

**GANDA FIKRI ASYAUQIE. (00000027060). HUBUNGAN ORGANIZATIONAL JUSTICE, LEADER-MEMBER EXCHANGE DAN WORKPLACE ENVY KARYAWAN PT. X JAKARTA.** Skripsi. Sarjana Strata 1. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Pelita Harapan Kampus Surabaya (2020)

### **ABSTRAK**

Siklus sumber daya manusia dalam organisasi mengenai penerimaan karyawan baru dapat menyebabkan beberapa masalah seperti gaji awal yang lebih tinggi maupun jabatan lebih tinggi, hal ini berkemungkinan besar menyebabkan karyawan lama merasa perusahaan tidak adil terhadap karyawan lama. Dalam beberapa kasus, atasan akan mengajarkan karyawan baru dalam bekerja dan ketika mengalami kesalahan atasan akan lebih menasehati dan memberikan jalan keluar dibandingkan dengan karyawan lama ketika salah mengerjakan sesuatu. Sehingga dalam kedua hal tersebut dapat menyebabkan karyawan lama merasa iri terhadap karyawan baru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan keadilan dalam organisasi, *leader-member exchange* dan rasa iri dalam perusahaan, metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan variabel bebas keadilan organisasi ( $X_1$ ) dan hubungan antara atasan dan bawahan ( $X_2$ ) dan variabel terikat yaitu iri dalam bekerja ( $Y$ ). Subjek penelitian berjumlah 388 karyawan kantor pusat PT. X. Jakarta dan jumlah sampel penelitian adalah 100 karyawan. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah adaptasi *organisational justice* Colquitt, adaptasi LMX-MDM Eissenberg dan adaptasi BeMaS Lange dan Crucius. Penelitian ini dilakukan dengan metode korelasi. Dalam penelitian ini ditemukan keadilan organisasi berhubungan kuat bersifat negatif (-,914) dengan iri dalam bekerja, hubungan antara atasan dan bawahan berhubungan kuat bersifat negatif (-,961) dengan iri dalam bekerja, dan keadilan organisasi berhubungan kuat bersifat positif (,925) terhadap hubungan antara atasan dan bawahan. Sehingga hipotesis yang diberikan dapat diterima. Perusahaan dapat menurunkan iri dalam bekerja dengan cara 1) Pemberlakuan peraturan yang tidak memihak salah satu karyawan, 2) peninjauan pendapat karyawan melalui salah satu perwakilan karyawan, 3) diberikannya penghargaan atas kinerja karyawan.

**Kata kunci: karyawan baru, karyawan lama, iri dalam bekerja, keadilan organisasi, hubungan antara atasan dan bawahan**

**GANDA FIKRI ASYAUQIE. (00000027060). ORGANIZATIONAL JUSTICE, LEADER-MEMBER EXCHANGE AND WORKPLACE ENVY EMPLOYEES OF PT. X, JAKARTA.** Essay. Bachelor Degree 1.Surabaya: Faculty of Psychology, Pelita Harapan University, Surabaya Campus (2020)

### **ABSTRACT**

*Human resource cycle in the organization about hiring of new employees can cause several problems because of higher starting salaries and higher positions, this is likely to cause old employees to feel the company is unfair to old employees. In some cases, superiors will teach new employees to work and when they experience mistakes, superiors will advise and provide solutions compared to the old employees when they do something wrong. So that in both cases it can cause old employees to feel jealous of new employees. This study aims to determine the relationship of justice in organizations, leader-member exchange and workplace envy. This research method is quantitative with the independent variables of organizational justice (X1) and leader-member exchange (X2) and the dependent variable is workplace envy (Y). Total research subjects were 100 employees in headquarters at PT. X. Jakarta and the number of research samples is 100 employees. The scale used to adaptation of organizational justice Colquitt, adaptation of Eissenberg's LMX-MDM and adaptation of BeMaS Lange and Crucius. This research was conducted using the correlation method. In this study, it was found that organizational justice has a strong negative relationship (-,914) with workplace envy, leader-member exchange has a strong negative relationship (-,961) with workplace envy, and organizational justice has a strong positive relationship (,925) towards leader-member exchange. So that the hypothesis given can be accepted. Companies can reduce workplace envy by 1) enacting service tenure for promotion, 2) imposing impartial regulations on one of the employees, 3) reviewing employee opinions through one employee representative, 4) improving the quality of the relationship between superiors and employees through shared holidays among employees, 5) giving awards for employee performance.*

**Keywords:** *new employees, old employees, workplace envy, organizational justice, leader-member exchange*