

INTISARI

Keterikatan karyawan merupakan konsep pembahasan yang menarik bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan telah menjadi suatu topik hangat akhir – akhir ini. Keterikatan karyawan merupakan sebuah sarana yang dapat membantu organisasi untuk meraih tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah keadilan distributif, kepribadian kesungguhan, dan persepsi dukungan organisasional berpengaruh terhadap keterikatan karyawan di PT. Telkom Indonesia Witel Yogyakarta. Penelitian ini dilakukan dengan teknik *convenience sampling* dan didapatkan sejumlah 150 responden.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji asumsi klasik, analisis statistik deskriptif, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis. Uji normalitas telah terpenuhi dimana data berdistribusi normal dengan nilai $p = 0,775$ lebih besar dari 0,05. Uji multikolinearitas juga telah terpenuhi dimana tidak ada multikolinearitas antarvariabel independen dalam model regresi dengan hasil perhitungan tolerance menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance $\leq 0,10$ dan nilai VIF ≥ 10 . Uji heterokedastisitas juga telah terpenuhi dimana tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi. Nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) yang diperoleh sebesar 0,403 yang berarti bahwa, sebesar 40,3% keterikatan karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independennya, sisanya sebesar 59,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil analisis regresi linier berganda dilihat dari nilai β dan signifikansinya diperoleh bahwa ketiga variabel independen dalam penelitian ini, masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan.

Kesimpulan yang didapat dari penelitian ini adalah bahwa keadilan distributif, kepribadian kesungguhan, dan persepsi dukungan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan.

Kata kunci: keterikatan karyawan, keadilan distributif, kepribadian kesungguhan, persepsi dukungan organisasional.

ABSTRACT

Employee engagement is an interesting concept of discussion for the development of human resource management and lately has become a hot topic. Employee engagement is a means that can help organizations to achieve the goals. This study aimed to test whether distributive justice, conscientiousness personality, and perceived organizational support effect on employee engagement in PT. Telkom Indonesia Witel Yogyakarta. This research was conducted with convenience sampling technique and obtained a total of 150 respondents.

Analysis of the data used in this study is the classical assumption test, descriptive statistical analysis, multiple linear regression analysis and hypothesis testing. Normality test has been met where data is normally distributed with $p = 0.775$ greater than 0.05. Multicollinearity test has also fulfilled where there is no independent multicollinearity among variables in the regression model with the calculated tolerance showed no independent variables that have a tolerance value ≤ 0.10 and $VIF \geq 10$. Heteroscedasticity test also has been met where no heteroscedasticity in regression models. The coefficient of determination (Adjusted R Square) were obtained for 0,403, which means that 40.3% of employee engagement can be explained by the independent variable, the remaining 59.7% is explained by other variables outside variables used in this study. The results of multiple linear regression analysis views of the value of β and its significance is obtained that the three that three independent variables in this study, each of which has a positive and significant impact on employee engagement.

The conclusion from this study is that distributive justice, conscientiousness personality, and perceived organizational support positive effect on employee engagement.

Keywords: employee engagement, distributive justice, conscientiousness personality, perceived organizational support.