

**“GAMBARAN KEADILAN ORGANISASI DI BADAN NARKOTIKA  
NASIONAL (BNN) PROVINSI MALUKU UTARA”**



*Oleh:*

Desy Rahmi

4518091079

**SKRIPSI**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS BOSOWA**

**MAKASSAR**

**2022**



**“GAMBARAN KEADILAN ORGANISASI DI BADAN NARKOTIKA  
NASIONAL (BNN) PROVINSI MALUKU UTARA”**

**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar Sebagai  
Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)**

*Oleh:*

**Desy Rahmi**  
**4518091079**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS BOSOWA  
MAKASSAR**

**2022**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**SKRIPSI**

**GAMBARAN KEADILAN ORGANISASI DI BADAN NARKOTIKA  
NASIONAL (BNN) PROVINSI MALUKU UTARA**

**Disusun dan diajukan oleh:**

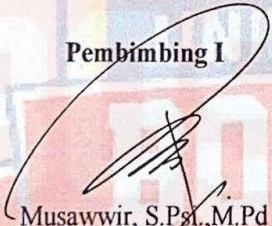
**DESY RAHMI**  
4518091079

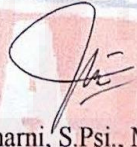
Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Skripsi  
Pada September 2022

**Menyetujui:**

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**


  
Musawwir, S.Psi., M.Pd  
NIDN: 0927128501

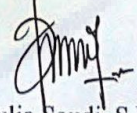
  
Minarni, S.Psi., MA  
NIDN: 0910078104

**Mengetahui:**

**Dekan  
Fakultas Psikologi,**

**Ketua Program Studi  
Fakultas Psikologi,**

  
Patmawaty Taib, S.Psi., M.A., M.Sc., Ph. D.  
NIDN:0921018302

  
A. Nur Aulia Saudi, S.Psi., M.Si  
NIDN: 0908119001



**HALAMAN PERSETUJUAN HASIL PENELITIAN**

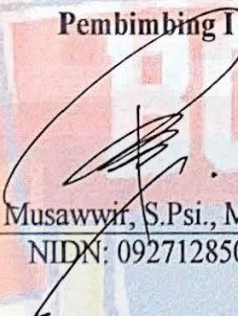
**GAMBARAN KEADILAN ORGANISASI DI BADAN NARKOTIKA  
NASIONAL (BNN) PROVINSI MALUKU UTARA**

**Disusun dan diajukan oleh:**

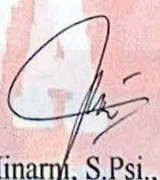
**DESY RAHMI  
4518091079**

**Telah disetujui oleh pembimbing untuk dipertahankan  
dihadapan tim Penguji Ujian Hasil Penelitian Pada  
Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar  
Pada September tahun 2022**

**Pembimbing I**

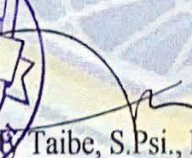
  
**Musawwir, S.Psi., M.Pd  
NIDN: 0927128501**

**Pembimbing II**

  
**Minarni, S.Psi., M.A  
NIDN: 0910078104**

**Mengetahui,  
Dekan Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar**



  
**Palmawaty Taibe, S.Psi., M.A., M.Sc., Ph. D.  
NIDN:0921018302**



## HALAMAN PERSETUJUAN PENGUJI

### HASIL PENELITIAN

Telah disetujui untuk dipertahankan dihadapan tim Penguji Ujian Hasil Penelitian Pada Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar untuk dilaksanakan seminar ujian Hasil Penelitian sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi program strata satu (S1) terhadap atas nama:

Nama : Desy Rahmi  
NIM : 4518091079  
Program Studi : Psikologi  
Judul : Gambaran Keadilan Organisasi di Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Maluku Utara

#### Tim Penguji

#### Tanda Tangan

1. Musawwir, S.Psi., M.Pd (.....)
2. Minarni, S.Psi., M.A (.....)
3. Sri Hayati, S.Psi., M.Psi., Psikolog (.....)
4. Tarmizi Thalib, S.Psi., M.A (.....)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar



*Patmawati Taibe, S.Psi., M.A., M.Sc., Ph. D.*  
NIDN:0921018302



## PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul “Gambaran Keadilan Organisasi Di Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Maluku Utara”, beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya dari peneliti sendiri, bukan hasil plagiat. Peneliti siap menanggung risiko/sanksi apabila ternyata ditemukan adanya perbuatan tercela yang melanggar etika keilmuan dalam karya yang telah peneliti buat, termasuk adanya klaim dari pihak terhadap keaslian penelitian ini.

Makassar. 22 September 2022



*Desy Rahmi*  
Desy Rahmi  
4518091079

## PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk diri sendiri karena telah mampu bertahan sejauh ini, mampu melewati setiap proses yang ada meskipun banyak rintangan dan banyak mengeluhnya namun tetap berusaha dan kuat menjalani ini semua.

Skripsi ini juga saya persembahkan untuk keluarga, terutama orang tua yang selalu memberikan support kepada saya, dan juga kepada saudara-saudara saya yang selalu mendukung saya dan selalu memberikan motivasi agar tetap semangat.

Dan yang terakhir saya persembahkan untuk orang-orang yang selalu menanyakan “kapan wisudanya? dan kupersembahkan juga untuk teman-teman yang selalu bertanya “sampe manami skripsimu?..

## MOTTO

*“Boleh jadi kamu membenci sesuatu padahal ia sangat baik bagimu, dan boleh jadi pula kamu menyukai sesuatu padahal ia amat buruk bagimu, Allah mengetahui sedang kamu tidak mengetahui”.*  
(QS. Al-Baqarah:216)

*“Pada akhirnya ini semua hanya permulaan”..*  
(Nadin Amiza: Beranjak dewasa)

*“Jangan study hard, mending istira-hard”...*

*-unknow*



## ABSTRAK

### GAMBARAN KEADILAN ORGANISASI DI BADAN NARKOTIKA NASIONAL (BNN) PROVINSI MALUKU UTARA

**DESY RAHMI**

**4518091079**

**FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR**

[Desyrahmi01@gmail.com](mailto:Desyrahmi01@gmail.com)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran keadilan organisasi di Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Maluku Utara. Pengumpulan data menggunakan skala keadilan organisasi yang disusun oleh Permata Ismawarni Putri Purba (2017). Populasi dari penelitian ini adalah 76 responden. Analisis data menggunakan teknik analisis deskriptif dengan menggunakan bantuan SPSS 22.0. Instrument skala keadilan organisasi memiliki nilai reliabilitas sebesar 0.749 dari total item valid 12 item. Berdasarkan hasil analisis diperoleh kesimpulan bahwa gambaran keadilan organisasi di badan narkotika nasional (BNN) Provinsi Maluku Utara berada pada tingkat kategori sedang.

**Kata Kunci:** *Keadilan Organisasi, Pegawai, Badan Narkotika Nasional (BNN)*

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbi'alamin puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah Swt yang senantiasa memberi rahmat hidayahnya kepada saya sehingga saya dalam keadaan sehat wal'afiat hingga sekarang ini dan bisa menyelesaikan proses perkuliahan dan skripsi ini sebagai salah satu syarat kelulusan studi pada fakultas psikologi yang berjudul "Gambaran Keadilan Organisasi di Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Maluku Utara.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna dan memiliki banyak keterbatasan. Oleh karena itu, peneliti dengan segala kerendahan hati menerima segala kritik dan saran serta berharap agar kiranya skripsi ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti sendiri maupun pembaca. Untuk ini peneliti ingin mengucapkan hormat dan terima kasih kepada pihak-pihak yang turut membantu, khususnya:

1. Kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya kepada saya sehingga saya dalam keadaan sehat wal'afiat hingga sekarang ini dan bisa menyelesaikan proses perkuliahan dan skripsi ini.
2. Kepada diri sendiri, terima kasih karena mampu bertahan sejauh ini melewati setiap proses yang ada meskipun banyak mengeluh banyak rintangan namun tetap berusaha untuk kuat menjalani.
3. Kepada kedua orang tua, yang telah membesarkan, menyayangi dan dengan tulus hati memberi semangat baik secara moril maupun material sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini.

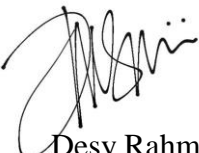
4. Kepada kakak-kakak saya kak Jal Rahman, kak Faouzi, kak Melinawati dan kak Didi yang selalu memberikan dukungan baik secara moril maupun materil agar peneliti tidak mudah putus asa dan pantang menyerah.
5. Bapak Mussawir, S.Psi.,M.A selaku dosen pembimbing I yang banyak membantu dalam penyelesaian skripsi, selalu memberikan arahan dan motivasi selama mengerjakan skripsi.
6. Ibu Minarni, S.Psi.,M.A selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan tenaga serta mengarahkan peneliti selama proses penyusunan skripsi.
7. Ibu Sri Hayati, S.Psi., M.Psi., Psikolog dan bapak Tarmizi Thalib, S.Psi., M.A selaku dosen penguji yang telah meluangkan waktu dan memberikan saran yang membangun kepada peneliti.
8. Seluruh staf tata usaha yang telah membantu peneliti mengurus berkas-berkas administrasi.
9. Seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Bosowa yang banyak memberikan ilmu pengetahuan selama proses perkuliahan.
10. Kepada sahabat saya Jessica Rinai yang selalu mau mendengar cerita maupun keluh-kesah saya dari awal kuliah hingga sekarang ini.
11. Kepada teman-teman yang membantu saya dalam proses penyusunan skripsi ini yaitu Zindia, Aryani, Nurradiyah, Rahmatia, Rini, Inra dan teman-teman lain yang sudah membantu saya.



12. Teman-teman Fakultas Psikologi Universitas Bosowa angkatan 2018 yang telah sama-sama berjuang sama-sama selama 4 tahun dan yang selalu bertanya mengenai progres penyusunan skripsi.
13. Terima kasih kepada kepala bagian umum BNN Provinsi Maluku Utara yaitu pak Fadly, ibu Eni dan ibu Lin yang selalu membantu saat mengurus surat dan juga membantu menyebarkan skala, serta kepada pak fardi dan seluruh responden penelitian yaitu yang tercatat sebagai pegawai BNN Provinsi Maluku Utara yang telah berpartisipasi dan membantu peneliti untuk mengisi skala.
14. Terima kasih juga kepada teman-teman saya yang di Ternate, Adede, Almira, dan Siti yang sudah membantu saya selama melakukan penelitian.
15. Terima kasih juga pada game PUBG Mobile yang selalu setia menemani saya saat sedang pusing, stress, sedih maupun senang. Terima kasih juga sudah mempertemukan saya dengan orang-orang baik yang selalu mendukung saya dalam mengerjakan skripsi.

Demikian penulis sampaikan, akhir kata semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Makassar, 22 September 2022



Desy Rahmi  
4518091079

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN HASIL PENELITIAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PENGUJI HASIL PENELITIAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI</b> .....	<b>v</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB II TINJAUAN TEORITIS</b> .....	<b>9</b>
2.1 Keadilan Organisasi.....	9
2.1.1 Definisi Keadilan Organisasi.....	9
2.1.2 Dimensi Keadilan Organisasi.....	11
2.1.3 Faktor-Faktor Keadilan Organisasi .....	17
2.1.4 Dampak Keadilan Organisasi.....	19
2.1.5 Pengukuran Keadilan Organisasi .....	20
2.2 Badan Narkotika Nasional (BNN).....	21
2.3 Kerangka Berpikir .....	29
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>30</b>
3.1 Pendekatan Penelitian .....	30
3.2 Variabel Penelitian.....	30

3.3 Definisi Variabel .....	31
3.3.1 Variabel Konseptual.....	31
3.3.2 Variabel Operasional.....	31
3.4 Populasi dan Sampel .....	32
3.4.1 Populasi .....	32
3.4.2 Sampel.....	32
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.6 Uji Instrument .....	38
3.7 Teknik Analisis Data.....	39
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>40</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	40
4.4.1 Analisis Deskriptif .....	40
4.4.2 Analisis Deskriptif Berdasarkan Aspek .....	42
4.4.3 Analisis Deskriptif Berdasarkan Demografi .....	48
4.2 Pembahasan.....	52
4.3 Litimasi Penelitian .....	58
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>59</b>
5.1 Kesimpulan .....	59
5.2 Saran.....	60
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>61</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>63</b>

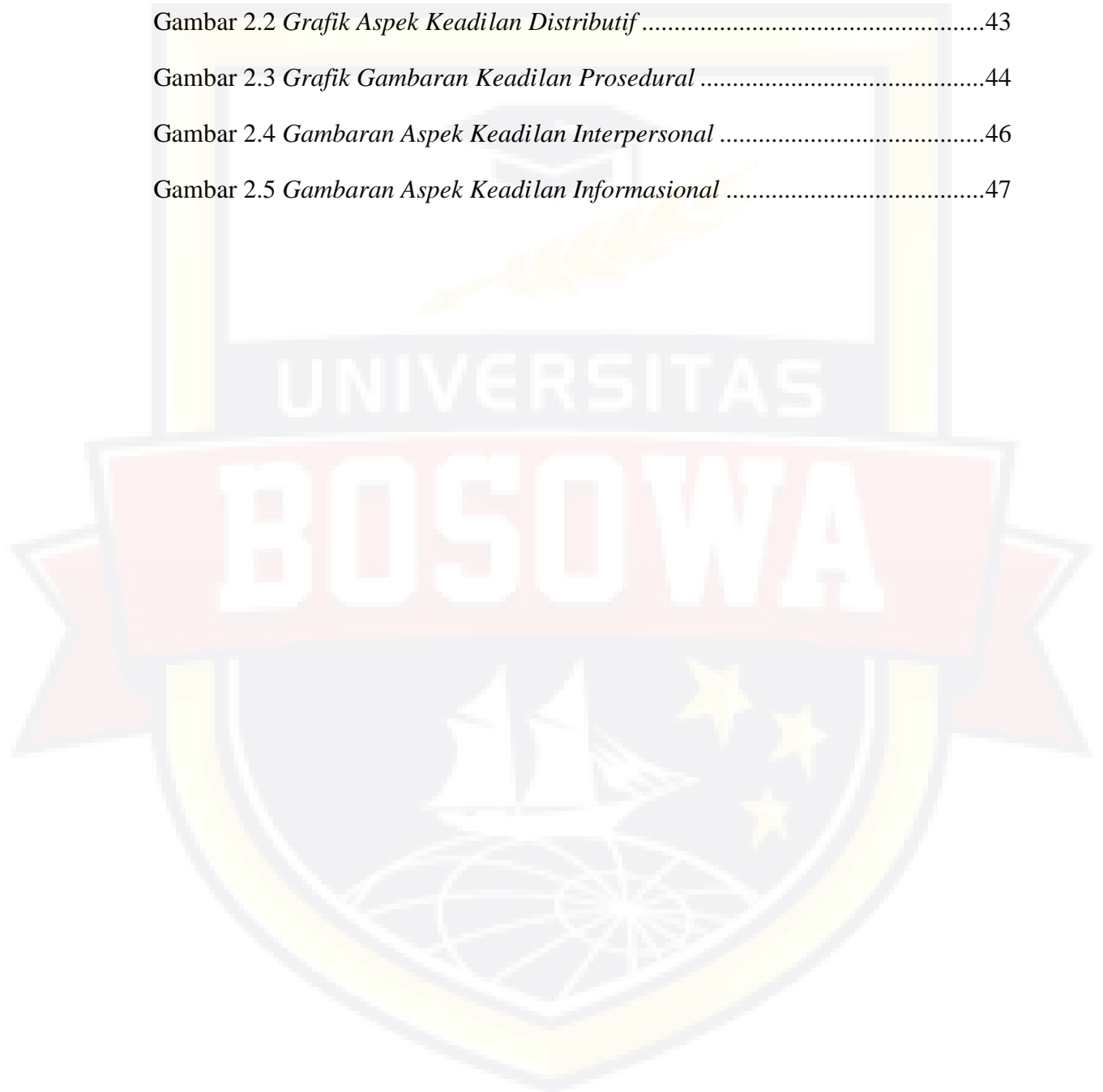


## DAFTAR TABLE

Table 1.1. <i>Blue print. Skala Keadilan Oranisasi.</i> .....	32
Table 1.2. <i>Blue print. Nilai Distribusi Skala Keadilan Oranisas</i> .....	36
Tabel 2.1 <i>Skala penilaian yang digunakan</i> .....	40
Table 2.2 <i>Hasil Analisis Deskriptif</i> .....	41
Table 2.3 <i>Distribusi Frekuensi</i> .....	41
Table 2.4 <i>Frekuensi Berdasarkan Usia</i> .....	48
Tabel 2.5 <i>Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin</i> .....	50
Tabel 2.6 <i>Frekuensi Berdasarkan Masa Kerja</i> .....	51

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 <i>Grafik Gambaran Keadilan Organisasi</i> .....	42
Gambar 2.2 <i>Grafik Aspek Keadilan Distributif</i> .....	43
Gambar 2.3 <i>Grafik Gambaran Keadilan Prosedural</i> .....	44
Gambar 2.4 <i>Gambaran Aspek Keadilan Interpersonal</i> .....	46
Gambar 2.5 <i>Gambaran Aspek Keadilan Informasional</i> .....	47



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 <i>Blue print skala penelitian</i> .....	63
Lampiran 2 <i>Skala penelitian</i> .....	65
Lampiran 3 <i>Hasil uji validitas skala</i> .....	69
Lampiran 4 <i>Hasil uji reliabilitas skala</i> .....	75
Lampiran 5 <i>Hasil uji normalitas skala</i> .....	77
Lampiran 6 <i>Hasil analisis berdasarkan demografi</i> .....	79
Lampiran 7 <i>Hasil analisis berdasarkan aspek</i> .....	85
Lampiran 8 <i>Persuratan</i> .....	88



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 LATAR BELAKANG**

Upaya dalam mencapai tujuan organisasi, tidak diperbolehkan untuk menepis keberadaan sumber daya manusia (SDM). Misalnya yang terlihat dari efektifitas dalam organisasi yang dasarnya juga merupakan salah satu hal yang mempengaruhi mutu sumber daya manusia, yang merupakan gambaran pada pelaksanaan ataupun pada para atasan dalam sebuah organisasi (Steers, 1985).

Organisasi yang sukses ialah organisasi yang sanggup melakukan pengolahan sumber daya manusia dengan baik. Susilo (2002) mendefinisikan sumber daya manusia (SDM) sebagai sayap utama untuk menyanggah dan menggerakkan roda organisasi dalam usaha untuk menjelaskan visi misi serta tujuannya. Sumber daya manusia (SDM) harus dibuat dengan baik agar bisa memberikan manfaat bagi organisasi. Selain itu, organisasi juga harus lebih perhatikan serta mempertahankan karyawannya, sebab karyawanlah yang menjadi pendukung terhadap kemajuan organisasi.

Kinerja dari karyawan merupakan suatu hal yang besar peranannya terhadap keberhasilan dari sebuah organisasi. Masalah yang sering terjadi dalam organisasi ialah kinerja dari seorang karyawan harus dihadapi oleh pihak manajemen. Pekerjaan yang dilakukan dengan baik merupakan agaim indikator dalam menggapai produktivitas kerja yang tinggi. Selain

itu, pekerjaan yang dilakukan dengan baik selalu berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang juga baik (Umam, 2012).

Locke & Latham (2006) mengungkapkan bahwa rasa sukses dalam dunia pekerjaan muncul saat orang lain melihat mereka sanggup dan dapat memenuhi tantangan dalam suatu pekerjaan dengan cara mengerjar dan mencapai tujuan yang penting dan memiliki arti. Tujuan organisasi dapat dicapai ketika organisasi tersebut memberikan keadilan pada pegawai mereka. Moorman (1991) mengatakan bahwa keadilan dalam sebuah organisasi lebih mengarah pada tanggapan para pekerja dalam sebuah organisasi bahwa mereka diperlakukan dengan baik oleh atasan dan organisasi dalam karir, persepsi mengenai kesetaraan dan dampak terhadap perilaku pekerja dalam organisasi (Cropanzano & Greenberg, 1997) sebagai bentuk kesetaraan dalam pemberian imbalan dan penentuan secara hukum (Cook, Hunsaker, & Coffey, 1997) dan persepsi atasan dan bawahan bahwa siapapun tidak diperbolehkan dalam mengambil kebaikan untuk kepentingan diri sendiri dari orang lain berdasarkan hasil keputusan yang dibuat.

Pegawai dalam undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 mengenai pokok-pokok kepegawaian yaitu, terdapat pada Bab 1 Pasal 1 tentang ketentuan secara umum dari undang-undang pokok nomor 8 tahun 1974 mengenai pokok-pokok kepegawaian yang mengungkapkan bahwa maksud dari pegawai negeri yaitu: orang-orang yang sudah melengkapi hal-hal yang menjadi syarat yang telah ditentukan dalam peraturan undang-undang

yang berlaku, pangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam bentuk jabatan negeri atau disertai tugas Negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan suatu peraturan undang-undang dan digaji menurut perundang-undang yang berlaku.

Undang-undang nomor 8 tahun 1974 selanjutnya diganti dengan undang-undang nomor 43 tahun 1999 yang terdapat pada Bab 1 pasal 1 tentang ketentuan umum menyatakan bahwa yang dimaksud dengan pegawai negeri yaitu setiap warga Negara republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang telah ditentukan, diangkat oleh pejabat berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas Negara lainnya, dan digaji berdasarkan perundang-undangan yang berlaku.

Keadilan organisasi dapat dilihat dengan cara mengukur tiga hal, yaitu: keadilan dalam pengalokasian sumber daya atau penerimaan gaji yang sesuai dengan hasil dari kinerja karyawan. Kedua, keadilan dalam pengambilan keputusan dengan cara memberikan kesempatan pada karyawan untuk memberikan suara atau pendapat dari pandangan mereka yang juga dapat dinilai oleh karyawan lain. Ketiga, keadilan dalam berprasangka yang wajar dari pertahanan hubungan antar pribadi, seperti pemeliharaan hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan, kejujuran dalam memberikan informasi yang didapatkan dari karyawan ataupun atasan yang hal tersebut dapat mempengaruhi prasangka keadilan organisasi (Dyna and Graham, dalam Carlis 2011).



Penelitian ini berkaitan dengan aspek-aspek keadilan organisasi menurut Colquitt (2001), yaitu aspek keadilan distributive, keadilan procedural, keadilan interpersonal dan keadilan informasional. Keadilan distributive atau keadilan yang berkaitan dengan pengalokasian hasil yang didapatkan dari pekerja. Keadilan ini timbul pada saat hasil yang dilakukan secara konsisten dengan norma-norma untuk mengalokasikan, misal ekuitas ataupun kesetaraan. Niehoff dan Moorman (1993) mengatakan persepsi tentang sejauh mana pendapatan (imbalan) yang diberikan dengan adil oleh organisasi.

Keadilan distributive menurut Colquitt (2001) merupakan bentuk keadilan yang terdapat persepsi dari para pekerja mengenai keadilan yang diperoleh dari organisasi sudah sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan. Keadilan tersebut yang dimaksud ialah seperti gaji, bonus, *reward*, dan lain-lain. Adapun norma-norma yang terdapat dalam keadilan distributive menurut Sharoni & Tziner (2014) ialah *equity* atau pemberian penghargaan terkait dengan kesesuaian dalam berkontribusi, *equality* atau memberikan perlakuan yang sama pada semua orang, dan *need* atau pemberian yang lebih kepada orang yang membutuhkan.

Seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Faheem & Mahmud (2015) yang mendapatkan bahwa wujud dari keadilan distributif menjadi salah satu faktor yang menjadi penyebab munculnya sikap tidak terpuji yang dilakukan oleh karyawan. Pekerjaan yang jika dilakukan tidak mendapatkan keadilan khususnya pada bagian distributif hasil kerja, maka

pegawai akan merasa tidak dihargai oleh organisasi terkait dengan pekerjaan yang telah mereka lakukan (Stefano *et al*, 2019). Sehingga hal ini memperlihatkan bahwa semakin baik atau semakin tinggi keadilan distributif yang ditetapkan dalam organisasi maka akan berdampak pada penurunan keinginan pegawai untuk melakukan hal-hal yang menyimpang, dan begitupun sebaliknya.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian pada pegawai BNN Provinsi Maluku Utara yang mengungkapkan bahwa ia mendapatkan perlakuan tidak adil oleh pegawai lain terkait dengan pembagian klien pecandu yang tidak merata. Kejadian ini terjadi pada pegawai bagian rehabilitas yang sebelumnya sudah memiliki klien tetapi masih mau menangani “lagi” klien saat datang ke kantor di bulan yang sama, tanpa menginformasikan ke rekan kerjanya yang lain yang masih membutuhkan klien. Hal ini termasuk dalam aspek keadilan distributif dikarenakan pada saat menangani klien pecandu, pegawai tersebut akan mendapatkan upah yang diberikan sesuai dengan penanganan yang telah diberikan kepada klien, sehingga pegawai yang menangani sedikit klien akan mendapatkan upah yang sedikit dan begitupun sebaliknya.

Hasil penelitian yang dilakukan Nurcahyani & Mas'ud (2016) yang mengungkapkan bahwa terdapat karyawan yang memiliki perbedaan kekuasaan yang tinggi, memiliki sikap peduli yang kurang atau sensitif terhadap keadilan prosedural dan distributif yang ada pada sebuah organisasi dikarenakan mereka telah mendapatkan dan yakin bahwa

ketiakadilan yang mereka rasakan menggambarkan perbedaan kekuasaan antara atasan dan bawahan.

Colquit dkk (2009) mengatakan keadilan interaksional merupakan proses memahami pada keadilan dalam interaksi antara individu dengan individu yang lain. Karyawan akan merasakan keadilan interaksional saat karyawan tersebut merasa mendapatkan perlakuan dengan baik oleh individu lain di dalam organisasi. Sedangkan Robbins (2015) mendefinisikan keadilan interpersonal sebagai bentuk keadilan yang dilihat dari tingkat perilaku seseorang terhadap orang lain yang dilakukan secara sopan dan bermartabat. Hal ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang mengungkapkan bahwa terdapat beberapa pegawai memiliki sifat senioritas (pegawai yang lebih tua) terhadap bawahan, perilaku yang ditunjukkan ialah dengan “menyuruh” bawahan mengerjakan pekerjaan pekerjaannya.

Greenberg (1993) mengatakan bahwa keadilan informasional merupakan faktor sosial dari keadilan prosedural. Keadilan informasional ini dapat timbul dengan cara memberikan informasi mengenai proses maupun prosedur dalam mengambil keputusan. Pemberitahuan informasi tersebut bertujuan untuk memperlihatkan bahwa organisasi maupun atasan memperhatikan hal-hal yang terjadi yang menyebabkan munculnya rasa khawatir pada para pekerja di organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil hasil penelitian yang dilakukan dengan cara membagi kuesioner secara online (*google form*) pada 16 orang pegawai,

melakukan wawancara secara online untuk mengonfirmasi jawaban, serta melakukan observasi secara langsung saat peneliti sedang magang selama satu bulan di kantor BNN Provinsi Maluku Utara. Peneliti menemukan hal yang berbeda yaitu, bahwa dari hasil penelitian peneliti menyimpulkan bahwa ditemukannya perilaku pembagian tugas yang tidak merata seperti pembagian klien pecandu yang tidak sesuai, adanya perilaku senioritas oleh pegawai yang lebih tua seperti menyuruh bawahan untuk melakukan pekerjaan mereka, dan kurangnya komunikasi antar pegawai. Oleh karena itu, peneliti bertujuan untuk mengkaji dan melakukan penelitian yang berfokus pada gambaran keadilan organisasi pada BNN Provinsi Maluku Utara.

## **1.2 RUMUSAN MASALAH**

Bagaimana gambaran terkait keadilan organisasi di Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Maluku Utara.

## **1.3 TUJUAN PENELITIAN**

Untuk mengetahui gambaran keadilan organisasi yang terjadi pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Maluku Utara.

## **1.4 MANFAAT PENELITIAN**

### **a. Manfaat Teoritis**

1. Peneliti berharap mampu memberikan kontribusi dalam pengembangan lingkungan sosial khususnya lingkungan pekerjaan.



2. Untuk pengembangan bagi peneliti selanjutnya yang dalam tema yang serupa.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi pegawai, penelitian ini diharapkan mampu menjadi sumber pengetahuan mengenai gambaran keadilan organisasi yang terjadi pada BNN Provinsi Maluku Utara.
2. Bagi organisasi, diharapkan dari penelitian ini mampu menjadi bahan pertimbangan dalam berperilaku adil bagi karyawan.

UNIVERSITAS

**BOSOWA**



## BAB II

### TINJAUAN TEORITIS

#### 2.1 KEADILAN ORGANISASI

##### 2.2.1 Definisi Keadilan Organisasi

Colquitt (2001) mendefinisikan keadilan organisasi sebagai suatu prasangka ataupun perasaan yang dirasakan oleh karyawan mengenai keadilan yang mereka dapatkan dari organisasi. Keadilan organisasi juga mengacu pada konsep yang memperlihatkan persepsi karyawan mengenai perilaku adil yang mereka dapatkan dari organisasi. Tidak adil maupun adil merupakan sesuatu yang wajib untuk diperhatikan oleh karyawan mengenai prosedur yang sifatnya transaksional dalam organisasi.

Tidak adil maupun adil merupakan sesuatu yang wajib untuk diperhatikan oleh karyawan mengenai prosedur yang sifatnya transaksional dalam organisasi. Karyawan dapat melakukan penilaian terhadap keputusan yang diambil berdasarkan empat dimensi, yaitu: *keadilan distributive*, atau keadilan yang dilihat berdasarkan upah yang mereka terima yang sesuai kinerja karyawan. *Keadilan prosedur*, atau keadilan yang dari karyawan merasakan dampak dari prosedur yang telah mereka kerjakan

Karyawan dapat melakukan penilaian terhadap hal-hal yang terjadi atau perilaku yang mereka terima dari atasan, yang dalam

hal ini termasuk pada bentuk *keadilan interpersonal*. Keadilan juga dapat dilihat dari interaksi antara sesama pegawai atau *keadilan interaksi*. Keadilan ini dilihat dari perilaku sopan santun ataupun rasa hormat yang dimiliki oleh karyawan, yang dilihat pada saat karyawan tersebut berada dilingkungan pekerjaan.

Greenberg (1990) mengatakan bahwa keadilan organisasi merupakan konsep yang memperlihatkan persepsi pegawai mengenai perlakuan adil yang mereka dapatkan dari organisasi. Pegawai yakin dan beranggapan bahwa organisasi akan melakukan perilaku adil saat mereka telah berusaha dan melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Umam (2010) mengatakan keadilan organisasi sebagai salah satu perlakuan dari organisasi yang berkembang hingga saat ini.

Keadilan organisasi merujuk pada keputusan yang di buat oleh atasan, pemerataan yang mereka rasakan, dampak dari keadilan dan hubungan antara seseorang terhadap lingkungan kerjanya dan mendeskripsikan mengenai persepsi seseorang tentang keadilan yang didapatkan di tempat kerja. Keadilan organisasi berpusat pada efek dari keputusan yang diambil oleh atasan, persepsi mengenai kualitas pekerjaan seseorang, dampak dari keadilan tersebut, serta korelasi antara faktor individu dan situasi serta memaparkan mengenai persepsi keadilan seseorang dalam organisasi (Riadi, 2020).

Robbins dan Judge (2015), mengemukakan bahwa keadilan organisasi merupakan bentuk persepsi mengenai keadilan yang didapatkan di tempat kerja, seperti sejauh mana seseorang dapat percaya bahwa hasil yang mereka terima dan cara seseorang mendapatkan perlakuan di dalam organisasi secara adil, setara, dan standar moral dan etika yang tepat dan yang mereka harapkan untuk menyelidiki berbagai perilaku yang relevan dari organisasi.

Colquitt (2009) mengatakan bahwa karyawan dapat melakukan penilaian terhadap keadilan saat mengambil keputusan otoritas berdasarkan empat dimensi, yaitu: keadilan distributive, keadilan prosedur, keadilan interpersonal dan keadilan informasi.

### **2.2.2 Dimensi-dimensi Keadilan Organisasi**

Colquitt (2001) membagi keadilan organisasi menjadi empat dimensi:

#### **1. Keadilan Distributif**

Keadilan distributif merupakan keadilan yang berkaitan dengan pada pembagian hasil pada karyawan. Keadilan distributif timbul saat hasil (*outcome*) yang teratur dengan norma-norma untuk membagi, seperti ekuitas atau kesetaraan (Colquitt, 2001). Keadilan distributif menurut Niehoff dan Moorman (1993) adalah persepsi mengenai sejauh mana imbalan (*rewards*) dialokasikan secara adil

oleh organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa keadilan distributif yaitu persepsi karyawan tentang keadilan yang mereka dapatkan dari organisasi telah sesuai dengan apa yang mereka lakukan pada organisasi. Contoh dari keadilan distributif adalah, gaji, pengakuan, bonus, rewards, dan lain-lain.

Yuwono dkk (2005) definisi keadilan distributif menjadi tiga hal, yaitu:

- a. Terdapat pada nilai. Keadilan distributif dapat berlaku hanya pada nilai yang dianut. Prinsip pemerataan dinyatakan adil saat pengambilan kebijakan terhadap nilai yang dianut.
- b. Peraturan. Keadilan distributif terdapat pada rumusan nilai-nilai yang menjadi suatu peraturan. Walaupun salah satu prinsip keadilan distributive sudah disepakati, keadilan pada tingkat nilai menjadi tak nampak, belum dengan keadilan distributive yang sudah ditegakkan.
- c. Keadilan distributive yang terdapat pada implementasi pada aturan yang digunakan untuk melakukan penilaian distribusi secara adil atau tidak bisa dilihat dari tegaknya aturan yang telah ditentukan. Jika aturan yang telah disepakati tidak



diteruskan sebagai keadilan distribusi maka hal tersebut tidak akan dicapai (Van den Bos, 1999).

## 2. Keadilan Prosedural

Lind dan Tyler (1988) menyatakan keadilan prosedural yaitu persepsi karyawan mengenai proses dan prosedur yang digunakan untuk membuat keputusan yang mengarahkan pada hasil. Dengan kata lain keadilan prosedural merupakan keadilan yang dirasakan oleh karyawan mengenai prosedur yang dibuat dalam penentuan hasil yang diterima karyawan dan proses penentuan keputusan penting lainnya. Contoh dalam keadilan prosedural yaitu proses penentuan promosi, proses pemutusan hubungan kerja, proses kenaikan gaji, dan lain-lain.

Laventhal, Thibault & Walker mengatakan keadilan procedural merupakan keadilan yang dipersepsikan sebagai suatu prosedur seperti bagaimana cara menentukan gaji yang dibagi dengan adil atau tidak. Adapun aturan pokok dalam keadilan procedural, yaitu: konsisten, minimalisasi bias, informasi yang akurat, dapat diperbaiki jika terdapat masalah seperti melakukan kesalahan dalam pekerjaan, representative atau melibatkan semua pihak yang berkaitan

dengan pekerjaan, dan etis yang merupakan standart untuk menuju pada keadilan.

### 3. Keadilan Interpersonal

Greenberg (1993) mengemukakan bahwa keadilan interpersonal yaitu aspek sosial dari keadilan prosedural. Sedangkan Robbins (2015) mengungkapkan keadilan interpersonal didefinisikan sebagai tingkat dimana seseorang diperlakukan dengan bermartabat, dan sopan.

Dalam konteks organisasi, terdapat kaitan antara pasangan mengenai proses komunikasi antara sesama pegawai ataupun antara pegawai dengan atasan. Sikap sopan, hormat dan martabat merupakan bagian terpenting bagi bawahan untuk menyimpulkan apakah ada atau tidak perilaku adil saat terjadi berinteraksi dengan pegawai lain.

### 4. Keadilan Informasional

Greenberg (1993) mengungkapkan keadilan informasional yaitu determinan atau faktor sosial dari keadilan prosedural. Keadilan informasional dapat muncul dengan memberikan informasi tentang proses dan prosedur dalam mengambil keputusan. Informasi tersebut diberikan agar menunjukkan bahwa organisasi ataupun atasan

memperhatikan hal yang menjadi kekhawatiran karyawan atau bawahan.

Sedangkan Abasi (2014) mengungkapkan bahwa keadilan organisasi terbagi menjadi tiga dimensi, yaitu: *procedural justice*, *distributive justice*, dan *interactional justice*.

1. *Procedural justice* (keadilan prosedur), merupakan bentuk keadilan yang mengarah pada persepsi seseorang mengenai kewajiban suatu aturan atau prosedur yang handle suatu proses. Keadilan prosedur menerapkan prinsip-prinsip tertentu yang bertujuan untuk memilih serta mengatur peran seseorang dalam membuat keputusan.

*Procedural justice*, diukur berdasarkan prasangka seseorang yang berkaitan dengan keadilan yang mereka (karyawan) rasakan terhadap prosedur saat mengambil keputusan yang dapat melibatkan pegawai, sehingga hal tersebut membuat peningkatan pada ketepatan informasi dan mengurangi adanya bias pada argument dari pegawai.

Berbeda dengan Choen (2013) yang mengatakan bahwa terdapat dua komponen dari keadilan procedural, yaitu: *prosedur formal*, yang mengarah pada ada atau tidak ada langkah-langkah yang dipercaya sebagai dasar untuk distribusi sumber daya yang adil, termasuk *reward*. Serta,

*keadilan interaksional*, yang mengarah keadilan dalam cara prosedur digunakan atau dijelaskan.

2. *Distributive Justice*, juga dapat diukur berdasarkan prasangka dari seseorang. Keadilan distributive berkaitan dengan pesaraan karyawan terkait keadilan yang pada *outcome* seperti: jadwal kerja, gaji sesuai dengan jabatan atau posisi, kewajaran dalam menerima beban kerja, *reward* serta tanggung jawab yang wajar dan sesuai dengan kedudukan karyawan dalam bekerja. Nihayawati (2017) mengatakan bahwa keadilan distributive dapat memengaruhi kepuasan seseorang dengan membagi hasil dari pekerjaan mereka seperti gaji, pemberian tugas pekerjaan, pengakuan, dan pemberian kesempatan untuk maju.
3. *Interactional justice*, Greenberg dalam Yangin *et al* (2017) timbul saat mendapatkan perlakuan dari atasan terhadap karyawan mereka yang berfokus pada komunikasi dan tingkah laku psecara personal saat melaksanakan prosedur. *Interactional justice*, dapat diukur dari prasangka seseorang yang berkaitan dengan hal-hal yang dirasakan oleh pegawai yang kebutuhannya telah dipertimbangkan dalam langkah yang diambil, serta adanya penjelasan mengenai langkah yang diambil oleh atasan pada karyawan seperti mengambil

keputusan, membuat pertimbangan pada hak-hak karyawan, implikasi saat membuat keputusan dan justifikasi untuk membuat putusan dalam pekerjaan.

### **2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Keadilan Organisasi**

Rejeki (2015), mengungkapkan bahwa terdapat hal-hal yang dapat mempengaruhi keadilan organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. Karakteristik tugas. Sifat dalam mengerjakan tugas karyawan ialah kewajiban dalam menerima konsekuensi. Adapun penjelasan dari karakteristik tugas serta pemrosesan evaluasi yang dapat menambah persepsi karyawan terhadap keadilan di organisasi.
2. Tingkat kepercayaan bawahan. Seperti apa rasa percaya yang dimiliki oleh karyawan terhadap atasan atau orang yang memiliki peran penting dalam sebuah organisasi (pimpinan). Saat kepercayaan karyawan tinggi maka akan tinggipula persepsi dari karyawan terhadap organisasinya.
3. Frekuensi *feedback*. Saat penerimaan *feedback* menjadi sering maka akan menimbulkan peningkatan persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi ditempat mereka bekerja.
4. Kinerja manajerial. Faktor ini untuk melihat sampai mana peraturan yang ada di tempat kerja bisa diaplikasikan



dengan secara adil serta konsisten dan menghargai karyawan tanpa ada bias personal, maka hal tersebut dapat meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi di tempat mereka bekerja.

5. Budaya organisasi. Persepsi tentang sistem dan nilai yang dipercaya dalam sebuah organisasi juga dapat mempengaruhi peningkatan persepsi dari karyawan terhadap keadilan organisasi.

Sedangkan Lambert dan Hogan (2008), mengatakan faktor-faktor yang juga dapat berpengaruh pada keadilan organisasi adalah sebagai berikut:

1. Kesempatan promosi yang adil. Saat karyawan mendapatkan kesempatan yang *fair* untuk dipromosikan maka hal tersebut menjadi cerminan pada keadilan organisasi.
2. Pengakuan kerja keras. Pengakuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik atau bekerja keras juga merupakan dasar dari cerminan keadilan organisasi.
3. Prosedur penilaian kinerja yang adil. Hal tersebut terjadi karena standar yang dipakai untuk melakukan evaluasi kinerja pada organisasi secara adil dan objektif.
4. Sikap atasan yang adil. Saat atasan terbiasa dengan pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan dan berperilaku

adil kepadanya, maka karyawan merasakan keadilan organisasi. Adapun hal lain, yaitu sikap dari pimpinan yang masuk dalam faktor utama terkait dengan hal-hal yang dapat mempengaruhi keadilan organisasi.

5. Penilaian kinerja yang sesuai dengan yang seharusnya. Hal ini menjadi bagian dari pekerjaan yang biasanya muncul pertahun yang disediakan secara adil dan mengungkapkan gambaran pekerjaan yang sebenarnya.
6. Penghargaan yang didasarkan keterampilan dan pendidikan. Cerminan dari penghargaan yang diberikan secara adil yang berdasar pada tingkat pendidikan dan keterampilan kerja karyawan. Penghargaan yang berdasar pada kewajiban penghargaan yang dulakukan dengan adil juga akan disesuaikan dengan kewajiban pekerjaan pada karyawan diorganisasi tersebut.

#### **2.2.4 Dampak-dampak Keadilan Organisasi**

Faturochman (2002) mengungkapkan bahwa keadilan organisasi dapat menimbulkan efek yang positif bagi karyawan. Secara psikologis, rasa adil dari seorang karyawan baik secara distributive, prosedur, maupun interaksional akan menimbulkan rasa aman dalam diri karyawan. Perasaan aman saat bekerja itulah yang merupakan kondisi kerja yang baik.

Saat karyawan berprasangka bahwa mereka diperlakukan dengan adil, maka mereka menganggap bahwa telah melakukan pekerjaannya dengan baik. Begitupun sebaliknya, jika karyawan merasa tidak mendapatkan keadilan maka mereka akan melakukan usaha untuk menjaga ketidakadilan dengan cara mereka sendiri sehingga hal tersebut dapat menimbulkan penurunan kinerja pada karyawan tersebut (Riggio, 2009).

#### **2.2.5 Pengukuran Keadilan Organisasi**

Penelitian yang dilakukan oleh Suwandewi (2016) menggunakan skala keadilan organisasi yang disusun berdasarkan tiga aspek menurut Robbins (2006) dan Al-Zu'bi (2010), yaitu: aspek keadilan distributif (*distributive justice*), keadilan procedural (*procedural justice*), dan keadilan interaksional (*interactional justice*).

Sedangkan pada penelitian ini, peneliti menggunakan alat ukur skala penelitian dari Pernata Ismawarni Putri Purba (2017) yang ia susun berdasarkan empat aspek dari teori yang diungkapkan oleh Colquitt (2001), yang meliputi: keadilan distributive, keadilan procedural, keadilan interpersonal dan keadilan informasional.

## **2.1 BADAN NARKOTIKA NASIONAL (BNN)**

### **2.2.1 Definisi Pegawai BNN**

Badan Narkotika Nasional (BNN) adalah sebuah Lembaga Pemerintah Non Kementerian (LPNK) Indonesia yang memiliki tugas dalam melaksanakan tugas pemerintahan pada bidang pencegahan, pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika, psikotropika, prekursor dan bahan adiktif lainnya kecuali bahan tertentu, seperti bahan adiktif untuk tembakau dan alkohol. BNN dipimpin oleh seorang kepala yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden.

Dasar hukum BNN adalah Undang-Undang Nomor 35 tahun 2009 tentang Narkotika. Sebelumnya, BNN merupakan lembaga nonstruktural yang dibentuk berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 17 Tahun 2002, yang kemudian diganti dengan Peraturan Presiden Nomor 83 Tahun 2007.

Definisi Pegawai Negeri menurut Undang-Undang Pokok-Pokok Kepegawaian nomor 43 tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian ialah “Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas Negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pegawai Negeri memiliki kedudukan sebagai bagian dari aparatur Negara yang memiliki tugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil dan merata dalam menyelenggarakan tugas yang diberikan oleh Negara, pemerintah, dan pembangunan. Sebagaimana telah diketahui bahwa pegawai negeri merupakan bagian yang mendukung dalam membantu pemerintah dalam roda pembangunan secara nasional.

Kontrak kerja/perjanjian kerja menurut undang-undang No.13/2003 tentang ketenaga kerjaan adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Pada dasarnya, dalam menyatakan sebuah kontrak kerja/perjanjian kerja dianggap sah atau tidak maka wajib untuk memperhatikan ketentuan dalam pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) yang mengungkapkan bahwa, agar terjadi persetujuan yang sah, perlu untuk memenuhi empat syarat yaitu: kesepakatan yang mengingatkan dirinya, kecakapan untuk membuat suatu perikatan, suatu pokok persoalan tertentu, suatu sebab yang tidak terlarang.

### **2.2.2 Tugas Pokok dan Fungsi BNN Wilayah Provinsi Maluku Utara**

Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi memiliki tugas dalam menjalankan tugas, fungsi, dan wewenang BNN dalam setiap wilayah provinsi. Berikut ialah tugas pokok, fungsi, dan

tugas khusus di Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Maluku Utara, yaitu:

a. Tugas

1. Menyusun dan melaksanakan kebijakan nasional mengenai pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkotika dan Prekursor Narkotika;
2. Mencegah dan memberantas penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkotika dan Prekursor Narkotika;
3. Berkoordinasi dengan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia dalam pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkotika dan prekursor Narkotika;
4. Meningkatkan kemampuan lembaga rehabilitasi medis dan rehabilitasi sosial pecandu Narkotika, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun masyarakat;
5. Memberdayakan masyarakat dalam pencegahan penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkotika dan Prekursor Narkotika;
6. Memantau, mengarahkan, dan meningkatkan kegiatan masyarakat dalam pencegahan penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkotika dan Prekursor Narkotika;



7. Melakukan kerja sama bilateral dan multilateral, baik regional maupun internasional, guna pencegahan dan pemberantasan peredaran gelap Narkotika dan Prekursor Narkotika;
8. Mengembangkan laboratorium Narkotika dan Prekursor Narkotika;
9. Melaksanakan administrasi penyelidikan dan penyidikan terhadap perkara penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkotika dan Prekursor Narkotika; dan
10. Membuat laporan tahunan mengenai pelaksanaan tugas dan wewenang.

Dalam melaksanakan tugas pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkotika dan Prekursor Narkotika, BNNP berhak melakukan penyelidikan dan penyidikan penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkotika dan Prekursor Narkotika.

b. Fungsi

1). Umum

1. Penyusunan dan perumusan kebijakan nasional di bidang pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika, psikotropika, dan prekursor serta bahan adiktif lainnya kecuali bahan adiktif untuk tembakau

dan alkohol yang selanjutnya disingkat dengan P4GN;

2. Penyusunan, perumusan dan penetapan norma, standar, kriteria, dan prosedur P4GN;
3. Penyusunan perencanaan, program, dan anggaran BNN;
4. Penyusunan dan perumusan kebijakan teknis pencegahan, pemberdayaan masyarakat, pemberantasan, rehabilitasi, hukum dan kerja sama di bidang P4GN;
5. Pelaksanaan kebijakan nasional dan kebijakan teknis P4GN di bidang Pencegahan, Pemberdayaan Masyarakat, Pemberantasan, Rehabilitasi, Hukum, dan Kerja Sama;
6. Pelaksanaan pembinaan teknis di bidang P4GN kepada instansi vertikal di lingkungan BNN;
7. Pengoordinasian instansi pemerintah terkait dan komponen masyarakat dalam rangka penyusunan dan perumusan serta pelaksanaan kebijakan nasional di bidang P4GN;
8. Penyelenggaraan pembinaan dan pelayanan administrasi di lingkungan BNN;

9. Pelaksanaan fasilitasi dan pengoordinasian wadah peran sertamasyarakat;
10. Pelaksanaan penyelidikan dan penyidikan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika dan prekursor narkotika;
11. Pelaksanaan pemutusan jaringan kejahatan terorganisasi di bidang narkotika, psikotropika, dan prekursor serta bahan adiktif lainnya, kecuali bahan adiktif untuk tembakau dan alkohol;
12. Pengoordinasian instansi pemerintah terkait maupun komponen masyarakat dalam pelaksanaan rehabilitasi dan penyatuankembali ke dalam masyarakat serta perawatan lanjutan bagi penyalah guna dan/atau pecandu narkotika dan psikotropika sertabahan adiktif lainnya kecuali bahan adiktif untuk tembakau dan alkohol di tingkat pusat dan daerah;
13. Pengoordinasian peningkatan kemampuan lembaga rehabilitasi medis dan rehabilitasi sosial pecandu narkotika dan psikotropikaserta bahan adiktif lainnya, kecuali bahan adiktif untuk tembakau dan alkohol yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun masyarakat;

14. Peningkatan kemampuan lembaga rehabilitasi penyalahguna dan/atau pecandu narkoba dan psikotropika serta bahan adiktiflainnya, kecuali bahan adiktif untuk tembakau dan alkohol berbasis komunitas terapeutik atau metode lain yang telah teruji keberhasilannya;
15. Pelaksanaan penyusunan, pengkajian, dan perumusan peraturan perundang-undangan serta pemberian bantuan hukum di bidang P4GN;
16. Pelaksanaan kerja sama nasional, regional, dan internasional di bidang P4GN;
17. Pelaksanaan pengawasan fungsional terhadap pelaksanaan P4GN di lingkungan BNN;
18. Pelaksanaan koordinasi pengawasan fungsional instansi pemerintah terkait dan komponen masyarakat di bidang P4GN;
19. Pelaksanaan penegakkan disiplin, kode etik pegawai BNN, dan kode etik profesi penyidik BNN;
20. Pelaksanaan pendataan dan informasi nasional, penelitian dan pengembangan, dan pendidikan dan pelatihan di bidang P4GN;

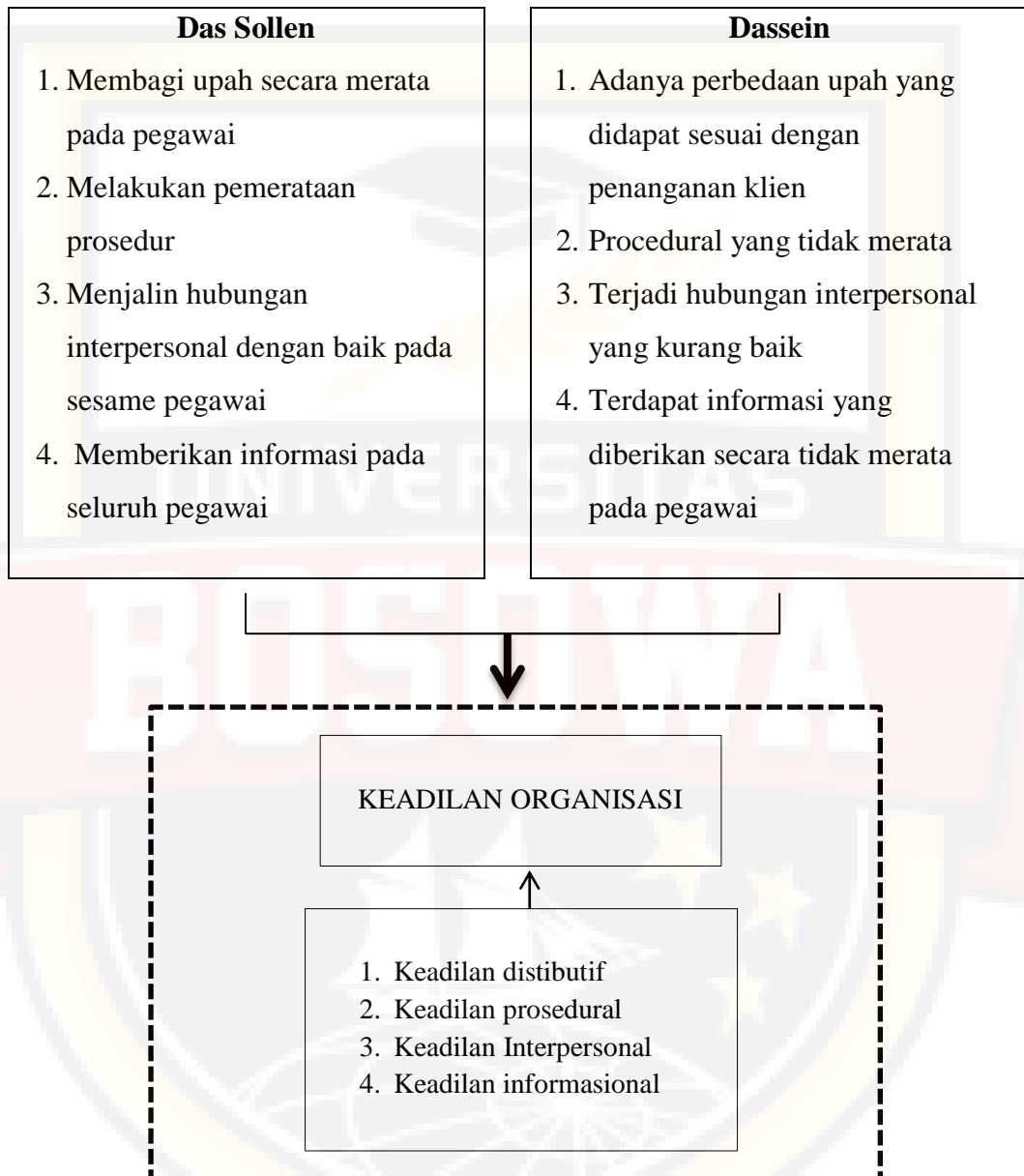
21. Pelaksanaan pengujian narkotika, psikotropika, dan precursor serta bahan adiktif lainnya, kecuali bahan adiktif untuk tembakau dan alkohol;
22. Pengembangan laboratorium uji narkotika, psikotropika, dan precursor serta bahan adiktif lainnya, kecuali bahan adiktif untuk tembakau dan alkohol;
23. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kebijakan nasional di bidang P4GN.

2). Khusus

1. Pelaksanaan kebijakan teknis P4GN di bidang pencegahan, pemberdayaan masyarakat, pemberantasan, dan rehabilitasi;
2. Pelaksanaan penyiapan bantuan hukum dan kerja sama;
3. Pelaksanaan pembinaan teknis di bidang P4GN kepada Badan Narkotika Nasional Kabupaten/Kota;
4. Penyusunan rencana program dan anggaran BNNP;
5. Evaluasi dan penyusunan laporan BNNP; dan
6. Pelayanan administrasi BNNP.

## 2.2 KERANGKA BERPIKIR

### PEGAWAI



Keterangan:

□ Fenomena

▭ Wilayah penelitian

➔ Keterkaitan

→ Menunjukkan



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Azwar (2017) mengemukakan bahwa penelitian yang menggunakan metode kuantitatif lebih menekankan pada data-data berupa angka atau kuantitatif yang disatukan melalui tahap pengukuran dan diolah menggunakan metode analisis statistika. Penelitian ini dilakukan untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas.

Jenis pendekatan dalam penelitian ini adalah menggunakan penelitian kuantitatif deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang mengarah pada fenomena atau populasi tertentu yang didapatkan oleh peneliti dari subjek berupa: individu, organisasional, industry, atau perspektif lain (Sangadj & Sophia, 2010). Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang mendeskripsikan suatu fenomena atau peristiwa yang terjadi pada saat ini (Sujana dan Ibrahim, 1989:65).

#### **3.2 Variabel Penelitian**

Sugiyono (2014) mengatakan bahwa variabel penelitian merupakan suatu bentuk dari hal apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga memperoleh informasi mengenai hal tersebut,

kemudian dari hasil yang didapat tersebut diambil kesimpulannya. Adapun variabel dalam penelitian ini adalah keadilan organisasi.

### **3.3 Definisi Variabel Konseptual dan Operational Variabel Penelitian**

#### **1. Variabel Konseptual**

Colquitt (2001) mendefinisikan keadilan organisasi sebagai suatu prasangka ataupun perasaan yang dirasakan oleh karyawan mengenai keadilan yang mereka dapatkan dari organisasi. Keadilan organisasi juga mengacu pada konsep yang memperlihatkan persepsi karyawan mengenai perilaku adil yang mereka dapatkan dari organisasi. Tidak adil maupun adil merupakan sesuatu yang wajib untuk diperhatikan oleh karyawan mengenai prosedur yang sifatnya transaksional dalam organisasi.

#### **2. Variabel Operasional**

Keadilan organisasi merupakan sebuah persepsi dari karyawan yang merasakan perlakuan adil dari organisasi kepada mereka. Keadilan organisasi diukur dengan menggunakan skala dari Pernata Ismawarni Putri Purba (2017) yang ia susun berdasarkan empat aspek dari teori yang diungkapkan oleh Colquitt (2001), yang meliputi: keadilan distributive, keadilan procedural, keadilan interpersonal dan keadilan informasional. Indikator yang terdapat pada skala keadilan organisasi ialah perbandingan gaji dengan pekerjaan, kesamaan pelaksanaan keputusan, kesempatan dalam

menyuarakan pendapat, perlakuan atasan terhadap bawahan, dan keterbukaan dari atasan kepada bawahan.

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Azwar (2017) mengatakan populasi merupakan kumpulan subjek yang akan diberikan perlakuan untuk mendapatkan hasil penelitian. Dalam populasi sekumpulan subjek tersebut memiliki beberapa ciri-ciri atau karakteristik yang sama serta berbeda dengan kelompok yang lain. (Samsu, 2017) mengatakan bahwa kriteria populasi memperlihatkan besar atau kecilnya jumlah populasi yang akan diteliti. Kriteria yang dimaksud meliputi kriteria cakupan (*scope*) penelitian yang memperlihatkan bahwa populasi yang dipilih dan ditentukan oleh ciri-ciri atau karakteristik tertentu, dan kriteria waktu (*limit time*) penelitian yang pada umumnya dilakukan dengan populasi yang dibatasi berdasarkan kategori waktu penelitian. Penelitian ini mengambil populasi pada pegawai yang terdaftar di BNN Provinsi Maluku Utara, yang berjumlah 76 dari 83 orang.

#### 2. Sampel

Azwar (2017) mengatakan bahwa subjek pada sampel merupakan bagian dari subjek pada populasi atau yang dengan kata lain, sampel merupakan bagian dari populasi. Analisis data sampel yang dilakukan secara kuantitatif akan menghasilkan

statistic sampel (*sample statistics*) yang digunakan untuk menghitung parameter populasinya (*population parameters*).

Penelitian ini mengambil populasi seluruh pegawai yang terdaftar di BNN Provinsi Maluku Utara, yang berjumlah 76 dari 83 orang.

### 3.5 Teknik Pengumpulana Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan membagikan skala penelitian kepada subjek yang merupakan sampel dari populasi yang telah ditentukan. Pengumpulan data dalam penelitian mempunyai tujuan untuk menunjukkan fakta secara empiris (berdasarkan pengamatan) mengenai variabel yang akan diteliti (Azwar, 2017). Bentuk skala yang digunakan adalah skala likert. Adapun skala yang akan digunakan adalah skala keadilan organisasi yang disusun oleh Pernata Ismawarni Putri Purba (2017) berdasarkan empat aspek dari teori yang diungkapkan oleh Colquitt (2001), yang meliputi: keadilan distributive, keadilan procedural, keadilan interpersonal dan keadilan informasional. Item yang akan digunakan berjumlah 18 pertanyaan, yang terdiri dari 8 item favorable dan 10 item unfavorable.

Table 1.1. *Blue print. Skala Keadilan Oranisasi.*

No.	Aspek	Item		Jumlah
		Fav	Unfav	
1.	Keadilan Distributif	2	6	2
2.	Keadilan Prosedural	3,4	10,11,13	5
3.	Keadilan Interpersonal	12,14,15	16,17,18	6

4.	Keadilan Informasional	19,21	22,23,24	<b>5</b>
<b>Total</b>		<b>8</b>	<b>10</b>	<b>18</b>

Skala keadilan organisasi ini menggunakan empat alternative pilihan jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS) Dan Sangat Tidak Setuju (STS). Jawaban dari pernyataan *favorable* diberi skor 5-1, atau pada pilihan jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5, Setuju (S) diberi skor 4, Netral (N) diberi skor 3, Tidak Setuju (TS) diberi skor 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1. Kemudian pada pernyataan *unfavorable* diberi skor yang sebaliknya yaitu pada pilihan jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 1, Setuju (S) diberi skor 2, Netral (N) diberi skor 3, Tidak Setuju (TS) diberi skor 4 dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 5.

### 3.6 Uji Instrument

#### 3.6.1 Uji Validitas

Validitas juga disebut sebagai konsep dalam mengukur kemampuan suatu tes secara akurat dari atribut yang harusnya diukur. Dikatakan validitas yang tinggi ketika menghasilkan data yang secara akurat memberikan gambaran mengenai variabel yang diukur seperti dikehendaki oleh tujuan dari pengukuran tersebut. Dalam hal ini akurat dimaksud sebagai ketepatan dan kecermatan sehingga apabila dari tes tersebut menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran maka dikatakan

sebagai pengukuran yang memiliki validitas rendah (Azwar, 2015).

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala keadilan organisasi yang disusun oleh Pernata Ismawarni Putri Purba (2017) berdasarkan empat aspek dari teori yang diungkapkan oleh Colquitt (2001) dengan total item berjumlah 18 pertanyaan memiliki nilai validitas sebesar 0.414. Sedangkan berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan SPSS 22, dari 18 item terdapat tujuh item yang gugur yaitu pada item 4, item 7, item 9, item 10, item 14 dan item 17 dikarenakan memiliki nilai yang tidak sesuai dengan ketentuan nilai table r 5% atau nilai dibawah 0.217 untuk 76 responden. Sedangkan item sisanya yaitu item 1, item 2, item 3, item 5, item 6, item 8, item 11, item 12, item 13, item 15, item 16, dan item 18 dinyatakan valid karena memiliki nilai diatas 0.217.

### **3.6.2 Uji Reliabilitas**

Azwar (2019) mengatakan bahwa konsep reliabilitas dalam teori pemecahan murni klasik dapat dipahami dari beberapa interpretasi. Misalnya, sebuah tes dikatakan memiliki reliabilitas tinggi jika skornya tampak sangat berkorelasi dengan skor murninya sendiri. Reliabilitas juga dapat dijelaskan sebagai



seberapa tinggi korelasi antara skor dalam dua tes paralel. Konsep reliabilitas berkaitan erat dengan kesalahan pengambilan sampel subjek (sampling error), yang mengacu pada konsistensi hasil pengukuran ketika pengukuran diulang pada subjek dalam kelompok sampel yang berbeda dari populasi yang sama (Azwar, 2015).

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada skala keadilan organisasi yang disusun oleh Pernata Ismawarni Putri Purba (2017) terdapat nilai reliabilitas sebesar 0,880. Dari item-item tersebut terdapat nilai distribusi yang mempunyai daya beda yang tinggi, sebagai berikut:

Table 1.2. *Blue print. Nilai Distribusi Skala Keadilan Oranisasi*

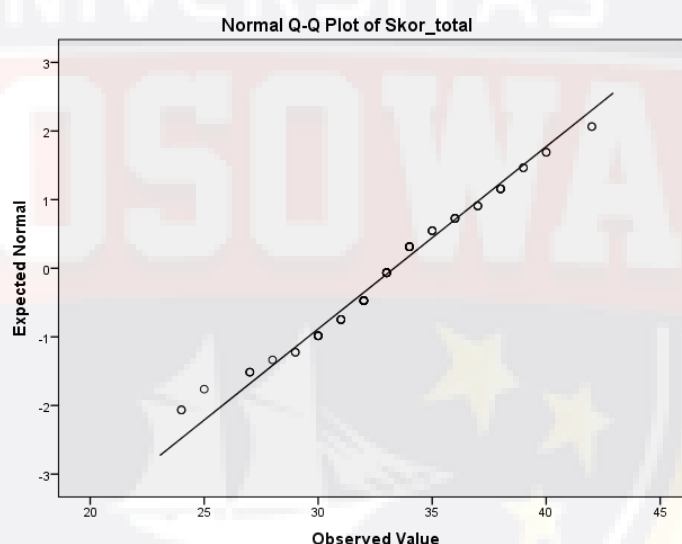
No.	Aspek	Item		Jumlah	%
		Fav	Unfav		
1.	Keadilan Distributif	2	6	2	11%
2.	Keadilan Prosedural	3,4	10,11,13	5	28%
3.	Keadilan Interpersonal	12,14,15	16,17,18	6	33%
4.	Keadilan Informasional	19,21	22,23,24	5	28%
<b>Total</b>		<b>8</b>	<b>10</b>	<b>18</b>	<b>100%</b>

Sedangkan hasil dari uji validitas yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan SPSS 22, hasil dari uji reliabilitas terhadap 12 item valid memiliki nilai sebesar 0.608, yang artinya bahwa alat

ukur yang digunakan dalam penelitian ini termasuk dalam kategori sedang. Adapun standar nilai tingkat reliabilitas dengan *Alpha Cronbach*, yaitu:

Nilai Cronbach Alpha	Tingkat Reliabilitas
0.00 – 0.20	Sangat Rendah
0.21 – 0.40	Rendah
0.41 – 0.60	Sedang
0.61 – 0.80	Tinggi
0.81 – 1.00	Sangat Tinggi

### 3.6.3 Uji Normalitas



Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan Q-Q Plot. Pada analisis ini dikatakan distribusi dengan normal apabila titik yang berada pada gambar tersebut berada di area sekitar garis diagonal. Sehingga hasil dari analisis berdasarkan gambar tersebut dapat dikatakan bahwa data terdistribusi dengan normal, karena titik pada gambar berada pada area garis dan menempel pada garis diagonal.

### 3.7 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dimana data yang diperoleh akan dianalisis dengan menggunakan pendekatan statistik. Dalam penelitian kuantitatif terdapat tiga teknik analisis, yaitu: deskriptif, uji asumsi dan uji hipotesis.

#### 3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan sebuah metode analisis statistik yang tujuannya untuk mendeskripsikan atau menggambarkan tentang subjek penelitian yang didasarkan pada data variabel yang didapat dari kelompok subjek tertentu. Analisis deskriptif dapat dipaparkan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi, tabel histogram, nilai mean, nilai standar deviasi dan lain. Manfaat yang didapat saat menggunakan analisis deskriptif adalah untuk memperoleh gambaran lengkap dari data yang berbentuk verbal atau numerik yang ada hubungannya dengan data yang diteliti. Penggunaan teknik analisis deskriptif bertujuan untuk menyampaikan deskripsi mengenai data dari variabel yang didapat dari kelompok subjek penelitian dan tidak bermaksud untuk melakukan pengujian hipotesis (Azwar, 2017).

### 3.9 Jadwal Penelitian

<b>Menyusun Proposal</b>					
<b>Revisi proposal</b>					
<b>Pelaksanaan penelitian</b>					
<b>Analisis Data</b>					
<b>Penyusunan Skripsi</b>					



## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan dengan cara mendeskripsikan data-data penelitian dan keterangan yang diperoleh berdasarkan penilaian responden melalui pengisian skala penelitian yang disebarkan di lingkungan kantor BNN Provinsi Maluku Utara. Dalam mengelola data deskriptif peneliti menggunakan SPSS 22.00 for windows. Adapun indikator dalam pengukuran keadilan organisasi penelitian ini terdapat lima kategori penilaian yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Adapun norma kategorisasi yang digunakan dapat dilihat pada table berikut:

**Tabel 2.1 Skala penilaian yang digunakan**

<b>KATEGORI INTERVAL</b>	<b>KATEGORISASI</b>
$\mu \leq 1.5 \sigma$	Sangat tinggi
$1.5 \sigma < \mu \leq 0.5 \sigma$	Tinggi
$0.5 \sigma < \mu \leq + 0.5 \sigma$	Sedang
$+ 0.5 \sigma < \mu \leq - 1.5 \sigma$	Rendah
$+ 0.5 \sigma < \mu$	Sangat rendah

**Table 2.2 Hasil Analisis Deskriptif**

Variabel	N	Mean	Skor		Sd
			Min.	Max.	
Keadilan Organisasi	76	43.30	27	54	6.195

Berdasarkan hasil analisis deskriptif jumlah responden dalam penilaian ini ialah sebanyak 76 orang. Dari data tersebut diperoleh nilai rata-rata atau nilai mean sebesar 43.30 dan diperoleh skor minimal sebesar 27, skor maksimal sebesar 54 serta nilai pada standar deviasi sebesar 6.195. Adapun distribusi frekuensi skor keadilan organisasi berdasarkan kategori, yaitu:

**Table 2.3 Distribusi Frekuensi**

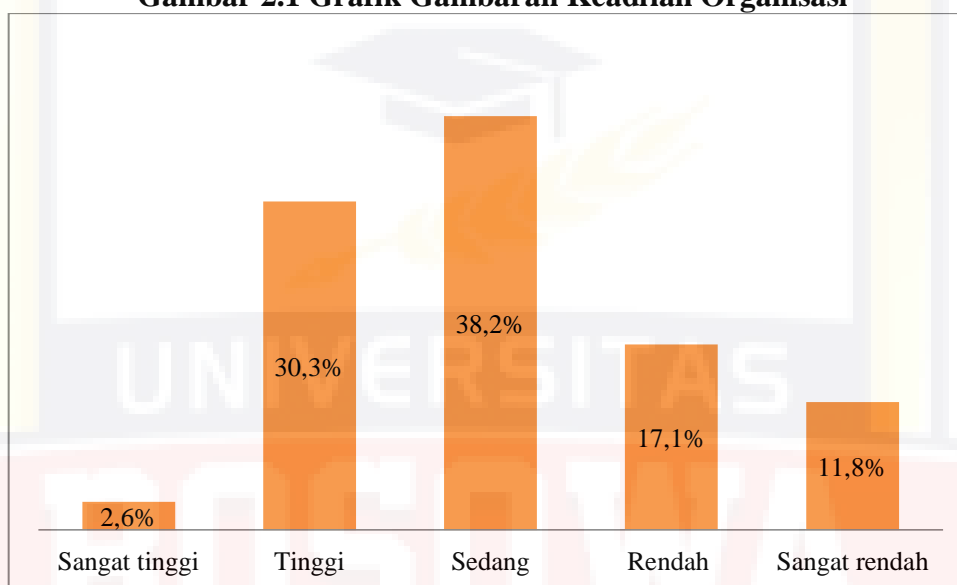
Kategorisasi Keadilan Organisasi	Skor Kategorisasi	Frekuensi	Persentase
Sangat tinggi	$X > 52.59$	2	2.6%
Tinggi	$52.59 < X \leq 46.40$	23	30.3%
Sedang	$46.40 < X \leq 40.21$	29	38.2%
Rendah	$40.21 < X \leq 34.02$	13	17.1%
Sangat rendah	$X < 34.02$	9	11.8%

Berdasarkan table distribusi frekuensi, responden yang terlibat dalam merasakan keadilan organisasi di BNN Provinsi Maluku Utara yang berada dalam kategori sangat tinggi sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 2.6%, pada kategori tinggi terdapat 23 orang dengan nilai persentase sebesar 30.3%, pada kategori sedang terdapat 29 orang dengan persentase sebesar 38.2%, pada kategori rendah terdapat 13 orang dengan persentase sebesar 17.1%, dan pada kategori

sangat rendah terdapat 9 orang dengan nilai persentase sebesar 11.8%. Berikut adalah grafik kategorisasi dari skor keadilan organisasi yang terjadi BNN Provinsi

Maluku Utara:

**Gambar 2.1 Grafik Gambaran Keadilan Organisasi**



Berdasarkan grafik diatas, menunjukkan bahwa persentase tertinggi dari keadilan organisasi yang terjadi BNN Provinsi Maluku Utara adalah pada kategori sedang dengan nilai sebesar 38.2%.

## 2. Analisis Deskriptif Berdasarkan Aspek-Aspek

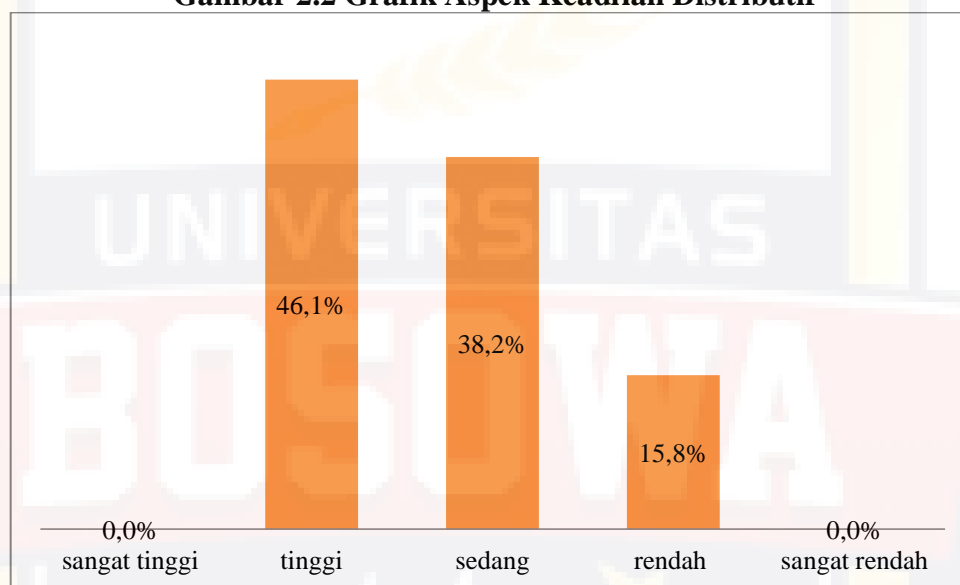
### a. Aspek keadilan distributive

Pada aspek ini, keadilan distributive berada pada kategori tinggi yang berjumlah 35 orang dengan nilai persentase sebesar 46.1%. Aspek ini melibatkan keadilan yang berkaitan dengan pembagian hasil yang muncul saat hasil (*outcome*) yang sesuai dengan norma-norma untuk membagi, seperti ekuitas atau kesetaraan. Berdasarkan hasil distribusi frekuensi yang berada



pada kategori sedang berjumlah 29 orang dengan nilai persentase sebesar 38.2%, pada kategori sangat tinggi terdapat rendah 12 orang dengan nilai persentase sebesar 15.8%, sedangkan pada kategori sangat rendah dan sangat tinggi sama-sama memiliki nilai persentase sebesar 0.00% dari 0 orang. Adapun grafik kategorisasi aspek keadilan distributive sebagai berikut:

**Gambar 2.2 Grafik Aspek Keadilan Distributif**



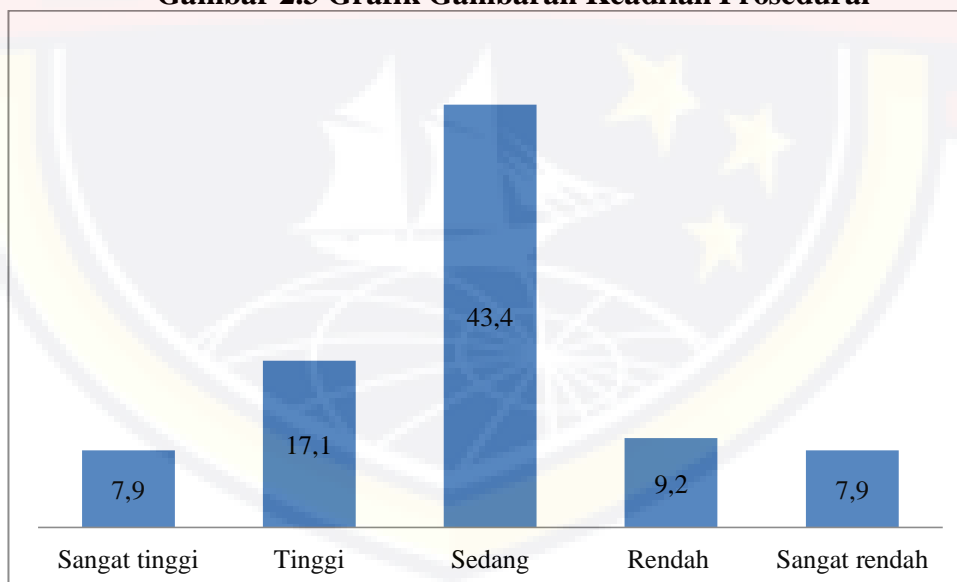
Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada aspek keadilan distributive yang bertotalkan 76 orang memiliki nilai rata-rata atau nilai mean sebesar 6.79, skor minimal sebesar 2 dan skor maksimal sebesar 9, serta nilai standar deviasi sebesar 1.776. Berikut table deskriptif pada aspek keadilan distributive:

Aspek	N	Mean	Skor		Sd
			Min.	Max.	
Keadilan Distributif	76	6.79	2	9	1.776

### b. Aspek keadilan prosedural

Aspek keadilan procedural ini berada pada kategori sedang yang berjumlah 33 orang dengan nilai persentase sebesar 43.4%. Aspek ini melibatkan keadilan yang dirasakan oleh karyawan mengenai prosedur yang dibuat dalam penentuan hasil yang diterima seperti penentuan promosi, proses pemutusan hubungan kerja, proses kenaikan gaji, dan lain-lain. Berdasarkan hasil distribusi frekuensi yang berada pada kategori rendah berjumlah 18 orang dengan nilai persentase sebesar 23.7%, pada kategori sangat rendah terdapat 6 orang dengan nilai persentase sebesar 7.9%, pada kategori sangat tinggi berjumlah 6 orang dengan jumlah persentase sebesar 7.9%, sedangkan pada kategori tinggi berjumlah 13 dengan jumlah persentase sebesar 17.1%. Adapun grafik kategorisasi aspek keadilan prosedur sebagai berikut:

**Gambar 2.3 Grafik Gambaran Keadilan Prosedural**

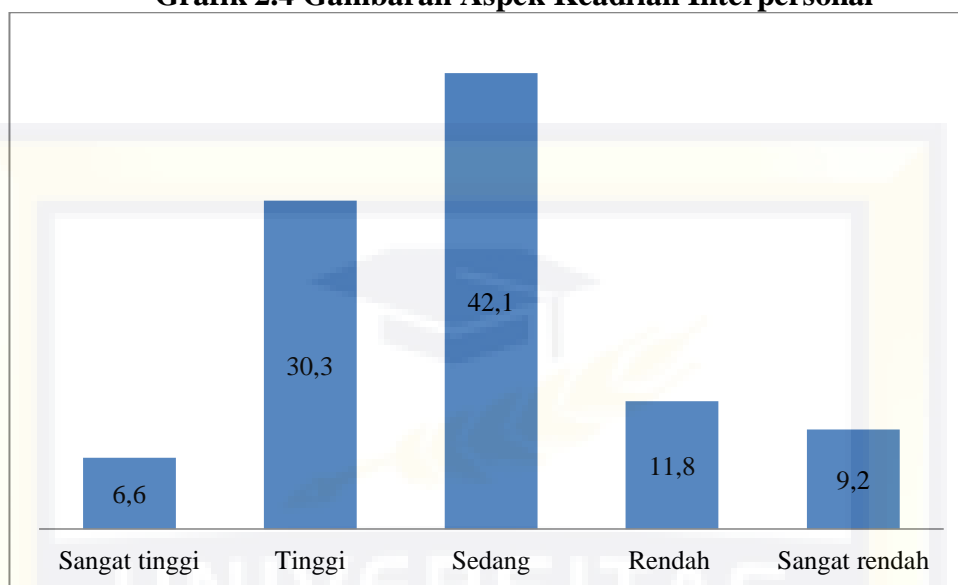


Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada aspek keadilan distributive yang bertotalkan 76 orang memiliki nilai rata-rata atau nilai mean sebesar 3.39, skor minimal sebesar 1 dan skor maksimal sebesar 5, serta nilai standar deviasi sebesar 1.084. Berikut table deskriptif pada aspek keadilan prosedural:

Aspek	N	Mean	Skor		Sd
			Min.	Max.	
Keadilan Prosedural	76	10.32	6	15	2.048

### c. Aspek keadilan interpersonal

Aspek keadilan procedural ini berada pada kategori sedang yang berjumlah 32 orang dengan nilai persentase sebesar 42.1%. keadilan interpersonal meliputi sikap sopan, hormat dan martabat yang dapat dijadikan sebagai bahan untuk menyimpulkan apakah ada atau tidak perilaku adil saat terjadi berinteraksi dengan pegawai lain. Berdasarkan hasil distribusi frekuensi yang berada pada kategori tinggi berjumlah 23 orang dengan nilai persentase sebesar 30.3%, pada kategori sangat tinggi terdapat 5 orang dengan nilai persentase sebesar 6.6%, pada kategori sangat rendah berjumlah 7 orang dengan jumlah persentase sebesar 9.2%, sedangkan pada kategori rendah berjumlah 9 dengan jumlah persentase sebesar 11.8%. Adapun grafik kategorisasi aspek keadilan prosedur sebagai berikut:

**Grafik 2.4 Gambaran Aspek Keadilan Interpersonal**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada aspek keadilan distributive yang bertotalkan 76 orang memiliki nilai rata-rata atau nilai mean sebesar 14.29, skor minimal sebesar 5 dan skor maksimal sebesar 20, serta nilai standar deviasi sebesar 2.860. Berikut table deskriptif pada aspek keadilan interpersonal:

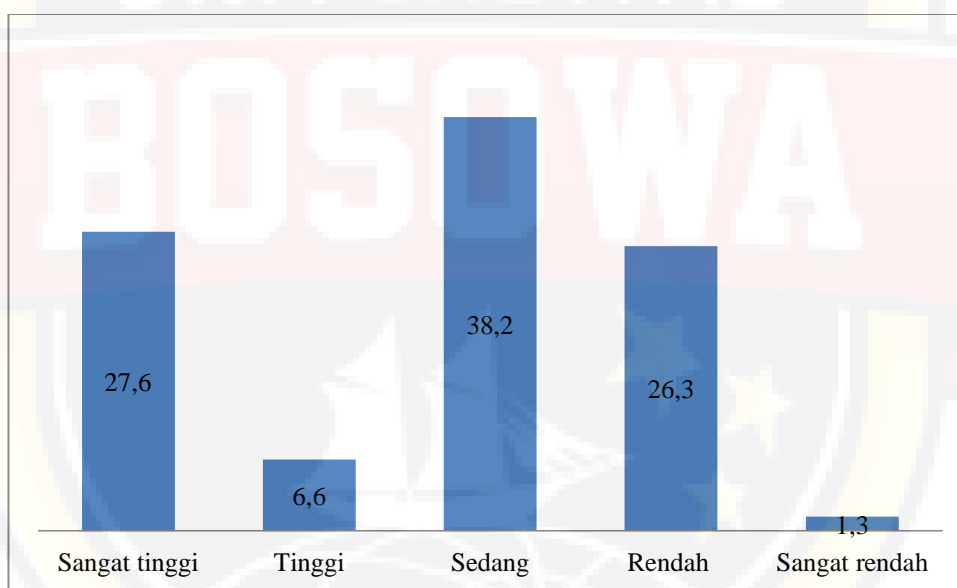
Aspek	N	Mean	Skor		Sd
			Min.	Max.	
Keadilan Interpersonal	76	14.29	5	20	2.860

#### d. Aspek keadilan informasional

Aspek keadilan informasional ini berada pada kategori sedang yang berjumlah 29 orang dengan nilai persentase sebesar 38.2%. Keadilan informasional meliputi pemberian informasi mengenai proses dan prosedur dalam mengambil keputusan untuk melihat apakah organisasi ataupun atasan

memperhatikan hal yang menjadi kekhawatiran karyawan atau bawahan. Berdasarkan hasil distribusi frekuensi yang berada pada kategori rendah berjumlah 20 orang dengan nilai persentase sebesar 26.3%, pada kategori tinggi terdapat 5 orang dengan nilai persentase sebesar 6.6%, pada kategori sangat rendah berjumlah 1 orang dengan jumlah persentase sebesar 1.3%, sedangkan pada kategori sangat tinggi berjumlah 21 dengan jumlah persentase sebesar 27.6%. Adapun grafik kategorisasi aspek keadilan prosedur sebagai berikut:

**Grafik 2.5 Gambaran Aspek Keadilan Informasional**



Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada aspek keadilan distributive yang bertotalkan 76 orang memiliki nilai rata-rata atau nilai mean sebesar 11.91, skor minimal sebesar 9 dan skor maksimal sebesar 14, serta nilai standar deviasi sebesar 1.358. Berikut table deskriptif pada aspek keadilan informasional:

Aspek	N	Mean	Skor		Sd
			Min.	Max.	
Keadilan Informasional	76	11.91	9	14	1.358

### 3. Analisis Deskriptif Berdasarkan Demografi

#### a. Gambaran Umum Berdasarkan Usia

Pada penelitian ini terdapat 76 responden yang memiliki usia yang berbeda-beda, sehingga peneliti melakukan kategorisasi pada usia dari responden-responden tersebut. Kategori yang dibuat terdiri dari 4 kategori, yaitu: pertama ialah usia 22-30 tahun yang terdapat 8 orang dengan nilai persentase sebesar 10.5%, kedua 31-40 tahun sebanyak 30 orang dengan nilai persentase sebesar 39.5%, ketiga 41-50 tahun sebanyak 33 orang dengan nilai persentase sebesar 43.4%, dan yang keempat lebih dari 50 tahun (>50) sebanyak 5 orang dengan nilai persentase sebesar 6.6%.

**Table 2.4 Frekuensi Berdasarkan Usia**

	Frekuensi	Persentase
22-30 tahun	8	10.5
31-40 tahun	30	39.5
41-50 tahun	33	43.4
>50 tahun	5	6.6

Berdasarkan hasil analisis pada usia 22-30 tahun yang berada pada kategori rendah yaitu 0 orang dengan nilai persentase sebesar 0.0%, pada kategori sedang yaitu 3 orang dengan nilai persentase sebesar 3.1%, pada

kategori sangat tinggi yaitu 0 orang dengan nilai persentase sebesar 0.0%, pada kategori tinggi yaitu 3 orang dengan nilai persentase sebesar 2.4%, dan pada kategori sangat rendah yaitu 2 dengan nilai persentase sebesar 0.9%.

Pada usia 31-40 tahun yang berada pada kategori sangat tinggi yaitu 1 orang dengan nilai persentase sebesar 0.8%, pada kategori tinggi yaitu 9 orang dengan nilai persentase sebesar 9.1%, pada kategori sedang yaitu 13 orang dengan nilai persentase sebesar 11.4%, pada kategori rendah yaitu 6 orang dengan nilai persentase sebesar 5.1%, dan pada kategori sangat rendah yaitu 1 dengan nilai persentase sebesar 3.6%.

Pada usia 41-50 tahun yang berada pada kategori sangat tinggi yaitu 1 orang dengan nilai persentase sebesar 0.9%, pada kategori tinggi yaitu 9 orang dengan nilai persentase sebesar 10.0%, pada kategori sedang yaitu 11 orang dengan nilai persentase sebesar 12.6%, pada kategori rendah yaitu 7 orang dengan nilai persentase sebesar 5.6%, dan pada kategori sangat rendah yaitu 5 dengan nilai persentase sebesar 3.9%.

Pada usia >50 tahun yang berada pada kategori sangat tinggi yaitu 0 dengan nilai persentase sebesar 0.1%, pada kategori tinggi yaitu 9 dengan nilai persentase sebesar 10.0%, pada kategori sedang yaitu 2 dengan nilai persentase sebesar 1.9%, pada kategori rendah yaitu 0 orang dengan nilai persentase sebesar 0.9%, dan pada kategori sangat rendah yaitu 1 orang dengan nilai persentase sebesar 0.6%.



### b. Gambaran Umum Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada jenis kelamin terdapat dua kategori, yaitu jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Dari total responden yang berjumlah 76 orang terdapat 31 responden laki-laki dengan nilai persentase sebesar 40.8% dan 45 orang responden perempuan dengan nilai persentase sebesar 59.2%. Berikut tabel distribusi frekuensi yang dilihat berdasarkan jenis kelamin:

**Tabel 2.5 Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	31	40.8%
Perempuan	45	59.2%

Berdasarkan hasil analisis terhadap jenis kelamin laki-laki, pada kategori sangat tinggi yaitu dengan nilai persentase sebesar 0.8%, pada kategori tinggi yaitu 10 dengan nilai persentase sebesar 9.4%, pada kategori sedang yaitu 12 dengan nilai persentase sebesar 11.8%, pada kategori rendah yaitu 3 orang dengan nilai persentase sebesar 5.3%, pada kategori sangat rendah yaitu 4 dengan nilai persentase sebesar 3.7%.

Sedangkan pada hasil analisis terhadap jenis kelamin perempuan, pada kategori sangat tinggi yaitu 0 dengan nilai persentase sebesar 1.2%, pada kategori sangat rendah yaitu 5 dengan nilai persentase sebesar 5.3%, pada kategori tinggi yaitu 13 dengan nilai persentase sebesar 13.6%, pada kategori sedang yaitu 17 dengan nilai persentase sebesar 17.2%, pada kategori rendah yaitu 10 orang dengan nilai persentase sebesar 7.7%.

### c. Gambaran Umum Berdasarkan Masa Kerja

Pada penelitian ini terdapat 76 responden yang memiliki masa kerja yang berbeda-beda, sehingga peneliti melakukan kategorisasi pada masa kerja dari setiap responden. Kategori yang dibuat terdiri dari 3 kategori, yaitu: pertama yaitu usia 3-10 tahun yang terdapat 18 orang dengan nilai persentase sebesar 23.7%, kedua 11-20 tahun sebanyak 44 orang dengan nilai persentase sebesar 57.9%, dan yang ketiga lebih dari >20 sebanyak 14 orang dengan nilai persentase sebesar 18.4%.

**Tabel 2.6 Frekuensi Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
3-10 tahun	18	23.7%
11-20 tahun	44	57.9%
>20 tahun	14	18.4%

Berdasarkan hasil analisis terhadap masa kerja 3-10 tahun, pada kategori sangat tinggi yaitu 0 dengan nilai persentase sebesar 0.2%, pada kategori sangat rendah yaitu 2 dengan nilai persentase sebesar 0.9%, pada kategori tinggi yaitu 3 dengan nilai persentase sebesar 2.4%, pada kategori sedang yaitu 3 dengan nilai persentase sebesar 3.1%, pada kategori rendah yaitu 0 orang dengan nilai persentase sebesar 1.4%.

Pada hasil analisis masa kerja 11-20 tahun, kategori sangat tinggi yaitu 1 dengan nilai persentase sebesar 0.8%, pada kategori sangat rendah yaitu 1 dengan nilai persentase sebesar 3.6%, pada kategori tinggi yaitu 9 dengan nilai persentase sebesar 9.1%, pada kategori sedang yaitu 13

dengan nilai persentase sebesar 11.4%, pada kategori rendah yaitu 6 orang dengan nilai persentase sebesar 5.1%.

Pada hasil analisis masa kerja >20 tahun, kategori sangat tinggi yaitu 0 dengan nilai persentase sebesar 0.1%, pada kategori sangat rendah yaitu 1 orang dengan nilai persentase sebesar 0.6%, pada kategori tinggi yaitu 2 dengan nilai persentase sebesar 1.5%, pada kategori sedang yaitu 2 dengan nilai persentase sebesar 1.9%, pada kategori rendah yaitu 0 orang dengan nilai persentase sebesar 0.9%.

## **4.2 Pembahasan**

### **1. Gambaran Umum Keadilan Organisasi**

Colquitt (2001) mengatakan bahwa keadilan organisasi merupakan suatu prasangka ataupun perasaan yang dirasakan oleh karyawan mengenai keadilan yang mereka dapatkan dari organisasi. Keadilan organisasi juga mengacu pada konsep yang memperlihatkan persepsi karyawan mengenai perilaku adil yang mereka dapatkan dari organisasi. Tidak adil maupun adil merupakan sesuatu yang wajib untuk diperhatikan oleh karyawan mengenai prosedur yang sifatnya transaksional dalam organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan analisis deskriptif, diperoleh gambaran keadilan organisasi hasil dari setiap kategorisasi yaitu, pada kategori sangat tinggi sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 2.6%, pada kategori tinggi terdapat 23 orang dengan nilai persentase sebesar 30.3%, pada kategori sedang terdapat 29 orang dengan persentase sebesar 38.2%, pada kategori rendah terdapat 13 orang

dengan persentase sebesar 17.1%, dan pada kategori sangat rendah terdapat 9 orang dengan nilai persentase sebesar 11.8%. Sehingga, dapat dilihat bahwa keadilan organisasi masuk dalam kategori sedang dengan total 29 dari total keseluruhan responden yaitu 76 orang responden dengan nilai persentase sebesar 38.2%. Hal tersebut berarti bahwa organisasi telah membuat keputusan dan aturan yang diberikan pada pegawai secara merata.

## 2. Gambaran Keadilan Distributif

Berdasarkan hasil analisis keadilan distributif yang berada pada kategori tinggi yaitu 35 orang dengan nilai persentase sebesar 46.1%, pada kategori sedang berjumlah 29 orang dengan nilai persentase sebesar 38.2% yang artinya, pada kategori sangat tinggi terdapat rendah 12 orang dengan nilai persentase sebesar 15.8%, sedangkan pada kategori sangat rendah dan sangat tinggi sama-sama memiliki nilai persentase sebesar 0.00% dari 0 orang. Secara keseluruhan, keadilan distributive berada pada kategori tinggi. Hal tersebut berarti bahwa keadilan distributif atau keadilan yang dilihat dari upah yang diterima oleh pegawai seperti gaji, bonus, reward, dan lain-lain, tergolong tinggi yang artinya organisasi tersebut memberikan upah pada pegawai telah sesuai dengan keahlian dan sesuai dengan kontribusi dan prestasi kerja mereka.

Niehoff dan Moorman (1993) mengungkapkan bahwa persepsi mengenai sejauh mana imbalan (rewards) dialokasikan secara adil oleh organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa keadilan distributif yaitu persepsi karyawan tentang keadilan yang mereka dapatkan dari organisasi telah sesuai dengan apa yang mereka lakukan pada organisasi, dimana hal tersebut sesuai dengan hasil

analisis yang dilakukan oleh peneliti yang mengungkapkan bahwa dalam pemberian upah yang diberikan sesuai dengan kinerjanya. Hal ini dibuktikan dengan data awal yang ditemukan oleh peneliti yang menyebutkan bahwa selain gaji mereka juga mendapatkan upah yang akan diberikan sesuai dengan pekerjaan mereka, seperti pada pegawai rehabilitas yang jika menangani klien mereka akan diberikan upah sesuai dengan jumlah klien yang ditangani.

### 3. Gambaran Keadilan Prosedural

Keadilan prosedural merupakan persepsi karyawan mengenai proses dan prosedur yang digunakan untuk membuat keputusan yang mengarahkan pada hasil. Dengan kata lain keadilan prosedural merupakan keadilan yang dirasakan oleh karyawan mengenai prosedur yang dibuat dalam penentuan hasil yang diterima karyawan dan proses penentuan keputusan penting lainnya. Contoh dalam keadilan prosedural yaitu proses penentuan promosi, proses pemutusan hubungan kerja, proses kenaikan gaji, dll.

Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa keadilan prosedural yang berada pada kategori rendah berjumlah 18 orang dengan nilai persentase sebesar 23.7%, pada kategori sangat rendah terdapat 6 orang dengan nilai persentase sebesar 7.9%, pada kategori sangat tinggi berjumlah 6 orang dengan jumlah persentase sebesar 7.9%, sedangkan pada kategori tinggi berjumlah 13 dengan jumlah persentase sebesar 17.1%. Jadi dapat dikatakan bahwa keadilan procedural termasuk dalam kategori sedang, yang artinya prosedur yang diterapkan oleh organisasi sekarang dinilai sudah cukup baik, yang artinya pada prosedur dari organisasi ini masih perlu diperbaiki karena masih terdapat

masalah seperti melakukan kesalahan dalam pekerjaan yang bisa melibatkan semua pihak.

#### 4. Gambaran Keadilan Interpersonal

Berdasarkan hasil analisis peneliti menemukan bahwa keadilan interpersonal yang berada pada kategori tinggi berjumlah 23 orang dengan nilai persentase sebesar 30.3%, pada kategori sangat tinggi terdapat 5 orang dengan nilai persentase sebesar 6.6%, pada kategori sedang yakni sebanyak 32 orang dengan nilai persentase sebesar 42.1%, pada kategori sangat rendah berjumlah 7 orang dengan jumlah persentase sebesar 9.2%, sedangkan pada kategori rendah berjumlah 9 dengan jumlah persentase sebesar 11.8%. Sehingga dapat dikatakan bahwa keadilan interpersonal, termasuk pada kategori sedang, yang artinya bahwa kebanyakan pegawai memiliki sikap sopan, hormat dan martabat yang cukup baik. Hal tersebut merupakan bagian terpenting bagi bawahan untuk menyimpulkan apakah ada atau tidak perilaku adil saat terjadi berinteraksi dengan pegawai lain. Perilaku tersebut juga terjadi karena para pegawai menganggap hubungan antar sesama pegawai cukup baik, seperti: perilaku membedakan dari atasan terhadap bawahan, menunjukkan kepedulian kepada dari atasan terhadap bawahan serta timbulnya perasaan diabaikan oleh atasan terhadap bawahan. Sehingga hubungan interpersonal antar pegawai bisa menjadi penyebab timbulnya rasa ketidakadilan dari organisasi maupun atasan.

#### 5. Gambaran Keadilan Informasional

Keadilan informasional ini berkaitan dengan keadilan prosedur dan keadilan interpersonal, dimana keadilan ini dapat muncul dengan memberikan informasi

tentang proses dan prosedur dalam mengambil keputusan. Informasi tersebut diberikan agar menunjukkan bahwa organisasi ataupun atasan memperhatikan hal yang menjadi kekhawatiran karyawan atau bawahan.

Berdasarkan hasil penelitian ini peneliti menemukan bahwa pada aspek keadilan informasional yang masuk dalam yang berada pada kategori rendah berjumlah 20 orang dengan nilai persentase sebesar 26.3%, pada kategori tinggi terdapat 5 orang dengan nilai persentase sebesar 6.6%, pada kategori sedang yaitu terdapat 29 orang dengan nilai persentase sebesar 38.2%, pada kategori sangat rendah berjumlah 1 orang dengan jumlah persentase sebesar 1.3%, sedangkan pada kategori sangat tinggi berjumlah 21 dengan jumlah persentase sebesar 27.6%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa, pada aspek keadilan informasional masuk dalam kategori sedang yaitu terdapat 29 orang dengan nilai persentase sebesar 38.2%, yang berarti informasi yang didapat oleh para pegawai sudah cukup baik, dimana organisasi ataupun atasan kurang memperhatikan hal yang menjadi kekhawatiran karyawan atau bawahan. Selain itu, pegawai juga merasa informasi yang mereka terima yang terkait dengan pekerjaan sudah cukup dalam menunjang kinerja mereka.

Jadi, berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa fenomena yang di indikasi tidak muncul pada hasil yang ditemui. Hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa pada aspek keadilan organisasi masuk dalam kategori sedang, yang berarti bahwa keadilan yang terjadi di Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Maluku Utara, yaitu cukup baik.

### 4.3 Limitasi Penelitian

Selama melakukan proses penelitian tidak luput dari keterbatasan atau kekurangan. Fenomena yang diindikasikan juga tidak muncul pada hasil yang ditemui. Selain itu, dalam penelitian populasi ini tidak mengambil sampel secara keseluruhan, dikarenakan terdapat beberapa responden yang tidak berada di lapangan pada saat peneliti melakukan pengambilan data.





## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dibahas dalam penelitian ini, maka peneliti menyimpulkan bahwa:

1. Gambaran keadilan organisasi di BNN Provinsi Maluku Utara berada pada kategori kategori sedang terdapat 30 orang dengan persentase sebesar 39.5%, dari total responden yang berjumlah 76 orang.

Sehingga dapat dikatakan bahwa di BNN Provinsi Maluku Utara memiliki tingkat keadilan organisasi yang sedang atau cukup baik.

2. Pada keadilan organisas, pada aspek keadilan distributive berada pada kategori tinggi yaitu 45 responden dengan nilai persentase sebesar 59.2%, keadilan procedural termasuk dalam kategori sedang yaitu sebanyak 36 orang dengan nilai persentase sebesar 47.4%, keadilan interpersonal termasuk pada kategori rendah yakni sebanyak 27 orang dengan nilai persentase sebesar 35.5%, keadilan informasional masuk dalam kategori sedang yaitu terdapat 30 orang dengan nilai persentase sebesar 39.5%. sehingga secara keseluruhan pada penelitian ini keadilan organisasi masuk dalam tingkat kategori sedang.

## 5.2 SARAN

1. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat meneliti lebih lanjut mengenai keadilan organisasi dengan sampel yang lebih luas, agar dapat membedakan keadilan di setiap organisasi ataupun perusahaan.
2. Bagi responden diharapkan menjalin hubungan yang baik antar sesama pegawai dan mampu menyuarakan hal-hal yang menjadi suatu kekhawatiran agar terhindar dari ketidakadilan dari atasan maupun pada organisasi tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abasi, E., Mohammadipour, R & Aidi, M. (2014). *An Investigation Of Impact Of Organizational Justice Dimensions On Job Satisfaction (Case Study: An Iranian Bank)*. *Universal Journal of Management* 2(3), 132-137.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas: Edisi 4*. Yogyakarta: Pustaa Belajar.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi: Edisi II*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Tugas Pokok dan Fungsi. *Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Maluku Utara*. (<https://malut.bnn.go.id>)
- Carlis, Y. (2011). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Pada RSUD Kabupaten Aceh Taming*. Tesis. Sumatera Utara: Universitas Sumatera Utara.
- Cohen, A. (2013). *A Global Evaluation Og Organizational Fairness And Its Relationship To Psychological Contracts*. *Career Development Interactional*, 8(6), 589-609.
- Colquitt, J.A. (2001). *On The Dimensionality Of Organizational Justice: A Construct Validation Of Measure*. *Journal Of Applied Psychology*, 86 (3): 386-400
- Collquitt, J.A., LePine, J.A., Wesson., Michel J. (2009). *Organizational Behavior: Improving Performance An Commitment In The Workplace*. New York: Mcgraw-Hill Internasional Companies.
- Cropanzano, R., & Greenberg, J. (1997 ). *Progress in organizational justice: Tunneling through the maze*. In C. L. Cooper., & I. T. Robertson (Eds.). *International Review of Industrial and Orga- nizational Psychology*, 12, 317-372.
- Cook, C., Hunsaker, P., & Coffey, R. (1997). *Management and ovganizational behavior*. Chicago: Irwin.
- Damayanti, K., & Suhariadi, F. (2003). *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Keadilan Organisasi dengan Komitmen Karyawan pada Organisasi di PT Haji Ali Sejahtera Surabaya*. *Jurnal Psikologi Universitas Airlangga*, 5(4).
- Di Stefano, G., Scrima, F., & Parry, E. (2019). *The Effect of Organizational Culture on Deviant Behaviors in the Workplace*. *International Journal of Human Resource Management*, 30(17), 2482-2503.
- Faheem, M.A., & Mahmud, N. (2015). *The Effect of Organizational Justice on Workplace Deviance and Job Satisfactioof Employeses:nEvidence from a*

- public sector Hospital of Pakistan. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(5), 342-352).
- Greenberg (1993). *The Social Side Of Fairness: Interpersonal An Informational Classes Of Organizational Justice*. In: Cropanzano, R., Ed., *Justice In Workplace: Approaching Fairness In Human Resouce Management*, Lawrence Erlbaum Associates, Hillsdale, 79-103.
- Habibahi, U, Aisyiyah, N & Ningrum, L.I. Studi Tentang Status Perkawinan Mahasiswa Reguler Pgsd Tegal Hubungannya Dengan Prestasi Akademik, *Journal of Elementary Education* 1 (1) (2012).
- Faturochman. (2002). *Keadilan Perspektif Psikologi*. Yogyakarta: Unit Penerbit Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada & Pustaka Pelajar.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2006). New Directions in Goal-Setting Theory. *Current directions in psychological science*, 15(5), 265-268.
- Meru, M & Fajrianti. (2013). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Intensi *Turnover* Pada Karyawan Arsitek Dan Konstruktor Di Surabaya. *Jurnal Psikologi Industry Dan Organisasi*, Volume 2, No.2, pp. 83-89.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship? . *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 845-855.
- Nihayawati, N. (2016). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Keadilan Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank BNI Kantor Cabang Utama Margonda, Depok. Jawa Barat. Universitas Trisakti.
- Nurchayani, D., & Mas'ud, F. (2016). Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Jarak Kekuasaan Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada PT. PLN (Persero) Apj Semarang). *Diponegoro journal of Management*, 5(3), 1053-1063.
- Purba, P.I.P. (2017). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan PT.X. Skripsi
- Riadi, M. (2020). Keadilan Organisasi (Pengertian, Aspek, Dimensi dan Faktor yang Mempengaruhi). <https://www.kajianpustaka.com>. Diakses pada (23/05/2022)
- Robbins, S.P., dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Riggio, R.E. (2009). *Introduction to Industrial / Organizational Psychology* (5<sup>th</sup> ED). New Jersey: Prentice.

- Samsu. (2017). *METODE PENELITIAN: Teori dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mix Methods, serta Research & Development*. Jambi: Pusat Studi Agama dan Masyarakat (PUSAKA).
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Steers, R. (1997). *Efektifitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Susilo, M. (2002). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan kelima, Bina Aksara, Bandung.
- Tziner, A., & Sharoni, G. (2014). Organizational citizenship behavior, organizational justice, job stress, and work-family conflict: Examination of their interrelationships with respondents from a non-Western culture. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(1), 35–42.
- Umam, K. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung. Yogyakarta: Andi Offset.
- Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian (Lembar Negara Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3839)
- Yangin,. Demet & Elma, C. (2017). *Elationship Among Interactional Justice, Manager Trust And Teachers' Organizational Silence Behavior*. *Universal Journal of Educational Research* 5(3):325-333.
- Yusof, A. (2001). Keadilan organisasi dalam pengurusan perubahan: Satu kemestian. *Jelapang*. 2(2), 1-12
- Yuwono, dkk (2005). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.



**LAMPIRAN 1**  
***BLUE PRINT SKALA PENELITIAN***

**Blue print Skala Keadilan Organisasi**

No.	Aspek	Item		Jumlah	%
		Fav	Unfav		
1.	Keadilan Distributif	2	6	2	11%
2.	Keadilan Prosedural	3,4	10,11,13	5	28%
3.	Keadilan Interpersonal	12,14,15	16,17,18	6	33%
4.	Keadilan Informasional	19,21	22,23,24	5	28%
<b>Total</b>		<b>8</b>	<b>10</b>	<b>18</b>	<b>100%</b>



**LAMPIRAN 2**  
**SKALA PENELITIAN**



## PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh dan Selamat pagi/siang/sore/malam.

Responden yang terhormat,

Perkenalkan saya Desy Rahmi, mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar. Saat ini, saya sedang melakukan pengambilan data dalam rangka untuk menyelesaikan Tugas Akhir saya yaitu SKRIPSI. Dengan maksud tersebut, saya memohon bantuan Saudara(i) untuk mengisi skala penelitian ini.

Adapun kriteria responden yang dibutuhkan yaitu :

1. Laki-laki/perempuan
2. Pegawai BNN Provinsi Maluku Utara

Jika Anda memenuhi kriteria tersebut, saya memohon kesediaannya untuk mengisi skala ini. Partisipasi Saudara(i) akan sangat membantu keberhasilan dalam penelitian dari tugas akhir saya. Atas kerja samanya, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Hormat saya

Peneliti,

Desy Rahmi

4518091079

**IDENTITAS DIRI**

Sebelum Anda mengisi Skala Psikologi ini, silahkan melengkapi Identitas Anda pada bagian di bawah ini. Data yang Anda berikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

Nama :  
 Jenis kelamin :  
 Usia :  
 Unit kerja :  
 Masa kerja :

**PETUNJUK Pengerjaan**

Pada skala di bawah ini, terdapat beberapa pernyataan, Anda diminta untuk memilih salah satu dari pilihan jawaban yang sesuai dengan keadaan yang Anda rasakan. Skala ini bukanlah suatu tes, maka dari itu tidak ada jawaban yang benar ataupun salah. Silahkan Anda memilih:

Pilihlah "Sangat Setuju" jika Anda Sangat Setuju dengan pernyataan tersebut.

Pilihlah "Setuju" jika Anda Setuju dengan pernyataan tersebut.

Pilihlah "Tidak Setuju" jika Anda Tidak Setuju dengan pernyataan tersebut.

Pilihlah "Sangat Tidak Setuju" jika Anda Sangat Tidak Setuju dengan pernyataan tersebut.

**Berilah tanda centang (✓) pada kolom jawaban sesuai pilihan anda.**

<b>PERNYATAAN</b>	<b>SANGAT SETUJU</b>	<b>SETUJU</b>	<b>NETRAL</b>	<b>TIDAK SETUJU</b>	<b>SANGAT TIDAK SETUJU</b>
Organisasi mempertimbangkan tingkat pendidikan, pengetahuan dan keahlian yang saya miliki dalam memberikan gaji					
Menurut saya gaji yang saya dapatkan belum sesuai dengan kontribusi dan prestasi kerja saya					
Karyawan diperbolehkan untuk menolak atau mengajukan banding terhadap keputusan yang dibuat oleh atasan					
Untuk membuat keputusan pekerjaan, atasan saya mengumpulkan informasi yang lengkap dan akurat					
Peraturan yang ada di organisasi tidak berlaku pada seluruh karyawan					

Keputusan di organisasi tidak ditinjau ulang dan tidak dapat diubah walaupun terjadi kesalahan					
Organisasi tidak memperhatikan dampak dan konsekuensi dari suatu keputusan bagi pegawai					
Ketika keputusan dibuat tentang pekerjaan saya, atasan memperlakukan saya dengan baik, hormat dan perhatian					
Ketika keputusan dibuat tentang pekerjaan saya, atasan menunjukkan kepedulian terhadap hak-hak saya sebagai karyawan					
Ketika membuat keputusan mengenai pekerjaan saya, atasan memberikan penjelasan yang logis dan rinci kepada saya					
Saya merasa diabaikan oleh atasan saya					
Perlakuan yang diberikan atasan berbeda pada tiap karyawan sesuai dengan status dan kedekatan					
Atasan memperlakukan pegawai secara berbeda sesuai dengan suku atau etnis					
Saya merasa tidak ada kecurangan dalam pembuatan keputusan terhadap pegawai					
Atasan menjelaskan mengenai hasil keputusan di organisasi dengan jelas dan detail					
Saya tidak mengetahui alasan mengapa suatu peraturan dirubah					
Atasan enggan menjawab ketika karyawan bertanya mengenai keputusan yang diambil oleh organisasi					
Ketika saya mendapatkan pekerjaan baru, atasan tidak pernah menjelaskan secara detail mengenai cara pelaksanaan pekerjaan tersebut					



**LAMPIRAN 3**  
**HASIL UJI VALIDITAS SKALA**

## Correlations

	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Skor_t otal	
Item1	Pearson Correlation	1	-.312**	-.155	-.062	.167	.133	-.289*	.335**	.335**	.235*	.179	.101	-.118	.256*	-.127	.330**	.254*	.055	.306**
	Sig. (2-tailed)		.006	.181	.592	.149	.254	.011	.003	.003	.041	.123	.387	.311	.026	.273	.004	.027	.637	.007
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Item2	Pearson Correlation	-.312**	1	.207	.165	.049	.047	.093	-.183	-.191	-.437**	.005	.201	.126	-.165	.138	-.238*	-.011	-.046	.264
	Sig. (2-tailed)	.006		.072	.156	.675	.690	.425	.113	.098	.000	.969	.082	.278	.153	.234	.039	.926	.690	.156
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Item3	Pearson Correlation	-.155	.207	1	.313**	.406**	.211	.114	.373**	-.167	-.318**	.200	-.037	.010	-.054	.151	-.202	-.266*	.169	.443**
	Sig. (2-tailed)	.181	.072		.006	.000	.068	.329	.001	.149	.005	.083	.754	.933	.641	.194	.080	.020	.143	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Item4	Pearson Correlation	-.062	.165	.313**	1	.132	.109	-.250*	.417**	.030	.034	.040	-.210	-.225	-.141	-.045	-.103	-.108	-.265*	.140
	Sig. (2-tailed)	.592	.156	.006		.257	.349	.029	.000	.797	.771	.733	.068	.050	.224	.697	.374	.355	.021	.229
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Item5	Pearson Correlation	.167	.049	.406**	.132	1	.470**	.030	.390**	.113	-.148	.448**	-.150	-.335**	.177	-.058	-.210	.185	-.068	.433**
	Sig. (2-tailed)	.149	.675	.000	.257		.000	.795	.001	.330	.203	.000	.195	.003	.126	.619	.069	.110	.561	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Item6	Pearson Correlation	.133	.047	.211	.109	.470**	1	-.068	.279*	.253*	.107	.413**	.012	-.189	.068	-.097	.138	.040	-.024	.474**

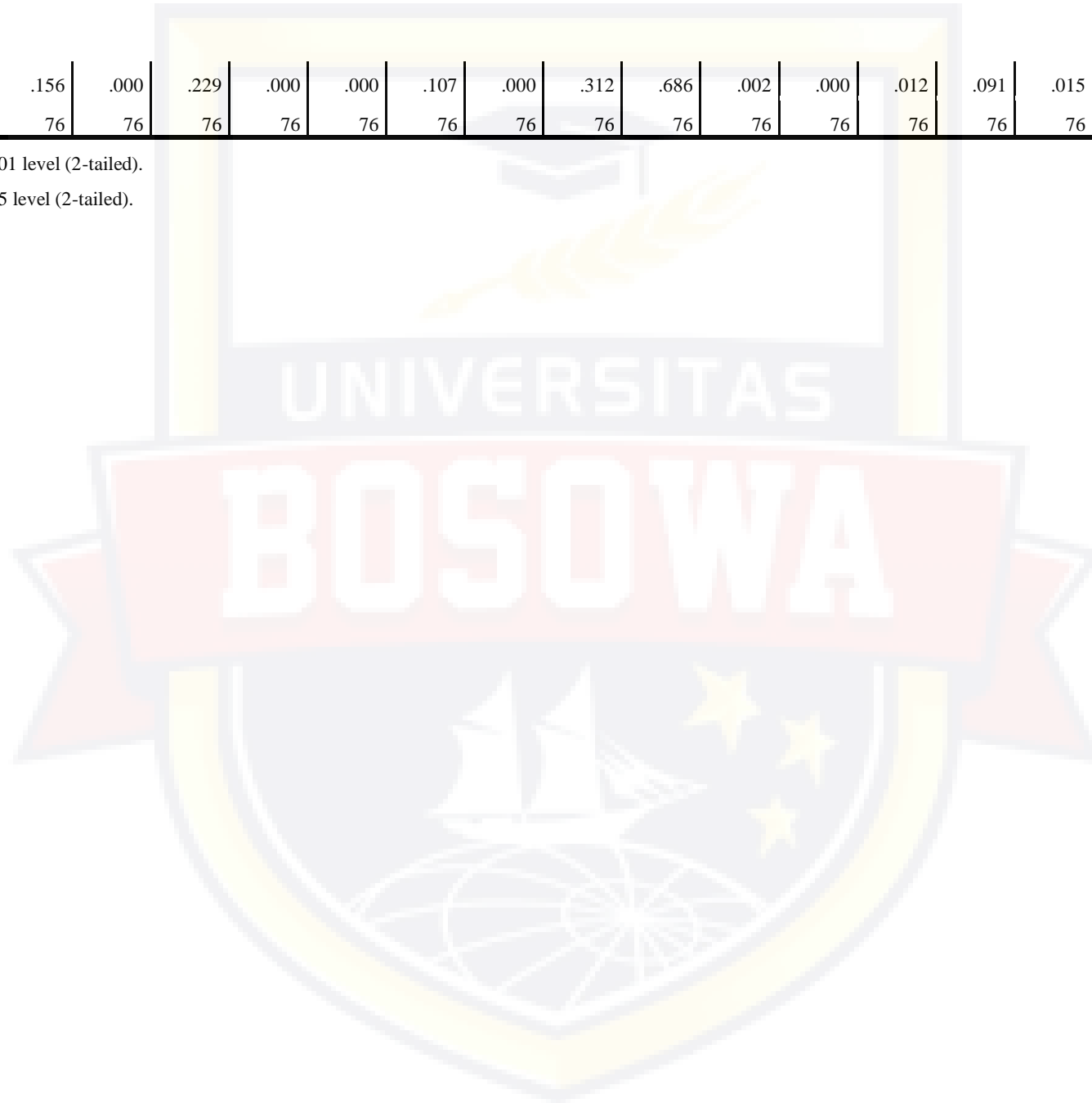


Item13	Pearson Correlation	-.118	.126	.010	-.225	-.335**	-.189	.294*	-.016	-.312**	-.073	-.446**	.446**	1	-.210	.239*	.183	-.070	.497**	.288*
	Sig. (2-tailed)	.311	.278	.933	.050	.003	.102	.010	.889	.006	.532	.000	.000	.069	.037	.114	.550	.000	.012	
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Item14	Pearson Correlation	.256*	-.165	-.054	-.141	.177	.068	-.001	-.128	.112	.107	.200	-.084	-.210	1	.021	-.074	.325**	-.083	.195
	Sig. (2-tailed)	.026	.153	.641	.224	.126	.558	.996	.269	.336	.359	.084	.469	.069	.855	.524	.004	.474	.091	
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Item15	Pearson Correlation	-.127	.138	.151	-.045	-.058	-.097	.160	.025	-.280*	-.303**	-.134	.175	.239*	.021	1	.013	-.082	.398**	.278*
	Sig. (2-tailed)	.273	.234	.194	.697	.619	.403	.168	.828	.014	.008	.247	.130	.037	.855	.913	.480	.000	.015	
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Item16	Pearson Correlation	.330**	-.238*	-.202	-.103	-.210	.138	-.122	.067	.132	.297**	.118	.287*	.183	-.074	.013	1	.166	.178	.336**
	Sig. (2-tailed)	.004	.039	.080	.374	.069	.236	.292	.562	.256	.009	.309	.012	.114	.524	.913	.153	.124	.003	
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Item17	Pearson Correlation	.254*	-.011	-.266*	-.108	.185	.040	.050	.006	-.072	.149	.224	-.042	-.070	.325**	-.082	.166	1	-.129	.204
	Sig. (2-tailed)	.027	.926	.020	.355	.110	.735	.670	.956	.534	.198	.052	.717	.550	.004	.480	.153	.265	.077	
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Item18	Pearson Correlation	.055	-.046	.169	-.265*	-.068	-.024	.257*	.070	-.136	-.106	-.203	.488**	.497**	-.083	.398**	.178	-.129	1	.453**
	Sig. (2-tailed)	.637	.690	.143	.021	.561	.839	.025	.549	.242	.360	.079	.000	.000	.474	.000	.124	.265	.000	
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Skor_tal	Pearson Correlation	.306**	.164	.443**	.140	.433**	.474**	.186	.454**	.118	.047	.358**	.466**	.288*	.195	.278*	.336**	.204	.453**	1

Sig. (2-tailed)	.007	.156	.000	.229	.000	.000	.107	.000	.312	.686	.002	.000	.012	.091	.015	.003	.077	.000		
N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).







**LAMPIRAN 4**

**HASIL UJI REALIBITAS SKALA**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.749	12

**Item-Total Statistics**

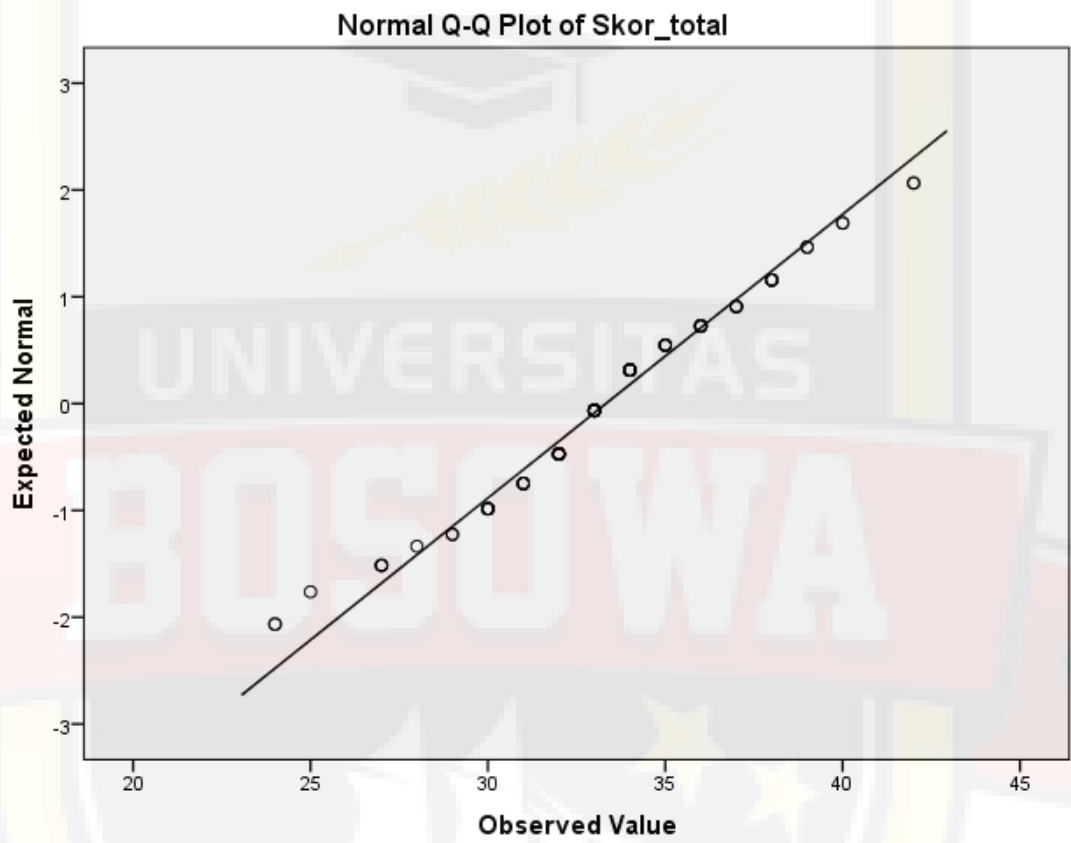
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item1	39.70	36.614	.074	.766
Item2	40.12	27.866	.693	.685
Item3	40.16	31.735	.410	.729
Item5	39.54	38.252	-.064	.779
Item6	39.89	31.082	.442	.725
Item8	39.89	33.615	.274	.747
Item11	39.70	29.947	.661	.697
Item12	39.42	32.834	.453	.725
Item13	39.91	30.458	.572	.707
Item15	39.34	33.268	.466	.725
Item16	39.50	34.680	.334	.738
Item18	39.16	35.415	.304	.741



UNIVERSITAS

**LAMPIRAN 5**  
**HASIL UJI NORMALITAS SKALA**







**LAMPIRAN 6**  
**HASIL ANALISIS BERDASARKAN**  
**DEMOGRAFI**

**Jenis\_kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	31	40.8	40.8	40.8
	Perempuan	45	59.2	59.2	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

**Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	22-30 tahun	8	10.5	10.5	10.5
	31-40 tahun	30	39.5	39.5	50.0
	41-50 tahun	33	43.4	43.4	93.4
	>50 tahun	5	6.6	6.6	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

**Masa\_kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3-10 tahun	18	23.7	23.7	23.7
	11-20 tahun	44	57.9	57.9	81.6
	>20 tahun	14	18.4	18.4	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Keadilan\_organisasi \* Jenis\_kelamin Crosstabulation

		Jenis_kelamin		Total	
		Laki-laki	Perempuan		
Keadilan_organisasi	sangat rendah	Count	4	5	9
		Expected Count	3.7	5.3	9.0
		% within Keadilan_organisasi	44.4%	55.6%	100.0%
		% within Jenis_kelamin	12.9%	11.1%	11.8%
		% of Total	5.3%	6.6%	11.8%
	rendah	Count	3	10	13
		Expected Count	5.3	7.7	13.0
		% within Keadilan_organisasi	23.1%	76.9%	100.0%
		% within Jenis_kelamin	9.7%	22.2%	17.1%
		% of Total	3.9%	13.2%	17.1%
	sedang	Count	12	17	29
		Expected Count	11.8	17.2	29.0
		% within Keadilan_organisasi	41.4%	58.6%	100.0%
		% within Jenis_kelamin	38.7%	37.8%	38.2%
		% of Total	15.8%	22.4%	38.2%
	tinggi	Count	10	13	23
		Expected Count	9.4	13.6	23.0
		% within Keadilan_organisasi	43.5%	56.5%	100.0%
		% within Jenis_kelamin	32.3%	28.9%	30.3%
		% of Total	13.2%	17.1%	30.3%
sangat tinggi	Count	2	0	2	
	Expected Count	.8	1.2	2.0	
	% within Keadilan_organisasi	100.0%	0.0%	100.0%	
	% within Jenis_kelamin	6.5%	0.0%	2.6%	
	% of Total	2.6%	0.0%	2.6%	
Total	Count	31	45	76	
	Expected Count	31.0	45.0	76.0	
	% within Keadilan_organisasi	40.8%	59.2%	100.0%	
	% within Jenis_kelamin	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	40.8%	59.2%	100.0%	

Keadilan\_organisasi \* Usia Crosstabulation

			Usia				Total
			22-30 tahun	31-40 tahun	41-50 tahun	>50 tahun	
Keadilan_organisasi	sangat rendah	Count	2	1	5	1	9
		Expected Count	.9	3.6	3.9	.6	9.0
		% within Keadilan_organisasi	22.2%	11.1%	55.6%	11.1%	100.0%
		% within Usia	25.0%	3.3%	15.2%	20.0%	11.8%
		% of Total	2.6%	1.3%	6.6%	1.3%	11.8%
rendah		Count	0	6	7	0	13
		Expected Count	1.4	5.1	5.6	.9	13.0
		% within Keadilan_organisasi	0.0%	46.2%	53.8%	0.0%	100.0%
		% within Usia	0.0%	20.0%	21.2%	0.0%	17.1%
		% of Total	0.0%	7.9%	9.2%	0.0%	17.1%
sedang		Count	3	13	11	2	29
		Expected Count	3.1	11.4	12.6	1.9	29.0
		% within Keadilan_organisasi	10.3%	44.8%	37.9%	6.9%	100.0%
		% within Usia	37.5%	43.3%	33.3%	40.0%	38.2%
		% of Total	3.9%	17.1%	14.5%	2.6%	38.2%
tinggi		Count	3	9	9	2	23
		Expected Count	2.4	9.1	10.0	1.5	23.0
		% within Keadilan_organisasi	13.0%	39.1%	39.1%	8.7%	100.0%
		% within Usia	37.5%	30.0%	27.3%	40.0%	30.3%
		% of Total	3.9%	11.8%	11.8%	2.6%	30.3%
sangat tinggi		Count	0	1	1	0	2
		Expected Count	.2	.8	.9	.1	2.0
		% within Keadilan_organisasi	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	100.0%
		% within Usia	0.0%	3.3%	3.0%	0.0%	2.6%
		% of Total	0.0%	1.3%	1.3%	0.0%	2.6%
Total		Count	8	30	33	5	76
		Expected Count	8.0	30.0	33.0	5.0	76.0



% within Keadilan_organisasi	10.5%	39.5%	43.4%	6.6%	100.0%
% within Usia	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
% of Total	10.5%	39.5%	43.4%	6.6%	100.0%

**Keadilan\_organisasi \* Masa\_kerja Crosstabulation**

		Masa_kerja			Total	
		3-10 tahun	11-20 tahun	>20 tahun		
Keadilan_organisasi	sangat rendah	Count	2	6	1	9
		Expected Count	2.1	5.2	1.7	9.0
		% within Keadilan_organisasi	22.2%	66.7%	11.1%	100.0%
		% within Masa_kerja	11.1%	13.6%	7.1%	11.8%
		% of Total	2.6%	7.9%	1.3%	11.8%
rendah		Count	1	8	4	13
		Expected Count	3.1	7.5	2.4	13.0
		% within Keadilan_organisasi	7.7%	61.5%	30.8%	100.0%
		% within Masa_kerja	5.6%	18.2%	28.6%	17.1%
		% of Total	1.3%	10.5%	5.3%	17.1%
sedang		Count	7	18	4	29
		Expected Count	6.9	16.8	5.3	29.0
		% within Keadilan_organisasi	24.1%	62.1%	13.8%	100.0%
		% within Masa_kerja	38.9%	40.9%	28.6%	38.2%
		% of Total	9.2%	23.7%	5.3%	38.2%
tinggi		Count	8	11	4	23
		Expected Count	5.4	13.3	4.2	23.0
		% within Keadilan_organisasi	34.8%	47.8%	17.4%	100.0%
		% within Masa_kerja	44.4%	25.0%	28.6%	30.3%
		% of Total	10.5%	14.5%	5.3%	30.3%
sangat tinggi		Count	0	1	1	2
		Expected Count	.5	1.2	.4	2.0
		% within Keadilan_organisasi	0.0%	50.0%	50.0%	100.0%
		% within Masa_kerja	0.0%	2.3%	7.1%	2.6%
		% of Total	0.0%	1.3%	1.3%	2.6%
Total		Count	18	44	14	76
		Expected Count	18.0	44.0	14.0	76.0
		% within Keadilan_organisasi	23.7%	57.9%	18.4%	100.0%

% within Masa_kerja	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
% of Total	23.7%	57.9%	18.4%	100.0%



The logo of Universitas Donggwa is a shield-shaped emblem. At the top, it features a graduation cap and a golden wheat stalk. Below this, the word "UNIVERSITAS" is written in white capital letters on a dark grey horizontal band. A large, stylized banner across the middle contains the word "DONGGWA" in white capital letters on a red background. The bottom section of the shield depicts a white sailboat on a blue sea, with a globe and three yellow stars above it.

**LAMPIRAN 7**  
**HASIL ANALISIS BERDASARKAN ASPEK**

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Keadilan_organisasi	76	27	54	43.30	6.195
Valid N (listwise)	76				

**Keadilan\_distributif**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid rendah	12	15.8	15.8	15.8
sedang	29	38.2	38.2	53.9
tinggi	35	46.1	46.1	100.0
Total	76	100.0	100.0	

**Keadilan\_prosedural**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat rendah	6	7.9	7.9	7.9
rendah	18	23.7	23.7	31.6
sedang	33	43.4	43.4	75.0
tinggi	13	17.1	17.1	92.1
sangat tinggi	6	7.9	7.9	100.0
Total	76	100.0	100.0	

**Keadilan\_interpersonal**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat rendah	7	9.2	9.2	9.2
rendah	9	11.8	11.8	21.1
sedang	32	42.1	42.1	63.2
tinggi	23	30.3	30.3	93.4
sangat tinggi	5	6.6	6.6	100.0
Total	76	100.0	100.0	

**Keadilan informasional**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat rendah	1	1.3	1.3	1.3
	rendah	20	26.3	26.3	27.6
	sedang	29	38.2	38.2	65.8
	tinggi	5	6.6	6.6	72.4
	sangat tinggi	21	27.6	27.6	100.0
Total		76	100.0	100.0	

UNIVERSITAS

**BOSOWA**



**LAMPIRAN 8  
PERSURATAN**

**Lampiran Surat Izin Penelitian**

**Fakultas Psikologi  
Universitas Bosowa**

Jln. Urip Sumoharjo KM. 4  
Telp. (0411) 452901-452789  
Fax. (0411) 424568  
Email: psikologi@universitasbosowa.ac.id  
Website: www.universitasbosowa.ac.id

Nomor : 348/PSI/Unibos/VIII/2022  
Lampiran :-  
Perihal : **Permohonan Izin Penelitian dan Pengembangan**

Kepada Yth.  
**Bapak Kepala Badan Narkotika Nasional (BNN)  
Provinsi Maluku Utara**

Di -  
**Temate**

Dengan hormat,

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir skripsi pada mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar, dengan ini kami harapkan kebijaksanaan Bapak/Ibu kiranya memberikan izin untuk melaksanakan pengambilan data dengan Penelitian dan Pengembangan di Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Maluku Utara pada mahasiswa tersebut di bawah ini :

NO.	STAMBUK	NAMA MAHASISWA	PROGRAM STUDY	JUDUL PENELITIAN	WAKTU PENELITIAN
1	4518091079	Desy Rahmi	Psikologi	Gambaran Keadilan Organisasi di BNN Provinsi Maluku Utara	Satu Bulan ( 22 Agustus s/d 22 September 2022)



Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerjasamanya kami haturkan banyak terima kasih.

Makassar, 15 Agustus 2022  
Wakil Dekan I

  
**Sri Hayati, S.Psi., M.Psi., Psikolog**  
NIDN. 0930058302



## Lampiran Surat Rekomendasi Dari Kesbangpol Ke BNN

	
<b>PEMERINTAH KOTA TERNATE</b> <b>BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK</b> <small>Alamat : Jalan Baru Link, Belakang RRI RT.001 RW. 001 Kelurahan Soa Kecamatan Kota Ternate Utara Telp. (0921)-3125973 Ternate</small>	
<b>REKOMENDASI PENELITIAN</b> Nomor : 070 / 691 / BKBP / 2022	
I. Dasar	: 1. PERMENDAGRI Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan atas PERMENDAGRI Nomor 64 Tahun 2011 tentang Penerbitan Rekomendasi Penelitian. 2. Peraturan Walikota Ternate Nomor 36 Tahun 2017 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Ternate.
II. Menimbang	: Surat Wakil Dekan I Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makasar Nomor : 348/PSI/Unibos/VIII/2022 tanggal 15 Agustus 2022, Perihal Permohonan Izin Penelitian, maka setelah di teliti secara administrasi, dipandang perlu diberikan rekomendasi.
III. Walikota Ternate, memberikan rekomendasi kepada :	1. Nama : <b>DESY RAHMI</b> 2. NPM : 4518091079 3. Alamat : Kelurahan Tarau 4. Judul Penelitian : Gambaran Keadilan Organisasi di Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Maluku Utara 5. Tujuan Penelitian : Untuk Persyaratan Menyelesaikan Studi Strata Satu (S1) 6. Lokasi Penelitian : Badan Narkotika Nasional Provinsi Maluku Utara 7. Waktu Penelitian : 24 Agustus s/d 24 September 2022 8. Program Studi : Psikologi 9. Penanggung jawab : Musawwir, S.Psi., M.Pd 10. Nama Lembaga : Universitas Bosowa Makasar
IV. Hal-hal yang harus ditaati oleh peneliti :	1. Selesai melaksanakan kegiatan, yang bersangkutan dapat menyampaikan hasil penelitiannya kepada Walikota Ternate, C.q. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik. 2. Kegiatan dimaksud tidak boleh menyimpang dari rekomendasi yang diberikan serta mentaati ketentuan perundang-undangan yang berlaku. 3. Apabila terjadi penyalahgunaan rekomendasi ini akan ditinjau kembali sesuai ketentuan yang berlaku.
V. Kepada Pimpinan Instansi Pemerintah/pihak terkait yang menjadi sasaran/objek penelitian agar memberikan bantuan sesuai kebutuhan. Apabila terjadi penyalahgunaan penggunaan rekomendasi ini akan ditinjau kembali sesuai ketentuan yang berlaku.	Demikian rekomendasi ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.
Ternate 24 Agustus 2022 An. WALIKOTA TERNATE Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Ub Kabid Penanganan Konflik dan Kewaspadaan Nasional	
 <b>SULHAN S. STP, Ms</b> NIP. 197102231999121003	
<b>Tembusan</b> , disampaikan kepada Yth :	
1. Walikota Ternate (sebagai laporan) di Ternate 2. Kepala Badan Narkotika Nasional Provinsi Maluku Utara di Ternate 3. Dekan Fakultas Psikologi Universitas Bosowa di Makasar 4. Ketua Prodi Psikologi Universitas Bosowa di Makasar 5. Yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya	



## Lampiran Surat Keterangan Selesai Penelitian



**PEMERINTAH KOTA TERNATE**  
**BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK**  
Alamat : Jalan Baru Link, Belakang RRI RT.001 RW. 001 Kelurahan Soa Kecamatan Kota Ternate Utara Telp. (0921)-3125973 Ternate

**SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN**  
 Nomor : 070 / 721 / BKBP / 2022

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Ternate,  
 Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	: DESY RAHMI
NIM	: 4518091079
Alamat	: Kelurahan Tarau
Fakultas	: Psikologi
Prodi	: Psikologi
Universitas	: Universitas Bosowa Makassar

Benar-benar telah melaksanakan Penelitian dengan judul " **Gambaran Keadilan Organisasi di Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Maluku Utara** ". Sejak tanggal 24 Agustus 2022 sampai dengan tanggal 14 September 2022 di Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Maluku Utara.

Ternate, 19 September 2022  
 An. WALIKOTA TERNATE  
 Kepala Badan Kesbangpol  
 UB  
 Kabid. Penanganan Konflik dan  
 Kewaspadaan Nasional



**SULFAN S. STP, M.Si**  
 Pembina Tk. I  
 NIP. 498102231999121003

**Tembusan**, disampaikan kepada Yth :

1. Walikota Ternate (sebagai laporan) di Ternate
2. Dekan Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar di Makassar
3. Yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dipindai dengan CamScanner