

ABSTRAK

Fenomena ketidakadilan dalam organisasi dapat terlihat dari kedudukan karyawan sebagai Sumberdaya Manusia (SDM), hubungan-hubungan yang ada, dan lain sebagainya. Dalam organisasi terdapat lebih dari satu sumberdaya yang dimiliki. Di antara sumberdaya yang dimiliki oleh perusahaan, SDM merupakan sumber daya yang sangat penting diantara sumberdaya lainnya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional terhadap keterikatan karyawan BNI Cabang UGM Yogyakarta. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 130 responden dengan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik, analisis statistik deskriptif, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan uji hipotesis, dapat diketahui bahwa keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional memiliki pengaruh positif terhadap keterikatan karyawan BNI Cabang UGM Yogyakarta. Penjelasan tersebut mendukung hipotesis 1 sampai 4 sesuai dengan yang sudah dirumuskan dalam penelitian ini.

Kata kunci : keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interaksional, keterikatan karyawan.

Injustice phenomenon in organization can be seen from employees position as Human Resource, the relation within, and so on. There is more than one sources in an organization. Among those sources the company own, Human Resource is the most important one of all. The purpose of this research is to analyze the effect of distributive justice, procedural justice and interactional justice towards employee engagement of BNI UGM branch Yogyakarta employees. The number of sample used in this research is 130 repondents with questionnaire as data collection method. Data analysis used in this research are classic asumption test, descriptive statistical analysis, multiple linear regression test, and hypothetical test. Based on multiple linear regression test and hypothetical test, it can be acknowledged that distributive justice, procedural justice and interactional justice give postitive effect toward employee engagement of BNI UGM branch Yogyakarta employees. This explanation supports hypothesis 1 to 4 accordingly as formulated in this research.

Keyword: distributive justice, procedural justice, interactional justice, employee engagement.