

**HUBUNGAN ANTARA ORGANIZATIONAL JUSTICE DAN JOB CRAFTING  
DENGAN ADAPTIVE PERFORMANCE PADA KARYAWAN HOTEL X  
SEMARANG**

**TESIS**

**Program Pendidikan Profesi Psikologi**

**Siti Amalia**

**16.E3.0060**



**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN PROFESI PSIKOLOGI  
JENJANG MAGISTER  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA  
SEMARANG  
2020**

**HUBUNGAN ANTARA ORGANIZATIONAL JUSTICE DAN JOB CRAFTING  
DENGAN ADAPTIVE PERFORMANCE PADA KARYAWAN HOTEL X  
SEMARANG**

**TESIS**

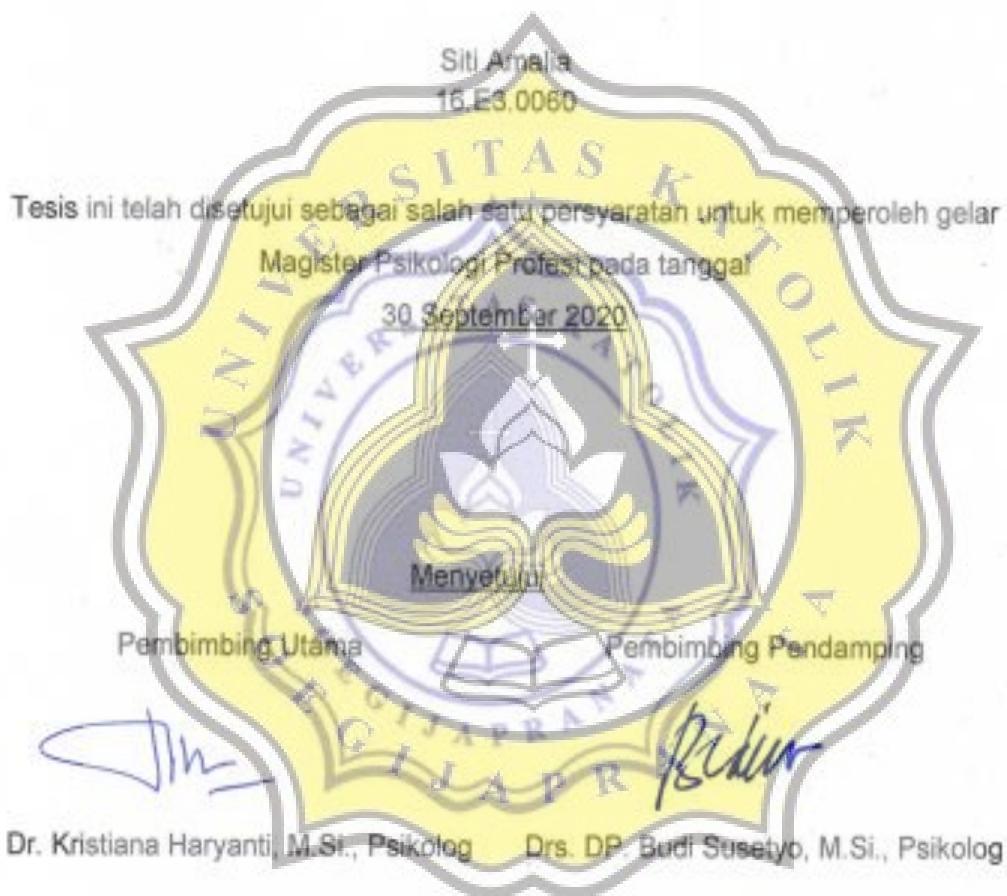
**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Mencapai Derajat Magister Profesi Psikologi**



**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN PROFESI PSIKOLOGI  
JENJANG MAGISTER  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA  
SEMARANG  
2020**

## HALAMAN PERSETUJUAN

HUBUNGAN ANTARA ORGANIZATIONAL JUSTICE DAN JOB CRAFTING  
DENGAN ADAPTIVE PERFORMANCE PADA KARYAWAN HOTEL X  
SEMARANG



PROGRAM PENDIDIKAN PROFESI PSIKOLOGI  
JENJANG MAGISTER  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA  
SEMARANG 2020

## HALAMAN PENGESAHAN

### HUBUNGAN ANTARA ORGANIZATIONAL JUSTICE DAN JOB CRAFTING DENGAN ADAPTIVE PERFORMANCE PADA KARYAWAN HOTEL X SEMARANG

Siti Amalia  
16.E5.0060

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar  
Magister Psikologi Profesi pada tanggal

30 September 2020

Semarang, 30 September 2020

Ketua Program

Dr. Endang Widyorini, M.S., Psikolog

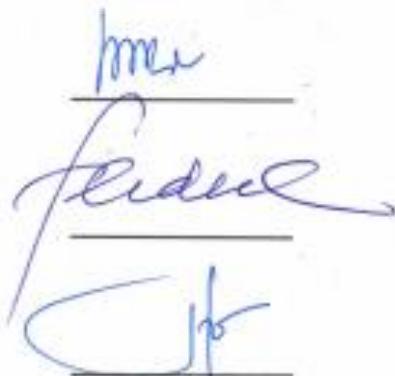
Dewan Pengaji :

Tanda Tangan

1. Dr. Endang Widyorini, M.S., Psikolog

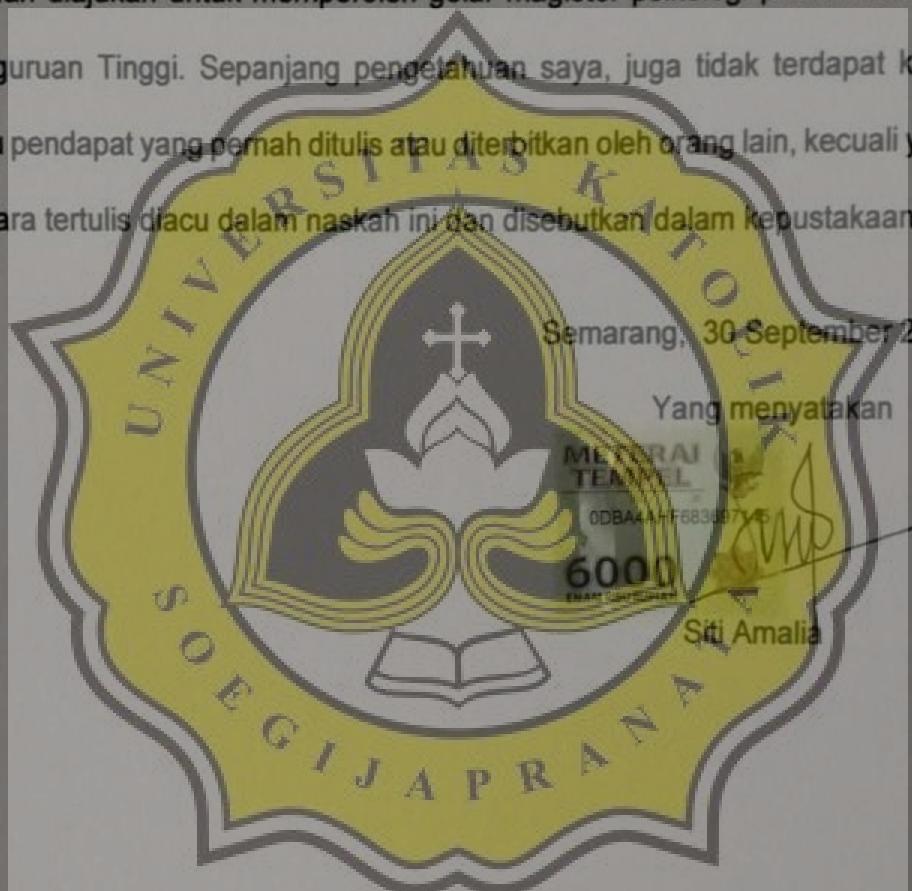
2. Dr. Ferdinandus Hindarto., M.Si., Psikolog

3. Lucia Trisni W., S.Psi., M.Si., Psikolog



## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar magister psikologi profesi di suatu Perguruan Tinggi. Sepanjang pengalaman saya, juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dicantumkan dalam naskah ini dan disebutkan dalam Repustakaan.



**HALAMAN PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK  
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Siti Amalia

Program Studi : Magister Profesi Psikologi

Fakultas : Psikologi

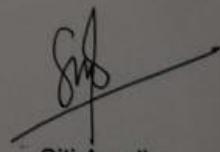
Jenis Karya : Tesis

Menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Katolik Soegijapranata Semarang Hak Bebas Royalti Nonekslusif atas karya ilmiah yang berjudul "Hubungan antara Organizational Justice dan Job Crafting dengan Adaptive Performance Pada Karyawan Hotel X Semarang" beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Nonekslusif ini Universitas Katolik Soegijapranata berhak menyimpan, mengalihkan media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir ini selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis / pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Semarang, 30 September 2020

Yang menyatakan



Siti Amalia

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Karya Indah Ini Saya Persembahkan Sebagai Bentuk Rasa Syukur Kepada:

Allah The Most Merciful

dan

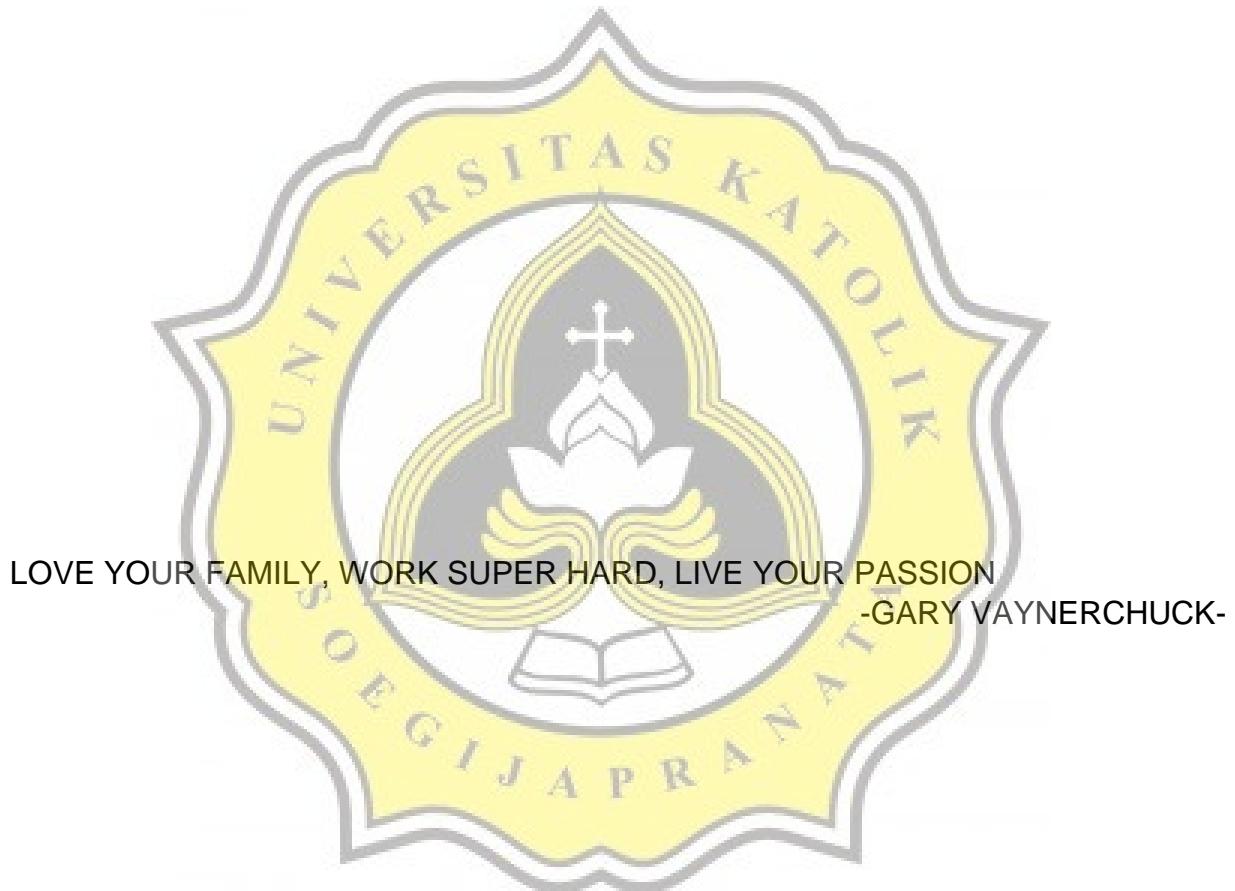


Sebagai Bentuk Rasa Kasih Sayang Kepada:

1. Drs. Jamaris Bawani, S.P
2. Listia (alm)
3. Miftahul Jannah., M.Pd
4. Isnaini Maillana., S.E
5. Triokoyulisma., S.Pd
6. M.Bela Iwari., S. Sos

## MOTTO

"Life is ever changing. We can always adapt to the new changes"



LOVE YOUR FAMILY, WORK SUPER HARD, LIVE YOUR PASSION

-GARY VAYNERCHUCK-

## KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah serta pertolongan-Nya sehingga penulis dapat meyelesaikan tesis ini

Shalawat serta salam senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, suri tauladan yang senantiasa diikuti oleh para pengikutnya agar tetap berada di jalan-Nya.

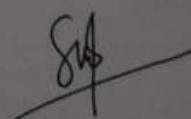
Pada kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati saya mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah membantu hingga saya berhasil menyelesaikan tesis ini. Saya dengan bangga mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr. M. Sih Setja Utami, M.Kes selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata
2. Dr. Endang Widyorini, M. Si Psikolog selaku Ketua Program Studi Magister Profesi Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata.
3. Dr. Kristiana Haryanti, M.Si, Psikolog selaku Dosen Pembimbing Utama atas kesabarannya dalam membimbing, mengajar, dan memberikan berbagai masukan kepada penulis baik selama proses pembuatan Tesis, maupun dalam studi di magister profesi.
4. Drs. DP. Budi Susetyo, M.Si., Psikolog selaku Dosen Pembimbing Pendamping yang telah memberikan banyak pengajaran dan

pengembangan pribadi, baik terkait pendidikan maupun masukan nilai-nilai kehidupan kepada penulis.

5. Bapak Dr. Ferdinand Hindarto., M.Si., Psikolog serta Ibu Lucia Trisni Widyaningtanti, S.Psi, M.Si., Psikolog selaku dosen penguji yang telah memberikan ijin saya untuk melanjutkan ke tahap akhir.
  6. Seluruh jajaran keluarga dan Management hotel yang telah memberikan ijin penelitian
  7. Papa, Mama, Kakak-Kakak, serta keponakan tercinta yang telah banyak memberikan dukungan dalam melakukan praktik dan menempuh penulisan magister profesi psikologi
  8. Seluruh staf Tata-usaha Magister Psikologi Universitas Katholik Soegijapranata Semarang yang bekerja dengan sabar dan professional
- Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan tesis ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu peneliti akan menerima segala saran dan kritik yang bersifat membangun. Peneliti juga mengharapkan laporan ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan semoga dapat memberikan ilmu pengetahuan di lingkungan UNIKA Soegijapranata Semarang

Semarang, 30 September 2020



Siti Amalia

## DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
MOTTO .....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
ABSTRAKSI .....	xvii
ABSTRACT .....	xviii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Tujuan Penelitian .....	9
C. Manfaat Penelitian .....	9
BAB II .....	10
TINJAUAN PUSTAKA .....	10
A. Adaptive Perfomance .....	10
B. Organizational Justice .....	14
C. Job Crafting .....	17
D. Hubungan Organizational Justice dengan Adaptive Performance.....	19
E. Hubungan Job Crafting dengan Adaptive Performance .....	22
F. Hubungan Organizational Justice dan Job Crafting dengan Adaptive Performance .....	26
G. Hipotesis .....	32

BAB III .....	33
METODE PENELITIAN .....	33
B. Identifikasi Variabel Penelitian .....	33
D. Populasi Penelitian .....	36
F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur .....	40
G. Metode Analisis Data.....	41
BAB IV .....	42
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	42
A. Orientasi Kancah Penelitian .....	42
B. Persiapan Penelitian.....	43
C. Gambaran Umum Subjek & Pelaksanaan Pengumpulan Data .....	46
D. Validitas dan Reliabilitas.....	47
E. Analisis Data.....	50
F. Pembahasan .....	58
BAB V .....	66
KESIMPULAN DAN SARAN .....	66
A. Kesimpulan.....	66
B. SARAN .....	67
DAFTAR PUSTAKA .....	68

## **HALAMAN DAFTAR DIAGRAM**

Diagram 1. Complain Periode Agustus 2018 – Jun 2019 .....	4
Diagram 2. Penilaian Kerja Hotel X Periode 2017 – 2018 .....	6
Diagram 3. Target dan Pendapatan Hotel 2018 .....	7



## HALAMAN DAFTAR BAGAN

Bagan 1. Kerangka Berpikir Hubungan <i>Organizational Justice</i> dengan <i>Adaptive Performance</i> .....	56
---	----



## HALAMAN DAFTAR TABEL

Tabel 1. Perubahan yang terjadi setelah perubahan kebijakan.....	8
Tabel 2. <i>Blue Print Adaptive Performance</i> .....	37
Tabel 3. <i>Blue Print Organizational Justice</i> .....	38
Tabel 4. <i>Blue Print Job Crafting</i> .....	39
Tabel 5. Demografi Karyawan Hotel X Tahun 2019 .....	46
Tabel 6 Distribusi Aitem Valid dan Gugur Skala <i>Adaptive Performance</i> .....	48
Tabel 7 Distribusi Aitem Valid dan Gugur Skala <i>Organizational Justice</i> .....	49
Tabel 8 Distribusi Aitem Valid dan Gugur Skala <i>Job Crafting</i> .....	50
Tabel 9 Kategorisasi <i>Adaptive Performance</i> .....	55
Tabel 10 Prosentase Dimensi <i>Adaptive Performance</i> .....	55
Tabel 11 Kategorisasi <i>Organizational Justice</i> .....	56
Tabel 12 Hubungan Dimensi <i>Organizational Justice</i> dengan <i>Adaptive Performance</i> .....	57
Tabel 13 Kategorisasi <i>Job Crafting</i> .....	58
Tabel 14 Hubungan Dimensi <i>Job Crafting</i> dengan <i>Adaptive Performance</i> ... .....	58

## LAMPIRAN

Adaptive Performance Putaran I .....	87
Adaptive Performance Putaran II .....	88
Organizational Justice Putaran I.....	89
Organizational Justice Putaran II.....	90
Job Crafting Putaran I .....	91
Job Crafting Putaran II .....	92
Uji Normalitas .....	93
Uji Linier .....	96
Uji Multikulinieritas.....	97
Hasil Uji Hipotesis Minor .....	98
Data Validitas Isi Lawshe's Cvr .....	101
Kategorisasi.....	102
Sumbangan Efektif .....	105
Antiplagiasi.....	105

# **Hubungan Antara *Organizational Justice* dan *Job Crafting* dengan *Adaptive Performance* Pada Karyawan Hotel X Semarang**

Siti Amalia

## **ABSTRAKSI**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *organizational justice* dan *job crafting* dengan *adaptive performance* pada karyawan hotel x Semarang. Hipotesis mayor dalam penelitian ini adalah ada hubungan antara *organizational justice* dan *job crafting* dengan *adaptive performance*. Hipotesis minor pertama yakni ada hubungan positif antara *organizational justice* dengan *adaptive performance* dan hipotesis minor kedua yakni ada hubungan positif antara *job crafting* dengan *adaptive performance*. Partisipan dalam penelitian ini diambil dengan studi populasi yang berjumlah 84 subjek dari karyawan hotel X Semarang. Data penelitian diambil dengan menggunakan skala adaptasi *adaptive performance*, skala adaptasi *organizational justice* dan skala *job crafting* yang telah diadaptasi. Hasil penelitian pada hipotesis mayor menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara antara *organizational justice* dan *job crafting* dengan *adaptive performance* dengan nilai  $R = 0.731$ , dengan  $p < 0.01$ . Hasil pengujian hipotesis minor pertama menunjukkan adanya hubungan positif antara *organizational justice* dengan *adaptive performance*. Hal ini ditunjukkan dengan  $r_{x1y}$  sebesar 0.521 dengan  $p < 0.01$ . Pengujian hipotesis minor kedua menunjukkan adanya hubungan antara *job crafting* dengan *adaptive performance*. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $r_{x2y}$  sebesar 0.580 dengan  $p < 0.01$ . Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara *organizational justice* dan *job crafting* dengan *adaptive performance* pada karyawan hotel x Semarang.

**Kata Kunci:** *Adaptive Performance, Organizational Justice, Job Crafting*

**A CORRELATIONAL STUDY BETWEEN ORGANIZATIONAL JUSTICE  
AND JOB CRAFTING WITH ADAPTIVE PERFORMANCE IN HOTEL.X  
SEMARANG**

Siti Amalia

**ABSTRACT**

This study aims to determine the relationship between Organizational Justice and Job Crafting with Adaptive Performance in Hotel X Semarang. Major hypothesis in this study is that there is a relationship between Organizational Justice and Job Crafting with Adaptive Performance in Hotel X Semarang. 1<sup>st</sup> minor hypothesis namely there is a positive relationship between organizational justice with adaptive performance and 2<sup>nd</sup> minor hypothesis there is a positive relationship between job crafting with adaptive performance. Participants in this study were taken using study population with 84 employees in Hotel X Semarang. The research data was taken using with scale of adapted adaptive performance, scale organizational justice and scale job crafting. The results of the study on the major hypothesis showed a significant relationship between organizational justice and job crafting with adaptive performance with a value of  $R = 0.731$ , with  $p < 0.01$ . The results of the first minor hypothesis test showed a positive relationship between organizational justice and adaptive performance. This is indicated by  $r_{x1y}$  of 0.521 with  $p < 0.01$ . While the second minor hypothesis test showed a relationship between job crafting and adaptive performance. This is indicated by a  $r_{x2y}$  value of 0.580 with  $p < 0.01$ . Based on the results of the study can be concluded that there is a relationship between organizational justice and job crafting and adaptive performance in hotel x Semarang employees.

**Keywords:** Adaptive Performance, Organizational Justice, Job Crafting