

PERAN RASIONALITAS DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP WORK ENGAGEMENT KARYAWAN

Charis Mahsa Damara & Rahmat Hidayat, S.Psi. Msc., Ph.D.

Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada

Abstrak

Keterikatan kerja atau *work-engagement* berpengaruh terhadap produktivitas karyawan; karena itu pemahaman tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap keterikatan kerja karyawan perlu terus ditingkatkan. Penelitian ini mencoba berkontribusi dengan mengkaji kaitan antara rasionalitas individu dan keadilan organisasi dengan keterikatan kerja karyawan. Pemikiran yang menjadi dasar adalah bahwa adanya keadilan dalam organisasi akan mempengaruhi keadaan karyawan; di sisi lain secara rasional karyawan memiliki pilihan untuk mengikatkan diri pada perusahaan atau berpindah tempat kerja, atau dengan kata lain semakin tinggi rasionalitas karyawan, maka semakin tinggi keterikatan kerjanya. Partisipan penelitian berjumlah 106 karyawan dari berbagai bidang pekerjaan. Pengukuran keterikatan kerja menggunakan *Work Engagement Scale* (WES), keadilan organisasi diukur dengan *Organizational Justice*, dan Rasionalitas diukur menggunakan Tes Rasionalitas Indonesia (TRI). Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan keadilan organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan keterikatan kerja ($p < 0,05$). Uji analisis tambahan juga dilakukan dalam penelitian ini.

Kata kunci : keterikatan kerja, keadilan organisasi, rasionalitas

THE ROLE OF RATIONALITY AND ORGANIZATIONAL JUSTICE ON WORK ENGAGEMENT

Charis Mahsa Damara & Rahmat Hidayat
Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada

Abstract

Work engagement affects employee productivity; therefore understanding of the factors that influence employee engagement needs to be improved. This research tries to contribute by examining the relationship between individual rationality and organizational justice with employee engagement. The thinking that becomes the basis is that the existence of justice in the organization will affect the state of employees; on the other hand employees rationally have the choice to improve themselves to their company or move to other company, or in other words the higher the rationality of the employee, the higher the engagement of work. The research participants were 106 employees from various fields of work. Work engagement was measured by the Work Engagement Scale (WES), organizational justice was measured by Organizational Justice Scale, and Rationality is measured by Tes Rasionalitas Indonesia (TRI). The results of simple linear regression analysis showed organizational justice had a significant relationship with work engagement ($p < 0.05$). Additional analysis tests were also conducted in this study.

Keywords: *work engagement, organizational justice, rationality*



UNIVERSITAS
GADJAH MADA

Peran Rasionalitas dan Keadilan Organisasi Terhadap Work Engagement Karyawan
Charis Mahsa Damara, Rahmat Hidayat, S.Psi. MSc., Ph.D.

Universitas Gadjah Mada, 2019 | Diunduh dari <http://etd.repository.ugm.ac.id/>