliability as much as 0,927. As the questioner procedural justice perception using Devito theory (1997) and Laventhal, Karuza and Fry (1980) with coefficient reliability as much as 0,907. To evaluate validation contains also conduct proffesional judgement. Then, base on analysis ressult with correlation pearson product moment the outcome of r as much as 0,720 and p value as much as 0,000, it means any significant relationship between performance appraisal perception with organisation justice, so the hypothesis of this research acceptable.

Keywords: *Performance Appraisal, Procedural Justice*

ABSTRAK

Rifa Viscarini (0802715). *Hubungan antara Persepsi Penilaian Kinerja dan Keadilan Organisasi Prosedural Karyawan PT. POS Indonesia (Studi Korelasi Persepsi Penilaian Kinerja dan Keadilan Organisasi pada PT. POS Indonesia Bandung)*. Skripsi. Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia. Bandung (2013).

Salah satu aset perusahaan yang menjadi landasan kuat perusahaan adalah sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki daya saing tinggi. Perusahaan dituntut untuk meningkatkan dan mempertahankan kualitas sumber daya yang dimiliki secara optimal. Semakin karyawan merasa dihargai dan dinilai berharga oleh perusahaan, maka karyawan akan merasa diperlakukan secara adil dan layak. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi ialah dengan menerapkan penilaian kinerja yang efektif dan efisien. Penelitian ini dilakukan untuk melihat gambaran persepsi penilaian kinerja dan gambaran persepsi keadilan prosedural serta melihat apakah terdapat hubungan antara persepsi penilaian kinerja dan keadilan prosedural tersebut. Subjek penelitian ini adalah 35 orang karyawan PT. POS Indonesia Bandung dengan karakteristik sampel karyawan selevel staff di direktorat Sumber Daya Manusia. Pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner Persepsi Penilaian Kinerja dengan skala Likert yang disusun sesuai indikator-indikator yang diperoleh dari teori Devito (1997) dan Cascio (1998) dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,927. Sedangkan kuesioner Persepsi Keadilan Prosedural menggunakan teori Devito (1997) dan Leventhal, Karuza dan Fry (1980) dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,907. Juga dilakukan *professional judgement* untuk menilai validitas isi. Selanjutnya berdasarkan hasil analisa dengan korelasi *product moment pearson* diperoleh hasil r sebesar 0,720 dengan nilai p sebesar 0,000. Hal ini dimaknai bahwa terdapat hubungan signifikan antara persepsi penilaian kinerja dengan keadilan organisasi, sehingga hipotesis pada penelitian ini diterima.

Kata Kunci: Penilaian Kinerja, Keadilan Prosedural