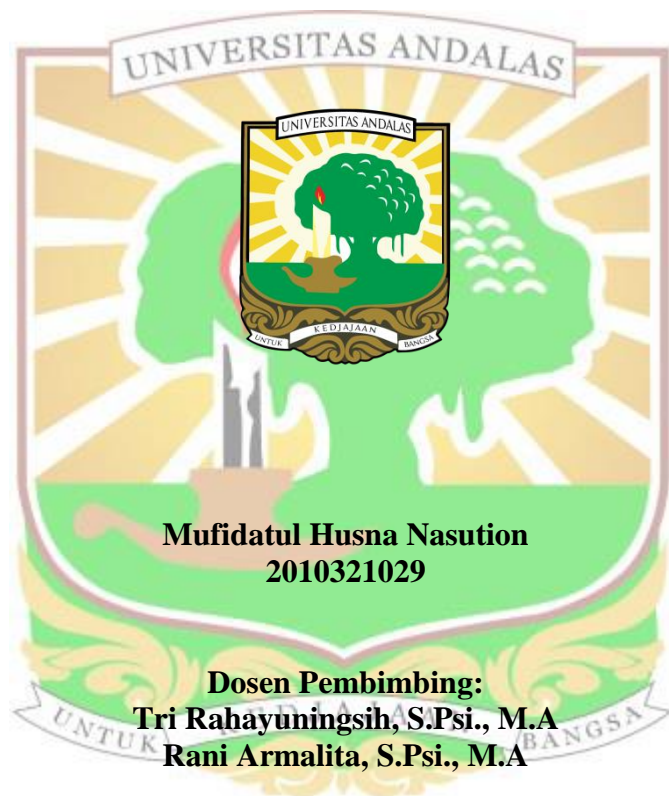


**HUBUNGAN ANTARA *ORGANIZATIONAL JUSTICE* DENGAN  
*READINESS FOR CHANGE* PADA TENAGA KEPENDIDIKAN DI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI X**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan  
Gelar Sarjana Psikologi**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI PROGRAM SARJANA  
FAKULTAS KEDOKTERAN  
UNIVERSITAS ANDALAS  
PADANG  
2024**

**THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL JUSTICE AND  
READINESS FOR CHANGE IN EDUCATIONAL STAFFS AT STATE  
ISLAMIC UNIVERSITY X**

Mufidatul Husna Nasution<sup>1)</sup>, Tri Rahayuningsih<sup>2)</sup>, Rani Armalita<sup>2)</sup>,  
Siska Oktari<sup>2)</sup>, Liliyana Sari<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>Psychology Student, Faculty of Medicine, Universitas Andalas

<sup>2)</sup>Department of Psychology, Faculty of Medicine, Universitas Andalas

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

**ABSTRACT**

*The transformation of an educational institution from the State Islamic Institute (IAIN) to the State Islamic University (UIN), which was followed by a change in the status of the work unit into a public service agency, required a readiness for changes in employees. One of the factors that affected employee readiness for change was organizational justice. This study aimed to explore the relationship between organizational justice and readiness for change among education staff at UIN X. The method used was quantitative with a correlational research design. The sample comprised 132 education staff, utilizing a saturated sample method. This study utilized the psychological measurement tools of readiness for change by Holt (2007) with ( $\alpha = 0.896$ ) and organizational justice by Colquitt (2001) with ( $\alpha = 0.924$ ). The results showed a significant relationship between organizational justice and readiness for change among administrative staff at UIN X, as evidenced by the spearman correlation ( $r = 0.537$ ) which was classified as a moderate correlation level and ( $p = 0.000$ ). It could be concluded that higher levels of organizational justice correlated with greater readiness for change among education staff at UIN X. There were significant differences in organizational justice at UIN based on demographics, such as age, educational background and working period. Meanwhile, it is also found significant differences in readiness for change at UIN X based on demographics, such as age educational background, working period and job's position.*

**Keywords : Organizational Justice, Readiness For Change, Educational Staff**

# HUBUNGAN ANTARA *ORGANIZATIONAL JUSTICE* DENGAN *READINESS FOR CHANGE* PADA TENAGA KEPENDIDIKAN DI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI X

Mufidatul Husna Nasution<sup>1)</sup>, Tri Rahayuningsih<sup>2)</sup>, Rani Armalita<sup>2)</sup>,  
Siska Oktari<sup>2)</sup>, Liliyana Sari<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>Mahasiswa Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Andalas

<sup>2)</sup>Departemen Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Andalas

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

## ABSTRAK

Transformasi institusi pendidikan dari Institut Agama Islam Negeri (IAIN) menjadi Universitas Islam Negeri (UIN), yang diikuti dengan perubahan status dari satuan kerja menjadi badan layanan umum diperlukan adanya kesiapan akan perubahan pada pegawai. Salah satu faktor yang mempengaruhi *readiness for change* yaitu *organizational justice*. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti hubungan antara *organizational justice* dengan *readiness for change* pada tenaga kependidikan di UIN X. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain penelitian korelasional. Populasi terdiri dari 132 tenaga kependidikan di UIN X, teknik sampel menggunakan sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan alat ukur psikologi *readiness for change* dari Holt (2007) dengan ( $\alpha = 0,896$ ) dan *organizational justice* dari Colquitt (2001) dengan ( $\alpha = 0,924$ ). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *organizational justice* dengan *readiness for change* pada tenaga kependidikan di UIN X dibuktikan dengan hasil analisis korelasi *spearman* ( $r = 0,537$ ) tergolong tingkat korelasi sedang dan ( $p = 0,000$ ). Kesimpulannya terdapat hubungan yang signifikan positif antara *organizational justice* dengan *readiness for change* pada tenaga kependidikan di UIN X, di mana semakin tinggi *organizational justice*, maka semakin tinggi pula *readiness for change* pada tenaga kependidikan di UIN X. Selain itu, terdapat perbedaan yang signifikan pada *organizational justice* di UIN X berdasarkan demografis yaitu usia, latar belakang pendidikan dan masa kerja. Sedangkan, *readiness for change* di UIN X memiliki perbedaan yang signifikan berdasarkan usia, latar belakang pendidikan, masa kerja dan posisi jabatan.

**Kata kunci:** Keadilan Organisasi, Kesiapan Perubahan, Tenaga Kependidikan