

## DAFTAR ISI

<b>PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI .....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	15
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	16
1.4 Sistematika Penulisan.....	17
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA.....</b>	<b>19</b>
2.1 Landasan Teori dan Penelitian Terdahulu .....	19
2.1.1 Cognitive Bias Theory.....	19
2.1.2 Equity Theory .....	20
2.1.3 Organizational Justice Theory .....	21
2.1.4 Dimensi Keadilan Organisasi .....	23
2.1.5 Penilaian Kinerja .....	25
2.1.6 Bias dalam Penilaian Kinerja .....	28
2.2 Penelitian Terdahulu.....	32
2.3 Kerangka Konseptual.....	39
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>43</b>
3.1 Desain Penelitian.....	43
3.2 Jenis Penelitian.....	44

3.3 Partisipan Penelitian.....	46
3.4 Lokasi Penelitian.....	48
3.5 Sumber dan Jenis Data.....	48
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	49
3.7 Metode Analisis Data.....	53
3.8 Membercheck.....	58
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>60</b>
4.1 Deskripsi Partisipan Penelitian.....	61
4.2 Proses Analisis Data.....	63
4.2.1 Tahap Familiarisasi Data.....	63
4.2.2 Tahap Pengkodean Awal.....	63
4.2.3 Tahap Pembentukan Tema.....	64
4.2.4 Tahap Peninjauan Tema.....	65
4.2.5 Tahap Pendefinisian dan Penamaan Tema.....	65
4.2.6 Tahap Interpretasi dan Pelaporan.....	65
4.3 Mekanisme dan Struktur Penilaian Kinerja.....	66
4.3.1 Model Evaluasi Berbasis Atasan dan Data.....	66
4.3.2 Periode Penilaian.....	67
4.3.3 Variasi Implementasi Klarifikasi.....	69
4.4 Persepsi Karyawan terhadap Keadilan dan Bias Penilaian Kinerja.....	71
4.4.1 Perbandingan Sosial dalam Menilai Keadilan.....	71
4.4.2 Subjektivitas yang Tidak Dapat Dihindari.....	72
4.4.3 Recency Bias.....	73
4.4.4 Halo Effect.....	75
4.4.5 Similarity atau Kedekatan Personal.....	75
4.5 Penurunan Motivasi dan Kinerja.....	77
4.5.1 Motivasi Menurun.....	77
4.5.2 Penurunan Performa.....	78
4.5.3 Withdrawal Behavior.....	79
4.5.4 Turnover Intention.....	80
4.6 Dampak terhadap Relasi Kerja dan Lingkungan Kerja.....	82

4.6.1 Organizational Trust .....	82
4.6.2 Perang Dingin .....	83
4.6.3 Silent Resentment .....	84
4.7 Respons Adaptif Karyawan terhadap Hasil Penilaian.....	85
4.7.1 Performance Improvement Response .....	85
4.7.2 Short-term Motivation Spike .....	86
4.8 Upaya Organisasi dalam Meningkatkan Objektivitas Penilaian .....	87
4.8.1 360-Degree Feedback .....	87
4.8.2 Indicator Expansion .....	88
4.8.3 Shorter Evaluation Cycle .....	90
4.9 Pembahasan.....	91
4.9.1 Sistem Evaluasi dan Persepsi Keadilan .....	91
4.9.2 Bias Penilaian dan Ketidakseimbangan Persepsi .....	93
4.9.3 Respon Psikologis terhadap Ketidakseimbangan Evaluatif .....	94
4.9.4 Erosi Kepercayaan dan Dinamika Relasional Pasca Evaluasi.....	95
4.9.5 Rekonstruksi Sistem dan Upaya Pemulihan Persepsi Keadilan .....	95
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>97</b>
5.1 Kesimpulan .....	97
5.2 Implikasi.....	99
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	102
5.4 Saran untuk Penelitian Mendatang.....	105
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>108</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>116</b>