



**PENGARUH KEADILAN PERUSAHAAN DAN IKLIM  
PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA UD. EFIYANTO**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**TRISHA HELVIANA  
NPM : 1815310806**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2022**

**PENGESAHAN SKRIPSI**

JUDUL : PENGARUH KEADILAN PERUSAHAAN DAN IKLIM PERUSAHAAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD.EFIYANTO

NAMA : TRISHA HELVIANA  
N.P.M : 1815310806  
FAKULTAS : SOSIAL SAINS  
PROGRAM STUDI : Manajemen  
TANGGAL KELULUSAN : 04 Maret 2022

DIKETAHUI

DEKAN

KETUA PROGRAM STUDI



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn



Husni Muharram Ritonga, BA., MSc.M

DISETUJUI  
KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II



Febrilian Lestario, ST., MSI



Saimara A.M Sebayang, SE., M.Si

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Trisha Helviana  
NPM : 1815310806  
Fakultas / Program Studi : Sosial Sains/Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Keadilan Perusahaan Dan Iklim  
Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ud.  
Efiyanto

Dengan ini menyatakan bahwa :

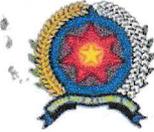
1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, 10 Februari 2022



(Trisha Helviana)  
NPM : 1815310806



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

## FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN  
 PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
 PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
 PROGRAM STUDI ILMU HUKUM  
 PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)  
 (TERAKREDITASI)  
 (TERAKREDITASI)  
 (TERAKREDITASI)  
 (TERAKREDITASI)

### PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR\*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : TRISHA HELVIANA  
 Tempat/Tgl. Lahir : PALEMBANG / 23 Mei 1998  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1815310806  
 Program Studi : Manajemen  
 Konsentrasi : Manajemen SDM  
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 125 SKS, IPK 3.66  
 Nomor Hp : 085379362305  
 Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

No.	Judul
1.	PENGARUH KEADILAN PERUSAHAAN DAN IKLIM PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD.EFIYANTO

Catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

\*Coret Yang Tidak Perlu

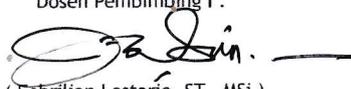
  
 Rektor I,  
 ( Cahyo Pramono, S.E., M.M. )

Medan, 10 November 2021

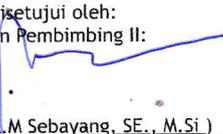
Pemohon,

( Trisha Helviana )

  
 Tanggal : 16 Nov 2021  
 Disahkan oleh :  
 Dekan  
 ( Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn )

  
 Tanggal : .....  
 Disetujui oleh :  
 Dosen Pembimbing I :  
 ( Febrilian Lestario, ST., MSi )

  
 Tanggal : .....  
 Disetujui oleh:  
 Ka. Prodi Manajemen  
 ( Husni Muharram Ritonga, BA., MSc.M )

  
 Tanggal : .....  
 Disetujui oleh:  
 Dosen Pembimbing II:  
 ( Saimara A.M Sebayang, SE., M.Si )

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

Sumber dokumen: <http://mahasiswa.pancabudi.ac.id>

Dicetak pada: Rabu, 10 November 2021 10:27:54

nama proposal  
RBS  
12/11/2021



Acc seminar  
proposal  
10/10/21

**PENGARUH KEADILAN PERUSAHAAN DAN IKLIM  
PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA UD. EFIYANTO**

**PROPOSAL SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**Trisha Helviana**  
NPM : 1815310806

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2021**

**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN**  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : [admin\\_fe@unpab.pancabudi.org](mailto:admin_fe@unpab.pancabudi.org)

<http://www.pancabudi.ac.id>

**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL/SKRIPSI**

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi  
Fakultas : Sosial Sains  
Dosen Pembimbing : Febrilian Lestario, ST., M.Si  
Nama Mahasiswa : Trisha Helviana  
Jurusan / Program Studi : Manajemen  
No. Stambuk / NPM : 1815310806  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Judul Skripsi : Pengaruh Keadilan Perusahaan dan Iklim Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Efiyanto

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
12/10/21	- urutkan daftar pustaka dari buku lanjut ke jurnal - Parafki penulisan daftar isi		
16/10/21	- Parafki laubifikasi masalah		
18/10/21	Acc untuk sempro		

Medan, 03 Oktober 2021

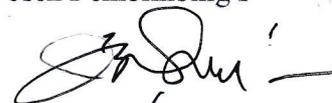
Diketahui / Disetujui Oleh :

Ka. Prodi



Husni Muharram Ritonga, BA., MSc.M

Dosen Pembimbing I



Febrilian Lestario, ST., M.Si

**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN**  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jln. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp. (061) 30106060 PO. BOX. 1099 Medan.

Email : [admin\\_fa@unpab.pancabudi.org](mailto:admin_fa@unpab.pancabudi.org)

<http://www.pancabudi.ac.id>

**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL/SKRIPSI**

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi  
Fakultas : Sosial Sains  
Dosen Pembimbing : Saimara A.M. Sebayang, SE., M.Si  
Nama Mahasiswa : Trisha Helviana  
Jurusan / Program Studi : Manajemen  
No. Stambuk / NPM : 1815310806  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Judul Skripsi : Pengaruh Keadilan Perusahaan dan Iklim Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Efiyanto

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
28/10/21	- Teski kinerja harus disesuaikan dengan variabel $X_1$ dan $X_2$ - kuesioner		
12/11/21	acc seminar proposal		

Medan, 03 Oktober 2021

Diketahui / Disetujui Oleh :

Ka. Prodi



Husni Muharram Ritonga, BA., MSc.M

Dosen Pembimbing II

Saimara A.M. Sebayang, SE., M.Si



Acc sidang  
meja hijau -  
D. Sui. -  
10/02/22

**PENGARUH KEADILAN PERUSAHAAN DAN IKLIM  
PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA UD. EFIYANTO.**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**TRISHA HELVIANA**  
NPM : 1815310806

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2022**

Acc  
sidang  
meja hijau  
14/02/22

**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN**  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email: [admin\\_fe@unpab.pancabudi.org](mailto:admin_fe@unpab.pancabudi.org)

<http://www.pancabudi.ac.id>

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi  
Fakultas : Sosial Sains  
Dosen Pembimbing 1 : Febrilian Lestario, ST., M.Si  
Nama Mahasiswa : Trisha Helviana  
Jurusan / Program Studi : Manajemen  
No. Stambuk / NPM : 1815310806  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Judul Skripsi : Pengaruh Keadilan Perusahaan dan Iklim Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. EFIYANTO

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
24 / 1	Parafki suran, identifikasi masalah		
10 / 2	parafki kata pengantar		
11 / 2	Ace sedang mengaji kojan		

Medan, 25 Januari 2022

Diketahui / Disetujui Oleh :



Husni Muhandani Ritonga, BA., MSc.M

Dosen Pembimbing I



Febrilian Lestario, ST., M.Si

**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN**  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.  
Email:admin\_fe@unpab.pancabudi.org <http://www.pancabudi.ac.id>

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi  
Fakultas : Sosial Sains  
Dosen Pembimbing 2 : Saimara A.M Sebayang SE., M.Si  
Nama Mahasiswa : Trisha Helviana  
Jurusan / Program Studi : Manajemen  
No. Stambuk / NPM : 1815310806  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Judul Skripsi : Pengaruh Keadilan Perusahaan dan Iklim Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. EFIYANTO

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
3/2/2022	teliskan tesis pendukung pada sebayang up data	L	
14/2/2022	acc mef. usj	L	

Medan, 31 Januari 2022

Diketahui / Disetujui Oleh :

Ka.Prodi

Dosen Pembimbing II

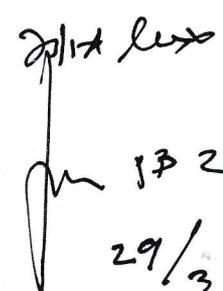
Husni Muharram Ritonga, BA., MSc.M

Saimara A.M Sebayang SE., M.Si



Ace  
jilid 1  
  
29/3/22



acc  
jilid 1  
  
132  
29/3/22

**PENGARUH KEADILAN PERUSAHAAN DAN IKLIM  
PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA UD. EFIYANTO**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**TRISHA HELVIANA  
NPM. 1815310806**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2022**



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA  
**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
 MEDAN - INDONESIA

Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

**LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : TRISHA HELVIANA  
 NPM : 1815310806  
 Program Studi : Manajemen  
 Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
 Dosen Pembimbing : Febrilian Lestario, ST., MSi  
 Judul Skripsi : PENGARUH KEADILAN PERUSAHAAN DAN IKLIM PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD.EFIYANTO

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
10 November 2021	Perbaikan bab 1	Revisi	
10 November 2021	Perbaikan bab 2	Disetujui	
10 Februari 2022	ACC sidang meja hijau	Disetujui	
29 Maret 2022	ACC jilid lux	Disetujui	

Medan, 31 Maret 2022  
 Dosen Pembimbing,



Febrilian Lestario, ST., MSi



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA  
**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
 MEDAN - INDONESIA

Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

**LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : TRISHA HELVIANA  
 NPM : 1815310806  
 Program Studi : Manajemen  
 Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
 Dosen Pembimbing : Saimara A.M Sebayang, SE., M.Si  
 Judul Skripsi : PENGARUH KEADILAN PERUSAHAAN DAN IKLIM PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD.EFIYANTO

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
03 November 2021	-fenomena masalah di latar belakang disesuaikan dengan indikator variabel yang akan diteliti -jelaskan di tinjauan pustaka teori hubungan antara kinerja dengan keadilan perusahaan dan iklim perusahaan	Revisi	
12 November 2021	acc seminar proposal	Disetujui	
03 Februari 2022	Tuliskan teori pendukung pada setiap uji data	Revisi	
14 Februari 2022	acc sidang meja hijau	Disetujui	
31 Maret 2022	Acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 31 Maret 2022  
 Dosen Pembimbing,



Saimara A.M Sebayang, SE., M.Si



**YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA**  
**PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

**SURAT BEBAS PUSTAKA**  
**NOMOR: 1418/PERP/BP/2022**

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan nama saudara/i:

Nama : TRISHA HELVIANA  
NIM : 1815310806  
Tahun/Semester : Akhir  
Mata Kuliah : SOSIAL SAINS  
Jurusan/Prodi : Manajemen

Sejak tanggal 07 Februari 2022, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku yang tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 07 Februari 2022  
Diketahui oleh,  
Kepala Perpustakaan

  
UPT. **Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom**

Dokumen : FM-PERPUS-06-01  
Jumlah : 01  
Efektif : 04 Juni 2015

**SURAT KETERANGAN**  
**TURNITIN SELF PLAGIAT SIMILARITY**

Dengan ini saya Ka.PPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan Edaran Rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



**Dr. Henry Aspan, SE., SH., MA., MH., MM**

No. Dokumen : FM-DPMA-06-02	Revisi : 01	Tgl Eff : 16 Okt 2021
-----------------------------	-------------	-----------------------

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI  
TURNITIN PLAGIAT SIMILARITY INDEX

Nama : TRISHA HELVIANA  
NPM : 1815310806  
Prodi : MANAJEMEN

Bersamaan dengan ini kami beritahukan bahwasanya hasil Turnitin  
Plagiat Similarity Index Skripsi / Tesis saudara telah LULUS dengan  
hasil :

46%

Silahkan melanjutkan tahap pendaftaran Sidang Meja Hijau.

Verifikasi	Nama
15 Februari 2022	Wenny Sartika, SH.,MH

No. Dokumen : FM-DPMA-06-03	Revisi : 00	Tgl Eff : 16 Okt 2021
-----------------------------	-------------	-----------------------

Pancabudi Hotspot x Sistem Informasi A x [bancra subject] - pdf x TRISHA HELVIANA x PPMU "Adminis" x What'sApp x Iternit

File: C:\Users\Admin\Downloads\TRISHA%20HELVIANA%20-%201815310806\_MANAJEMEN\_SKRIPSI\_UNGGAHAN%20KE2.pdf

TRISHA HELVIANA\_ 1815310806\_MANAJEMEN\_SKRIPSI\_UNGGAHAN KE2... 88 / 96 100%

**TRISHA HELVIANA\_**  
**1815310806\_MANAJEMEN\_SKRIPSI\_UNGGAHAN KE2**

ORIGINALITY REPORT

<b>46%</b>	<b>45%</b>	<b>15%</b>	<b>22%</b>
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	jurnal.pancabudi.ac.id Internet Source	13%
2	repository.usu.ac.id Internet Source	4%
3	journal.pancabudi.ac.id Internet Source	3%
4	eprints.umk.ac.id Internet Source	2%
5	repositori.umsu.ac.id Internet Source	1%
6	Submitted to Universitas Pembangunan Panca Budi	1%

12:46 PM  
2/11/2022

Hal : Permohonan Meja Hijau

FM-BPAA-2012-041

Medan, 14 Februari 2022  
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
 Fakultas SOSIAL SAINS  
 UNPAB Medan  
 Di -  
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : TRISHA HELVIANA  
 Tempat/Tgl. Lahir : PALEMBANG / 23 Mei 1998  
 Nama Orang Tua : HELMAN  
 N. P. M : 1815310806  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Program Studi : Manajemen  
 No. HP : 085379362305  
 Alamat : DUSUN V DAHLIA JL. MAKMUR

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **PENGARUH KEADILAN PERUSAHAAN DAN IKLIM PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD.EFIYANTO**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntun ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan rincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<b>2,750,000</b>

Ukuran Toga : **S**

Diketahui/Disetujui oleh :



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn  
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

Hormat saya



TRISHA HELVIANA  
 1815310806

atatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
  - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
  - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : TRISHA HELVIANA  
Tempat / Tanggal Lahir : Palembang / 23-05-1998  
NPM : 1815310806  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : DUSUN V DAHLIA JL. MAKMUR

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sai  
Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang ak  
datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya

Medan, 13 April 2022

Yang membuat pernyataan



TRISHA HELVIANA

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas berkat dan rahmatNya penulis dapat mengajukan proposal ini yang disusun guna memenuhi syarat untuk pembuatan skripsi. Adapun judul yang penulis ajukan adalah sebagai berikut : **“Pengaruh Keadilan Perusahaan dan Iklim Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Efiyanto”**.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam pembuatan proposal ini nantinya akan menghadapi banyak permasalahan dan kesulitan, yang disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Untuk ini, bantuan dan bimbingan dari semua pihak sangat saya harapkan.

Dalam penyusunan Proposal Skripsi ini, penulis juga tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan baik dosen maupun semua rekan yang terlibat dalam penulisan Proposal Skripsi ini, maka pada kesempatan ini secara khusus penulis mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu dari proses awal penulisan Proposal Skripsi sampai selesai. Terima kasih penulis ucapkan kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, B.A., MSc.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Febrilian Lestario, S.T., M.Si sebagai Dosen Pembimbing I yang telah

menyempatkan waktu agar bisa membimbing, menuntun, memberi energi dan dorongan pada saya dalam hal pembuatan Proposal Skripsi ini hingga selesai.

5. Bapak Saimara A.M Sebayang, S.E., M.Si sebagai Dosen Pembimbing II yang telah menyempatkan waktu agar bisa membimbing, menuntun, memberi energi dan dorongan pada saya dalam hal pembuatan Proposal Skripsi ini hingga selesai.
6. Pimpinan UD. Efiyanto yang telah berkenan untuk meluangkan waktu dan memberi banyak perhatian dan bimbingan selama proses pembuatan skripsi.
7. Teristimewa Ibunda Asnina dan Ayahanda Helman, beserta saudara saya yang selalu menyemangati, memberi dukungan, dan bantuan baik secara moril maupun materil sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini.
8. Kepada Dosen dan Civitas Akedemik Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang secara langsung maupun tidak langsung banyak membantu penulis selama perkuliahan.
9. Kepada sahabat-sahabatku yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu. Terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

Medan, 20 Januari 2022

Trisha Helviana  
1815310806

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Penelitian.....	1
B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah .....	6
1. Identifikasi Masalah .....	6
2. Batasan Masalah.....	6
C. Rumusan Masalah .....	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
1. Tujuan Penelitian.....	7
2. Manfaat Penelitian.....	8
E. Keaslian Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>10</b>
A. Landasan Teori .....	10
1. Kinerja Karyawan.....	10
a. Pengertian Kinerja Karyawan.....	10
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	11
c. Indikator Kinerja Karyawan .....	15
2. Keadilan Perusahaan.....	15
a. Pengertian Keadilan Perusahaan.....	15
b. Aspek Keadilan Perusahaan .....	17
c. Indikator Keadilan Perusahaan .....	18
3. Iklim Perusahaan .....	19
a. Pengertian Iklim Perusahaan .....	19
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Iklim Perusahaan	21
c. Karakteristik Iklim Perusahaan.....	23
d. Indikator Iklim Perusahaan.....	26
B. Penelitian Terdahulu.....	27
C. Kerangka Konseptual .....	28
1. Hubungan Keadilan Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan .....	28
2. Hubungan Iklim Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan.	30
3. Hubungan Keadilan Perusahaan dan Iklim Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan.....	30
D. Hipotesis Penelitian .....	31

<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>32</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	32
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	32
1. Tempat & waktu Penelitian.....	32
C. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber Data.....	33
1. Populasi & sampel Penelitian .....	33
2. Jenis dan Sumber Data.....	34
D. Teknik Pengumpulan Data .....	34
E. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	35
F. Teknik Analisa Data Penelitian .....	36
1. Uji Kualitas Data .....	36
a. Uji Validitas .....	36
b. Uji Reliabilitas .....	36
2. Uji Asumsi Klasik .....	36
a. Uji Normalitas .....	36
b. Uji Multikolinearitas.....	37
c. Uji Heteroskedastisitas .....	37
3. Analisis Regresi Berganda.....	38
4. Hipotesis .....	38
a. Uji Parsial (Uji t) .....	38
b. Uji Simultan (Uji F).....	39
c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	40
 <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	 <b>41</b>
A. Hasil Penelitian .....	41
1. Sejarah Singkat.....	41
2. Tujuan Pendirian .....	42
3. Visi dan Misi .....	42
4. Struktur Organisasi .....	43
5. Deskripsi Tugas.....	43
6. Deskripsi Karakteristik Responden.....	47
7. Deskripsi Variabel Penelitian.....	47
8. Pengujian Validitas dan Reliabilitas .....	66
9. Pengujian Asumsi Klasik .....	70
10. Uji Regresi Linier Berganda .....	73
11. Uji Hipotesis .....	74
B. Pembahasan.....	77
1. Pengaruh Keadilan Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan .....	77
2. Pengaruh Iklim Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan ....	78
3. Pengaruh Keadilan dan Iklim Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan .....	78
 <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	 <b>80</b>
A. Kesimpulan .....	80
B. Saran.....	80
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu .....	26
Tabel 3.1. Jadwal Penelitian.....	33
Tabel 3.2. Definisi Operasional dan Skala Pengukurannya .....	34
Tabel 4.1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
Tabel 4.2. Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	48
Tabel 4.3. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan .....	48
Tabel 4.4. Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	49
Tabel 4.5. Pernyataan (X1.1).....	50
Tabel 4.6. Pernyataan (X1.2).....	50
Tabel 4.7. Pernyataan (X1.3).....	51
Tabel 4.8. Pernyataan (X1.4).....	51
Tabel 4.9. Pernyataan (X1.5).....	52
Tabel 4.10. Pernyataan (X1.6).....	53
Tabel 4.11. Pernyataan (X1.7).....	53
Tabel 4.12. Pernyataan (X1.8).....	54
Tabel 4.13. Pernyataan (X1.9).....	54
Tabel 4.14. Pernyataan (X1.10).....	55
Tabel 4.15. Pernyataan (X1.11).....	56
Tabel 4.16. Pernyataan (X1.12).....	56
Tabel 4.17. Pernyataan (X2.1).....	57
Tabel 4.18. Pernyataan (X2.2).....	57
Tabel 4.19. Pernyataan (X2.3).....	58
Tabel 4.20. Pernyataan (X2.4).....	58
Tabel 4.21. Pernyataan (X2.5).....	59
Tabel 4.22. Pernyataan (X2.6).....	60
Tabel 4.23. Pernyataan (X2.7).....	60
Tabel 4.24. Pernyataan (X2.8).....	61
Tabel 4.25. Pernyataan (Y.1).....	61
Tabel 4.26. Pernyataan (Y.2).....	62
Tabel 4.27. Pernyataan (Y.3).....	62
Tabel 4.28. Pernyataan (Y.4).....	63
Tabel 4.29. Pernyataan (Y.5).....	63
Tabel 4.30. Pernyataan (Y.6).....	64
Tabel 4.31. Pernyataan (Y.7).....	64
Tabel 4.32. Pernyataan (Y.8).....	65
Tabel 4.33. Pernyataan (Y.9).....	65
Tabel 4.34. Pernyataan (Y.10).....	66
Tabel 4.35. Uji Validitas (X <sub>1</sub> ) .....	67
Tabel 4.36. Uji Validitas (X <sub>2</sub> ) .....	68
Tabel 4.37. Uji Validitas (Y).....	68
Tabel 4.38. Uji Reliabilitas (X <sub>1</sub> ) Keadilan Perusahaan .....	69
Tabel 4.39. Uji Reliabilitas (X <sub>2</sub> ) Iklim Perusahaan.....	70
Tabel 4.40. Uji Reliabilitas (Y) Kinerja Karyawan.....	70
Tabel 4.41. Multikolinieritas .....	72
Tabel 4.42. Regresi Linier Berganda.....	74
Tabel 4.43. Uji Parsial (t) .....	75
Tabel 4.44. Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	76
Tabel 4.45. Koefisien Determinasi.....	77

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual.....	30
Gambar 4.1 Logo UD. Efiyanto .....	42
Gambar 4.2. Struktur Organisasi UD. Efiyanto.....	43
Gambar 4.3. Histogram Uji Normalitas.....	71
Gambar 4.4 PP Plot Uji Normalitas.....	71
Gambar 4.5 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas.....	73

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui lebih jelas bagaimana pengaruh keadilan perusahaan dan iklim perusahaan terhadap kinerja karyawan pada UD. Efiyanto. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang melibatkan 78 orang responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pembagian kuisioner. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan formula statistik, yakni dengan menggunakan analisis regresi berganda yang pengelolahannya dilakukan dengan program SPSS Versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan perusahaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim perusahaan secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Keadilan perusahaan dan iklim perusahaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan. 50,40% kinerja karyawan dapat dijelaskan dan diperoleh dari keadilan perusahaan dan iklim perusahaan sedangkan sisanya oleh faktor lain. Kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat terhadap keadilan perusahaan dan iklim perusahaan.

Kata Kunci: Keadilan Perusahaan, Iklim Perusahaan, Kinerja Karyawan

## **ABSTRACT**

*This study aims to examine and find out more clearly how the influence of corporate justice and corporate climate on employee performance at UD. Efiyanto. This study uses quantitative methods involving 78 respondents. Data was collected by using the distribution of questionnaires. The data obtained were analyzed using a statistical formula, namely by using multiple regression analysis which was managed using the SPSS Version 23 program. The results showed that the company's equity partially had a positive and significant effect on employee performance. The results showed that the company's climate partially had no positive and significant effect on employee performance. Corporate justice and corporate climate simultaneously have a positive and significant effect. 50.40% of employee performance can be explained and obtained from the company's fairness and company climate while the rest by other factors. Employee performance has a strong relationship to corporate equity and corporate climate.*

*Keywords: Corporate Justice, Corporate Climate, Employee Performance*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Tercapainya keberhasilan dalam suatu organisasi tidak bisa terlepas dari peranan setiap sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut, untuk itu setiap organisasi ataupun perusahaan yang menyadari betapa pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas untuk kemajuan perusahaan, berusaha mengelola dengan baik sumber daya manusia yang dimilikinya agar mampu mencapai target-target yang sebelumnya telah ditetapkan dalam perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan tidaklah cukup dengan hanya memiliki program perekrutan yang baik atau pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kemampuan individu karyawan dalam perusahaan, akan tetapi suatu program untuk menjaga kepuasan setiap individu karyawan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, menjaga dan membangun loyalitas dan komitmen karyawan terhadap perusahaan, dan dari semua hal tersebut diharapkan mampu mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kinerja tinggi untuk tetap berada di dalam perusahaan, adalah bagian penting dari pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan.

Sebelum sumber daya manusia ada dan dapat difungsikan maupun setelah berada dalam perusahaan, tentu perlu dipersiapkan dan dikelola dengan sebaik mungkin. Praktik-praktik manajemen sumber daya manusia menjadi aspek yang penting untuk diperhatikan. Tujuan praktik manajemen sumber daya

manusia adalah untuk menyediakan karyawan yang memenuhi syarat organisasi guna meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi. Kemampuan karyawan dalam meningkatkan kinerjanya tentu tidak lepas dari bagaimana perusahaan memberikan stimulus pada karyawannya, sehingga kinerja karyawan tersebut berangsur semakin baik. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Mangkunegara (2019) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi kepadanya. Menurut Mathis dan Jackson (2011) kinerja dinilai dari banyaknya pekerjaan yang dapat dilaksanakan oleh seseorang dalam jangka waktu satu hari bekerja, ketaatan melaksanakan prosedur dan disiplin, dapat dipercaya dalam bekerja, hadir setiap hari sesuai jam kerja, memiliki kecakapan bekerja sama dengan tim dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat mencapai daya guna sebesar-besarnya. Kinerja adalah suatu hal penting di dalam sebuah perusahaan karena dari kinerja, dapat diketahui seberapa jauh pencapaian perusahaan dalam mencapai cita-cita yang telah ditentukan sebelumnya.

Fenomena yang dihadapi oleh karyawan didalam meningkatkan kinerja yaitu tidak ada pengakuan kerja keras yang diberikan perusahaan terhadap

karyawan seperti reward lebih jika karyawan mampu bekerja melebihi target dan jam kerja.

. Karyawan merasakan adanya tekanan dari atasan untuk terus menerus memperbaiki hasil kerja dengan baik karena dengan peningkatan hasil kerja maka dapat meningkatkan hasil produksi yang ingin dicapai. Hal-hal tersebut perlu diwaspadai dan ditindak lanjuti lebih seksama oleh penentu kebijakan perusahaan karena dapat mempengaruhi motivasi karyawan pada saat bekerja dan keberhasilan seorang karyawan dalam meraih karirnya akan berpengaruh terhadap kinerja dan produktivitas perusahaan.

Kinerja dalam peran berarti bagaimana seorang karyawan melakukan tugas / tugas spesifiknya sesuai kontrak resmi mereka. Di sisi lain, kinerja ekstra peran berarti kinerja di luar persyaratan pekerjaan dasar dan membutuhkan kemauan individu dan ingin tampil. Adanya keadilan organisasi merupakan isu penting bagi keberhasilan sebuah organisasi. Ini memiliki hubungan langsung dengan kinerja para pegawainya. Keadilan organisasi telah didefinisikan sebagai keadilan tempat kerja. Demikian pula keadilan organisasi berarti cara-cara di mana karyawan menentukan apakah mereka diperlakukan secara adil dalam pekerjaan mereka dan cara-cara di mana faktor-faktor penentu ini mempengaruhi masalah terkait pekerjaan lainnya. Keadilan organisasi telah dipandang sebagai variabel penting yang berperan besar dalam meningkatkan kinerja pegawai suatu organisasi. Karena berbagai penelitian telah menunjukkan, jika karyawan tidak diperlakukan secara adil, hasilnya akan mengurangi output dari karyawan sebagai respons alami terhadap perlakuan tidak adil (Iqbal et al, 2017). Untuk itu perusahaan harus

bisa membagi tugas dan sebaiknya perusahaan memberikan keadilan terhadap karyawan-karyawannya agar semua karyawan mampu bekerja semaksimal mungkin. Keadilan yang diberikan dapat berupa persamaan imbalan, peraturan-peraturan perusahaan yang harus dipatuhi oleh semua karyawan serta mudah dan terbukanya untuk berinteraksi dengan atasan.

Hal ini mempengaruhi secara tidak langsung karyawan dalam bekerja, seperti ketidakadilan dalam memberikan pekerjaan antara yang satu dengan yang lainnya, insentif yang berbeda dan tidak merata antara karyawan yang satu dengan yang lainnya. Hal inilah yang menyebabkan adanya ketidakadilan dalam organisasi sehingga kinerja karyawan kontrak menjadi tidak sama dengan yang lainnya.

Selain keadilan organisasi, maka untuk meningkatkan kinerja karyawan harus juga didukung oleh iklim organisasi yang baik. Hal ini diperkuat menurut Ayudiarini (2015) merancang skala yang mengukur iklim tersebut berdasarkan empat dimensi yaitu visi, keselamatan partisipatif, orientasi tugas, dan dukungan untuk inovasi. Dimensi visi mengacu pada tingkat kesepakatan dan pemahaman yang dimiliki individu tentang tujuan organisasi. Keamanan partisipatif tercermin dari cara anggota tim merasa diterima oleh orang lain dan bersedia berbagi informasi tentang masalah tim. Orientasi tugas dibuktikan dengan niat para kolaborator untuk menyumbangkan ide-ide yang berguna dan untuk mendukung ide-ide orang lain yang memungkinkan hasil terbaik untuk diperoleh.

Untuk itu UD. Efiyanto harus memperhatikan masalah-masalah yang mungkin timbul pada lingkungan karyawan. Faktor sekecil apapun dapat

menimbulkan efek terhadap perubahan yang sangat besar. Dalam menanggulangi masalah ini, UD. Efiyanto harus mempertimbangkan setiap faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik di dalam maupun diluar lingkungan organisasi. Salah satu faktor penghambatan yang ada di dalam lingkungan organisasi dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas suatu perusahaan adalah iklim organisasi.

Iklim organisasi berperan sebagai suasana psikologis yang berpengaruh terhadap perilaku anggota organisasi, terbentuk sebagai hasil tindakan organisasi dan interaksi diantara anggota organisasi. Perilaku merupakan fungsi dan karakteristik manusia dan persepsinya terhadap lingkungan, maka persepsi anggota organisasi terhadap iklim organisasi yang terbentuk dari lingkungan kerjanya akan mempengaruhi perilakunya dalam bekerja, sehingga akan mempengaruhi terhadap hasil kerjanya. Persepsi positif akan menghasilkan iklim organisasi yang positif sehingga akan menghasilkan hasil kerja yang positif. Oleh karena itu, perusahaan harus selalu menciptakan positif iklim organisasi kepada setiap anggota karyawannya.

Fenomena yang terjadi di dalam UD. Efiyanto antara lain relasi yang terjadi sesama rekan kerja juga belum terjalin dengan baik, seperti tidak adanya kebersamaan, tidak terciptanya suasana saling mempercayai, tidak adanya kerjasama di dalam tim, pada saat bekerja masing-masing karyawan di dalam tim tidak mau saling tolong-menolong seperti pada saat adanya kerusakan pada mesin motor di dalam pabrik karyawan lebih memilih cuek dan tidak terlalu peduli dengan hal tersebut, masing-masing karyawan di dalam tim bersifat individual dan fokus pada pekerjaannya masing-masing

pada saat bekerja, karyawan juga mengakui bahwa adanya persaingan dengan sesama karyawan dalam memperoleh prestasi kerja, hal ini terlihat pada perilaku karyawan yang tidak mau saling memberikan informasi kepada rekan kerja terutama dalam hal persyaratan kenaikan pangkat atau promosi sehingga sering menimbulkan kesenjangan sosial di antara karyawan dalam tim kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Keadilan Perusahaan dan Iklim Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Efiyanto”.

## **B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka ditemukan identifikasi masalah dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Tidak ada pengakuan kerja keras yang diberikan perusahaan terhadap karyawan.
- b. Karyawan belum memiliki hubungan kerja yang baik kepada sesama tim, yang ditandai dengan kondisi saat ini masing-masing dari mereka saling tidak peduli terhadap satu sama lain.
- c. Karyawan belum dapat memenuhi target pengerjaan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan sebelumnya karena terlalu pendek waktunya.

### **2. Batasan Masalah**

Untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas maka berdasarkan identifikasi masalah di atas maka penulis membatasi masalah agar tetap fokus pada pokok permasalahan agar mencapai hasil yang diinginkan. Dengan demikian, maka penulis membatasi hanya untuk mencari pengaruh keadilan

perusahaan dan iklim perusahaan terhadap kinerja karyawan pada UD. Efiyanto.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah keadilan perusahaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Efiyanto.
2. Apakah iklim perusahaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Efiyanto.
3. Apakah keadilan perusahaan dan iklim perusahaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Efiyanto.

### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah keadilan perusahaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Efiyanto.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah iklim perusahaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Efiyanto.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah keadilan perusahaan dan iklim perusahaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Efiyanto.

## 2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini antara lain adalah :

- a. Manfaat penelitian bagi perusahaan adalah sebagai bahan masukan pada perusahaan mengenai pengaruh keadilan perusahaan dan iklim perusahaan terhadap kinerja karyawan pada UD. Efiyanto.
- b. Manfaat penelitian bagi peneliti selanjutnya adalah sebagai bahan referensi yang tepat menjadi bahan perbandingan dalam melakukan penelitian di masa mendatang, khususnya peneliti yang berkaitan dengan judul keadilan perusahaan dan iklim perusahaan terhadap kinerja karyawan pada UD. Efiyanto.
- c. Bagi pembaca dengan melakukan penelitian ini Sebagai salah satu bahan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

## E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Ambarwati (2016) dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi Dan Keadilan Kompensasi Terhadap Kinerja Koordinator Statistik Kecamatan (KSK) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta”. Penelitian ini berjudul “Pengaruh Keadilan Perusahaan dan Iklim Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Efiyanto”.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada:

1. Model penelitian : dalam penelitian terdahulu menggunakan model hubungan dengan korelasi product moment untuk 4 (empat) variabel dan

regresi linier berganda dan path analysis. Dalam penelitian ini menggunakan model pengaruh dengan regresi linier berganda untuk 3 (tiga) variabel.

2. Variabel Penelitian : penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas (Iklim Organisasi Dan Keadilan Kompensasi), 1 (satu) variabel terikat (Kinerja Koordinator Statistik Kecamatan (KSK)) dan 1 (satu) variabel intervening (Kepuasan Kerja). Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu (Keadilan Perusahaan dan Iklim Perusahaan) dan 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan.
3. Jumlah observasi/sampel (n) : penelitian terdahulu berjumlah 75 orang sedangkan penelitian ini berjumlah 78 orang.
4. Waktu Penelitian :Peneliti terdahulu di lakukan pada tahun 2016, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2021.
5. Lokasi Penelitian :Peneliti terdahulu di lakukan pada Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, sedangkan penelitian ini dilakukan pada UD. Efiyanto.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kinerja Karyawan**

###### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Organisasi pemerintah ataupun swasta dalam mencapai tujuan harus melalui kegiatan-kegiatan yang digerakkan oleh sekelompok orang yang ada diorganisasi tersebut. Keberhasilan suatu organisasi dalam melaksanakan tugasnya dapat dilihat dari kinerja pegawainya. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi organisasi.

Menurut Mahsun (2019: 25) bahwa: “Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategi *planning* suatu organisasi”.

Menurut Wirawan (2014:5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Pendapat lain dikemukakan oleh Hasibuan (2018: 94) bahwa: “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Menurut Tika (2016:121) bahwa: “Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang

dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu”.

Menurut Robbins (2014:60) kinerja pegawai adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2019 : 12) bahwa: “Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja pegawai berupaya untuk meningkatkan kemampuan kerja dan penampilan kerja seseorang yang dapat dilakukan dengan berbagai cara.

#### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Wirawan (2014:6-8) menyatakan kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor, yaitu:

- 1) Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri pegawai itu sendiri dan terbagi atas kompetensi, pengetahuan (pendidikan), bakat, pengalaman kerja, keadaan fisik dan psikologis , motivasi kerja, semangat kerja, dan kepuasan kerja
- 2) Faktor-faktor lingkungan internal organisasi, dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai, misalnya penggunaan teknologi, sebaliknya jika keadilan dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja pegawai akan menurun.

- 3) Faktor lingkungan lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan yang terjadi di lingkungan eksternal atau luar organisasi yang memengaruhi kinerja pegawai, misalnya krisis ekonomi.

Menurut Kristanto (2015), kinerja karyawan merupakan indikator penentu keberhasilan organisasi, adanya banyak faktor yang mendukung kinerja salah satunya ialah faktor keadilan organisasi, dimana keadilan organisasi merupakan pandangan dan perasaan tentang sikap seorang individu diperlakukan sama di organisasi tempat bekerja.

Sedangkan menurut (Sedarmayanti 2014:75), faktor-faktor yang secara umum mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

- 1) Sikap mental yang meliputi:

- a) Motivasi Kerja

Perusahaan harus dapat memperhatikan dan mendongkrak motivasi kerja karyawan dalam bekerja. Karyawan pada umumnya yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan bekerja dengan rajin, giat, sehingga dengan begitu akan dapat mencapai satu prestasi kerja yang tinggi begitu pula sebaliknya dengan motivasi yang rendah maka produktivitasnya rendah.

- b) Disiplin kerja

Perusahaan harus dapat meningkatkan disiplin kerja karyawannya, karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan akan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Sebab kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya dan produktivitas kerja pun akan meningkat. Hal tersebut akan berlaku sebaliknya apabila disiplin kerja karyawan yang rendah.

c) Etos Kerja

Karyawan yang memiliki etika kerja yang baik dapat berdampak pada kinerja karyawan. Pada umumnya karyawan yang mempunyai etika yang baik akan nampak dalam penampilan kerja sehari-hari berupa kerja sama, kehadiran, antusias, inisiatif, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan kreativitas. Wujud tersebut akan memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap pencapaian produktivitas kerja karyawan yang optimal dan mampu memenuhi harapan atau bantuan pencapaian tujuan perusahaan.

2) Pendidikan dan Pelatihan

Dengan pendidikan yang tinggi diharapkan mampu mendorong kemampuan karyawan dalam bekerja. Seseorang dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi memungkinkan dirinya untuk bekerja lebih produktif dibanding yang pendidikannya lebih rendah. Karyawan yang memiliki pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas, kematangan dalam berfikir, dan bekerja dengan lebih baik.

3) Kemampuan

Karyawan yang terampil akan lebih efektif dan efisien dalam bekerja. Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil,

maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik dan dapat menghindari kesalahan yang menyebabkan kerugian.

4) Manajemen

Manajemen yang proaktif dibutuhkan dalam mendorong karyawannya agar lebih produktif dalam bekerja.

5) Hubungan industrial pancasila

Dengan penerapan hubungan industrial yang sehat maka karyawan akan merasa lebih tenang dalam bekerja, merasa diperlakukan adil sehingga menimbulkan dedikasi yang tinggi dalam bekerja dalam upaya peningkatan produktivitas dalam bekerja.

6) Tingkat Penghasilan

Karyawan yang diberikan motivasi dalam bentuk insentif atau penghasilan dapat meningkatkan dan menimbulkan konsentrasi dan semangat kerja sehingga pada akhirnya meningkatkan produktivitas kerja.

7) Gizi dan Kesehatan

Perusahaan yang peduli terhadap gizi dan kesehatan karyawannya diharapkan mampu memberikan dampak pada hasil kerja yang lebih baik karena karyawan tersebut lebih sehat dan kuat.

8) Jaminan Sosial

Dengan adanya jaminan sosial maka karyawan merasa terlindungi masadepannya sehingga karyawan lebih berdedikasi dalam bekerja

sehingga dapat meningkatkan gairah dalam bekerja di dalam perusahaan yang ditempati.

9) Lingkungan dan iklim kerja

Dengan lingkungan yang kondusif, karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga berpengaruh pada produktifitas kerja yang lebih baik.

10) Sarana produksi

Karyawan yang dapat memanfaatkan sarana produksi perusahaan dengan baik dan efisien akan meningkatkan prouktivitas dalam bekerja

11) Teknologi

Dengan pemanfaatan teknologi yang tepat dapat mendukung kerja danpeningkatan produktivitas karyawan.

12) Kesempatan prestasi

Dengan memberikan kesempatan berprestasi akan meningkatkan dorongan psikologis dalam rangka meningkatkan kemampuan dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat.

**c. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Robbins (2014 : 56), indikator kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja yaitu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan mekanisme.
- 2) Kuantitas kerja yaitu bekerja secara tim dan saling mendukung

- 3) Lama jam kerja yaitu masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan.
- 4) Kerja sama yaitu memberikan tanggung jawab penuh ketika dalam pelaksanaan tugas.
- 5) Supervisi yaitu sesuai dengan waktu dan kemampuan kerja.

## **2. Keadilan Perusahaan**

### **a. Pengertian Keadilan Perusahaan**

Folger dan Cropanzano (2012:68) mengungkapkan secara umum keadilan organisasi adalah mengenai kondisi karyawan yang mengarahkan individu untuk percaya bahwa mereka diperlakukan secara adil atau tidak adil. Sedangkan Bakhsi (2019:66) menyatakan bahwa persepsi dari seorang karyawan mengenai keadilan organisasi sangatlah mempengaruhi sikap dan perilaku mereka dalam bekerja. Jika karyawan percaya bahwa mereka diperlakukan secara adil dan mendapatkan imbalan sesuai dengan apa yang mereka kontribusikan untuk perusahaan maka karyawan tidak akan meninggalkan perusahaannya (Aydgdu *et al*, 2011:257). Sebaliknya jika karyawan diperlakukan secara tidak adil maka karyawan akan meninggalkan pekerjaannya (Crow, 2014:52).

Marissa (2012:7) menyatakan keadilan organisasi merupakan suatu perlakuan, maupun tindakan yang diterima oleh setiap karyawan sama tanpa memandang status jabatan atau kedudukan dan dapat dikatakan adil apabila karyawan mendapatkan hak-hak mereka sesuai dengan apa yang mereka kontribusikan kepada perusahaan. Perwujudan sikap dan perilaku positif anggota organisasi dapat dilihat dari komitmen pegawai, kepuasan

kerja, keterlibatan kerja, kerelaan mengorbankan sebagian kepentingan, yang semuanya akan berujung pada perbaikan kinerja organisasi (Widyaningrum, 2019:61).

Menurut Al-Zubi (2011:159) terdapat tiga dimensi didalam keadilan organisasi, yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interaksional. Keadilan distributif mengacu pada keadilan yang dirasakan dari hasil yang diterima, keadilan prosedural mengacu pada keadilan yang dirasakan dari proses keputusan yang dibuat, sedangkan keadilan interaksional adalah keadilan yang dirasakan dari proses interaksi karyawan maupun dengan atasan (Ambrose *et al.*, 2012:238).

Keadilan organisasional sebagai tingkat persepsi karyawan terkait keadilan yang diberikan organisasinya baik dari segi hasil ataupun prosedur yang digunakan dalam memperoleh hasil tersebut (Lambert dan Hogan, 2012:62).

Keadilan organisasi merupakan suatu perlakuan, maupun tindakan yang diterima oleh setiap karyawan sama tanpa memandang status jabatan atau kedudukan dan dapat dikatakan adil apabila karyawan mendapatkan hak-hak mereka sesuai dengan apa yang mereka kontribusikan kepada perusahaan.

#### **b. Aspek Keadilan Perusahaan**

Robbins dan Judge (2014:273) mengungkapkan bahwa keadilan organisasi merupakan keseluruhan persepsi karyawan mengenai apa yang adil dalam organisasi dan lingkungan kerja. Keadilan organisasi ini terdiri dari tiga aspek, yakni:

- 1) Keadilan distributif, merupakan penilaian karyawan terhadap alokasi hasil yang diberikan (kompensasi, promosi, pengakuan, dan sebagainya) dalam perbandingan dengan upaya yang diberikan bagi organisasi.
- 2) Keadilan prosedural, merupakan penilaian karyawan mengenai prosedur yang digunakan untuk menghasilkan alokasi tersebut.
- 3) Keadilan interaksional, merupakan penilaian terhadap cara pemegang jabatan dan pembuat keputusan berperilaku pada karyawan.

**c. Indikator Keadilan Perusahaan**

Indikator keadilan perusahaan menurut Lambert dan Hogan (2012:66) adalah :

- 1) Kesempatan promosi yang adil  
Ketika karyawan merasa diberi kesempatan yang adil untuk dipromosikan pada pekerjaannya mencerminkan keadilan organisasi.
- 2) Pengakuan kerja keras  
Keadilan organisasi juga dapat tercermin dari keadilan yang didasarkan pada pengakuan untuk kerja keras karyawannya.
- 3) Prosedur penilaian kinerja yang adil  
Hal tersebut dapat tercermin dari standar yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja pada perusahaan adil dan objektif.
- 4) Sikap atasan yang adil  
Ketika atasan familiar dengan pekerjaan karyawannya dan adil kepadanya, maka karyawan akan merasakan keadilan organisasi.
- 5) Penilaian kinerja yang sesuai dengan seharusnya

Merujuk kepada kinerja tahunan yang terakhir disajikan adil dan menggambarkan kinerja yang sebenarnya

6) Penghargaan yang didasarkan keterampilan dan pendidikan

Tercermin dari penghargaan yang adil berdasarkan pada tingkatan pendidikan dan keterampilan kerja karyawan.

### **3. Iklim Perusahaan**

#### **a. Pengertian Iklim Perusahaan**

Iklim organisasi merupakan faktor penting yang menentukan kehidupan suatu organisasi. Iklim organisasi memiliki banyak definisi. Iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang bertahan dalam jangka waktu lama (Toulson dan Smith, 2014:455). Menurut Soedjono (2019:4) bahwa iklim organisasi adalah keadaan dimana seseorang bekerja. Tempat kerja yang baik meliputi fisik dan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah atau kerasan dan lain sebagainya.

Menurut Amundson dalam Martini & Rostiana (2013:334) bahwa iklim organisasi mencerminkan kondisi internal suatu organisasi karena iklim hanya dapat dirasakan oleh anggota organisasi tersebut, dan iklim dapat menjadi sarana untuk mencari penyebab perilaku negatif yang muncul pada karyawan. Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi dalam perilaku mereka dan dapat dituliskan dalam pengertian sifat organisasi. Menurut Stringer dalam Ayudiarini (2015:11) mendefinisikan iklim organisasi

sebagai "*collection and pattern of environmental determinant of aroused motivation*". Iklim organisasi sebagai kolektif dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi.

Menurut Tagiuri dan Litwin dalam Wirawan (2017:18) iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Sedangkan Stringer dalam Ayudiarini (2015:105) mendefinisikan iklim organisasi sebagai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Lebih lanjut dinyatakan bahwa iklim organisasi merupakan suatu konsep yang melukiskan sifat subjektif atau kualitas lingkungan organisasi.

Menurut Nitisemito (2011:185) iklim organisasi adalah kondisi atau keadaan dalam iklim organisasi, baik dalam arti fisik maupun psikis yang mempengaruhi suasana hati orang yang bekerja, yang mencakup dalam beberapa indikator yaitu : fasilitas kerja, tata ruang, kenyamanan dan hubungan dengan teman sejawat.

Iklim organisasi dirumuskan sebagai kondisi lingkungan kerja yang diciptakan dan dirasakan oleh para anggotanya serta mempengaruhi perilakunya, yang digambarkan melalui seperangkat nilai-nilai dan karakteristik tertentu dari organisasi.

## **b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Iklim Perusahaan**

Sopiah (2014:22) menyebutkan struktur organisasi, teknologi, lingkungan luar dan kebijakan serta praktek manajemen sebagai faktor pengaruh yang penting terhadap iklim organisasi. Menurut Robbins (2014:184) iklim organisasi dapat diukur melalui perilaku pemimpin, arus komunikasi, interaksi, pengambilan keputusan, motivasi, dan independensi, yang dapat diuraikan sebagai berikut :

### 1) Perilaku Pemimpin

Perilaku pimpinan dapat membuat perbedaan, baik positif maupun negatif. Sebagai contoh sebuah survey menemukan bahwa eksekutif senior melihat perilaku pimpinan dengan gaya kepemimpinan perusahaan mereka lebih ke pragmatik daripada konseptual, dan konservatif daripada berisiko. Para eksekutif tersebut merasa bahwa untuk memenuhi tantangan sekarang dan masa depan, gaya kepemimpinan seharusnya mendapat perhatian. Berlawanan dengan para pemimpin di birokrasi klasikal, para pemimpin organisasi masa kini, harus bersifat lebih usahawan, fokus ke pelanggan, proses, dan hasil lebih condong kepada tindakan, lebih memberi wewenang, komunikatif, berteknologi canggih, mendukung inovasi dan perbaikan terus menerus, kuat dalam menggunakan bimbingan, saran dan pengaruh, serta berhemat dalam penggunaan otoritas murni.

### 2) Arus Komunikasi

Komunikasi adalah proses berbagai makna melalui perilaku verbal dan non verbal. Segala perilaku dapat disebut komunikasi jika

melibatkan dua orang atau lebih. Komunikasi organisasi dapat dinyatakan sebagai penunjukan atau penafsiran pesan diantara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu.

### 3) Interaksi

Hubungan antara satu individu dengan individu lain dalam organisasi, adalah merupakan serangkaian proses penyesuaian nilai-nilai diri dengan anggota lain dan lingkungan organisasi secara menyeluruh. Hal ini berhubungan dengan kepribadian, kemampuan bercakap dan jenis kegiatan, yang merupakan gambaran dari nilai-nilai individu yang sebenarnya. Untuk itu seseorang harus aktif mempengaruhi, mengubah ataupun menyesuaikan dengan nilai-nilai individu lain dalam batas-batas yang memungkinkan.

### 4) Pengambilan Keputusan

Proses pengambilan keputusan dalam organisasi dilakukan melalui 3 (tiga) tahapan, yaitu:

- a) Kegiatan inteligensi; mencakup pengenalan masalah dan pencarian sebab-sebab masalah serta metode pemecahannya.
- b) Kegiatan merancang; yaitu merumuskan dan menilai berbagai alternatif cara bertindak dilihat dari kemungkinan akibat negatif maupun positifnya.
- c) Kegiatan pilihan atau keputusan itu sendiri.

#### 5) Motivasi

Teori motivasi merupakan konsep yang bersifat memberikan penjelasan tentang kebutuhan dan keinginan seseorang serta menunjukkan arah tindakannya. Motivasi seseorang berupa intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik dan ekstrinsik sesuatu yang sama-sama mempengaruhi tugas seseorang. Kombinasi insentif intrinsik dan ekstrinsik merupakan kesepakatan yang ditetapkan dan berhubungan dengan psikologi seseorang.

#### 6) Independensi

Suatu hal yang seringkali mendapatkan sorotan tajam dari publik terhadap aktivitas sebuah organisasi adalah rendahnya tingkat independensi, baik secara individu sebagai anggota, maupun pada tataran organisasi secara keseluruhan. Hal ini tentu saja akan memicu kecenderungan terjadinya pemilihan orang-orang untuk menempati posisi strategis dalam organisasi, yaitu orang-orang yang dekat dengan penguasa tertinggi (pimpinan).

### c. **Karakteristik Iklim Perusahaan**

Stringer dalam Ayudiarini (2015:7) juga berpendapat bahwa karakteristik atau komponen iklim organisasi mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu. Menurutnya terdapat 9 komponen untuk mengukur hal tersebut :

#### 1) Struktur.

Struktur organisasi merefleksikan perasaan di organisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggungjawab yang jelas dalam

lingkungan organisasi. Struktur tinggi jika anggota merasa pekerjaan mereka didefinisikan secara baik.

2) Standar.

Adalah bagaimana mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebangsaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Standar-standar tinggi artinya anggota organisasi selalu berupaya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja. Sebaliknya standar rendah merefleksikan harapan yang rendah untuk kinerja.

3) Tanggung jawab.

Merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka adalah bos bagi diri sendiri dan tidak memerlukan keputusannya dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya. Persepsi tanggungjawab tinggi menunjukkan anggotanya merasa didorong untuk memecahkan problemnya sendiri. Tanggungjawab rendah menunjukkan bahwa pengambilan keputusan dan percobaan terhadap pendekatan baru tidak diharapkan.

4) Penghargaan.

Mengidentifikasi bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik. Penghargaan merupakan ukuran penghargaan yang dihadapkan dengan kritik dan berkarakteristik keseimbangan antar karakter dan kritik. Penghargaan rendah artinya penyelesaian pekerjaan dengan baik diberikan imbalan secara tidak konsisten.

## 5) Dukungan.

Merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung terus berlangsung di antara kelompok kerja. Dukungan tinggi jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bagian dari tim yang berfungsi dengan baik dan merasa memperoleh bantuan dari atasannya, jika mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas. Jika dukungan rendah, anggota organisasi merasa terisolasi dan tersisih sendiri. Komponen iklim organisasi ini menjadi sangat penting untuk model bisnis yang ada saat ini, dimana sumber-sumber sangat terbatas.

## 6) Komitmen.

Merefleksikan perasaan anggota terhadap organisasinya dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaan komitmen kuat berasosiasi dengan loyalitas potensi. Level rendah komitmen artinya karyawan merasa apatis terhadap organisasi dan tujuannya.

## 7) Kehangatan.

Karyawan melihat keseluruhan persahabatan yang terbentuk dari interaksi kelompok sosial secara informal di dalam organisasi

## 8) Konflik.

Karyawan melihat sebuah konflik terjadi karena adanya perbedaan pendapat dari masing-masing anggota di dalam organisasi.

## 9) Risiko.

Karyawan melihat resiko kerja dapat terjadi di dalam organisasi. Salah satu penyebab terlihat pada jenis pekerjaannya. Jenis

pekerjaan tersebut mempengaruhi besar kecilnya risiko yang di dapat.

#### **d. Indikator Iklim Perusahaan**

Pengertian yang lain menyebutkan bahwa iklim organisasi adalah keadaan di mana seseorang bekerja (Soedjono, 2019:4). Tempat kerja yang baik meliputi fisik dan non-fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah atau kerasan, dan lain sebagainya, indikatornya adalah :

- 1) Perlengkapan kerja, yang meliputi sarana dan prasarana penunjang kerja seperti komputer, mesin ketik, mesin pengganda, dan lain sebagainya.
- 2) Pelayanan kepada pengelola atau penyedia tempat ibadah, sarana kesehatan, koperasi sampai pada kamar kecil.
- 3) Kondisi kerja, seperti ruang, suhu, penerangan, dan ventilasi udara.
- 4) Hubungan personal yang meliputi kerjasama antar pengelola, dan atasan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa suasana iklim organisasi adalah kondisi atau keadaan dalam iklim organisasi, baik dalam arti fisik maupun psikis yang mempengaruhi suasana hati orang yang bekerja, yang mencakup dalam beberapa indikator yaitu : fasilitas kerja, tata ruang, kenyamanan dan hubungan dengan teman sejawat. (Nitisemito, 2011:185).

## B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang juga meneliti tentang Pengaruh Keadilan perusahaan dan Iklim perusahaan Terhadap Kinerja karyawan di UD. Efiyanto antara lain :

Tabel 2.1  
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul	Hasil
1	Jufrizen, Jufrizen dan Kanditha, Ega Sandra. (2021)	The Effect Of <i>Organizational Justice</i> On Employee Performance By Job Satisfaction As An Intervening Variable	Keadilan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Keadilan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh keadilan organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara.
2	Rahayu dan Yanti (2020)	Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Sebagai Variabel Antara Pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang	Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Iklim Organisasi melalui <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
3	Hanum, Filia. (2018)	Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Aceh	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa baik secara simultan maupun parsial iklim organisasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
4	Ambarwati, Yusda Indria. (2016)	Pengaruh Iklim Organisasi Dan Keadilan Kompensasi Terhadap Kinerja Koordinator Statistik Kecamatan (KSK) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta	Ada pengaruh signifikan positif iklim organisasi dan keadilan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Variabel iklim organisasi dan kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja. Variabel keadilan kompensasi tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja. Variabel kepuasan kerja terbukti sebagai variabel intervening pengaruh keadilan kompensasi terhadap kinerja. Variabel kepuasan kerja tidak terbukti sebagai variabel intervening pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja.

5	Kustrianingsih dkk (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Semarang	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, iklim organisasi keadaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
6	Setiawan, Kiki Cahaya. (2015)	Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang	Terdapat pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap kinerja pada karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang.
7	Jarwanto. (2014)	Analisis Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta	Iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, <i>need for achievement</i> berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Iklim organisasi, <i>need for achievement</i> , <i>need for power</i> , dan <i>need for affiliation</i> secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
8	Suliman, A. and Al Harethi, B. (2013)	Perceived work climate and employee performance in public security organizations in the UAE	Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi dan komponennya secara signifikan memprediksi kinerja dan faktor-faktornya
9	Rawashdeh (2013).	<i>Organizational Justice</i> and its Impact upon Job Performance in the Jordanian Customs Department	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja
10	Hsu dan Chen (2012)	The Mediating Role Of Psychological Capital In The Supportive <i>Organizational</i> Climate Employee Performance Relationship	Dengan menggunakan tiga sampel yang berbeda, hasilnya menunjukkan bahwa modal psikologis karyawan berhubungan positif dengan kinerja, kepuasan dan komitmen mereka dan iklim yang mendukung

Sumber : data diolah, 2021.

## C. Kerangka Konseptual

### 1. Hubungan Keadilan Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan

Perlakuan adil merupakan hal yang para pegawai harapkan setelah mereka menginvestasikan waktu dan energi mereka dalam organisasi. Eberlin & Tatum (2015) berpendapat bahwa organisasi yang gagal dalam memberikan perlakuan adil akan menerima reaksi yang negatif dari pekerja mereka. Persepsi atas keadilan memiliki pengaruh yang potensial terhadap attitude pekerja dalam organisasi (Hopkins & Weathington,

2016). Terdapat beberapa model konsep keadilan yang diteliti. Pertama, model satu-faktor dimana keempat jenis dimensi dalam *organizational justice* (*distributive, procedural, interpersonal, dan informational justice*) dianggap sebagai satu faktor yang tidak dibedakan. Kedua, model dua-faktor dimana *distributive justice* dianggap sebagai satu faktor dan *procedural justice* sebagai pengaruh *organizational*. Faktor yang lain dengan menyertakan *informational* dan *interpersonal justice* kedalam *procedural justice*. Ketiga, model tiga-faktor dimana keadilan *distributive, procedural, dan interactional justice* (*informational* dan *interpersonal justice* termasuk dalam *interactional justice*) dianggap sebagai tiga faktor yang berbeda. Terakhir, model empat-faktor dimana *distributive, procedural, interpersonal, dan informational justice* dianggap sebagai empat faktor yang berbeda. Keadilan organisasi (*organizational justice*) merupakan salah satu konsep dalam perilaku organisasional yang masih terus mengalami perkembangan hingga saat ini. Hasil berbagai kajian dan tinjauan terhadap konsep dan hasil empiris keadilan organisasi menunjukkan bahwa konsep ini memainkan peran yang penting dalam menentukan berbagai sikap dan perilaku individu. Li & Cropanzano (2014) menyebutkan bahwa keadilan organisasi dapat meningkatkan kinerja individu, melahirkan perilaku kewarganegaraan, kesehatan mental yang baik, tingkat stres yang rendah dan berbagai sikap individu yang lebih baik. Hasil penelitian Rawashdeh (2013), Jufrizen dan Kanditha (2021) membuktikan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

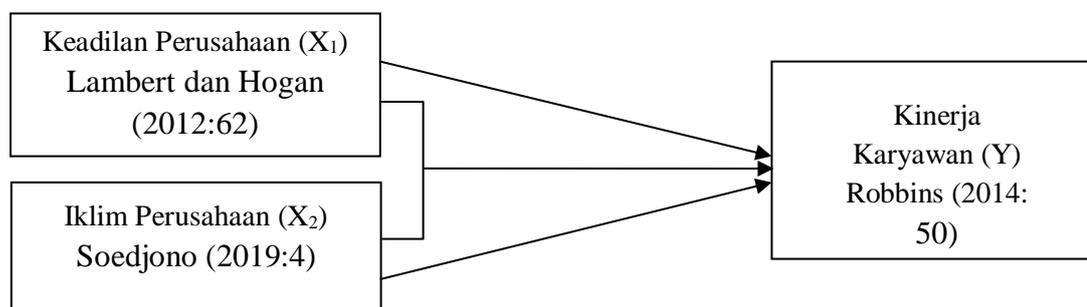
## **2. Hubungan Iklim Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan**

Keadaan Iklim Organisasi yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal itu merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya, karena Iklim Organisasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam hasil penelitian Hanum (2018), Setiawan (2015), Ambarwati (2016), Jarwanto (2014), Kustrianingsih dkk (2016), Suliman. and Al Harethi (2013), Hsu dan Chen (2012) terbukti bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Rahayu dan Yanti (2020) "Iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan iklim organisasi yang meliputi : tanggung jawab, keseragaman, penghargaan dan standar yang kondusif

## **3. Hubungan Keadilan Perusahaan dan Iklim Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan**

Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Sedarmayanti 2014:75 menyatakan : "faktor faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti: motivasi, pendidikan dan latihan, disiplin kerja, keterampilan, sikap etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan dan budaya organisasi, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, manajemen (kepemimpinan) dan kesempatan berprestasi (karir)". Lingkungan dan budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi iklim organisasi. Dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi dan keadilan berpengaruh terhadap kinerja, karena indikator dari keadilan berpengaruh pada kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bagan kerangka pemikiran sebagai berikut :



**Gambar 2.1: Kerangka Konseptual**

Sumber: di olah penulis (2021)

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Menurut Soepranto (2012 : 22), Hipotesis adalah suatu proporsi, kondisi atau prinsip yang dianggap benar dan barangkali tanpa keyakinan agar dapat ditarik suatu konsentrasi yang logis dan dengan cara ini kemudian diadakan pengujian tentang kebenarannya dengan menggunakan data empiris dari hasil penelitian.

H<sub>1</sub> : Keadilan perusahaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Efiyanto.

H<sub>2</sub> : Iklim perusahaan secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Efiyanto.

H<sub>3</sub> : Keadilan perusahaan dan iklim perusahaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Efiyanto.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif atau data dengan uraian angka-angka yaitu berupa hasil kuisisioner yang telah diisi oleh responden. Penelitian ini merupakan penelitian kausal, yaitu penelitian yang menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, disamping mengukur hubungannya (Kuncoro, 2017:10). Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diketahui bahwa penelitian kuantitatif yang bermaksud untuk memberikan penjelasan pengaruh keadilan perusahaan dan iklim perusahaan terhadap kinerja karyawan.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

##### **1. Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di UD. Efiyanto yang berlokasi di Jl. Asia Raya Blok MM No. 1-2, Kelurahan Sukaramai II, Kecamatan Medan Area, Sumatera Utara.

##### **2. Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan terhitung September 2021 sampai dengan selesai dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.1  
Jadwal Penelitian

No	Jenis kegiatan	Oktober				November				Desember				Januari				Februari				Maret							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■	■	■																									
2	Penyusunan proposal			■	■	■	■	■	■																				
3	Seminar proposal									■																			
4	Perbaikan/Acc Proposal										■	■																	
5	Pengolahan data													■	■	■	■	■											
6	Penyusunan skripsi													■	■	■	■	■											
7	Bimbingan Skripsi																■	■	■	■									
8	Sidang Meja Hijau																										■		

Sumber: Di olah Penulis (2021)

### C. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Suatu metode pengumpulan data dengan menggunakan seperangkat pernyataan yang disusun untuk diajukan kepada seluruh karyawan tentang pendapat mereka mengenai pengaruh keadilan perusahaan dan iklim perusahaan terhadap kinerja karyawan pada UD. Efiyanto.

## D. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Di dalam melaksanakan kegiatan penelitian agar berjalan teratur dan terarah terlebih dahulu penulis menetapkan variabel-variabel sebagai berikut :

Tabel 3.2  
Definisi Operasional dan Skala Pengukurannya

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Pengukuran	Skala
Kinerja karyawan (Y)	Kinerja pegawai adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan Sumber : Robbins (2014: 50)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Lama jam kerja 4. Kerja sama 5. Supervisi Sumber : Robbins (2014 : 56)	Likert
Keadilan perusahaan (X <sub>1</sub> )	Keadilan organisasional sebagai tingkat persepsi karyawan terkait keadilan yang diberikan organisasinya baik dari segi hasil ataupun prosedur yang digunakan dalam memperoleh hasil tersebut Sumber : Lambert dan Hogan (2012:62)	1. Kesempatan promosi yang adil 2. Pengakuan kerja keras 3. Prosedur penilaian kinerja yang adil 4. Sikap atasan yang adil 5. Penilaian kinerja yang sesuai dengan seharusnya 6. Penghargaan yang didasarkan keterampilan dan pendidikan Sumber : Lambert dan Hogan (2012:66)	Likert
Iklim perusahaan (X <sub>2</sub> )	Iklim organisasi adalah keadaan di mana seseorang bekerja. Tempat kerja yang baik meliputi fisik dan non-fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah atau kerasan, dan lain sebagainya Sumber : Soedjono (2019:4)	1. Perlengkapan kerja 2. Pelayanan kepada pengelola 3. Kondisi kerja 4. Hubungan personal Sumber: Soedjono (2019:4)	Likert

Sumber : *Data diolah, 2021.*

## E. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber Data

### 1. Populasi Penelitian

Menurut (Rusiadi et al, 2016), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini jumlah karyawan UD. Efiyanto berjumlah 78 orang.

## **2. Sampel Penelitian**

Menurut (Rusiadi et al, 2016), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu *sampling* jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka yang dijadikan sampel dalam penelitian adalah seluruh karyawan UD. Efiyanto berjumlah 78 orang

## **3. Jenis dan Sumber Data**

Jenis dan sumber yang digunakan adalah sumber data primer dan data sekunder.

- a. Menurut Sugiyono (2019:38) sumber data primer adalah sumber data yang langsung diberikan kepada pengumpul data. Sumber primer adalah sumber yang dicatat langsung oleh peneliti melalui hasil kuisisioner mengenai masalah-masalah menyangkut pengaruh keadilan perusahaan dan iklim perusahaan terhadap kinerja karyawan pada UD. Efiyanto.
- b. Menurut (Sugiyono, 2019:137) “sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data”. Pada tahap ini diperoleh berbagai informasi dan pengetahuan yang dapat dijadikan pegangan dalam penelitian, yang diperoleh dari laporan-laporan penelitian, media massa, internet dan berbagai sumber yang memiliki keteraitan dengan masalah penelitian.

## **F. Teknik Analisis Data**

### **1. Uji Kualitas Data**

#### **a. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan peningkatan prestasi kerja. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung (*correlated item-total correlations*) dengan nilai  $r$  tabel. Jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan bernilai positif maka pertanyaan tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2017:49).

#### **b. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai ( $\alpha$ ) 0,60 (Ghozali, 2017:45).

### **2. Uji Asumsi Klasik**

#### **a. Uji Normalitas**

Menurut Ghozali (2017 : 47), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan dependen memiliki distribusi normal atau tidak. Nilai residual mengikuti distribusi normal. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram

dari residualnya. Jika data (titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2017 : 50), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Sebuah persamaan regresi dikatakan baik bila persamaan tersebut memiliki variabel independen yang saling tidak berkorelasi. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Faktor* (VIF) apabila nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 angka maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2017 : 52), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual pada suatu pengamatan kepengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak menjadi heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat

ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah di prediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang telah di-*studentized*.

### 3. Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel bebas (keadilan perusahaan dan iklim perusahaan) dengan variabel terikat (kinerja karyawan), maka akan digunakan metode regresi linier berganda dan analisis data juga menggunakan SPSS, rumusnya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = \text{Kinerja karyawan}$$

$$a = \text{Konstanta}$$

$$b_1- b_2 = \text{koefisien regresi berganda}$$

$$X_1 = \text{Keadilan perusahaan}$$

$$X_2 = \text{Iklim perusahaan}$$

$$e = \text{Standard Error}$$

### 4. Hipotesis

#### a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas secara parsial (individual) terhadap variabel terikat. Uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan bebas secara persial terhadap variabel bebas apakah mempunyai pengaruh atau tidak terdapat variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan adalah:

Perumusannya adalah:

$H_0 : b_1, b_2 = 0$  artinya ada pengaruh yang signifikan antara keadilan perusahaan dan iklim perusahaan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

$H_0 : b_1, b_2 \neq 0$  artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara keadilan perusahaan dan iklim perusahaan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Kesimpulan:

Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, artinya variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) berarti pada  $\alpha = 5\%$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima), artinya variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) berarti pada  $\alpha = 5\%$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

#### **b. Uji Simultan (Uji F)**

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh variabel independen atau variabel bebas melakukan pengujian F terhadap variabel terikat.

$H_0$  diterima, artinya secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh yang artinya positif dan signifikan dari variabel bebas ( $X_1, X_2$ ) yaitu berupa variabel keadilan perusahaan dan iklim perusahaan terhadap kinerja karyawan (Y) variabel terikat.  $H_1$  diterima, artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas ( $X_1-X_2$ ) yaitu berupa variabel

keadilan perusahaan dan iklim perusahaan terhadap kinerja karyawan (Y) variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan adalah:

- 1). Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  (0,05) maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak
- 2). Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  (0,05) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

**c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen/tidak bebas. Nilai dari koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu ( $0 < R^2 < 1$ ) Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (bebas) dalam menjalankan variabel dependen amat terbatas. Berarti jika  $R^2$  semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas ( $(X_1, X_2)$ ) yaitu keadilan perusahaan dan iklim perusahaan terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan. Nilai yang didekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Proporsi atau persentase sumbangan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat yaitu:  $KD = r^2 \times 100\%$

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Sejarah Singkat**

Sarang burung walet yang juga dikenal dengan sebutan Edibles Bird Nest adalah sarang yang tercipta dari air liur burung walet yang telah padat. Sarang burung walet ini dikenal memiliki banyak manfaat bagi kesehatan. Sarang burung walet pada umumnya dapat diolah menjadi sup atau es sarang burung. Tekstur sarang burung walet yang telah diolah ini biasanya lembut dan sedikit kenyal. Selain itu, es sarang burung walet juga sangat segar sehingga cocok disantap pada siang hari yang terik. Sarang burung walet sendiri diketahui mengandung Epidermal Growth Factor (EGF) untuk produksi kolagen alami. Mengonsumsi sarang burung walet secara rutin dapat membantu menjaga kecantikan kulit seperti meremajakan kulit, membuat kulit lebih halus, lebih bercahaya, dan tampak lebih muda.

Usaha Dagang Efiyanto di dirikan oleh seorang lelaki yang bernama Efiyanto pada tahun 2015. Efiyanto sudah terlebih dahulu menekuni sarang burung walet sejak ia masih duduk di bangku sekolah karena ibunya sudah terlebih dahulu mempunyai usaha dagang sarang burung walet. Karena sudah mempunyai keahlian dalam memperjual belikan sarang burung walet, ia membuka Usaha Dagang yang diberi nama Efiyanto, walaupun awalnya masih memiliki karyawan yang sedikit. Seiring perkembangan zaman, sekarang ia memiliki

banyak karyawan, dan mampu mengekspor sarang burung walet hingga ke negeri china.

## 2. Visi dan Misi

### a. Visi :

“Menjadi pengeksport sarang burung walet terbesar di kota Medan dan memberikan lapangan pekerjaan bagi masyarakat sekitar”.

### b. Misi :

“Membuat pelanggan puas karena sarang burung walet yg di ekspor mempunyai kualitas yang baik serta memiliki manfaat yang baik bagi keasahatan dan juga kecantikan kulit karena proses homemade tanpa menggunakan mesin”.

## 3. Makna dan Logo Perusahaan UD. EFIYANTO

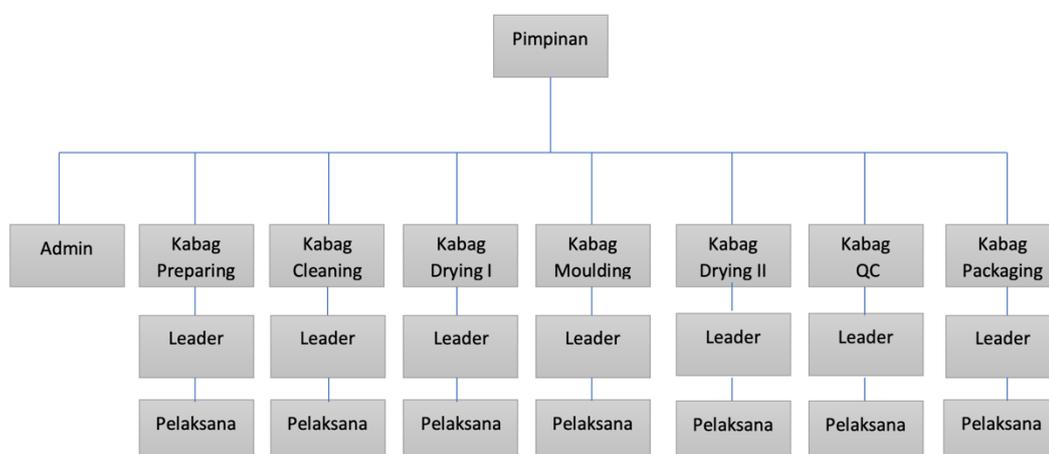


Gambar 4.1 Logo UD. Efiyanto  
Sumber : UD. Efiyanto

Pengertian logo UD. Efiyanto adalah Melambangkan burung walet agar menjadi penghasil sarang burung walet terbesar di kota Medan.

#### 4. Struktur Organisasi

UD. Efiyanto di pimpin oleh Direktur yang berperan penuh untuk mengatur dan memberi arahan kepada Kabag. Setelah itu Kabag akan menyampaikan kembali arahan yang telah di berikan oleh Direktur tersebut kepada setiap Leader. Leader sendiri adalah pemimpin dari setiap pelaksana pekerja yang ada di perusahaan. Leader berperan penting terhadap hasil dari setiap pekerjaan. Packaging adalah tahap akhir sebelum produk di ekspor dan di kirim kepada Konsumen.



Gambar 4.2.Struktur Organisasi UD. Efiyanto  
Sumber : UD. Efiyanto, 2021.

#### 5. Deskripsi Tugas

Dalam aktivitas kegiatan yang ada di UD. Efiyanto, pembagian tugas serta tanggung jawab di perusahaan telah di atur berdasarkan keputusan direksi perusahaan. Pembagian tugas dan tanggung jawab dari masing-masing jabatan di UD. Efiyanto dapat dilihat pada uraian berikut ini:

##### a. Direktur

Adapun tugas dan tanggung jawab seorang Direktur adalah sebagai berikut:

- 1) Pemimpin tertinggi di perusahaan yang menetapkan langkah-langkah pokok dalam melaksanakan kebijakan dan sasaran-sasaran perusahaan.
- 2) Menyetujui dan menandatangani surat-surat penting yang berkenaan dengan perusahaan.
- 3) Bertanggung jawab atas semua kegiatan operasional perusahaan serta kontinuitas kegiatan perusahaan.
- 4) Membaca situasi keadaan pasar untuk menentukan jumlah Produksi

b. Admin

Adapun tugas dan tanggung jawab seorang Admin adalah sebagai berikut:

- 1) Mengatur keuangan di perusahaan.
- 2) Mencatat pengeluaran dan pemasukan perusahaan.
- 3) Memberikan gaji kepada karyawan.
- 4) Mengirimkan surat tertentu kepada relasi perusahaan.

c. Kabag Preparing

Adapun tugas dan tanggung jawab seorang Kabag Preparing adalah sebagai berikut:

- 1) Menerima barang kotor masuk.
- 2) Menimbang berat barang kotor masuk dan di catat ke dalam form.
- 3) Memberikan arahan kepada Leader.

d. Kabag Cleaning

Adapun tugas dan tanggung jawab seorang Kabag Cleaning adalah sebagai berikut:

- 1) Menerima barang dari Preparing.
- 2) Menimbang ulang barang yang diberikan Kabag Preparing.

- 3) Memberikan arahan kepada Leader.
- 4) Menerima informasi dari Leader tentang jumlah barang yang sudah di bersihkan.
- 5) Menimbang barang yang sudah dibersihkan dan di tulis ke dalam form.
- 6) Menghitung persentase penyusutan barang setelah dibersihkan.

e. Kabag Drying I

Adapun tugas dan tanggung jawab seorang Kabag Drying I adalah sebagai berikut:

- 1) Menerima barang dari bagian Cleaning.
- 2) Memberikan arahan kepada Leader.
- 3) Memastikan barang kering sesuai dengan ketentuan sebelum diserahkan kepada Kabag Moulding.
- 4) Menimbang barang yang sudah kering dan mencatat kedalam form.
- 5) Memberikan barang kepada Kabag Moulding.

f. Kabag Moulding

Adapun tugas dan tanggung jawab seorang Kabag Moulding adalah sebagai berikut:

- 1) Menerima barang dari bagian Drying I.
- 2) Mencocokkan timbangan barang dengan form yang sudah di tulis Kabag Drying I.
- 3) Memberikan arahan kepada Leader.
- 4) Memastikan barang yang di cetak sesuai dengan kriteria standart perusahaan.
- 5) Memberikan barang yang sudah siap di cetak kepada Kabag Drying II.

g. Kabag Drying II

Adapun tugas dan tanggung jawab seorang Kabag Drying II adalah sebagai berikut:

- 1) Menerima barang dari Kabag Moulding.
- 2) Memberikan arahan kepada Leader.
- 3) Memastikan barang sudah kering sesuai standart.
- 4) Menimbang barang yang sudah kering dan dicatat di form.
- 5) Memberikan Barang kepada Kabag Qc.

h. Kabag Qc

Adapun tugas dan tanggung jawab seorang Kabag Qc adalah sebagai berikut:

- 1) Menerima barang dari Kabag Drying II.
- 2) Menimbang ulang berat barang yang di berikan Kabag Drying II .
- 3) Memberikan arahan kepada Leader.
- 4) Menyerahkan hasil pekerjaan kepada Kabag Packaging.

i. Kabag Packaging

Adapun tugas dan tanggung jawab seorang Kabag Packaging adalah sebagai berikut:

- 1) Menerima barang dari Kabag Qc.
- 2) Memberikan arahan kepada Leader
- 3) Menerima arahan dari Direktur mengenai jumlah barang yang akan di kirim.
- 4) Menghitung jumlah barang yang akan di kirim.
- 5) Memberikan laporan pengiriman jumlah barang kepada staf Admin.

## j. Leader

Adapun tugas dan tanggung jawab seorang Leader adalah sebagai berikut:

- 1) Memantau pelaksanaan pekerjaan pada bagiannya masing-masing.
- 2) Menerima arahan dari Kabag.
- 3) Memberikan laporan hasil pekerjaan kepada Kabag.

## k. Pelaksana

Adapun tugas dan tanggung jawab seorang Pelaksana adalah sebagai berikut :

- 1) Menerima arahan dari Leader
- 2) Menyiapkan setiap pekerjaan dengan baik.
- 3) Mampu mencapai target jika suatu saat di butuhkan.

## 6. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir.

### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1.**  
**Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	28	35.90	35.90	35.90
	Perempuan	50	64.10	64.10	100.00
	Total	78	100.00	100.00	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan pada UD. Efiyanto yang menjadi responden adalah berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 50 orang atau sebesar 64.10% dari total responden.

### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.2.**  
**Identitas Responden Berdasarkan Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	44	56.41	56.41	56.41
	31-40 Tahun	10	12.82	12.82	69.23
	41-50 Tahun	13	16.67	16.67	85.90
	> 51 Tahun	11	14.10	14.10	100.00
	<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan pada UD. Efiyanto yang menjadi responden adalah berusia 20-30 tahun, yaitu sebanyak 44 orang atau sebesar 56.41% dari total responden.

### c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

**Tabel 4.3.**  
**Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	38	48.72	48.72	48.72
	D-1	19	24.36	24.36	73.08
	D-3	15	19.23	19.23	92.31
	S-1	6	7.69	7.69	100.00
	<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan pada UD. Efiyanto yang menjadi responden adalah berpendidikan SMA, yaitu sebanyak 38 orang atau sebesar 48.72% dari total responden.

#### d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

**Tabel 4.4.**  
**Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	38	48.72	48.72	48.72
	6-10 Tahun	22	28.21	28.21	76.93
	11-15 Tahun	7	8.97	8.97	85.90
	16-20 Tahun	11	14.10	14.10	100.00
	Total	78	100.00	100.00	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan pada UD. Efiyanto yang menjadi responden adalah lama bekerja 1-5 Tahun, yaitu sebanyak 38 orang atau sebesar 48.72% dari total responden.

### 7. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 2 (dua) variabel independen yaitu Keadilan Perusahaan ( $X_1$ ), Iklim Perusahaan ( $X_2$ ) serta 1 (satu) variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 78 orang. Jawaban angket disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Ragu-ragu (RR) dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

Adapun jawaban-jawaban dari reponden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel berikut:

**a. Variabel X<sub>1</sub> (Keadilan Perusahaan)**

**Tabel 4.5 Karyawan merasa diberi kesempatan yang adil untuk dipromosikan pada pekerjaannya  
Pernyataan (X1.1)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<b>Valid</b>	<b>Sangat Tidak Setuju</b>	-	-	-	-
	<b>Tidak Setuju</b>	6	7.69	7.69	7.69
	<b>Ragu-Ragu</b>	13	16.67	16.67	24.36
	<b>Setuju</b>	18	23.08	23.08	47.44
	<b>Sangat Setuju</b>	41	52.56	52.56	100.00
	<b>Total</b>	78	100.00	100.00	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 41 orang (52.56%), setuju sebanyak 18 orang (23.08%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (16.67%) dan sebanyak 6 orang (7.69%) responden menyatakan tidak setuju. Dari jawaban paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 41 orang (52.56%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Karyawan merasa diberi kesempatan yang adil untuk dipromosikan pada pekerjaannya.

**Tabel 4.6 Evaluasi kinerja saya memberikan penilaian yang tepat atas pekerjaan yang telah saya selesaikan  
Pernyataan (X1.2)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<b>Valid</b>	<b>Sangat Tidak Setuju</b>	-	-	-	-
	<b>Tidak Setuju</b>	4	5.13	5.13	5.13
	<b>Ragu-Ragu</b>	15	19.23	19.23	24.36
	<b>Setuju</b>	25	32.05	32.05	56.41
	<b>Sangat Setuju</b>	34	43.59	43.59	100.00
	<b>Total</b>	78	100.00	100.00	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 34 orang (43.59%), setuju sebanyak 25 orang (32.05%), ragu-ragu sebanyak 15 orang (19.23%) dan sebanyak 4 orang (5.13%) responden menyatakan tidak setuju. Dari jawaban paling banyak adalah yang menyatakan

sangat setuju sebanyak 34 orang (43.59%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa evaluasi kinerja saya memberikan penilaian yang tepat atas pekerjaan yang telah saya selesaikan.

**Tabel 4.7 Kompensasi terhadap diri saya di tempat kerja telah menggambarkan usaha yang saya lakukan dalam pekerjaan saya  
Pernyataan (X1.3)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<b>Valid</b>	<b>Sangat Tidak Setuju</b>	-	-	-	-
	<b>Tidak Setuju</b>	6	7.69	7.69	7.69
	<b>Ragu-Ragu</b>	12	15.38	15.38	23.08
	<b>Setuju</b>	21	26.92	26.92	50.00
	<b>Sangat Setuju</b>	39	50.00	50.00	100.00
	<b>Total</b>	78	100.00	100.00	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 39 orang (50.00%), setuju sebanyak 21 orang (26.92%), ragu-ragu sebanyak 12 orang (15.38%) dan sebanyak 6 orang (7.69%) responden menyatakan tidak setuju. Dari jawaban paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 39 orang (50.00%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa kompensasi terhadap diri saya di tempat kerja telah menggambarkan usaha yang saya lakukan dalam pekerjaan saya.

**Tabel 4.8 Keadilan organisasional juga dapat tercermin dari keadilan yang didasarkan pada pengakuan untuk kerja keras karyawannya  
Pernyataan (X1.4)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<b>Valid</b>	<b>Sangat Tidak Setuju</b>	-	-	-	-
	<b>Tidak Setuju</b>	5	6.41	6.41	6.41
	<b>Ragu-Ragu</b>	15	19.23	19.23	25.64
	<b>Setuju</b>	19	24.36	24.36	50.00
	<b>Sangat Setuju</b>	39	50.00	50.00	100.00
	<b>Total</b>	78	100.00	100.00	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 39 orang (50.00%), setuju sebanyak 19 orang (24.36%), ragu-

ragu sebanyak 15 orang (19.23%) dan sebanyak 5 orang (6.41%) responden menyatakan tidak setuju. Dari jawaban paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 39 orang (50.00%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa keadilan organisasional juga dapat tercermin dari keadilan yang didasarkan pada pengakuan untuk kerja keras karyawannya.

**Tabel 4.9 Hal tersebut dapat tercermin dari standard yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja pada perusahaan adil dan obyektif  
Pernyataan (X1.5)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<b>Valid</b>	<b>Sangat Tidak Setuju</b>	-	-	-	-
	<b>Tidak Setuju</b>	<b>4</b>	<b>5.13</b>	<b>5.13</b>	<b>5.13</b>
	<b>Ragu-Ragu</b>	<b>15</b>	<b>19.23</b>	<b>19.23</b>	<b>24.36</b>
	<b>Setuju</b>	<b>25</b>	<b>32.05</b>	<b>32.05</b>	<b>56.41</b>
	<b>Sangat Setuju</b>	<b>34</b>	<b>43.59</b>	<b>43.59</b>	<b>100.00</b>
	<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.*

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 34 orang (43.59%), setuju sebanyak 25 orang (32.05%), ragu-ragu sebanyak 15 orang (19.23%) dan sebanyak 4 orang (5.13%) responden menyatakan tidak setuju. Dari jawaban paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 34 orang (43.59%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa hal tersebut dapat tercermin dari standard yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja pada perusahaan adil dan obyektif.

**Tabel 4.10 Prosedur yang digunakan dalam organisasi saya telah diterapkan secara konsisten  
Pernyataan (X1.6)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<b>Valid</b>	<b>Sangat Tidak Setuju</b>	-	-	-	-
	<b>Tidak Setuju</b>	8	10.26	10.26	10.26
	<b>Ragu-Ragu</b>	18	23.08	23.08	33.33
	<b>Setuju</b>	17	21.79	21.79	55.13
	<b>Sangat Setuju</b>	35	44.87	44.87	100.00
	<b>Total</b>	78	100.00	100.00	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.*

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 35 orang (44.87%), setuju sebanyak 17 orang (21.79%), ragu-ragu sebanyak 18 orang (33.33%) dan sebanyak 8 orang (10.26%) responden menyatakan tidak setuju. Dari jawaban paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 35 orang (44.87%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa prosedur yang digunakan dalam organisasi saya telah diterapkan secara konsisten.

**Tabel 4.11 Adil dalam memberikan pekerjaan antara satu dengan yang lain  
Pernyataan (X1.7)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<b>Valid</b>	<b>Sangat Tidak Setuju</b>	-	-	-	-
	<b>Tidak Setuju</b>	3	3.85	3.85	3.85
	<b>Ragu-Ragu</b>	11	14.10	14.10	17.95
	<b>Setuju</b>	22	28.21	28.21	46.15
	<b>Sangat Setuju</b>	42	53.85	53.85	100.00
	<b>Total</b>	78	100.00	100.00	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.*

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 42 orang (53.85%), setuju sebanyak 22 orang (28.21%), ragu-ragu sebanyak 11 orang (14.10%) dan sebanyak 3 orang (3.85%) responden menyatakan tidak setuju. Dari jawaban paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 42 orang (53.85%). Jadi dapat disimpulkan responden

sangat setuju bahwa adil dalam memberikan pekerjaan antara satu dengan yang lain.

**Tabel 4.12 Untuk membuat keputusan dalam pekerjaan, atasan saya melakukan klarifikasi keputusan dan menyediakan informasi tambahan ketika diminta oleh karyawan  
Pernyataan (X1.8)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<b>Valid</b>	<b>Sangat Tidak Setuju</b>	-	-	-	-
	<b>Tidak Setuju</b>	5	6.41	6.41	6.41
	<b>Ragu-Ragu</b>	16	20.51	20.51	26.92
	<b>Setuju</b>	15	19.23	19.23	46.15
	<b>Sangat Setuju</b>	42	53.85	53.85	100.00
	<b>Total</b>	78	100.00	100.00	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 42 orang (53.85%), setuju sebanyak 15 orang (19.23%), ragu-ragu sebanyak 16 orang (20.51%) dan sebanyak 5 orang (6.41%) responden menyatakan tidak setuju. Dari jawaban paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 42 orang (53.85%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa untuk membuat keputusan dalam pekerjaan, atasan saya melakukan klarifikasi keputusan dan menyediakan informasi tambahan ketika diminta oleh karyawan.

**Tabel 4.13 Prosedur yang digunakan dalam organisasi saya menjunjung standar etika dan moral  
Pernyataan (X1.9)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<b>Valid</b>	<b>Sangat Tidak Setuju</b>	-	-	-	-
	<b>Tidak Setuju</b>	3	3.85	3.85	3.85
	<b>Ragu-Ragu</b>	12	15.38	15.38	19.23
	<b>Setuju</b>	18	23.08	23.08	42.31
	<b>Sangat Setuju</b>	45	57.69	57.69	100.00
	<b>Total</b>	78	100.00	100.00	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 45 orang (57.69%), setuju sebanyak 18 orang (23.08%), ragu-ragu sebanyak 12 orang (15.38%) dan sebanyak 3 orang (3.85%) responden menyatakan tidak setuju. Dari jawaban paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 45 orang (57.69%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa prosedur yang digunakan dalam organisasi saya menjunjung standar etika dan moral.

**Tabel 4.14 Saya dapat mengajukan banding atas penilaian yang dibuat oleh prosedur yang digunakan dalam organisasi saya  
Pernyataan (X1.10)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<b>Valid</b>	<b>Sangat Tidak Setuju</b>	-	-	-	-
	<b>Tidak Setuju</b>	15	19.23	19.23	19.23
	<b>Ragu-Ragu</b>	6	7.69	7.69	26.92
	<b>Setuju</b>	23	29.49	29.49	56.41
	<b>Sangat Setuju</b>	34	43.59	43.59	100.00
	<b>Total</b>	78	100.00	100.00	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.*

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 34 orang (43.59%), setuju sebanyak 23 orang (26.49%), ragu-ragu sebanyak 6 orang (7.69%) dan sebanyak 15 orang (19.23%) responden menyatakan tidak setuju. Dari jawaban paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 34 orang (43.59%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saya dapat mengajukan banding atas penilaian yang dibuat oleh prosedur yang digunakan dalam organisasi saya.

**Tabel 4.15 Setiap orang yang berprestasi di perusahaan ini akan mendapatkan penghargaan yang setimpal**  
**Pernyataan (X1.11)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<b>Valid</b>	<b>Sangat Tidak Setuju</b>	-	-	-	-
	<b>Tidak Setuju</b>	12	15.38	15.38	15.38
	<b>Ragu-Ragu</b>	9	11.54	11.54	26.92
	<b>Setuju</b>	20	26.64	26.64	52.56
	<b>Sangat Setuju</b>	37	47.44	47.44	100.00
	<b>Total</b>	78	100.00	100.00	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.*

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 37 orang (47.44%), setuju sebanyak 20 orang (26.64%), ragu-ragu sebanyak 9 orang (11.54%) dan sebanyak 12 orang (15.38%) responden menyatakan tidak setuju. Dari jawaban paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 37 orang (47.44%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa setiap orang yang berprestasi di perusahaan ini akan mendapatkan penghargaan yang setimpal.

**Tabel 4.16 Secara keseluruhan, reward yang saya terima cukup adil**  
**Pernyataan (X1.12)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<b>Valid</b>	<b>Sangat Tidak Setuju</b>	-	-	-	-
	<b>Tidak Setuju</b>	11	14.10	14.10	14.10
	<b>Ragu-Ragu</b>	7	8.97	8.97	23.08
	<b>Setuju</b>	22	28.21	28.21	51.28
	<b>Sangat Setuju</b>	38	48.72	48.72	100.00
	<b>Total</b>	78	100.00	100.00	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.*

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 38 orang (48.72%), setuju sebanyak 22 orang (28.21%), ragu-ragu sebanyak 7 orang (8.97%) dan sebanyak 11 orang (14.10%) responden menyatakan tidak setuju. Dari jawaban paling banyak adalah yang menyatakan

sangat setuju sebanyak 38 orang (48.72%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa secara keseluruhan, reward yang saya terima cukup adil.

#### b. Variabel X<sub>2</sub> (Iklim Perusahaan)

**Tabel 4.17 Alat kerja yang tersedia di perusahaan tempat saya bekerja dalam keadaan baik  
Pernyataan (X2.1)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<b>Valid</b>	<b>Sangat Tidak Setuju</b>	-	-	-	-
	<b>Tidak Setuju</b>	8	10.26	10.26	10.26
	<b>Ragu-Ragu</b>	14	17.95	17.95	28.21
	<b>Setuju</b>	20	25.84	25.84	53.85
	<b>Sangat Setuju</b>	36	46.15	46.15	100.00
	<b>Total</b>	78	100.00	100.00	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 36 orang (46.15%), setuju sebanyak 20 orang (25.84%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (17.95%) dan sebanyak 8 orang (10.62%) responden menyatakan tidak setuju. Dari jawaban paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 36 orang (46.15%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa alat kerja yang tersedia di perusahaan tempat saya bekerja dalam keadaan baik.

**Tabel 4.18 Perlengkapan kerja yang tersedia di perusahaan tempat saya bekerja dalam keadaan baik  
Pernyataan (X2.2)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<b>Valid</b>	<b>Sangat Tidak Setuju</b>	-	-	-	-
	<b>Tidak Setuju</b>	-	-	-	-
	<b>Ragu-Ragu</b>	23	29.49	29.49	29.49
	<b>Setuju</b>	30	38.45	38.45	67.95
	<b>Sangat Setuju</b>	25	32.05	32.05	100.00
	<b>Total</b>	78	100.00	100.00	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (32.05%), setuju sebanyak 30 orang (38.45%),

ragu-ragu sebanyak 23 orang (29.49%). Dari jawaban paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang (38.46%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa perlengkapan kerja yang tersedia di perusahaan tempat saya bekerja dalam keadaan baik.

**Tabel 4.19 Saya mengetahui dengan jelas siapa yang memiliki kewenangan secara formal untuk mengambil keputusan**  
Pernyataan (X2.3)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
	Tidak Setuju	10	12.82	12.82	12.82
	Ragu-Ragu	7	8.97	8.97	21.79
	Setuju	22	28.21	28.21	50.00
	Sangat Setuju	39	50.00	50.00	100.00
	<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 39 orang (50.00%), setuju sebanyak 22 orang (28.21%), ragu-ragu sebanyak 7 orang (8.97%) dan sebanyak 10 orang (12.82%) responden menyatakan tidak setuju. Dari jawaban paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 39 orang (50.00%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saya mengetahui dengan jelas siapa yang memiliki kewenangan secara formal untuk mengambil keputusan.

**Tabel 4.20 Saya memiliki kesempatan untuk memutuskan suatu masalah dalam pekerjaan sendiri tanpa harus bertanya kepada atasan saya**  
Pernyataan (X2.4)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
	Tidak Setuju	-	-	-	-
	Ragu-Ragu	18	23.08	23.08	23.08
	Setuju	34	43.59	43.59	66.67
	Sangat Setuju	26	33.33	33.33	100.00
	<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 orang (33.33%), setuju sebanyak 34 orang (43.59%), ragu-ragu sebanyak 18 orang (23.08%). Dari jawaban paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 34 orang (43.59%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya memiliki kesempatan untuk memutuskan suatu masalah dalam pekerjaan sendiri tanpa harus bertanya kepada atasan saya.

**Tabel 4.21 Tempat kerja yang tersedia diperusahaan tempat saya bekerja dalam keadaan baik  
Pernyataan (X2.5)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<b>Valid</b>	<b>Sangat Tidak Setuju</b>	-	-	-	-
	<b>Tidak Setuju</b>	<b>7</b>	<b>8.97</b>	<b>8.97</b>	<b>8.97</b>
	<b>Ragu-Ragu</b>	<b>10</b>	<b>12.82</b>	<b>12.82</b>	<b>21.79</b>
	<b>Setuju</b>	<b>28</b>	<b>35.90</b>	<b>35.90</b>	<b>57.69</b>
	<b>Sangat Setuju</b>	<b>33</b>	<b>42.31</b>	<b>42.31</b>	<b>100.00</b>
	<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.*

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 33 orang (42.31%), setuju sebanyak 28 orang (35.90%), ragu-ragu sebanyak 10 orang (12.82%) dan sebanyak 7 orang (8.97%) responden menyatakan tidak setuju. Dari jawaban paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 33 orang (42.31%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa tempat kerja yang tersedia diperusahaan tempat saya bekerja dalam keadaan baik.

**Tabel 4.22 Pekerjaan saya di perusahaan ini didefinisikan secara jelas dan tersruktur**  
**Pernyataan (X2.6)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<b>Valid</b>	<b>Sangat Tidak Setuju</b>	-	-	-	-
	<b>Tidak Setuju</b>	-	-	-	-
	<b>Ragu-Ragu</b>	<b>22</b>	<b>28.21</b>	<b>28.21</b>	<b>28.21</b>
	<b>Setuju</b>	<b>35</b>	<b>44.87</b>	<b>44.87</b>	<b>73.08</b>
	<b>Sangat Setuju</b>	<b>21</b>	<b>26.92</b>	<b>26.92</b>	<b>100.00</b>
	<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.*

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (26.92%), setuju sebanyak 35 orang (44.87%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (28.21%). Dari jawaban paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 35 orang (44.87%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pekerjaan saya di perusahaan ini didefinisikan secara jelas dan tersruktur.

**Tabel 4.23 Saya mendapat dukungan dari rekan-rekan dalam menyelesaikan tugas sehari-hari**  
**Pernyataan (X2.7)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<b>Valid</b>	<b>Sangat Tidak Setuju</b>	-	-	-	-
	<b>Tidak Setuju</b>	<b>7</b>	<b>8.97</b>	<b>8.97</b>	<b>8.97</b>
	<b>Ragu-Ragu</b>	<b>25</b>	<b>32.05</b>	<b>32.05</b>	<b>41.03</b>
	<b>Setuju</b>	<b>10</b>	<b>12.82</b>	<b>12.82</b>	<b>53.85</b>
	<b>Sangat Setuju</b>	<b>36</b>	<b>46.15</b>	<b>46.15</b>	<b>100.00</b>
	<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.*

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 36 orang (46.15%), setuju sebanyak 10 orang (12.82%), ragu-ragu sebanyak 25 orang (32.05%) dan sebanyak 7 orang (8.97%) responden menyatakan tidak setuju. Dari jawaban paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 36 orang (46.15%). Jadi dapat disimpulkan responden

sangat setuju bahwa Saya mendapat dukungan dari rekan-rekan dalam menyelesaikan tugas sehari-hari.

**Tabel 4.24 Terdapat rasa saling percaya antar karyawan dalam perusahaan ini**  
**Pernyataan (X2.8)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<b>Valid</b>	<b>Sangat Tidak Setuju</b>	-	-	-	-
	<b>Tidak Setuju</b>	<b>11</b>	<b>14.10</b>	<b>14.10</b>	<b>14.10</b>
	<b>Ragu-Ragu</b>	<b>13</b>	<b>16.67</b>	<b>16.67</b>	<b>30.77</b>
	<b>Setuju</b>	<b>22</b>	<b>28.21</b>	<b>28.21</b>	<b>58.97</b>
	<b>Sangat Setuju</b>	<b>32</b>	<b>41.03</b>	<b>41.03</b>	<b>100.00</b>
	<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 32 orang (41.03%), setuju sebanyak 22 orang (28.21%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (16.67%) dan sebanyak 11 orang (14.10%) responden menyatakan tidak setuju. Dari jawaban paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 32 orang (41.03%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa terdapat rasa saling percaya antar karyawan dalam perusahaan ini.

### c. Variabel Y (Kinerja Karyawan)

**Tabel 4.25 Saya memiliki tingkat kualitas kerja yang tinggi didalam pekerjaan**  
**Pernyataan (Y.1)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<b>Valid</b>	<b>Sangat Tidak Setuju</b>	-	-	-	-
	<b>Tidak Setuju</b>	<b>17</b>	<b>21.79</b>	<b>21.79</b>	<b>21.79</b>
	<b>Ragu-Ragu</b>	<b>11</b>	<b>14.10</b>	<b>14.10</b>	<b>35.90</b>
	<b>Setuju</b>	<b>19</b>	<b>24.36</b>	<b>24.36</b>	<b>60.26</b>
	<b>Sangat Setuju</b>	<b>31</b>	<b>39.74</b>	<b>39.74</b>	<b>100.00</b>
	<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 31 orang (39.74%), setuju sebanyak 19 orang (24.36%),

ragu-ragu sebanyak 11 orang (14.10%) dan sebanyak 17 orang (21.79%) responden menyatakan tidak setuju. Dari jawaban paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 31 orang (39.74%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saya memiliki tingkat kualitas kerja yang tinggi didalam pekerjaan.

**Tabel 4.26 Saya mengerjakan tugas yang diberikan sesuai dengan standar kualitas yang berlaku**  
Pernyataan (Y.2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<b>Valid</b>	<b>Sangat Tidak Setuju</b>	-	-	-	-
	<b>Tidak Setuju</b>	<b>10</b>	<b>12.82</b>	<b>12.82</b>	<b>12.82</b>
	<b>Ragu-Ragu</b>	<b>24</b>	<b>30.77</b>	<b>30.77</b>	<b>43.59</b>
	<b>Setuju</b>	<b>25</b>	<b>32.05</b>	<b>32.05</b>	<b>75.64</b>
	<b>Sangat Setuju</b>	<b>19</b>	<b>24.36</b>	<b>24.36</b>	<b>100.00</b>
	<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (24.36%), setuju sebanyak 25 orang (32.05%), ragu-ragu sebanyak 24 orang (30.77%) dan sebanyak 10 orang (12.82%) responden menyatakan tidak setuju. Dari jawaban paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (32.05%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya mengerjakan tugas yang diberikan sesuai dengan standar kualitas yang berlaku.

**Tabel 4.27 Saya dapat memenuhi kuantitas kerja yang harus terpenuhi sesuai dengan tuntutan perusahaan**  
Pernyataan (Y.3)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<b>Valid</b>	<b>Sangat Tidak Setuju</b>	-	-	-	-
	<b>Tidak Setuju</b>	<b>15</b>	<b>19.23</b>	<b>19.23</b>	<b>19.23</b>
	<b>Ragu-Ragu</b>	<b>16</b>	<b>20.51</b>	<b>20.51</b>	<b>39.74</b>
	<b>Setuju</b>	<b>19</b>	<b>24.36</b>	<b>24.36</b>	<b>64.10</b>
	<b>Sangat Setuju</b>	<b>28</b>	<b>35.90</b>	<b>35.90</b>	<b>100.00</b>
	<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel 4.27 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 orang (35.90%), setuju sebanyak 19 orang (24.36%), ragu-ragu sebanyak 16 orang (20.51%) dan sebanyak 15 orang (19.23%) responden menyatakan tidak setuju. Dari jawaban paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 orang (35.90%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saya dapat memenuhi kuantitas kerja yang harus terpenuhi sesuai dengan tuntutan perusahaan.

**Tabel 4.28 Saya dapat memenuhi target pengerjaan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan sebelumnya / Pernyataan (Y.4)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<b>Valid</b>	<b>Sangat Tidak Setuju</b>	-	-	-	-
	<b>Tidak Setuju</b>	16	20.51	20.51	20.51
	<b>Ragu-Ragu</b>	16	20.51	20.51	41.03
	<b>Setuju</b>	27	34.62	34.62	75.64
	<b>Sangat Setuju</b>	19	24.36	24.36	100.00
	<b>Total</b>	78	100.00	100.00	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (24.36%), setuju sebanyak 27 orang (34.62%), ragu-ragu dan tidak setuju sebanyak 16 orang (20.51%) menyatakan tidak setuju. Dari jawaban paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (34.62%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya dapat memenuhi target pengerjaan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan sebelumnya.

**Tabel 4.29 Saya datang dan pulang tepat waktu sesuai jam operasional  
Pernyataan (Y.5)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<b>Valid</b>	<b>Sangat Tidak Setuju</b>	-	-	-	-
	<b>Tidak Setuju</b>	4	5.13	5.13	5.13
	<b>Ragu-Ragu</b>	17	21.79	21.79	26.92
	<b>Setuju</b>	17	21.79	21.79	48.72
	<b>Sangat Setuju</b>	40	51.28	51.28	100.00
	<b>Total</b>	78	100.00	100.00	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel 4.29 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 40 orang (51.28%), setuju dan ragu-ragu sebanyak 17 orang (21.79%) dan sebanyak 4 orang (5.13%) responden menyatakan tidak setuju. Dari jawaban paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 40 orang (51.28%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saya datang dan pulang tepat waktu sesuai jam operasional.

**Tabel 4.30 Saya dapat jam istirahat yang cukup saat makan siang  
Pernyataan (Y.6)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<b>Valid</b>	<b>Sangat Tidak Setuju</b>	-	-	-	-
	<b>Tidak Setuju</b>	1	1.28	1.28	1.28
	<b>Ragu-Ragu</b>	19	24.36	24.36	25.64
	<b>Setuju</b>	20	25.64	25.64	51.28
	<b>Sangat Setuju</b>	38	48.72	48.72	100.00
	<b>Total</b>	78	100.00	100.00	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.*

Berdasarkan tabel 4.30 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 38 orang (48.72%), setuju sebanyak 20 orang (25.64%), ragu-ragu sebanyak 19 orang (24.36%) dan sebanyak 1 orang (1.25%) responden menyatakan tidak setuju. Dari jawaban paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 38 orang (48.72%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saya dapat jam istirahat yang cukup saat makan siang.

**Tabel 4.31 Saya mampu bekerja sama dalam satu tim  
Pernyataan (Y.7)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<b>Valid</b>	<b>Sangat Tidak Setuju</b>	-	-	-	-
	<b>Tidak Setuju</b>	6	7.69	7.69	7.69
	<b>Ragu-Ragu</b>	13	16.67	16.67	24.36
	<b>Setuju</b>	19	24.36	24.36	48.72
	<b>Sangat Setuju</b>	40	51.28	51.28	100.00
	<b>Total</b>	78	100.00	100.00	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.*

Berdasarkan tabel 4.31 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 40 orang (51.28%), setuju sebanyak 19 orang (24.36%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (16.67%) dan sebanyak 6 orang (7.69%) responden menyatakan tidak setuju. Dari jawaban paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 40 orang (51.28%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saya mampu bekerja sama dalam satu tim.

**Tabel 4.32 Dalam menyelesaikan pekerjaan, seluruh karyawan dapat saling membantu / Pernyataan (Y.8)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<b>Valid</b>	<b>Sangat Tidak Setuju</b>	-	-	-	-
	<b>Tidak Setuju</b>	3	3.85	3.85	3.85
	<b>Ragu-Ragu</b>	19	24.36	24.36	28.21
	<b>Setuju</b>	17	21.79	21.79	50.00
	<b>Sangat Setuju</b>	39	50.00	50.00	100.00
	<b>Total</b>	78	100.00	100.00	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel 4.32 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 39 orang (50.00%), setuju sebanyak 17 orang (21.79%), ragu-ragu sebanyak 19 orang (24.36%) dan sebanyak 3 orang (3.85%) responden menyatakan tidak setuju. Dari jawaban paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 39 orang (50.00%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa dalam menyelesaikan pekerjaan, seluruh karyawan dapat saling membantu.

**Tabel 4.33 Pimpinan senantiasa melakukan pengawasan secara detail  
Pernyataan (Y.9)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<b>Valid</b>	<b>Sangat Tidak Setuju</b>	-	-	-	-
	<b>Tidak Setuju</b>	7	8.97	8.97	8.97
	<b>Ragu-Ragu</b>	19	24.36	24.36	33.33
	<b>Setuju</b>	14	17.95	17.95	51.28
	<b>Sangat Setuju</b>	38	48.72	48.72	100.00
	<b>Total</b>	78	100.00	100.00	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel 4.33 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 38 orang (48.72%), setuju sebanyak 14 orang (17.95%), ragu-ragu sebanyak 19 orang (24.36%) dan sebanyak 7 orang (8.97%) responden menyatakan tidak setuju. Dari jawaban paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 38 orang (48.72%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa pimpinan senantiasa melakukan pengawasan secara detail.

**Tabel 4.34 Pengawasan terhadap pekerjaan dilakukan secara profesional  
Pernyataan (Y.10)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<b>Valid</b>	<b>Sangat Tidak Setuju</b>	-	-	-	-
	<b>Tidak Setuju</b>	9	11.54	11.54	11.54
	<b>Ragu-Ragu</b>	21	26.92	26.92	38.46
	<b>Setuju</b>	14	17.95	17.95	56.41
	<b>Sangat Setuju</b>	34	43.59	43.59	100.00
<b>Total</b>		<b>78</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.*

Berdasarkan tabel 4.34 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 34 orang (43.59%), setuju sebanyak 14 orang (17.95%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (26.92%) dan sebanyak 9 orang (11.54%) responden menyatakan tidak setuju. Dari jawaban paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 34 orang (43.59%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa pengawasan terhadap pekerjaan dilakukan secara profesional.

## **8. Pengujian Validitas dan Reliabilitas**

### **a. Pengujian Validitas**

Menurut Ghazali (2017:49), untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada

tabel *Item-Total Statistic*, hasil pengolahan SPSS dengan memasukkan data jawaban responden dari variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan Y yang disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 4.35**  
**Uji Validitas (X<sub>1</sub>)**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	45,6795	56,870	,700	,892
X1.2	45,7436	59,778	,544	,899
X1.3	45,6923	57,670	,655	,894
X1.4	45,7051	57,302	,686	,893
X1.5	45,7436	58,791	,619	,896
X1.6	45,8718	57,776	,586	,898
X1.7	45,5641	59,054	,638	,895
X1.8	45,6795	58,143	,607	,896
X1.9	45,5385	58,174	,692	,893
X1.10	45,9103	54,836	,717	,891
X1.11	45,8333	57,439	,572	,899
X1.12	45,7692	58,232	,543	,900

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.

Dari tabel 4.35 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 12 (dua belas) butir pertanyaan pada variabel keadilan perusahaan dapat dinyatakan valid (sub) karena semua nilai koefisien lebih dari 0,30.

**Tabel 4.36**  
**Uji Validitas (X<sub>2</sub>)**

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	28,3077	16,138	,312	,729
X2.2	28,3590	15,480	,591	,678
X2.3	28,2308	14,517	,522	,683
X2.4	28,2821	16,517	,443	,704
X2.5	28,2692	15,602	,433	,703
X2.6	28,3974	17,230	,320	,723
X2.7	28,4231	14,585	,491	,690
X2.8	28,4231	15,676	,346	,723

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.

Dari tabel 4.36 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel iklim perusahaan dapat dinyatakan valid (sub) karena semua nilai koefisien lebih dari 0,30.

**Tabel 4.37**  
**Uji Validitas (Y)**

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	35,8590	27,421	,491	,748
Y.2	36,0000	30,182	,345	,767
Y.3	35,9103	29,381	,342	,769
Y.4	36,0513	29,400	,375	,764
Y.5	35,4872	27,837	,611	,734
Y.6	35,4615	29,862	,455	,754
Y.7	35,4872	28,695	,498	,748
Y.8	35,5000	29,474	,447	,754
Y.9	35,6154	28,214	,501	,747
Y.10	35,7436	29,284	,378	,764

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.

Dari tabel 4.37 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara

skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pertanyaan pada variabel kinerja karyawan dapat dinyatakan valid (sub) karena semua nilai koefisien lebih dari 0,30.

### b. Pengujian Reliabilitas

Menurut Ghozali (2017:45), reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach*  $> 0,60$  dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistic* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 4.38**  
**Uji Reliabilitas (X<sub>1</sub>) Keadilan Perusahaan**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,903	12

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.

Dari tabel 4.38 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,903 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 12 butir pernyataan pada variabel keadilan perusahaan adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.39**  
**Uji Reliabilitas (X<sub>2</sub>) Iklim Perusahaan**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,732	8

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.*

Dari tabel 4.39 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,732 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel iklim perusahaan adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.40**  
**Uji Reliabilitas (Y) Kinerja Karyawan**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,774	10

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.*

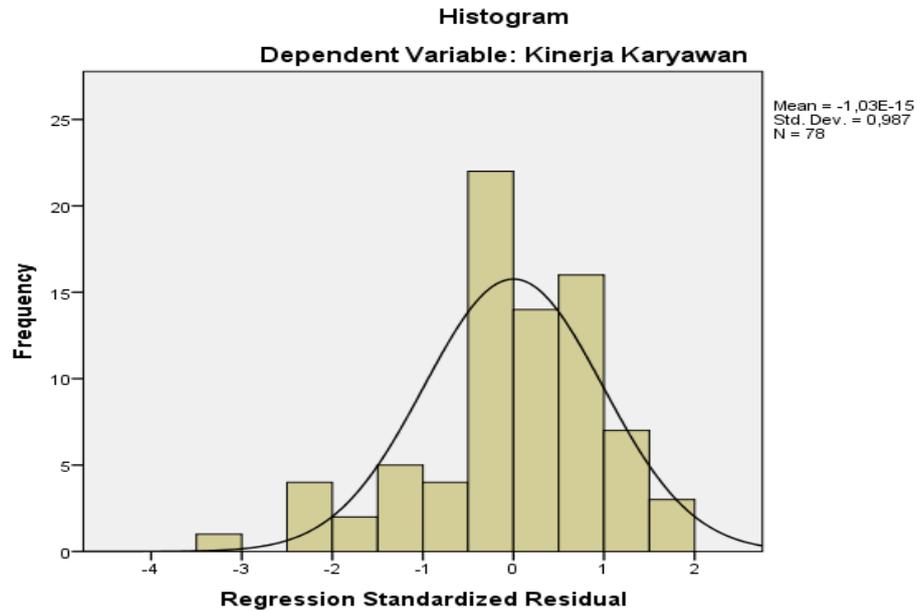
Dari tabel 4.40 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,774 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan adalah reliabel atau dikatakan handal.

## **9. Pengujian Asumsi Klasik**

### **a. Uji Normalitas Data**

Menurut Ghozali (2017:47), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal.

## 1) Uji Histogram

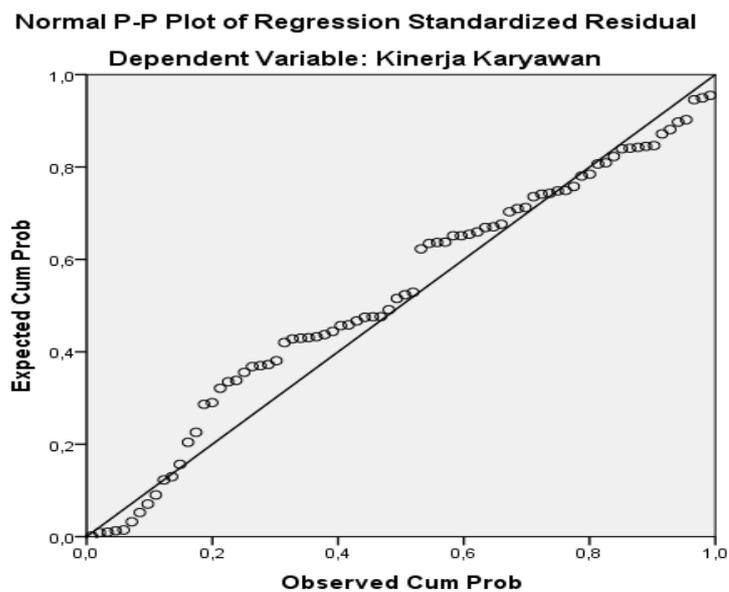


**Gambar 4.3 Histogram Uji Normalitas**

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23*

Berdasarkan Gambar 4.3, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki kecembungan seimbang ditengah.

## 2) Uji P-Plot



**Gambar 4.4 PP Plot Uji Normalitas**

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23*

Berdasarkan Gambar 4.4, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data untuk variabel kepuasan yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Dari kedua gambar diatas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel terdistribusi secara normal. Sehingga layak untuk dilakukan uji regresi untuk menguji hipotesis yang telah disusun oleh peneliti pada penelitian ini.

#### b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2017:50), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*).

**Tabel 4.41.**  
**Multikolinearitas**

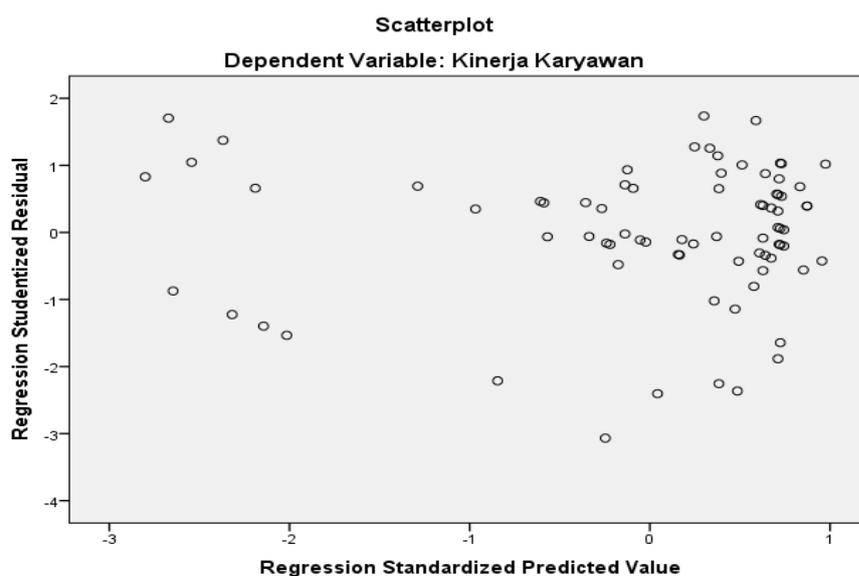
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Keadilan Perusahaan	,884	1,131
	Iklm Perusahaan	,884	1,131

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23

Berdasarkan Tabel 4.41 diatas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah keadilan perusahaan  $1,131 < 10$ , dan iklim perusahaan  $1,131 < 10$  Dan nilai *tolerance* keadilan perusahaan  $0,884 > 0,1$  dan iklim perusahaan  $0,884 > 0,1$  sehingga terbebas dari multikolinearitas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2017:52), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.



**Gambar 4.5 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23

Berdasarkan gambar 4.5 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat tidak heteroskedastisitas.

## 10. Uji Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2017:54), regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan

memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas.

Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

**Tabel 4.42**  
**Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,676	3,919		3,745	,000
Keadilan Perusahaan	,519	,061	,726	8,508	,000
Iklim Perusahaan	-,028	,113	-,021	-,244	,808

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel 4.42 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut  $Y = 14.676 + 0,519 X_1 - 0,028 X_2 + e$ . Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 14.676.
- Jika terjadi peningkatan variabel  $X_1$  sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,519 jika variabel keadilan perusahaan dianggap konstan.
- Jika terjadi peningkatan variabel  $X_2$  sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan menurun sebesar 0,028 jika variabel iklim perusahaan dianggap konstan.

## 11. Uji Hipotesis

### a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2017:60), uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan

dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Jika nilai signifikansi  $t < 0,05$  artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi  $t > 0,05$  artinya tidak terdapat pengaruh antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.43**  
**Uji Parsial (t)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,676	3,919		3,745	,000
Keadilan Perusahaan	,519	,061	,726	8,508	,000
Iklm Perusahaan	-,028	,113	-,021	-,244	,808

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel 4.43 diatas dapat dilihat bahwa pengaruh keadilan perusahaan dan iklim perusahaan terhadap kinerja karyawan. Pengujian signifikan dengan kriteria kinerja karyawan:  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau Sig.  $t < \alpha$   $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau Sig.  $t > \alpha$ .

- a. Hasil menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 8,508 > t_{tabel} 1.991$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan keadilan perusahaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis sebelumnya diterima.
- b. Hasil menunjukkan bahwa  $t_{hitung} -0,244 < t_{tabel} 1.991$  dan signifikan  $0,808 > 0,05$ , maka  $H_2$  ditolak dan  $H_0$  diterima, yang menyatakan iklim perusahaan secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis sebelumnya ditolak.

### b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2017:64), cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ( $=0,05$ ). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Tabel 4.44**  
**Uji Signifikan Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1389,699	2	694,849	40,171	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1297,288	75	17,297		
	Total	2686,987	77			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Iklim Perusahaan, Keadilan Perusahaan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel 4.44 di dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 40,171 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,11 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$  (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$  maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini keadilan perusahaan dan iklim perusahaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis penelitian ini ( $H_3$ ) adalah diterima.

### c. Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2017:77), analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.45**  
**Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,719 <sup>a</sup>	,517	,504	4,15899

a. Predictors: (Constant), Iklim Perusahaan, Keadilan Perusahaan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel 4.45 di atas dapat dilihat bahwa angka *adjusted R Square* 0,504 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 50,40% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh keadilan perusahaan dan iklim perusahaan. Sedangkan sisanya  $100\% - 50,40\% = 49,60\%$  dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model penelitian ini seperti insentif, motivasi kerja, lingkungan kerja dan lain-lain.

## **B. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Keadilan Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 8,508 > t_{tabel} 1.991$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan keadilan perusahaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Efiyanto. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Rawashdeh (2013), Jufrizen dan Kanditha (2021), dimana keadilan perusahaan secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menyatakan keadilan perusahaan dapat menjadi suatu variabel yang dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Diharapkan para karyawan memiliki sifat adil yang tinggi akan pekerjaan dan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan perintah dari atasan. Berdasarkan hasil dari regresi linier berganda jika keadilan perusahaan

terjadi peningkatan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,519 atau 51,9%.

## **2. Pengaruh Iklim Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil menunjukkan bahwa  $t_{hitung} -0,244 < t_{tabel} 1,991$  dan signifikan  $0,808 > 0,05$ , maka  $H_2$  ditolak dan  $H_0$  diterima, yang menyatakan iklim perusahaan secara parsial tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Efiyanto.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian Hanum (2018), Setiawan (2015), Ambarwati (2016), Jarwanto (2014), Kustrianingsih dkk (2016), Suliman. and Al Harethi (2013), Hsu dan Chen (2012) dimana iklim perusahaan secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menyatakan iklim perusahaan dapat menjadi suatu variabel yang dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Diharapkan para karyawan memiliki iklim kerja yang kondusif dalam bekerja dan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan perintah dari atasan. Berdasarkan hasil dari regresi linier berganda jika iklim perusahaan terjadi peningkatan maka kinerja karyawan akan menurun sebesar  $-0,028$  atau  $-2,8\%$ .

## **3. Pengaruh Keadilan dan Iklim Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  sebesar  $40,171$  sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar  $3,11$  yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$  (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari  $0,05$  yaitu  $0,000 < 0,05$  maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini keadilan perusahaan dan iklim perusahaan

secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Efiyanto. Maka hipotesis penelitian ini ( $H_3$ ) adalah diterima.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Keadilan perusahaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Efiyanto, dimana  $t_{hitung} 8,508 > t_{tabel} 1,991$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ .
2. Iklim perusahaan secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Efiyanto, dimana  $t_{hitung} -0,244 < t_{tabel} 1,991$  dan signifikan  $0,808 > 0,05$ .
3. Keadilan perusahaan dan iklim perusahaan berpengaruh signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada UD. Efiyanto. Dimana bahwa berdasarkan hasil uji F dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 40,171 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,11 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$  (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ .

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan yang telah dikemukakan, maka penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat dijadikan masukan untuk manajemen UD. Efiyanto, yaitu:

1. Disarankan bagi pimpinan UD. Efiyanto untuk meningkatkan pengakuan kerja keras karyawan agar kinerja karyawan juga meningkat.

2. Disarankan bagi pimpinan UD. Efiyanto agar lebih membimbing karyawan untuk saling berinteraksi dengan baik sesama rekan kerja, karena kenyamanan dalam bekerja akan mempengaruhi kinerja karyawan
3. Bagi penelitian selanjutnya di sarankan untuk menambahkan variabel lain yang belum diteliti agar terjadi variasi dalam penelitian dan sebagai masukan baru bagi perusahaan yang diteliti terutama pada UD. Efiyanto.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aspan, H., Sipayung, I. M., Muharrami, A. P., & Ritonga, H. M. (2017). The Effect of Halal Label, Halal Awareness, Product Price, and Brand Image to the Purchasing Decision on Cosmetic Products (Case Study on Consumers of Sari Ayu Martha Tilaar in Binjai City). *International Journal of Global Sustainability*, 1(1), 55-66.
- Aspan, H., Indrawan, M. I., & Wahyuni, E. S. The authority of active partners and passive partners in the company type of commanditaire vennootschap.
- Davis, Keith & John W. Newstrom. (2012). *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Ketujuh. Jilid 1 dan 2. Alih Bahasa: Agus Dharma. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- El Fikri, M. (2018). Dampak Strategi Pemasaran Terhadap Keputusan Berkunjung Dan Kepuasan Wisatawan Ke Bumi Perkemahan Sibolangit. *Jumant*, 8(2), 58-67.
- Folger, Robert., & Cropanzano, Russel. (2012). *Organizational Justice and Human Resource Management*. USA : Sage Publication, Inc.
- Ghozali, Imam (2017), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*: Semarang, Badan Penerbit UNDIP.
- Hasibuan, S.P, Malayu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Kuncoro, Mudrajad. (2017). *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN Yogyakarta.
- Mahsun, Mohamad. (2019). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, Prabu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L. & John H. Jackson. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Alih Bahasa: Diana Angelica. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Nitisemito, Alex S. (2011). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins, P. Stephen, (2014), *Perilaku Organisasi*, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka, dkk, Penerbit Prenhallindo, Jakarta.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

- Rusiadi., Subiantoro, Nur dan Hidayat, Rahmat. (2016). *Metode Penelitian:Manajemen, Manajemen dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS. Eviews. Amos. Lisrel*. Medan:USU Press.
- Soepranto J, (2012). *Teknik Riset Pemasaran dan Ramalan Penjualan*, Jakarta; Rineka Cipta.
- Sopiah (2014). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Surya, E. D., Rusiadi, K. F. F., Hsb, H. A., Indrawan, M. I., & Nst, M. F. The Power of Brand Awareness, Perceived Value, Perceived Quality and Flagship of Smartphone Purchasing Trust and Decisions in Medan.
- Tika, Pabundu. (2016). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ulfiana, E., Wahyuni, S., & Rahayu, S. (2020). The effect of postpartum coping skill classes (PCSC) on stress level, cortisol levels, maternal self-efficacy, and baby's growth and development In Semarang, Central Java. *Malaysian Journal of Public Health Medicine*, 20(1), 122-129.
- Wirawan. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumberdaya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

## **Jurnal**

- Al-Zubi, Hasan Ali. (2011). A Study of Relationship between *Organizational Justice* and Job Satisfaction. *International Journal Of Business & Management*. 5(12), pp: 98-102.
- Ambarwati, Yusda Indria. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Keadilan Kompensasi Terhadap Kinerja Koordinator Statistik Kecamatan (KSK) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. I No. 2 Juli 2016.
- Ambrose et al., Maureen., Ronald L. Hess.,and Ganesan, Shankar. (2012). The Relationship Between *Justice* And Attitudes: An Examination Of *Justice* Effects On Event And System-Related Attitudes. *Journal Organizational Behavior And Human Decision Proseses*. 1 (3), pp: 21-36.
- Aydgdu, Sinem and Baris Asigil. (2011). An Empirica Study of the Relatinship Among Job Satisfaction, *Organizational* Commitment, and Turnover Intention. *International Review of Management and Marketing*. 1 (3), pp: 43-53.
- Ayudiarini, Natassia. (2015). Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal of Marketing*. Vol 2 No. 2.
- Bakhsi, Arti. (2019). *Organizational Justice* Perceptions as Predictor of Job Satisfaction and Organization Commitment. *International Journal Of Business and Management*. 3(9), pp: 34-56.

- Crow, Matthew. (2014). *Organizational Justice And Organizational Commitment Among South Korean Police Officers. An International Journal Of Police Strategies & Management*. 35(2), pp: 402- 423.
- Hanum, Filia. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Aceh. *Journal of Applied Business and Economic*. Vol. 5 No. 2 (Des 2018) 130-140.
- Hsu, Michael L. A dan Chen, Forrence Hsinhung. (2012). The Mediating Role Of Psychological Capital In The Supportive *Organizational* Climate Employee Performance Relationship. Volume 29, Issue 2. <https://doi.org/10.1002/job.507>
- Iqbal, Muhammad Zafar, Muhammad Rehan, Anum Fatima and Samina Nawab. (2017). *The Impact of Organizational Justice on Employee Performance in Public Sector Organization of Pakistan*. Int J Econ Manag Sci 2017, 6:3.
- Jarwanto. (2014). Analisis Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *JBTI* .Vol. 5, No.2, Oktober 2014.
- Jufrizen, Jufrizen dan Kanditha, Ega Sandra. (2021). The Effect Of *Organizational Justice* On Employee Performance By Job Satisfaction As An Intervening Variable. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 10 (1) 2021: 01-17.
- Kustrianingsih, Maria Rini., Minarsih, Maria Magdalena dan Hasiolan, Leonardo Budi. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Semarang.
- Lambert, Eric dan Nancy Hogan. (2012). The Importance of Job Satisfaction and *Organizational* Commitment in Shaping Turnover Intent A Test of a Causal Model. *Criminal Justice Review* . 34 (1)
- Marissa (2012). The Turnover Intentions for Construction Engineers. *Journal of Marine Science and Technology*, Vol. 19, No. 5, pp. 550-556. Diakses pada tanggal 02 Oktober 2021).
- Martha, Sandy Muhammad. (2015). “Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating”. *Tesis*. Universitas Widayatama Bandung.
- Martini, Yuliano dan Rostiana. (2013). Komitmen Organisasi Ditinjau Berdasarkan Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi. *Phronesis*. Vol 5, no. 9, 2131.
- Rahayu, Sri dan Yanti, Novi. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Sebagai Variabel Antara Pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang. *Jurnal Manajemen*. Vol. 2. No. 2 , Juni 2020, Hal: 398-415.
- Rawashdeh, Eyad Taha Al. (2013). *Organizational Justice* and its Impact upon Job Performance in the Jordanian Customs Department. *International Management Review*. Vol. 9 No. 2.

- Setiawan, Kiki Cahaya. (2015). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *PSIKIS-Jurnal Psikologi Islami*. Vol. 1 No. 1 (2015) 23-32.
- Soedjono. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja organisasi dan kinerja karyawan pada Terminal Penumpang Umum Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol.7 No.1 :22-47.
- Suliman, A. and Al Harethi, B. (2013), "Perceived work climate and employee performance in public security organizations in the UAE", *Transforming Government: People, Process and Policy*, Vol. 7 No. 3, pp. 410-424. <https://doi.org/10.1108/TG-03-2012-0001>
- Toulson, P. & Mike, S. (2014). The Relationship Between *Organizational Climate* and Employee Perceptions of Personnel Management Practices. *Journal of Public Personnel Management*. Vol. 23, Issue 3. (Fall). 453-469
- Widyaningrum, Mahmudah Enny. (2014). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen dan *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai (Studi Kasus di Rumah Sakit Bersalin Pura Raharja Surabaya). *Majalah Ekonomi*. 1(3). pp:7-16.