

**KEKERASAN ATASAN DAN KEADILAN
ORGANISASI TERHADAP KEINGINAN PINDAH
KERJA KARYAWAN GENERASI Z**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana dalam
Bidang Psikologi



Oleh :

AKMAL MAULANA ZEIN

41183507220081

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS ISLAM 45 BEKASI

2026

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Kekerasan Atasan dan Keadilan Organisasi terhadap Keinginan
Pindah Kerja Karyawan Generasi Z

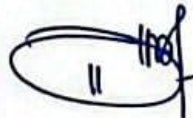
Penyusun : Akmal Maulana Zein

NPM : 41183507220081

Bekasi 02 Juli 2026

Menyetujui:

Pembimbing,



Novita Dian Iva Prestiana, S.Psi., M.Psi., Psikolog

Mengetahui

Ketua Program Studi



Novita Dian Iva Prestiana, S.Psi., M.Psi., Psikolog

HALAMAN PENGESAHAN

Kekerasan Atasan dan Keadilan Organisasi terhadap Keinginan Pindah Kerja
Karyawan Generasi Z

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Akmal Maulana Zein

41183507220081



Telah diujikan dihadapan Dewan Penguji

Pada tanggal : 02 Juli 2026

Dan telah dinyatakan Lulus/disahkan

Di Universitas Islam 45 Bekasi

Pada tanggal : 02 Juli 2026

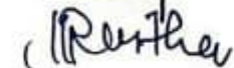
Dewan penguji

Ketua : Novita Dian Iva Prestiana, S.Psi., M.Psi., Psikolog

Sekretaris : Ratna Duhita Pramintari, S.K.M., M.Si.

Anggota : Dr. Agustina Ekasari, S.Psi., M.Psi., Psikolog

: Alfiana Indah Muslimah, S.Psi., M.Psi., Psikolog

()
()
()
()

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI



Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Akmal Maulana Zein

NPM : 41183507220081

Judul Skripsi : Kekerasan Atasan dan Keadilan Organisasi terhadap Keinginan Pindah Kerja Karyawan Generasi Z

Menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan atau doktor), baik di Universitas Islam 45 Bekasi, maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, yang dibimbing oleh Dosen Pembimbing Skripsi yang ditentukan atau dosen lain yang kompeten.
3. Karya tulis ini terbebas dari:
 - a. Fabrikasi, yaitu membuat data dari data yang tidak ada menjadi seolah-olah ada (pemalsuan hasil penelitian) yaitu mengarang, mencatat dan atau mengumumkan hasil penelitian tanpa pembuktian telah melakukan proses penelitian.
 - b. Falsifikasi, yaitu pengubahan data dengan maksud agar sesuai yang dikehendaki (pemalsuan data penelitian) yaitu memanipulasi bahan penelitian, peralatan atau proses, mengubah atau tidak mencantumkan data atau hasil sedemikian rupa, sehingga penelitian itu tidak disajikan secara akurat dalam catatan penelitian.
 - c. Plagiarisme, yaitu pencurian gagasan, pemikiran, proses, objek dan hasil penelitian, baik dalam bentuk data atau kata-kata, termasuk bahan yang diperoleh melalui penelitian terbatas (bersifat rahasia), usulan rencana penelitian, dan atau naskah orang lain tanpa menyatakan penghargaan.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Islam 45 Bekasi.

Bekasi, 02 Juli 2026
Yang Membuat Pernyataan,



Akmal Maulana Zein
41183507220081

CURRICULUM VITAE

A. Data Diri

Nama : Akmal Maulana

Tempat Tanggal Lahir : Bekasi, 20 Oktober 2002

Alamat : Jl raya narogong rt 001/006. Kec. Bantargebang,
Kel. Cikiwul

Nomor Telepon : 081389009979

Nama Orang Tua Ayah/Ibu : Jaenudin dan Kartasih

B. Riwayat Pendidikan

Instansi	Kota/Kabupaten	Tahun
SDI	Kota Bekasi	2009 - 2015
SMP Yapida	Kabupaten Bogor	2015 - 2018
SMA Yapida	Kabupaten Bogor	2018 - 2021
Universitas Islam 45 Bekasi	Kota Bekasi	2022- 2026

C. Riwayat Organisasi/Instansi

Organisasi/Kegiatan	Tahun	Lokasi	Jabatan
Pengabdian Masyarakat	2026	Rumah Inklusi Dr. Iqbal. Rawa Lumbu	Fasilitator
Himapsi – Biro Pengawasan Dan Pengembangan Organisasi	2026	Universitas Islam 45	Anggota
Lomba Karya Tulis Ilmiah	2025	Nasional	Peserta
Upgrading Himpunan Mahasiswa Psikologi	2025	Universitas Islam 45	Ketua Pelaksana
Psychology Celebration 11 (Turnamen Futsal)	2025	Universitas Islam 45	Ketua Pelaksana
Pelatihan Sumber Daya Manusia Dan Organisasi (Psdmo)	2025	Bogor	Mc
Kunjungan Rumah Sakit Jiwa Marzuki Mahdi (Rsmm)	2024	Bogor	Panitia
Himapsi – Biro Kreasi Seni Dan Olahraga (Krisol)	2024	Universitas Islam 45	Anggota

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

“Jika bukan karena tuhan yang memampukan, aku mungkin sudah menyerah”

(Q.S Al-Insyirah: 05-06)

“hidup ini merepotkan....tapi tetap harus dijalani.”

(Shikamaru Nara)

“Tuhan tidak bermain dadu tetapi, bermain catur”

Persembahan

Skripsi ini dipersembahkan untuk kedua orang tua tercinta, yang selalu menguatkan dalam doa, mendampingi dalam setiap proses, dan menjadi alasan terbesar untuk terus berjuang hingga sampai di titik ini

KEKERASAN ATASAN DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KEINGINAN PINDAH KERJA KARYAWAN GENERASI Z

Akmal Maulana (iniakmal2010@gmail.com)

Novita Dian Iva Prestiana

(Novitaprestiana@yahoo.com)

Universitas Islam 45

ABSTRACT

High turnover intention among Generation Z employees poses a challenge for organizations. This study aims to examine the relationship between perceptions of abusive supervision and organizational justice with turnover intention among Generation Z employees in Cikarang. The study employs a quantitative approach with a descriptive-correlational design. A total of 120 Generation Z employees were selected using purposive and snowball sampling techniques. Data were collected via Likert-scale questionnaires and analyzed using Spearman's Rho correlation and multiple linear regression. The results indicate that perceptions of abusive supervision are positively and significantly related to turnover intention ($r = 0.699$; $p < 0.05$), whereas organizational justice is negatively and significantly related to turnover intention ($r = -0.489$; $p < 0.05$). Simultaneously, both variables significantly influence turnover intention, contributing 53.8% to the variance ($R^2 = 0.538$), with the perception of abusive supervision emerging as the most dominant variable.

Keywords: Abusive Supervision, Organizational Justice, Turnover Intention, Generation Z.

ABSTRAK

Tingginya keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) pada karyawan Generasi Z menjadi tantangan bagi organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan persepsi kekerasan atasan (*abusive supervision*) dan keadilan organisasi dengan *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Cikarang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif korelasional. Sebanyak 120 karyawan Generasi Z dipilih menggunakan teknik *purposive sampling* dan *snowball sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan korelasi Spearman's Rho serta regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi kekerasan atasan berhubungan positif dan signifikan dengan *turnover intention* ($r = 0,699$; $p < 0,05$), sedangkan keadilan organisasi berhubungan negatif dan signifikan dengan *turnover intention* ($r = -0,489$; $p < 0,05$). Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dengan kontribusi sebesar 53,8% ($R^2 = 0,538$), dengan persepsi kekerasan atasan sebagai variabel yang paling dominan.

Kata Kunci: Persepsi Kekerasan Atasan, Keadilan Organisasi, Keinginan Pindah Kerja, Generasi Z.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT atas segala nikmat dan rahmat-Nya yang begitu besar dirasakan penulis sehingga dapat menyelesaikan penelitian ini yang berjudul “Kekerasan Atasan dan Keadilan Organisasi terhadap Keinginan pindah Karyawan generasi Z” dengan baik dan semaksimal mungkin. Dalam proses penyusunan penelitian ini penulis menyadari bahwa motivasi dan support dari banyak diperoleh dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

- 1) Ibu Novita Dian Iva Prestiana, S.Psi., M.Psi selaku dosen pembimbing yang sudah banyak memberikan ilmunya. Selama proses penyusunan, banyak masukan dan arahan yang telah diberikan kepada penulis. Telah sabar meluangkan waktu dan tenaganya untuk membimbing penulis hingga dapat menyelesaikan dengan baik.
- 2) Bapak dan ibu dosen penguji, yang telah memberikan masukan, kritik, dan saran yang membangun demi peyempurnaan skripsi ini.
- 3) Ibu Dr. Agustina Ekasari, S.Psi, M.Psi Psikolog selaku Dosen Pembimbing Akademik, atas bimbingan, nasihat, dan dukungan yang diberikan kepada penulis selama menempuh pendidikan.
- 4) Bapak Drs. Yanto Supriyanto, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam 45 Bekasi
- 5) Seluruh Dosen Program Studi Psikologi Universitas Islam 45 Bekasi yang telah memberikan ilmu dan masukan-masukan baik dalam hal akademik maupun nonakademik, banyak pengetahuan serta pengalaman yang didapat penulis selama 4 tahun menjalani perkuliahan di Universitas Islam 45 Bekasi.
- 6) Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh responden, yaitu karyawan Generasi Z yang bekerja di wilayah Cikarang, atas kesediaan meluangkan waktu dan berpartisipasi dalam penelitian ini sehingga proses pengumpulan data dapat terlaksana dengan baik.

- 7) Yang teristimewa penulis persembahkan untuk orang yang tercinta mamah Kartasih kepadanya, penulis persembahkan setiap Langkah perjuangan ini. Terimakasih atas pengorbanan yang tiada henti, do'a yang tak pernah putus, serta cinta yang terus menjadi sumber kekuatan penulis
- 8) Kepada cinta kasih kedua saudara kandung penulis, kakak Alm. Siti Aminah, karsan berserta keluarga kecilnya (Rosita, Rizaldy, Queen) dan levi nurlela berserta keluarga kecilnya (Ardiansyah dan Kaivandra). Terimakasih atas dukungan moral yang diberikan, baik doa maupun perhatian yang tulus
- 9) Kepada seseorang yang berakhiran NPM 200067, terima kasih atas segala dukungan dan kebersamaan selama perjalanan ini. Kehadiranmu telah melengkapi beberapa kepingan puzzle yang diperlukan, sehingga proses ini dapat berjalan hingga mencapai titik akhirnya.
- 10) Kepada seluruh teman-teman, khususnya **LANANG UCPM**, terima kasih atas kebersamaan, dukungan, dan solidaritas yang selalu kalian berikan. Kehadiran kalian menjadi penguat dalam setiap proses, terutama saat penulis menghadapi berbagai tantangan selama penyusunan karya tulis ini.

Semoga Allah SWT selalu memberikan kesehatan dan rahmat-Nya kepada kita semua. Penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dalam penulisan skripsi ini dari segi tata bahasa maupun penulisannya. Untuk itu penulis, sangat menerima jika ada kritik dan saran yang bersifat membangun agar dapat menyempurnakan penulisan ini. Semoga skripsi yang telah disusun penulis dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Bekasi, 4 Maret 2026

Akmal Maulana

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	
HALAMAN PENGESAHAN.....	
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	
<i>CURRICULUM VITAE</i>	
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	
KATA PENGANTAR.....	I
DAFTAR ISI.....	III
DAFTAR TABEL	VI
DAFTAR GAMBAR.....	VIII
DAFTAR LAMPIRAN	IX
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
1. Manfaat Teoritis.....	8
2. Manfaat Praktis.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
A. Kajian Pustaka.....	11
1. Keinginan Pindah Kerja	11
2. Kekerasan Atasan (<i>Abusive Supervision</i>)	18
3. Keadilan Organisasi.....	24
4. Karyawan Generasi Z.....	30

B. Kerangka Berfikir	34
C. Hipotesis	37
D. Orisinalitas	38
BAB III METODE PENELITIAN.....	45
A. Desain Penelitian	45
B. Identifikasi dan Operasional Variabel	46
1. Identifikasi Variabel	46
2. Definisi Konseptual	47
3. Definisi Oprasional	47
C. Subjek, Tempat, dan Waktu Penelitian	49
1. Subjek Penelitian	49
2. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	49
D. Teknik Pengumpulan Data	52
E. Teknik Analisis Data	69
1. Teknik deskriptif	69
2. Teknik pengujian asumsi.....	70
3. Teknik pengujian hipotesis	72
F. Etika Penelitian.....	74
1. Partisipan penelitian.....	74
2. Prosedur penelitian	75
3. Keamanan dan kerahasiaan data	75
4. Risiko, efek samping penelitian, dan penanganannya	76
5. Manfaat penelitian	76
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI.....	77
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	77

B. Deskripsi Demografis Subjek Penelitian	78
C. Deskripsi Variabel Penelitian.....	81
D. Hasil Penelitian	83
E. Diskusi	86
F. Keterbatasan Penelitian.....	93
BAB V PENUTUP.....	95
A. Simpulan	95
B. Saran.....	96
DAFTAR PUSTAKA.....	99
LAMPIRAN.....	109

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Orisinalitas dan Perbedaan dengan penelitian sebelumnya.	39
Tabel 2. Waktu dan Tempat Penelitian	52
Tabel 3. Skala Likert Psikologi.....	54
Tabel 4. Blue Print Keinginan Pindah Kerja	56
Tabel 5. Blue Print Kekerasan Atasan	56
Tabel 6. Blue Print Keadilan Organisasi.....	57
Tabel 7. Skor Nilai Expert Judgment.....	59
Tabel 8. Hasil Expert Judgment.....	60
Tabel 9. Kriteria Indeks Daya Deskriminasi	60
Tabel 10. Indeks Deskriminasi Aitem Keingina Pindah Kerja	61
Tabel 11. Indeks Deskriminasi Aitem Kekerasan Atasan	61
Tabel 12. Indeks Deskriminasi Aitem Keadilan Organisasi	63
Tabel 13. Validitas Keinginan Pindah Kerja.....	64
Tabel 14. Validitas Kekerasan Atasan.....	65
Tabel 15. Validitas Keadilan Organisasi	66
Tabel 16. Kategori Koefisien Reliabilitas.....	67
Tabel 17. Hasil Uji Reliabilitas.....	69
Tabel 18. Rumus Kategorisasi Deskriptif.....	69
Tabel 19. Hasil Uji Deskriptif.....	70
Tabel 20. Hasil Uji Asumsi Normalitas	71
Tabel 21. Hasil Uji Asumsi Linearitas	72
Tabel 22. Interpretasi Koefisien Korelasi	73
Tabel 23. Kategorisasi Berdasarkan Jenis Kelamin	78
Tabel 24. Kategorisasi Berdasarkan Usia	78
Tabel 25. Kategorisasi Berdasarkan Lama Bekerja	79
Tabel 26. Kategorisasi Berdasarkan Kawasan Bekerja	79
Tabel 27. Kategorisasi Berdasarkan Domisili	80
Tabel 28. Kategorisasi Berdasarkan Waktu Tempuh ketempat Kerja.....	81
Tabel 29. Deskripsi Variabel Penelitian.....	82

Tabel 30. Uji Hubungan Kekerasan Atasan dengan Keinginan Pindah Kerja	83
Tabel 31. Uji Hubungan Keadilan Organisasi dengan Keinginan Pindah Kerja ..	84
Tabel 32. Uji Pengaruh Kekerasan dan Keadilan Organisasi Terhadap Keinginan Pinda Kerja.....	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1: Kerangka Berfikir	37
Gambar 2: G*Power 3.1	51

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1: Hasil Cek Plagiarisme Turnitin	110
LAMPIRAN 2: Surat Izin Lokasi & Tanggapan Lokasi Penelitian.....	112
LAMPIRAN 3: Surat Keputusan Bimbingan	115
LAMPIRAN 4: Lembar Bimbingan Skripsi	117
LAMPIRAN 5: Kartu Kehadiran Sidang Draf.....	119
LAMPIRAN 6: Matriks Tabel Revisi Sidang Draf & Skripsi	121
LAMPIRAN 7: Hasil Analisis Expert Judgment Skala Psikologi	124
LAMPIRAN 8: Hasil Analisis Statistik Deskriptif	128
LAMPIRAN 9: Hasil Analisis Statistik Pengujian Asumsi	134
LAMPIRAN 10: Hasil Analisis Uji Validitas dan Reliabilitas	136
LAMPIRAN 11: Hasil Analisis Statistika Pengujian Hipotesis.....	142
LAMPIRAN 12: Tabulasi Data Instrumen.....	145
LAMPIRAN 13: Hasil Data Preliminary Study.....	161

PERSEPSI KEKERASAN ATASAN DAN Keadilan ORGANISASI
TERHADAP KEINGINAN PINDAH KERJA PADA KARYAWAN
GENERASI Z - Copy (1).docx

ORIGINALITY REPORT

20%	17%	10%	8%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.upi.edu Internet Source	1%
2	journal.uny.ac.id Internet Source	1%
3	repository.usd.ac.id Internet Source	1%
4	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	<1%
5	repository.ub.ac.id Internet Source	<1%
6	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	<1%
7	Submitted to Universitas Sanata Dharma Student Paper	<1%
8	jurnal.harianregional.com Internet Source	<1%