

## INTISARI

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh keadilan organisasional yang terdiri dari keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional pada *employee engagement*. Pengukuran *employee engagement* menggunakan kuesioner yang sudah terstandarisasi dari *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES-17), yang dikembangkan oleh Schaufeli dan Bakker (2003), dan pengukuran keadilan organisasional menggunakan instrumen pengukuran yang dikembangkan oleh Niehoff dan Moorman (1993).

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh melalui metode survei dengan menyebarkan kuesioner. Penelitian ini menggunakan 127 responden yang merupakan karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Katamso Yogyakarta. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *purposive sampling*, yaitu karyawan yang memiliki masa kerja minimal 1 tahun.

Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menganalisa pengaruh variabel keadilan organisasional pada *employee engagement*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga dimensi keadilan organisasional (keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional) berpengaruh positif dan signifikan pada *employee engagement*. Nilai *adjusted R<sup>2</sup>* yang diperoleh pada penelitian ini sebesar 0,614 atau 61,4%. Hal ini menunjukkan bahwa varian *employee engagement* dapat dijelaskan oleh varian keadilan organisasional sebesar 61,4% dan selebihnya dijelaskan oleh variabel-variabel lain.

Kata kunci : *employee engagement*, keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interaksional.

### ***ABSTRACT***

This research aimed to analyze the effect of organizational justice including distributive justice, procedural justice, and interactional justice to employee engagement. Employee engagement was measured by using standardized questionnaire from Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17) which was developed by Schaufeli and Bakker (2003). Organizational justice was measured by using instrument developed by Niehoff and Moorman (1993).

This research used primary data gained from survey method by distributing questionnaire. This research involved 127 respondents whose employees of PT Bank Rakyat Indonesia branch of Katamso Yogyakarta. The sampel selection was done by using purposive sampling method. The criteria was employees who had worked at least for one year.

The data that were gained, then processed by using multiple regression analysis to analyze the effect of variable organizational justice to employee engagement. The result of this research showed that three dimensions of organizational justice (distributive justice, procedural justice, and interactional justice) affected employee engagement positively and significantly. The value of adjusted  $R^2$  in this research is 0.614 or 61.4%. This showed that 61.4% variance of employee engagement can be explained by the variance of organizational justice, while 39.6% variance of employee engagement explained by other variables.

Keywords: employee engagement, distributive justice, procedural justice, interactional justice



**PENGARUH Keadilan Organisasional pada Employee Engagement Studi pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Katamso Yogyakarta**

Dyah Septi P.U., Tarsisius Hani Handoko, M.B.A., Ph.D.

Universitas Gadjah Mada, 2017 | Diunduh dari <http://etd.repository.ugm.ac.id/>