

MOTTO

Wisdom comes from experience. Experience is often a result of lack of Wisdom.

- Terry Pratchett -



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT karena atas kehendak-Nya lah skripsi ini dapat terselesaikan.

Skripsi ini disusun guna melengkapi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia.

Dalam proses penulisan skripsi ini cukup banyak kesulitan yang penulis temui. Hal ini sedikit banyak disebabkan oleh kurangnya ilmu pengetahuan yang dimiliki penulis. Namun berkat bimbingan dan kerjasama dari berbagai pihak, skripsi ini dapat diselesaikan walaupun masih banyak kekurangan yang mungkin tidak penulis sadari. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan untuk menyempurnakan penelitian selanjutnya. Selain itu, penulis ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah mendukung, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Terima kasih atas dukungan serta doa yang tidak pernah putus yang menguatkan langkah penulis untuk terus berjuang menyelesaikan skripsi ini dengan segala halangan dan rintangannya.

Harapan penulis, semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi para pembacanya. Dan memperkaya ilmu psikologi industri organisasi khususnya dan ilmu psikologi.

Bandung, Januari 2013

Rifa Viscarini

0802715

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul “**Hubungan Persepsi Sistem Penilaian Kinerja dan Keadilan Prosedural Pada Karyawan PT. POS Indonesia**” adalah sepenuhnya karya saya sendiri, tidak ada bagian di dalamnya yang merupakan plagiat dari karya yang lain dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat keilmuan. Atas pernyataan ini, saya siap menanggung resiko / sanksi apabila kemudian ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya saya ini, atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Bandung, Januari 2013

Yang membuat pernyataan,

Rifa Viscarini

ABSTRACT

Rifa Viscarini (0802715). *Relationship Performance Appraisal Perception System and Organisation Procedural Justice of PT. POS Indonesia Bandung (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 result 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 *pearson product moment* 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.

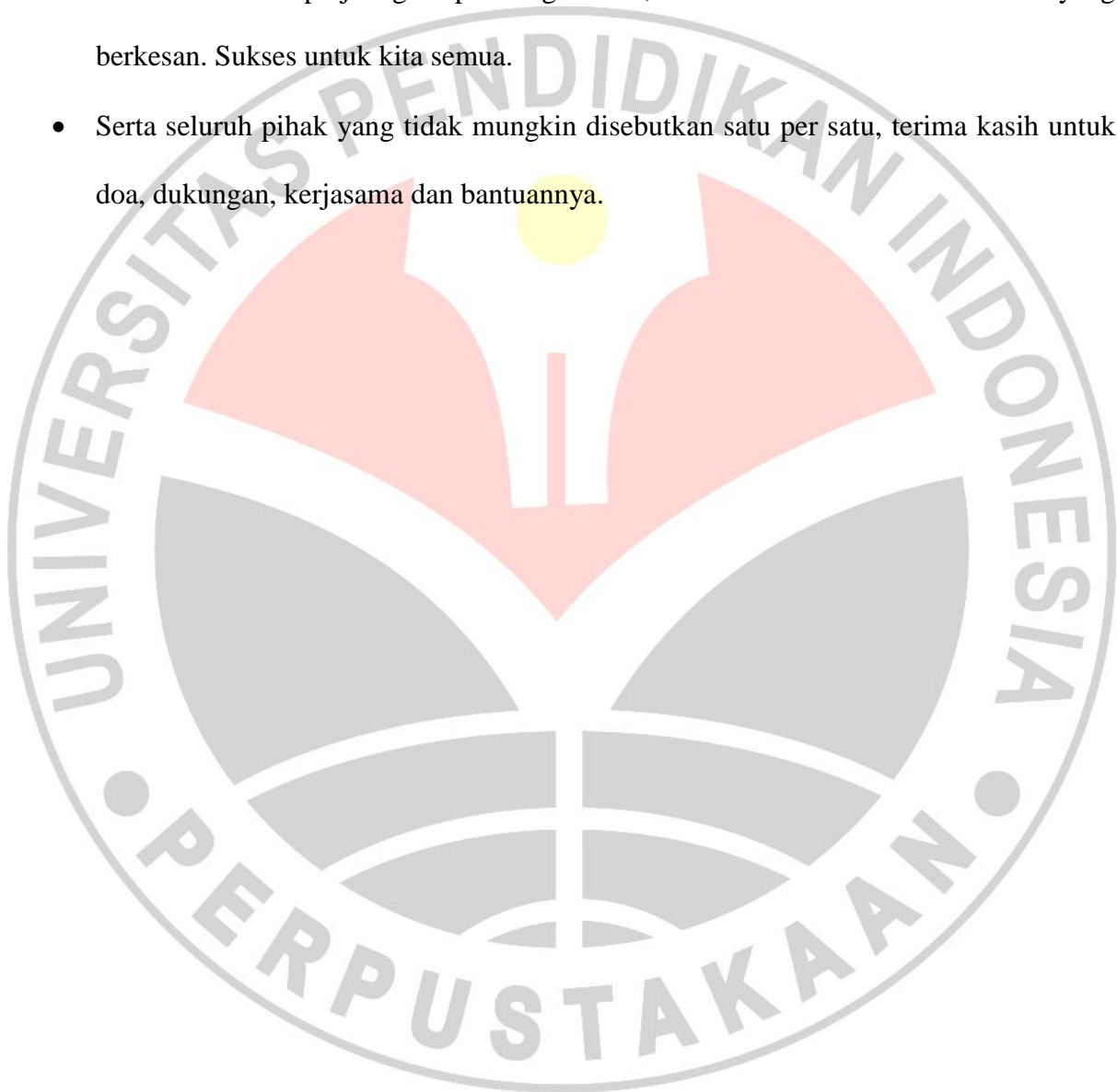
Kata Kunci: Penilaian Kinerja, Keadilan Prosedural

UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan kali ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada beberapa pihak, yaitu:

- Mama, atas segala dukungan, doa, kasih sayang, pengorbanan, perjuangan yang tidak akan pernah terbalas. Papa, untuk kasih sayang yang singkat namun berkesan dalam dan tidak akan tergantikan.
- Dra. Herlina selaku Ketua Jurusan Psikologi FIP UPI beserta seluruh jajaran pengajar Jurusan Psikologi FIP UPI, terima kasih atas segala bimbingan dan bekal ilmu yang diberikan kepada penulis.
- Prof. Uman Suherman selaku pembimbing pertama, terima kasih atas waktu, ilmu dan bimbingannya selama ini.
- Medianta Tarigan, M.Psi selaku pembimbing kedua, terima kasih atas waktu, ilmu, bimbingan, pengalaman dan kesempatan yang diberikan untuk terus menggali ilmu dengan belajar dari kesalahan dan ketidaktahuan penulis.
- Helli Ihsan, M.Si. yang telah banyak berjasa untuk membuka wawasan penulis dalam ilmu statistika.
- Ibu Candra Dewi selaku manager *assesment centre* PT. POS Indonesia yang telah banyak membantu penulis dalam masalah perizinan hingga *content* penelitian. Terima kasih banyak bu.
- Akang as reno, *thank you for every great single days.*
- Sahabat-sahabat terbaik Mba Icha, Mba Dadis, Inyun, Pupe, Ade, terima kasih untuk segala kerusuhan, air mata, kasih sayang yang selalu kalian buat. *Sometimes you forgive people simply because you still want them in your life.*

- Mbak Dila, terima kasih untuk segala bimbingan, *support* dan waktunya. Terima kasih telah menjadi seorang kakak, pembimbing, motivator dan sahabat.
- Ceuceu, terima kasih telah menjadi sahabat dalam segala tingkah laku bodoh dan konyol.
- Teman-teman seperjuangan psikologi 2008, terima kasih untuk 4 tahun yang berkesan. Sukses untuk kita semua.
- Serta seluruh pihak yang tidak mungkin disebutkan satu per satu, terima kasih untuk doa, dukungan, kerjasama dan bantuannya.



DAFTAR ISI

MOTTO	i
KATA PENGANTAR	ii
PERNYATAAN	iii
ABSTRAK.....	iv
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
E. Asumsi	9
E. Hipotesis	9
F. Metode Penelitian	10
G. Lokasi dan Sampel Penelitian.....	10
BAB II.....	11
A. Persepsi	11
1. Pengertian Persepsi	12
2. Proses Terjadinya Persepsi.....	13
B. Penilaian Kinerja.....	15
1. Pengertian Penilaian Kinerja.....	15
2. Syarat-Syarat Berkualitasnya Penilaian Kinerja	16
3. Efektifitas Penilaian Kinerja	21
4. Tujuan Penilaian Kinerja	22
C. Teori Keadilan	23
1. Pengertian Keadilan Organisasi	23
2. Keadilan Prosedural	24
3. Dampak Keadilan Prosedural.....	27

D.	Hubungan Sistem Penilaian Kinerja dengan keadilan Organisasi	27
E.	Penelitian yang Relevan.....	28
F.	Kerangka Berpikir.....	30
BAB III		33
A.	Desain Penelitian	33
B.	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	33
C.	Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	34
D.	Teknik Pengumpulan Data.....	35
1.	Pengembangan Alat Ukur Penelitian	36
a.	Instrumen Persepsi Penilaian Kinerja	36
b.	Instrumen Persepsi Keadilan Prosedural	38
E.	Uji Coba Instrumen.....	41
1.	Uji Validitas Instrumen	42
2.	Uji Reliabilitas	43
F.	Teknik Analisis Data.....	45
1.	Uji Normalitas	45
2.	Uji Linieritas	45
3.	Kategorisasi.....	46
4.	Uji Hipotesis	48
5.	Uji Koefisien Determinasi	49
G.	Prosedur Penelitian	49
1.	Tahap Persiapan	49
2.	Tahap Pelaksanaan	50
3.	Tahap Pengolahan Data	51
4.	Tahap Pembahasan.....	51
5.	Tahap Pelaporan.....	51
BAB IV		52
A.	Hasil Penelitian	52
1.	Profil Persepsi Penilaian Kinerja Karyawan PT. POS Indonesia	52
2.	Profil Persepsi Keadilan Organisasi PT. POS Indonesia	54
3.	Hubungan antara Persepsi Penilaian Kinerja dengan Keadilan Persepsi Keadilan Prosedural	56
B.	Pembahasan Hasil Penelitian	58
1.	Profil Persepsi Penilaian Kinerja Karyawan PT. POS Indonesia	58

2.	Profil Persepsi Keadilan Organisasi PT. POS Indonesia	64
3.	Hubungan antara Persepsi Penilaian Kinerja dengan Keadilan Persepsi Keadilan Prosedural	71
BAB V		76
A.	Kesimpulan	76
B.	Rekomendasi	77
DAFTAR PUSTAKA		79
LAMPIRAN-LAMPIRAN		83



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 : Proses persepsi.....	13
Tabel 3.1 : Korelasi Antara Dua variabel	33
Tabel 3.2 : Kisi-kisi Instrumen Persepsi Penilaian Kinerja	36
Tabel 3.3 : Bobot Skor Pilihan Jawaban	38
Tabel 3.4 : Instrumen Persepsi Keadilan Prosedural	39
Tabel 3.5 : Bobot Skor Pilihan Jawaban	41
Tabel 3.6 : Koefisien Reliabilitas Instrumen Menurut Guildford.....	44
Tabel 3.7 : Kategorisasi Persepsi Penilaian Kinerja	46
Tabel 3.8 : Kategorisasi Dimensi Persepsi Penilaian Kinerja.....	47
Tabel 3.9 : Kategorisasi Persepsi Keadilan Prosedural	47
Tabel 3.10: Kategorisasi Dimensi Persepsi Keadilan prosedural	48
Tabel 3.11: Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	48
Tabel 4.1 : Profil Persepsi Penilaian Kinerja Karyawan PT. POS Indonesia	53
Tabel 4.2 : Profil Dimensi Persepsi Penilaian Kinerja PT. POS Indonesia	53
Tabel 4.3 : Profil Persepsi Keadilan Prosedural Karyawan PT. POS Indonesia ..	54
Tabel 4.4 : Profil Dimensi Persepsi Keadilan Prosedural PT. POS Indonesia	55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.1 : Kuesioner Persepsi Penilaian Kinerja Sebelum Uji Coba.....	84
Lampiran 1.2 : Kuesioner Persepsi Keadilan Prosedural Sebelum Uji Coba	89
Lampiran 1.3 : Kuesioner Setelah Uji Coba	95
Lampiran 1.4 : Skor Persepsi Penilaian Kinerja	102
Lampiran 1.5 : Skor Persepsi Keadilan Prosedural	103
Lampiran 1.6 : Uji Reliabilitas Persepsi Penilaian Kinerja Sebelum Buang Item (If Item Deleted)	104
Lampiran 1.7 : Uji Reliabilitas Persepsi Penilaian Kinerja Setelah Buang Item (If Item Deleted)	106
Lampiran 1.8 : Uji Reliabilitas Persepsi Keadilan Prosedural Sebelum Buang Item (If Item Deleted)	108
Lampiran 1.9 : Uji Reliabilitas Persepsi Keadilan Prosedural Setelah Buang Item (If Item Deleted)	110
Lampiran 1.10: Uji Reliabilitas Persepsi Penilaian Kinerja PT. POS Indonesia.	112
Lampiran 1.11: Uji Reliabilitas Persepsi Keadilan Prosedural PT. POS Indonesia..	114
Lampiran 1.12: Uji Normalitas Persepsi Penilaian Kinerja.....	116
Lampiran 1.13: Uji Normalitas Persepsi Keadilan Prosedural	117
Lampiran 1.14: Uji Linieritas	118
Lampiran 1.15: Kategorisasi Persepsi Penilaian Kinerja.....	119
Lampiran 1.16: Kategorisasi Persepsi Keadilan Prosedural	124
Lampiran 1.17: Uji Korelasi	130