



PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI, KARAKTERISTIK PEKERJAAN, DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* (studi khusus di CV.Tirta Makmur Ungaran)

SKRIPSI

**Disusun Sebagai Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Akademik Sarjana Ekonomi**

Oleh:

Mira Sekar Sari

NPM: 16510019

Dosen Pembimbing:

Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE. MM

NIDN: 0-6060962-01

Dr. Sri Rahayu, SE. M .Si

NIDN: 0-6060569-01

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
(UNDARIS)**

2021

PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI, KARAKTERISTIK PEKERJAAN
,DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT*

(Studi khusus di CV.Tirta Makmur Ungaran)

Oleh:

Mira Sekar Sari
NPM : 16.51.0019

Bahwa skripsi ini telah telah disetujui dan dapat dilaksanakan. Usulan penelitian ini telah mendapatkan persetujuan pada tanggal... 10-9-2021

Dosen Pembimbing Utama

Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE. MM

NIDN : 0-6060962-01

Dosen Pembimbing Pendamping

Dr. Sri Rahayu, SE. M .Si.

NIDN : 0-6060569-01

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. Sri Rahayu, SE. M .Si.

NIDN : 0-6060569-01

PENGESAHAN SKRIPSI

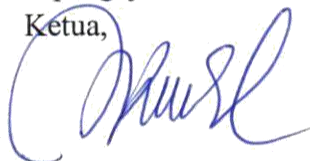
PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI, KARAKTERISTIK PEKERJAAN
,DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
(Studi khusus di CV.Tirta Makmur Ungaran)

Oleh:

Mira Sekar Sari
NPM : 16.51.0019

Skripsi ini telah di ujikan dan mendapatkan pengesahan pada tanggal ...²⁸⁻⁴⁻²⁰²¹.....

Tim penguji
Ketua,



Dr. Eka Handriani, SE., MM
NIDN : 0-6070476-01

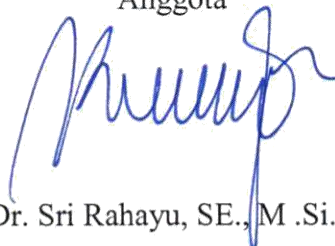
Anggota



Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE., MM

NIDN : 0-6060962-01

Anggota



Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si.

NIDN : 0-6060569-01

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mira Sekar Sari

NPM : 16.51.0019

Mahasiswa Progam : Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Tahun Akademik : 2020/ 2021

Menyatakan bahwa saya tidak melakukan kegiatan plagiat dalam penulisan skripsi saya yang berjudul : PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI, KARAKTERISTIK PEKERJAAN, DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* (studi khusus di CV.Tirta Makmur Ungaran)

Apabila suatu saat nanti terbukti saya melakukan plagiat maka saya akan menerima sanksi pembatalan ijazah dan pencabutan gelar akademik.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar- benarnya

Ungaran, 23 April 2021



Mira sekar sari

MOTTO DAN PEMBAHASAN

Sesungguhnya bersama kesukaran itu ada keringanan. Karena itu bila kamu sudah selesai (mengerjakan yang lain). Dan berharaplah pada Tuhanmu.

(Q.S Al-Insyirah :6-8)

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Orang tua dan seluruh keluarga besar saya selaku mendorong dan mendoakan untuk tetap semangat menuntut ilmu.
2. Kakak dan adikku tercinta yang telah memberikan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. Sahabat – sahabatku tersayang.

ABSTRAK

Employee engagement sangat penting bagi karyawan untuk meningkatkan dan memajukan bisnis perusahaan. Permasalahan yang dijumpai berkaitan dengan *employee engagement* adalah dilihat karyawan kurang adanya kesungguhan dalam bekerja seperti halnya karyawan yang asik ngobrol sendiri dengan rekan kerjanya dan kurang antusias terhadap pekerjaannya. Dukungan organisasi, karakteristik pekerjaan, dan keadilan organisasi merupakan faktor yang telah diupayakan oleh perusahaan tetapi belum memberikan kontribusi yang maksimal terhadap *employee engagement*. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasi, karakteristik pekerjaan, dan keadilan organisasi terhadap *employee engagement* di CV.Tirta Makmur Ungaran.

Penelitian ini menggunakan Jenis penelitian *eksplanatory research*. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 109 orang dengan jumlah populasi 86 orang. Teknik pengumpulan sampel *proportionate stratified random sampling* dan metode pengumpulan data dengan kuesioner dan dokumen. Analisis data yang digunakan meliputi analisis korelasi sederhana dan berganda, analisis regresi sederhana dan berganda, analisis koefisien determinasi, uji hipotesis meliputi uji t dan uji F.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* di CV.Tirta Makmur Ungaran dengan thitung sebesar 4,121 yang lebih besar dari ttabel sebesar 1,989 ($4,121 > 1,989$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* di CV.Tirta Makmur Ungaran dengan thitung sebesar 4,969 yang lebih besar dari ttabel sebesar 1,989 ($4,969 > 1,989$) dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05 dan keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* di CV.Tirta Makmur Ungaran dengan thitung sebesar 13,559 yang lebih besar dari ttabel sebesar 1,989 ($13,559 > 1,989$) dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05, sedangkan F hitung 373,609 lebih besar daripada Ftabel 2,48 ($373,609 > 2,48$) dan nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 92,9%, sedangkan 7,1% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Saran dari penelitian ini adalah dukungan organisasi sebaiknya perusahaan melakukan pengecekan secara berkala terhadap saluran air dan memberikan APD yang lengkap, sedangkan karakteristik pekerjaan perusahaan harusnya memperhatikan karyawan mengenai persoalan pembagian kerja dengan memberikan cadangan karyawan, dan keadilan organisasi sebaiknya atasan memberikan keadilan terhadap pembagian jadwal kerja.

Kata Kunci : dukungan organisasi, karakteristik pekerjaan, keadilan organisasi dan *employee engagement*

ABSTRACT

Employee engagement is very important for employees to improve and advance the company's business. Problems encountered related to employee engagement are seen by employees as lacking seriousness in work as well as employees who are cool chatting with their co-workers and are less enthusiastic about their work. Organizational support, job characteristics, and organizational justice are the factors that the company has strived for but has not yet made a maximum contribution to employee engagement. The purpose of this study was to determine the effect of organizational support, job characteristics, and organizational justice on employee engagement at CV. Tirta Makmur Ungaran.

This research uses explanatory research type. The population in this study amounted to 109 people with a population of 86 people. The sampling technique was proportionate stratified random sampling and data collection methods were questionnaires and documents. The data analysis used includes simple and multiple correlation analysis, simple and multiple regression analysis, determination coefficient analysis, hypothesis testing including t test and F test.

The results showed that partially (t test) showed that organizational support had a positive and significant effect on employee engagement at CV. Tirta Makmur Ungaran with a tcount of 4.121 which was greater than t table of 1.989 ($4.121 > 1.989$) with a significance value of 0.000 smaller. from 0.05 ($0.000 < 0.05$), job characteristics had a positive and significant effect on employee engagement at CV. Tirta Makmur Ungaran with a tcount of 4.969 which was greater than t table of 1.989 ($4.969 > 1.989$) and a significance value (p) of 0.000 which is less than 0.05 and organizational justice has a positive and significant effect on employee engagement at CV. Tirta Makmur Ungaran with a tcount of 13.559 which is greater than t table of 1.989 ($13.559 > 1.989$) and a significance value (p) of 0.000 which is less than 0.05, while F count 373.609 is greater than F table 2.48 ($373.609 > 2.48$) and the value of the coefficient of determination (Adjusted RS square) amounting to 92.9%, while 7.1% is explained by other factors not explained in this study. The suggestion from this research is that organizational support should the company conduct regular checks of waterways and provide complete PPE, while the characteristics of the company's work should pay attention to employees regarding the issue of division of labor by providing employee reserves, and organizational justice, the superior should provide justice to the distribution of work schedules.

Keywords: organizational support, job characteristics, organizational justice and employee engagement

KATA PENGANTAR

Asalamualaikum , wr, wb.

Dengan mengucapkan Alhamdulillah segala puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya penyusunan skripsi yang berjudul “PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI, KARAKTERISTIK PEKERJAAN, DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* (STUDI KHASUS DI CV.TIRTA MAKMUR UNGARAN)” ini dapat di selesaikan guna memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan pada Jurusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Center Sudirman GUPPI (UNDARIS) Ungaran.

Perjalanan panjang telah penulis lalui dalam rangka perampungan penulisan Skripsi ini. Banyak hambatan yang dihadapi dalam penyusunan, namun berkat kehendak-Nyalah sehingga penulis berhasil menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, dengan penuh kerendahan hati, pada kesempatan ini patutlah kiranya penulis mengucapkan Terima kasih kepada:

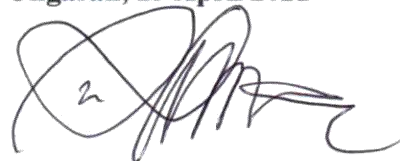
1. Bapak Dr.Drs. Hono Sejati, S.H, M.Hum selaku Rektor UNDARIS yang telah memberi kesempatan untuk menimba ilmu di UNDARIS
2. Ibu Dr.Sri Rahayu , SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) Ungaran.
3. Yth. Ibu Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE. MM selaku pembimbing utama dan Dr.Sri Rahayu , SE., M.Si selaku pembimbing pendamping. Terimakasih atas segala bimbingan, ajaran, dan ilmu- ilmu baru yang penulis dapatkan dari selama penyusun skripsi ini. Dengan segala kesibukan masing- masing dalam pekerjaan maupun pendidikan, masih bersedia untuk membimbing dan

menuntun penulis dalam penyusunan skripsi ini. Terima kasih dan mohon maaf bila ada kesalahan yang penulis telah lakukan.

4. Kepada seluruh karyawan CV.Tirta Makmur Ungaran, Terima kasih telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian dan membantu penulisan penelitian.
5. Segenap dosen pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) Ungaran atas ilmu, pendidikan dan pengetahuan yang telah diberikan kepada penulis selama duduk dibangku kuliah.
6. Seluruh teman-teman angkatan 2016 Fakultas Ekonomi dan Bisnis, terima kasih atas dukunga moral dari kalian semua.

Akhir kata, penulis mengharapkan skripsi ini dapat memeberikan manfaat. Penulis pun berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan Allah SWT memberi perlindungan bagi kita semua.

Ungaran, 23 April 2021

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Mira sekar sari', with a small number '2' written inside a loop on the left side.

Mira sekar sari

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL SKRIPSI	
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	iii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian.....	12
D. Manfaat Penelitian	12
E. Definisi Operasional	13
F. Sistematika Penulisan	14
BAB II. LANDASAN TEORI	16
A. Kajian pustaka.....	16
1. <i>Employee engagement</i>	16
2. Dukungan organisasi	20
3. Karakteristik pekerjaan	24
4. Keadilan organisasi.....	26
5. Penelitian Terdahulu.....	31
B. Kerangka Pikir.....	32
C. Hipotesis.....	34
BAB III. METODE PENELITIAN.....	35

A. Jenis Penelitian.....	35
B. Lokasi Penelitian.....	35
C. Populasi dan Sampel.....	36
D. Variabel Penelitian.....	38
E. Teknik Pengumpulan Data.....	39
F. Sumber Data.....	41
G. Teknik Analisis Data.....	42
1. Uji Validitas.....	42
2. Uji Reliabilitas.....	45
3. Analisa Korelasi.....	46
4. Analisa Regresi.....	48
5. Analisa Koefisien Determinasi.....	50
6. Uji Hipotesis.....	51
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	54
A. Gambaran CV.Tirta Makmur Ungaran.....	54
1. Situasi Umum CV.Tirta Makmur Ungaran.....	54
B. Hasil Penelitian.....	55
1. Identifikasi Responden.....	55
2. Analisa Korelasi.....	60
3. Analisa Regresi.....	64
4. Pengujian Hipotesis Uji Koefisien Determinasi.....	69
5. Pengujian Hipotesis.....	70
C. Pembahasan.....	75
BAB V. PENUTUP.....	80
A. Kesimpulan.....	80
B. Saran.....	82
DAFTAR PUSTAKA.....	84
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	87

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	32
Tabel 3.1 Jumlah populasi.....	38
Tabel 3.2 Indikator penelitian	39
Tabel 3.3 Skala likert	41
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian.....	44
Tabel 3.5 Hasil Uji Reabilitas Variabel Penelitian	46
Tabel 3.6 Interpretasi koefisien korelasi	47
Tabel 4.1 Jenis kelamin Responden.....	56
Tabel 4.2 Umur Responden	57
Tabel 4.3 Pendidikan Responden.....	58
Tabel 4.4 Masa kerja Responden.....	59
Tabel 4.5 Hubungan Dukungan Organisasi dengan <i>employee engagement</i>	61
Tabel 4.6 Hubungan Karakteristik Pekerjaan dengan <i>employee engagement</i>	62
Tabel 4.7 Hubungan Keadilan Organisasi dengan <i>employee engagement</i>	63
Tabel 4.8 Hubungan Dukungan organisasi, Karakteristik Pekerjaan, dan Keadilan Organisasi dengan <i>employee engagement</i>	64
Tabel 4.9 Persamaan Regresi X1 terhadap Y	65
Tabel 4.10 Persamaan Regresi X2 terhadap Y	66
Tabel 4.11 Persamaan Regresi X3 terhadap Y	67
Tabel 4.12 Model Persamaan Regresi Berganda	68
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi	70
Tabel 4.14 Hasil Uji T	71
Tabel 4.15 Hasil Uji F.....	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir	33
Gambar 3.1 Uji T (Parsial).....	52
Gambar 3.2 Uji F (Simultan).....	53
Gambar 4.1 Gambar Uji t Hipotesis Pertama	72
Gambar 4.2 Gambar Uji t Hipotesis Kedua	73
Gambar 4.3 Gambar Uji t Hipotesis Ketiga	74
Gambar 4.4 Gambar Uji F.....	75

DAFTAR GRAFIK

Grafik 4.1 Jenis Kelamin Responden	57
Grafik 4.2 Usia Responden	58
Grafik 4.3 Pendidikan Responden.....	59
Grafik 4.4 Masa Kerja Responden	60

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

SDM adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

SDM yang berkualitas tentunya menjadi tolok ukur pada setiap perusahaan agar nantinya dapat memberikan keuntungan besar pada perusahaan tersebut. Kualitas SDM sendiri dapat dilihat dari seberapa besar kontribusinya dalam menjalankan perusahaan tersebut. Kontribusi akan maksimal jika setiap SDM memiliki *engagement* yang tinggi pada perusahaan tersebut. Dalam hal ini, jika semua karyawan yang bekerja di suatu perusahaan tidak memiliki *engagement* yang tinggi maka, tujuan dari perusahaan tidak akan tercapai yang pada akhirnya perusahaan tersebut tidak mampu meraih kesuksesan. Karena dengan *employee engagement* yang tinggi perusahaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan sehingga produktivitas perusahaan pun ikut meningkat.

Kahn (dalam Akbar, 2013), menyebutkan *employee engagement* adalah hubungan dan keterlibatan yang terjadi erat secara fisik, kognitif dan emosional antara seseorang dengan perannya dalam sebuah pekerjaan. Maka dari itu, agar

suatu perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan yang lainnya mereka perlu meningkatkan *employee engagement*. *Employee engagement* memiliki beberapa keuntungan yakni meningkatkan produktivitas, keuntungan, kepuasan konsumen, serta efisiensi, menurunkan *turnover* karyawan, mengurangi ketidakhadiran, penipuan, kecelakaan kerja, serta keluhan karyawan. Keterlibatan mengacu pada faktor internal dan intrinsik seperti komitmen dan kebanggaan yang membuat karyawan tetap bekerja pada tingkat produktivitas tinggi, seringkali terlepas dari kondisi negatif. Karyawan yang terlibat adalah orang yang membawa ide baru untuk bekerja. Inilah orang-orang yang tampaknya bekerja bersemangat untuk berada di sana, dan menjadi bagian dari sesuatu yang mereka yakini dengan sangat kuat.

Menurut Schaufeli & Bakker (2004) mendefinisikan *employee engagement* sebagai keadaan pikiran yang positif, memuaskan, sikap pandang yang berkaitan dengan pekerjaannya. *Engagement* mengacu pada kondisi perasaan dan pemikiran yang sungguh-sungguh dan konsisten yang tidak hanya fokus pada objek, peristiwa, individu atau perilaku tertentu saja. *Employee engagement* sebagai sikap positif yang dimiliki karyawan terhadap organisasi tempat ia bekerja serta nilai-nilai yang dimiliki oleh organisasi tersebut.

CV.Tirta Makmur Ungaran, merupakan salah satu perusahaan Komanditer yang bergerak dalam bidang produksi Air Minum Dalam Kemasan (AMDK). Sebagai perusahaan yang memproduksi Air Minum Dalam kemasan CV.Tirta Makmur Ungaran selalu menjaga kualitas produk dengan baik, untuk menjaga kepercayaan produk air minum yang baik tak luput dari dukungan karyawan yang

tertantang akan pekerjaannya , semangat dan loyalitas yang tinggi. Dengan demikian karyawan CV.Tirta Makmur Ungaran dituntut menyelesaikan tugas dengan tepat, cepat dan teliti. Selain itu agar perusahaan mencapai visi dan misinya, karyawan CV.Tirta Makmur Ungaran perlu memberikan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja yang meliputi : mampu bekerja sama dengan team, bisa di tempatkan setiap posisi yang di butuhkan, menerima tantangan hal baru, dan focus terhadap pekerjaan.

Karyawan CV.Tirta Makmur Ungaran setiap harinya selalu bersemangat bekerja dan antusias terhadap pekerjaan yang di berikan oleh atasan. Dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan CV.Tirta Makmur Ungaran bekerja tidak sendiri melainkan bersama dengan rekan kerja satu team dimana harus dituntut menyelesaikan pekerjaan dengan bekerja dengan focus,teliti karena setiap pekerjaan memiliki kesulitan namun karyawan tetap bersemangat mengahdapi tantangan yang yang di berikan karena beresiko terkena SP jika terjadi kesalahan sedikitpun.

Keefektifan kerja juga di butuhkan di CV.Tirta Makmur Ungaran agar tercapainya tujuan yang diharapkan, maka tanggung jawab dan kesungguhan dalam bekerja harus tetap terjaga. Karyawan yang memiliki tanggung jawab dan kesungguhan pasti akan menyelesaikan pekerjaanya dengan baik. Namun sebagian karyawan ada kurang memiliki keterikan kerja di lihat dari karyawan yang cenderung menyepelkan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Hal tersebut membuat pekerjaan menjadi tidak efektif dan merugikan rekan team kerjanya.

Gap yang terjadi adanya *employee engagement* di CV.Tirta Makmur Ungaran adalah karyawan kurang adanya kesungguhan dalam bekerja seperti

halnya dapat dilihat dari karyawan yang asik ngobrol sendiri dengan rekan kerjanya. Rasa antusias dari karyawan terlihat sangat rendah terhadap pekerjaan mereka, terlihat dari mereka kurang konsentrasi penuh akibatnya terjadi banyak komplain dari atasan.

Dalam penelitian ini, factor pertama *employee engagement* adalah dukungan organisasi. Menurut Eisenberger dan Rhoades (2002) mendefinisikan persepsi dukungan organisasi menilai kontribusi, dan peduli pada kesejahteraan mereka. Masih menurut Eisenberger dan Rhoades (2002) walaupun organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan karyawannya itu penting, namun penelitian menunjukkan bahwa para karyawan menggabungkan dukungan nyata yang ditunjukkan oleh akukan Selvi Kurnianingrum (2015) menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap *employee engagement*. Dukungan Organisasi mencerminkan bahwa karyawan yang mendapatkan dukungan organisasi dari perusahaan akan merasa bekerja dengan baik. Faktor yang mempengaruhi dukungan organisasi yaitu sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli pada kesejahteraan mereka (Rhoades & Eisenberger , 2002).

Menurut Kambu (2012) konsep dukungan organisasi menjelaskan interaksi individu dengan organisasi yang secara khusus mempelajari bagaimana organisasi memperlakukan karyawannya. Dukungan organisasi yang dirasakan didefinisi sebagai persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi karyawan dan peduli tentang kesejahteraan mereka. (Putra, 2010)

Karyawan CV.Tirta Makmur Ungaran merasa dirinya diberi dukungan organisasi apabila yang di terima sesuai yang di harapkan. CV.Tirta Makmur Ungaran selalu meberikan dukungan positif pimpinan dan segenap karyawan agar menciptakan situasi kerja yang kondusif. Dengan mendapatkan dukungan tersebut kinerja karyawan akan terpacu lebih baik untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu dukungan dari perusahaan akan memunculkan semangat karyawan sepertihalnya perusahaan memberikan kesempatan promosi untuk itu karyawan berusaha menggunakan kemampuan mereka dalam bekerja dan pelatihan kerja dengan sebaik mungkin. Selain dukungan positif untuk pimpinan dan segenap karyawan CV.Tirta Makmur Ungaran juga memberikan dukungan berupa penghargaan kontribusi terhadap karyawan dengan memberikan gaji sesuai hasil keras mereka.

Kinerja karyawan yang baik sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja fisik maupun non fisik di CV.Tirta Makmur Ungaran menuntut karyawan untuk dapat bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan. Dukungan dari lingkungan kerja yang kondusif dengan adanya hubungan atasan dan sesama karyawan sejauh ini di CV.Tirta Makmur Ungaran sudah menerapkan berkomunikasi yang baik untuk membantu memudahkan dalam bekerja. Selain kondisi non fisik karyawan juga membutuhkan dukungan lingkungan kerja fisik yang aman dalam bekerja seperti halnya yang terjadi di CV.Tirta Makmur Ungaran kondisi lingkungan yang licin akibat tumpahan air maupun saluran air yang bocor yang mengharuskan karyawan berhati- hati. Fasilitas dan sarana prasarana sangatlah

penting dukungan bagi karyawan CV.Tirta Makmur Ungaran karena ketika bekerja per shift pagi, siang, ataupun malam keadaan tubuh memang selalu di tuntutan untuk selalu sehat karena dalam bekerja di air terkadang tubuh terkena semprotan air ataupun ketika menangani produk yang bermasalah langsung bersentuhan dengan air untuk itu karyawan membutuhkan tunjangan bpjs kesehatan, kebutuhan obat- obatan dan fasilitas loker untuk beristirahat bagi karyawan.

Gap atau kesejangan tentang dukungan organisasi adalah karyawan CV.Tirta Makmur Ungaran mengeluhkan mengenai kondisi tempat mereka bekerja yang licin yang sering kali terjadi terpeleset karena terkadang air yang tumpah ataupun saluran air yang bocor karyawan membutuhkan APD yang lengkap dan aman untuk mendukung mereka dalam bekerja. Selain itu, fasilitas sarana dan prasarana yang belum memadai hal ini menjadi kendala dan masalah yang besar di CV.Tirta Makmur Ungaran, sering kali sarana prasarana tidak didukung sebuah kebijakan yang memihak, dapat dilihat dari kebutuhan tunjangan kesehatan karyawan yang belum maksimal, baik tunjangan bpjs kesehatan, kebutuhan obat–obatan yang belum ada sehingga karyawan harus membawa persediaan obat sendiri untuk jaga –jaga ketika terjadi sesuatu ketika bekerja dan loker yang belum aman untuk beristirahat karena masih saja terkadang hewan liar masuk kedalam loker.

Factor kedua *employee engagement* adalah karakteristik pekerjaan. Model karakteristik pekerjaan (*job characteristics model*) dari Hackman dan Oldham (2007) mengemukakan bahwa pekerjaan apapun bisa dideskripsikan dalam lima dimensi pekerjaan yaitu keanekaragaman keterampilan (*skill variety*), identitas tugas (*task identity*), arti tugas (*task significance*), otonomi (*autonomy*),serta

umpan balik (*feed back*). Teori *job characteristics model* menyatakan bahwa sebuah pekerjaan yang diperkaya memiliki tingkat dimensi yang tinggi, dan yang pada akhirnya menciptakan tingkat keadaan psikologis kritis yang tinggi dalam diri karyawan. Menurut penelitian Aggun Sejati (2012) karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Karakteristik pekerjaan sangat berpengaruh besar terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi.

Menurut Gitosudarmo (2001) karakteristik pekerjaan adalah pelaksanaan tugas karyawan yang meliputi wewenang, tanggung jawab serta tugas-tugas yang harus dilakukan, dan juga dapat meningkatkan kepuasan yang individu peroleh dari karakteristik pekerjaan yang bersangkutan. (Chandra,2014)

CV.Tirta Makmur Ungaran adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang air minum dalam kemasan (AMDK) untuk kelancaran produksi perusahaan merancang pekerjaan dengan baik, Pada dasarnya karyawan menginginkan adanya keragaman tugas dalam melaksanakan tugasnya seperti halnya di CV.Tirta Makmur ungaran yang selalu memberikan tugas di tempat yang berbeda- beda seperti di gallon, cup, dan botol agar tidak timbul rasa bosan maupun kelelahan dan tertantang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Identitas tugas yang jelas sangat di butuhkan bagi karyawan CV.Tirta Makmur Ungaran antara bagian selector, operator, qc, kepala regu dan packing sehingga mereka mampu membedakan pekerjaannya dengan pekerjaan karyawan lainnya. Namun terkadang karyawan harus bisa melakukan pekerjaan dari bagian lain yang membuat karyawan bingung akan pekerjaan yang di berikan apalagi ketika karyawan bagian lain cuti ataupun tidak berangkat

Keberartian pekerjaan yang di berikan bagi Karyawan CV.Tirta Makmur Ungaran mengandung arti penting untuk masa depan mereka karena semakin baik pekerjaan yang di lakukan semakin baik pula karir mereka. Dalam bekerja karyawan CV.Tirta Makmur Ungaran di berikan kebebasan dalam mengambil keputusan seperti halnya, karyawan berkesempatan meloloskan produk berdasarkan standar SOP yang telah di tetapkan oleh perusahaan. Untuk pencapaian pekerjaan yang baik karyawan CV.Tirta Makmur Ungaran memerlukan penilaian hasil kerja mereka sebagai bahan evaluasi terhadap pekerjaanya yang dilakukan sehingga karyawan dalam bekerja mengetahui letak kekuranganya.

Gap atau kesenjangan karakteristik pekerjaan adalah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan masih kurang jelas, beberapa karyawan merasa masih kurang puas terhadap pembagian pekerjaanya Seringkali kendala yang terjadi adalah karyawan di tuntutan untuk melakukan bagian dan pekerjaan lain ketika rekan kerjanya sakit maupun cuti. Banyak karyawan di CV.Tirta Makmur Ungaran serabutan sehingga pekerjaan yang tidak di lakukan bagaimanapun tetap harus bisa menghendel pekerjaan lainnya. Contohnya, yang terjadi pada CV.Tirta Makmur Ungaran seperti karyawan bagian operator yang semestinya hanya menangani di bagian penanganan mesin saja, namun karyawan tersebut dapat mengambil alih pula pekerjaan seorang karyawan bagian kepala regu yang mengatur jalanya produksi.

Ketiga yang mempengaruhi *employee engagement* adalah keadilan

organisasi Menurut mendefinisikan keadilan organisasional sebagai tingkat persepsi karyawan terkait keadilan yang diberikan organisasinya baik dari segi hasil ataupun prosedur yang digunakan dalam memperoleh hasil tersebut. Keadilan organisasional mencerminkan sejauh mana karyawan melihat bagaimana mereka diperlakukan secara adil di tempat kerja. Menurut Cropanzana(2007) terdapat tiga alasan mengapa karyawan peduli terhadap masalah keadilan. Pertama, manfaat jangka panjang karyawan lebih memilih keadilan yang konsisten daripada keputusan seseorang karena dengan keadilan tersebut karyawan dapat memprediksi hasil di masa akan datang. Karyawan juga mau menerima imbalan yang tidak menguntungkan sepanjang proses pembayarannya adil dan mendapat perlakuan yang bermartabat. Kedua, pertimbangan sosial, setiap orang mengharapkan diterima dan dihargai oleh usaha tidak dengan cara kasar dan tidak dieksploitasi. Ketiga pertimbangan etis, orang percaya bahwa keadilan merupakan moral tepat dalam memperlakukan seseorang. Penelitian yang di lakukan Novilda Azizi (2019) menunjukkan Keadilan Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap *employee engagement*. Semakin tinggi keadilan yang dirasakan karyawan dari organisasinya, maka akan semakin tinggi juga mereka atas pekerjaan.

Menurut Fatimah (2011), keadilan organisasional menggambarkan persepsi individu dari perlakuan yang diterima dari sebuah organisasi dan reaksi perilaku untuk persepsi tersebut.

Membuat karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, sudah menjadi suatu keharusan bagi perusahaan. Kepuasan kerja sendiri berhubungan erat

dengan promosi jabatan, keadilan dalam pemberian promosi jabatan karyawan memiliki harapan bahwa mereka bisa dipromosikan ke jabatan atau posisi yang lebih tinggi sesuai dengan kemampuan dan keahlian mereka .

Selain kesempatan promosi jabatan memberikan apresiasi hasil kinerja merupakan salah satu bentuk keadilan yang di berikan karyawan seperti halnya memberikan pujian terhadap karyawan dari hasil kerja keras mereka lakukan. Seperti pada perusahaan umumnya , CV.Tirta makmur Ungaran melakukan penilain kerja terhadap para karyawanya. Selama ini CV.Tirta makmur Ungaran selalu memberikan penilaian kerja berupa laporan kinerja harian. Penilain kinerja karyawan CV.Tirta makmur Ungaran memberikan feedback baik berupa teguran , kompensasi, pelatihan kepada karyawan berkaitan dengan kinerja yang telah di capai. Dengan memberikan prosedur dan standart dalam penilaian kinerja karyawan tersebut berdampak kenyamanan dan rasa adil pada karyawan. Kinerja karyawan yang baik semua tak luput peran keadilan dari perusahaan maupun sikap atasan. Karyawan menjadi disiplin dan bersemangat bekerja di buktikan dengan mengenai jadwal jam kerja dan pembagian kerja yang adil namun selama ini yang sering terjadi di CV.Tirta makmur Ungaran bagian produksi dan qc adanya kecemburuan terhadap semasama karyawan terhadap pembagian rollingan dan jadwal yang ditentukan atasan. Penghargaan di CV.Tirta makmur Ungaran memang sangat di perlukan terutama dari karyawan yang memiliki kemampuan dan pendidikan dari kinerjanya maupun berdasarkan tanggung jawab yang mereka kerjakan untuk itu perusahaan sejauh ini telah memberikan penghargaan dengan adil dengan memberikan posisi kerja yang lebih tinggi , pelatihan dan gaji yang sesuai.

Gap atau kesenjangan keadilan organisasi di CV.Tirta Makmur Ungaran adalah terkadang karyawan mengeluhkan pembagian jadwal dan bagian pekerjaan yang di berikan atasan seperti halnya sehabis bekerja sift malam terjadwal sift malam lagi berangkat kerjanya yang mengakibatkan banyak sekali menjadi alasan karena jam kerja yang di lakukan, hal itu di karenakan terkadang pembagian rollingan bagian yang tidak merata di tambah lagi dengan waktu sift kerja yang tidak adil mengakibatkan sering terjadi kelelahan dalam bekerja maupun banyak yang absen bekerja.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penelitian ini berjudul **“Pengaruh Dukungan Organisasi, Karakteristik Pekerjaan, dan Keadilan Organisasi Terhadap *Employee Engagement* di CV.Tirta Makmur Ungaran”**.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah dukungan organisasi berpengaruh terhadap *employee engagement* di CV.Tirta Makmur Ungaran?
2. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap *employee engagement* di CV.Tirta Makmur Ungaran?
3. Apakah keadilan organisasi berpengaruh terhadap *employee engagement* di CV.Tirta Makmur Ungaran?

4. Apakah dukungan organisasi, karakteristik pekerjaan , keadilan organisasi berpengaruh terhadap *employee engagement* di CV.Tirta Makmur Ungaran.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah tersebut sehingga tujuan dari peneliti adalah :

1. Mengetahui dukungan organisasi berpengaruh terhadap *employee engagement* di CV.Tirta Makmur Ungaran
2. Mengetahui karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap *employee engagement* di CV.Tirta Makmur Ungaran
3. Mengetahui keadilan organisasi berpengaruh terhadap *employee engagement* di CV.Tirta Makmur Ungaran
4. Mengetahui dukungan organisasi, karakteristik pekerjaan, keadilan organisasi berpengaruh terhadap *employee engagement* di CV.Tirta Makmur Ungaran

D. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini penulis mengharapkan dapat memberikan hasil penelitian yang berguna dan bermanfaat mengenai dukungan organisasi, karakteristik pekerjaan, dan keadilan organisasi terhadap *employee engagement* baik bagi penulis, perusahaan, maupun pembaca sesuai dengan tujuan penelitian diatas.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bisa dijadikan landasan dalam mengembangkan model penelitian mengenai pengaruh dukungan organisasi, karakteristik pekerjaan, keadilan organisasi berpengaruh terhadap *employee engagement* yang lebih kompresif dengan objek yang lebih luas.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan produktifitas pegawai.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional dibuat untuk memudahkan pengumpulan data dan menghindari perbedaan interpretasi serta membatasi ruang lingkup variabel. Variabel yang dimasukkan dalam operasional adalah variabel kunci/penting yang dapat diukur secara operasional dan dapat dipertanggung jawabkan (referensi harus jelas). Definisi operasional merupakan pedoman bagi peneliti untuk mengukur atau memanipulasi variabel definisi untuk operasional dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Dukungan organisasi adalah persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, mendukung mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka (Eisenberger dan Rhoades, 2002).
2. Karakteristik pekerjaan adalah bahwa pekerjaan apapun bisa dideskripsikan dalam lima dimensi pekerjaan yaitu keanekaragaman ketrampilan (*skill variety*), identitas tugas (*task identity*), arti tugas (*task significance*), otonomi (*autonomy*), serta umpan balik (*feed back*) (Hackman dan Oldham, 2007).
3. Keadilan Organisasi adalah sebagai tingkat persepsi karyawan terkait keadilan yang diberikan organisasinya baik dari segi hasil ataupun prosedur yang digunakan dalam memperoleh hasil tersebut (Lambert dan Hogan, 2008).

4. *Employee engagement* adalah sebagai keadaan pikiran yang positif, memuaskan, sikap pandang yang berkaitan dengan pekerjaannya. *Engagement* mengacu pada kondisi perasaan dan pemikiran yang sungguh- sungguh dan konsisten yang tidak hanya focus pada objek, peristiwa, individu atau perilaku tertentu saja (Schaufeli & Bakker, 2004).

F. Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan sengaja ditentukan penulis, agar dalam penulisan penelitian dapat lebih sistematis. Adapun sistematika penulisannya adalah :

Bab I : Pendahuluan

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional dan sistematika penelitian.

Bab II : Tinjauan Pustaka

Bab ini berisi landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pikir dan hipotesis.

Bab III : Metode Penelitian

Bab ini berisi jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel penelitian, populasi penelitian, sampel dan teknik pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, dan teknis analisa data.

Bab IV : Hasil penelitian dan pembahasan

Bab ini berisi deskripsi obyek penelitian, analisis data dan pembahasan hasil analisis data

Bab V : Penutup

Bab ini berisi kesimpulan , saran dan agenda penelitian yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A . Ka j i a n Pu s ta k a

1. *Employee Engagement*

a. Pengertian *Employee Engagement*

Employee Engagement dapat diartikan sebagai keterikatan karyawan, yaitu keterikatan karyawan dengan perusahaan dimana ia bekerja. Jika seorang karyawan memiliki rasa keterikatan yang tinggi kepada perusahaan maka ia akan cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi dan memberikan kontribusi yang lebih bagi perusahaannya.

Menurut Schaufeli & Bakker (2004), mendefinisikan *employee engagement* sebagai keadaan pikiran yang positif, memuaskan, sikap pandang yang berkaitan dengan pekerjaannya. *Engagement* mengacu pada kondisi perasaan dan pemikiran yang sungguh-sungguh dan konsisten yang tidak hanya fokus pada objek, peristiwa, individu atau perilaku tertentu saja. (Mujiasih, 2015)

Menurut Nurofia (2009), *employee engagement* merupakan antusiasme karyawan dalam bekerja yang terjadi karena karyawan mengarahkan energinya untuk bekerja yang selaras dengan prioritas strategic perusahaan. Antusiasme ini terbentuk karena karyawan merasa *engaged (feel engaged)* sehingga berpotensi untuk menampilkan perilaku yang *engaged*. Perilaku yang *engagement* memberikan dampak positif bagi organisasi yaitu peningkatan *revenue*. (Wahab,2018)

Menurut Gibbons (2008) *employee engagement* adalah hubungan emosional dan intelektual yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, organisasi, manajer, atau rekan kerja yang memberikan pengaruh untuk menambah *discretionary effort* dalam pekerjaannya. Hubungan yang baik dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, organisasi dimana tempat dia bekerja, manajer yang menjadi atasannya dan memberikan dukungan dan nasehat, atau rekan kerja yang saling mendukung membuat individu dapat memberikan upaya terbaik yang melebihi persyaratan dari suatu pekerjaan. (Nusatiria, 2011)

Gallup Consulting (2017) mengemukakan bahwa “*Employee engagement as those who are involved in, enthusiastic about and committed to their work and workplace*”. Artinya, *employee engagement* sebagai keterlibatan, rasa antusias dan berkomitmen terhadap pekerjaan dan tempat ia kerja.

Menurut Schiemann (2011) Karyawan yang memiliki keterikatan (*Engagement*) melebihi karyawan yang puas atau sekedar berkomitmen kepada suatu organisasi atau seseorang. (Meida Rachmawati, 2010)

Berdasarkan uraian beberapa tokoh di atas maka pengertian *employee engagement* adalah hubungan emosional dan intelektual yang tinggi dari karyawan terhadap pekerjaannya. *Employee engagement* juga ditunjukkan dengan perilaku karyawan yang memberikan upaya lebih terhadap pekerjaannya serta mampu bekerja secara efektif dan efisien di lingkungan kerja.

b. Faktor-faktor yang menyebabkan *Employee Engagement*

Menurut Bakker (2009), terdapat tiga faktor yang mempengaruhi *employee engagement*, yakni sebagai berikut:

1. *Job Resources*

Merujuk pada aspek fisik, sosial, maupun organisasional dari pekerjaan yang memungkinkan individu untuk : mengurangi tuntutan pekerjaan dan biaya psikologis maupun fisiologis yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut, mencapai target pekerjaan, dan menstimulasi pertumbuhan, perkembangan, dan perkembangan personal

2. *Salience of Job Resources*

Faktor ini merujuk pada seberapa penting atau bergunanya sumber daya pekerjaan yang dimiliki oleh individu.

3. *Personal Resources*

Merujuk pada karakteristik yang dimiliki oleh karyawan seperti kepribadian, sifat, usia, dan lain-lain. Karyawan yang engaged akan memiliki karakteristik personal yang berbeda dengan karyawan lainnya karena memiliki skor *extraversion* dan *conscientiousness* yang lebih tinggi serta memiliki skor *neuroticism* yang lebih rendah.

c. Indikator *Employee Engagement*

Indikator *employee engagement* Menurut Schaufeli dan Bakker (2004) adalah sebagai berikut:

1. Kekuatan (*Vigor*)

Kekuatan dikarakteristikan dengan energi dan resiliensi mental yang tinggi ketika sedang bekerja, kemauan berusaha sungguh-sungguh dalam pekerjaan dan gigih dalam menghadapi kesulitan. Individu dengan skor tinggi pada aspek kekuatan biasanya memiliki energi dan stamina tinggi serta bersemangat ketika bekerja. Sedangkan individu dengan skor rendah pada aspek kekuatan memiliki tingkat energi, semangat dan stamina yang rendah saat bekerja.

2. Dedikasi (*Dedication*)

Dedikasi mengacu pada perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan tantangan. Individu yang memiliki skor tinggi pada aspek dedikasi secara kuat mengidentifikasi diri dengan pekerjaan karena adanya pengalaman bermakna, menginspirasi dan menantang. Selain itu, mereka selalu antusias dan bangga dengan pekerjaannya. Sedangkan individu dengan skor rendah tidak mengidentifikasi diri dengan pekerjaannya karena tidak memiliki pengalaman yang bermakna, menginspirasi dan menantang.

3. Keasyikan (*Absorption*)

Absorpsi atau keasyikan dikarakteristikan dengan konsentrasi penuh, minat terhadap pekerjaan dan sulit melepaskan diri dari pekerjaan. Individu yang memiliki skor tinggi pada aspek absorpsi biasanya merasa tertarik dengan pekerjaan dan sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaannya, begitupun sebaliknya.

2. Dukungan organisasi

a. Pengertian Dukungan organisasi

Persepsi dukungan organisasi merupakan konsep utama dari teori dukungan organisasi - *organizational support theory*. Teori dukungan organisasi menyatakan bahwa untuk memenuhi kebutuhan emosional dan menilai keuntungan dari peningkatan usaha dalam bekerja.

Menurut Eisenberger dan Rhoades (2002) persepsi terhadap dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka. Jika karyawan menganggap bahwa dukungan organisasi yang diterimanya tinggi, maka karyawan tersebut akan menyatakan keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas diri mereka dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut. Dengan menyatukan keanggotaan dalam organisasi dengan identitas karyawan, maka karyawan tersebut merasa bagian dari organisasi dan merasa bertanggung jawab untuk berkontribusi dan memberikan kinerja terbaiknya pada organisasinya.

Menurut Robbins & Judge (2015) menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi adalah tingkat keyakinan karyawan terhadap organisasi dalam menghargai kontribusi, dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan. Apabila karyawan memiliki persepsi terhadap dukungan organisasi tinggi, maka dapat meningkatkan kinerja yang dimiliki karyawan.

Menurut Erdogan dan Enders (2012) menyatakan dukungan organisasi merupakan derajat kepercayaan individu terhadap organisasi bahwa organisasi

peduli kepadanya, menilai setiap masukan yang diberikan, dan menyediakan pertolongan dan bantuan untuknya.

Menurut Kambu (2012) konsep dukungan organisasional menjelaskan interaksi individu dengan organisasi yang secara khusus mempelajari bagaimana organisasi memperlakukan karyawannya.

b. Jenis-jenis Dukungan Organisasi

Menurut Kraimer (2002), ada 2 bentuk dukungan organisasi yaitu:

1. Dukungan Intrinsik, yaitu:

a. Gaji

Gaji adalah suatu bentuk pembayaran secara berkala dari seorang majikan pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja.

b. Tunjangan

Tunjangan adalah sejumlah uang yang diberikan atau dialokasikan secara rutin untuk tujuan tertentu

c. Bonus

Bonus adalah sejumlah uang yang ditambahkan ke gaji karyawan, biasanya diperuntukkan bagi karyawan sebagai hadiah untuk karena mereka telah melakukan pekerjaan dengan baik.

2. Dukungan Ekstrinsik, yaitu:

a. Perhatian

Perhatian adalah sebuah kata-kata yang biasa bila cuman didengarkan, tetapi perhatian akan terasa sangat berharga bila kita sedang sedang mengalami

banyak masalah. Dengan suatu perhatian seseorang bisa memberikan suatu suport yang sangat berarti bagi orang yang diperhatikan.

b. Pujian

Pujian adalah menyatakan sesuatu yang positif tentang seseorang, dengan tulus dan sejujurnya.

d. Penerimaan

Penerimaan adalah jumlah uang yang diperoleh dari penjualan sejumlah output atau dengan kata lain merupakan segala pendapatan yang diperoleh oleh perusahaan hasil dari penjualan hasil produksinya.

d. Keakraban

Keakraban adalah sebuah hubungan yang dilakukan oleh seseorang dengan orang lain untuk mendapatkan sebuah kedekatan yang bermanfaat untuk mereka.

e. Informasi

Informasi adalah hasil pengolahan data yang memiliki arti atau manfaat bagi penerimanya.

f. Pengembangan diri

Pengembangan diri adalah suatu proses pembentukan potensi, bakat, sikap, perilaku dan kepribadian seseorang melalui pembelajaran dan pengalaman yang dilakukan berulang-ulang sehingga meningkatkan kapasitas atau kemampuan diri sampai pada tahap otonomi (kemandirian).

c. Faktor-Faktor yang berpengaruh Dukungan Organisasi

Faktor-faktor yang berpengaruh dukungan organisasi dalam penelitian (Ghani dan Hussin, 2009)

1. Rasa percaya (*Trust*)

Hubungan timbal balik dengan organisasi. Rasa percaya diartikan sebagai asumsi bahwa orang lain dapat dipercaya atas apa yang dikatakannya. Ketika pegawai saling percaya satu sama lain, pegawai berasumsi bahwa semua pihak dalam Rasa percaya pegawai pada organisasi mempengaruhi persepsinya mengenai kualitas organisasi tidak akan mengambil keuntungan satu sama lain, pegawai juga saling menghargai dan menghormati perbedaan individu.

2. Akses pada informasi

Penyediaan informasi merupakan suatu mekanisme yang memungkinkan pegawai melibatkan informasi tersebut dalam pencapaian tujuan. Jika pemimpin bersedia menyediakan informasi, baik itu informasi baik atau buruk, maka akan memunculkan rasa percaya pegawai. Pegawai akan merasa diperhatikan oleh pimpinan dan pegawai percaya pada pemimpin pegawai.

3. Akses pada kesempatan untuk belajar dan berkembang

Pegawai sebaiknya mendapatkan pengetahuan, ketrampilan dan perilaku yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas kerjanya secara efisien dan tuntas. Untuk memenuhi kebutuhan pengetahuan pegawai yang beragam, pelatihan disediakan beragam jenisnya dan organisasi perlu mengubah isi pelatihannya. Misalnya untuk memenuhi pengetahuan dalam penyelesaian masalah secara

kolaboratif, perlu fasilitasi pelatihan kepemimpinan, kerjasama tim dan perubahan manajemen. Pemimpin organisasi seharusnya memberikan insentif dan sumber informasi untuk implementasi program pengembangan pegawai secara berkelanjutan.

d. Indikator Dukungan Organisasi

Indikator dukungan organisasi menurut Eisenberger dan Rhoades (dalam Maulidiana, 2016) sebagai berikut:

1. Penghargaan

perusahaan memberikan penghargaan/*reward* atas pencapaian kerja karyawan perusahaan memperhatikan kemampuan dan memberikan kesempatan promosi untuk karyawan.

3. Kondisi kerja

mengenai lingkungan tempat bekerja secara fisik maupun non-fisik.

4. Kesejahteraan karyawan

perusahaan peduli dengan kesejahteraan hidup karyawan.

3. Karakteristik Pekerjaan

a. Pengertian Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan merupakan bagian dari pengayaan pekerjaan, model karakteristik pekerjaan adalah salah satu yang digunakan secara luas. Karakteristik pekerjaan berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri dimana ia berkaitan dengan cara bagaimana karyawan menilai tugas-tugas yang ada dalam

pekerjaannya.

Menurut Hackman dan Oldham (2007), Karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik.

Menurut Berry dan Houtson (2010) karakteristik pekerjaan adalah sikap aspek internal dari kerja itu sendiri yang terdiri dari variasi keterampilan yang dibutuhkan, prosedur dan kejelasan tugas, tingkat kepentingan tugas, kewenangan dan tanggungjawab serta umpan balik dari tugas yang telah dilakukan. (Fatmah, 2012)

Menurut Mahayanti & Sriathi (2017) karakteristik pekerjaan merupakan jumlah tanggung jawab, variasi tugas serta pekerjaan yang mempunyai karakteristik di mana orang mendapatkan kepuasan.

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa karakteristik pekerjaan adalah sifat yang berbeda antara jenis pekerjaan yang satu dengan yang lainnya yang bersifat khusus merupakan inti pekerjaan yang berisikan sifat-sifat tugas yang ada dalam semua pekerjaan serta dirasakan oleh karyawan.

b. Indikator Karakteristik Pekerjaan

Menurut Hackman dan Oldham (dalam Nusatria, 2011) dalam setiap pekerjaan setidaknya harus memiliki lima dimensi dari sebuah pekerjaan yaitu:

1. Keanekaragaman keterampilan (*skill variety*) adalah tingkat sampai dimana pekerjaan memerlukan individu yang mampu melakukan berbagai tugas yang mengharuskannya menggunakan keterampilan dan kemampuan yang berbeda.

2. Identitas tugas (*task identity*) tingkat sampai dimana suatu pekerjaan membutuhkan penyelesaian dari seluruh proses bagian pekerjaan yang diidentifikasi.
3. Arti tugas (*task significance*) adalah tingkat sampai dimana pekerjaan berpengaruh substansial dalam kehidupan atau pekerjaan individu lain.
4. Otonomi (*autonomy*) tingkat sampai dimana suatu pekerjaan memberikan kebebasan, kemerdekaan serta keleluasaan yang substansial untuk individu dalam merencanakan pekerjaan dan menentukan prosedur-prosedur yang akan digunakan untuk menjalankan pekerjaan tersebut.
5. Umpan balik (*feedback*) adalah tingkat sampai dimana pelaksanaan aktivitas kerja membuat seseorang individu mendapatkan informasi yang jelas dan langsung mengenai keefektifan kerjanya.

4. Keadilan Organisasi

a. Pengertian Keadilan Organisasi

Keadilan organisasi adalah sebuah konsep yang menyatakan persepsi karyawan atau anggota organisasi mengenai sejauh mana mereka diperlakukan secara wajar, adil dan setara sesuai dengan standar moral dan etika yang diharapkan di tempat kerja dan bagaimana persepsi tersebut mempengaruhi hasil organisasi seperti komitmen dan kepuasan.

Menurut Lambert dan Hogan (2008) mendefinisikan keadilan organisasional sebagai tingkat persepsi karyawan terkait keadilan yang diberikan organisasinya baik dari segi hasil ataupun prosedur yang digunakan dalam memperoleh hasil tersebut. (Tri, 2015)

Menurut Laghari dan Memon (2015) berpendapat bahwa keadilan organisasi menjadi elemen utama yang berfokus pada keadilan yang terjadi di tempat kerja dan kepuasan yang dirasakan oleh karyawan. Sehingga keadilan organisasi didasari oleh bagaimana setiap karyawan menilai sikap dan perilaku karyawan lain dan bagaimana perilaku organisasi terhadap mereka.

Mereka menurut Robbins dan Judge (2015) Mendefinisikan keadilan organisasi adalah keseluruhan persepsi tentang apa yang adil di tempat kerja, yaitu sejauh mana individu percaya akan hasil yang di terima dan cara individu di perlakukan di dalam perusahaan secara adil, setara, dan sesuai dengan standart moral dan etika yang di harapkan, yang telah di terapkan untuk menyelidiki berbagai perilaku dan perilaku relevan secara organisasi.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2010), keadilan organisasional mencerminkan sejauh mana karyawan melihat bagaimana mereka diperlakukan secara adil di tempat kerja. Dapat identifikasi dari tiga komponen yang berbeda dari keadilan organisasi antara lain keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional. Jadi dapat disimpulkan bahwa keadilan Organisasi merupakan di mana adanya kesimbangan atas hasil kerja (gaji, bonus, perlakuan, persebaran informasi atau adanya promosi jabatan) dengan kontribusi yang karyawan berikan kepada organisasi, dan tentunya demi kepentingan organisasi.

b. Aspek dalam Keadilan Organisasi

Cropanzano (dalam Kurniainigrum , 2015) meringkas ketiga aspek keadilan organisasional antara lain:

1. Keadilan distributif

a. Keadilan

Keadilan adalah pengakuan dan perlakuan yang seimbang antara hak dan kewajiban. Jika kita mengakui hak hidup kita, maka sebaliknya kita wajib mempertahankan hak hidup dengan bekerja keras tanpa merugikan orang lain. Hal ini disebabkan oleh karena orang lain pun mempunyai hak hidup seperti kita

b. Persamaan

Setiap karyawan mempunyai kesempatan yang sama dalam hasil atau kompensasi. Seperti halnya menyediakan kompensasi bagi setiap karyawan yang secara garis besar sama.

c. Kebutuhan

memberikan hasil atau keuntungan berdasarkan kebutuhan pribadi karyawan.

2. Keadilan prosedural

a. Konsistensi

prosedur diterapkan secara konsisten pada semua orang dan waktu. Ketika diterapkan pada semua orang, peraturan yang konsisten memerintahkan bahwa prosedur-prosedur yang mirip hendaknya diterapkan pada semua penerima upah, dan keuntungan istimewa hendaknya tidak diberikan pada

siapapun. Ketika diterapkan pada semua waktu, peraturan yang konsisten memerintahkan bahwa prosedur-prosedur hendaknya dijaga untuk tetap stabil, paling sedikit di atas jangka waktu pendek.

b. Lack of Bias

Tidak ada orang atau kelompok yang diistimewakan atau diperlakukan tidak sama.

c. Keakuratan

prosedur didasarkan pada informasi yang baik dan teliti. Informasi dan pendapat harus dikumpulkan dan diproses dengan kesalahan seminimum mungkin.

d. Pertimbangan wakil karyawan

Pihak-pihak terkait dapat memberikan masukan untuk pengambilan keputusan. dengan begitu semua sub kelompok dalam populasi mempunyai peran dalam pembuatan keputusan.

e. Koreksi

Mempunyai proses banding atau mekanisme lain untuk memperbaiki kesalahan.

f. Etika

prosedur yang adil harus berdasarkan pada standart etika dan moral, yakni acuan dalam berperilaku maupun pembuatan keputusan atau kebijakan yang tidak bertentangan dengan ahklak, moril, tingkah laku yang asusila.

3. Keadilan interaksional.

a . Keadilan interpersonal

keadilan interaksional yaitu perlakuan adil yang diterima karyawan selama proses pengambilan keputusan dan alokasi sumber daya yang mengacu pada kejujuran, kebenaran, kepatuhan dan penghargaan.

b . Keadilan informasional:

Berfokus pada penjelasan yang diberikan kepada orang-orang ditempat kerja yang menyampaikan informasi tentang mengapa prosedur digunakan dengan cara tertentu atau mengapa hasilnya didistribusikan dengan cara tertentu. Keadilan informasional mengacupada apakah atasan memberikan informasi dengan benar dan relevan kepada karyawan.

c. Indikator Keadilan Organisasi

Indikator keadilan organisasi menurut Lambert dan Hogan (2008) adalah sebagai berikut:

1. Kesempatan promosi yang adil

Ketika karyawan merasa diberi kesempatan yang adil untuk dipromosikan pada pekerjaannya mencerminkan keadilan organisasional.

2. Pengakuan kerja keras

Keadilan organisasional juga dapat tercermin dari keadilan yang didasarkan pada pengakuan untuk kerja keras karyawannya.

3. Prosedur penilaian kinerja yang adil

Hal tersebut dapat tercermin dari standard yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja pada perusahaan adil dan obyektif.

4. Sikap atasan yang adil

Ketika atasan familiar dengan pekerjaan karyawannya dan adil kepadanya, maka karyawan akan merasakan keadilan organisasional.

5. Penilaian kinerja yang sesuai dengan yang seharusnya

Merujuk kepada Kinerja tahunan yang terakhir disajikan adil dan menggambarkan kinerja yang sebenarnya.

6. Penghargaan yang didasarkan keterampilan dan pendidikan

Tercermin dari penghargaan yang adil berdasarkan pada tingkatan pendidikan dan ketrampilan kerja karyawan.

7. Penghargaan yang didasarkan pada tanggung jawab

penghargaan yang adil juga dapat disesuaikan dengan tanggung jawab pekerjaan karyawan pada perusahaan

5. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan kumpulan hasil penelitian-penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu dan mempunyai kaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Adanya penelitian terdahulu merupakan dasar dalam penyusunan penelitian ini, yang berguna sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian berikutnya.

Tabel di bawah ini memperlihatkan beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh dukungan organisasi, karakteristik pekerjaan, Keadilan organisasi terhadap *employee engagement*.

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

Peneliti	judul	Hasil
Selvi Kurnianingrum, 2015.	Pengaruh dukungan organisasi, karakteristik pekerjaan, dan keadilan organisasi terhadap <i>employee engagement</i> pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang	Dukungan organisasi dan keadilan organisasi berpegaruh signifikan terhadap <i>employee engagement</i>
Rio Eddiezon, 2017	Pengaruh dukungan organisasi, karakteristik pekerjaan, dan <i>perceived supervisor support</i> terhadap <i>employee engagement</i> pada PT.Paragon Tecnology and Innovation	Dukungan organisasi dan karakteristik pekerjaan berpegaruh signifikan terhadap <i>employee engagement</i>
Anggun Sejati, 2012	Pengaruh <i>job karakteristik</i> terhadap <i>employee engagement</i> Pada PT.wijaya Karya Beton Head Office	<i>Job karakteristik</i> berpegaruh signifikan terhadap <i>employee engagement</i>
Fina Septiani, 2018	Pengaruh <i>organizational justice</i> terhadap <i>employee engagement</i> (studi SMP Muhammadiyah 6 Bandung)	<i>Organizational justice</i> berpegaruh signifikan terhadap <i>employee engagement</i>

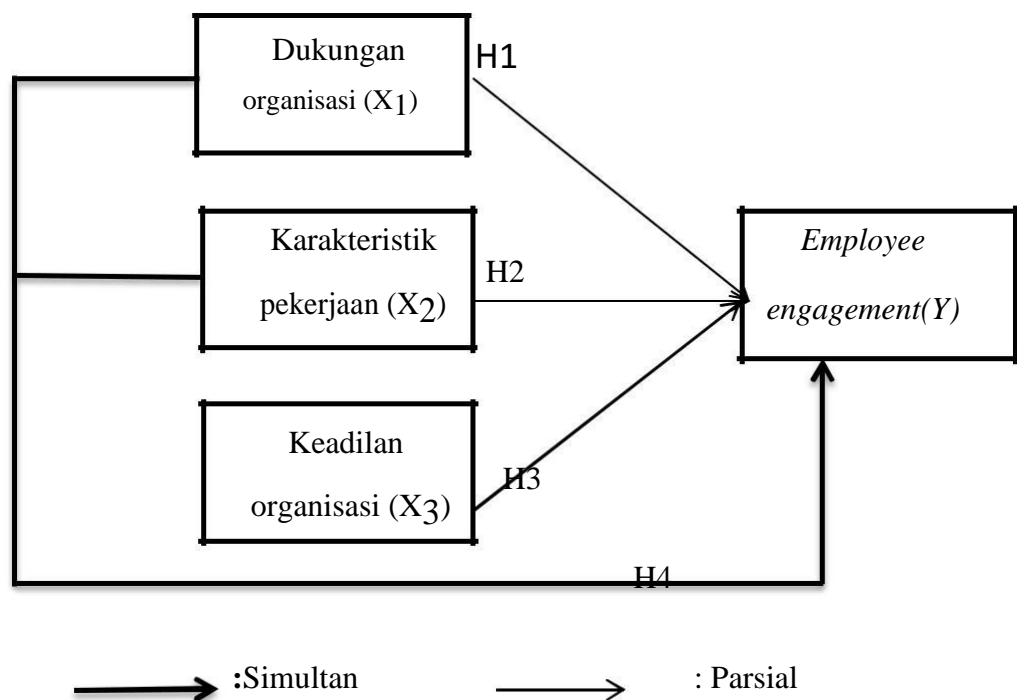
Sumber : Jurnal Penelitian Terdahulu

B. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan teori-teori yang telah dideskripsikan tersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang diteliti. Sintesa tentang hubungan variabel tersebut, selanjutnya untuk merumuskan hipotesis (Sugiyono, 2016).

Berdasarkan teori yang telah diuraikan diatas, maka dibuatlah kerangka konseptual yang menunjukkan pengaruh antara dukungan organisasi, karakteristik pekerjaan dan keadilan organisasi secara parsial dan simultan yaitu sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pikir



Keterangan :

1. X₁ —————> Y :Dukungan organisasi berpengaruh secara parsial terhadap *employee engagement*.
2. X₂ —————> Y : Karakteristik pekerjaan berpengaruh secara parsial terhadap *employee engagement*.
3. X₃ —————> Y : Keadilan organisasi berpengaruh secara parsial terhadap *employee engagement*

4. $X_1, X_2, X_3 \rightarrow Y$: Dukungan organisasi, karakteristik pekerjaan dan keadilan organisasi berpengaruh secara simultan terhadap *employee engagement*.

C. Hipotesis

Hipotesis adalah *alternative* dugaan jawaban yang dibuat oleh peneliti bagi problematika yang diajukan dalam penelitiannya (Suharsimi, 2009). Berdasarkan teori-teori dan penelitian terdahulu yang dijelaskan di atas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

H1 : Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap *employee engagement* pada CV.Tirta Makmur Ungaran

H2 : Karakteristik Pekerjaan berpengaruh terhadap *employee engagement* pada CV.Tirta Makmur Ungaran

H3 : Keadilan Organisasi berpengaruh terhadap *employee engagement* pada CV.Tirta Makmur Ungaran

H4 : Dukungan organisasi , Karakteristik pekerjaan dan Keadilan organisasi berpengaruh terhadap *employee engagement* pada CV.Tirta Makmur Ungaran.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dengan maksud membenarkan atau memperkuat hipotesis dengan harapan agar dapat memperkuat teori yang dijadikan sebagai acuan atau pijakan. Berkaitan dengan hal tersebut maka jenis penelitian yang digunakan adalah “*explanatory research*” yaitu penelitian yang artinya penelitian ini menekankan pada hubungan antar variabel dengan menguji hipotesis uraiannya mengandung deskripsi tetapi focusnya terletak pada hubungan antar variabel (Sugiyono, 2016).

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di CV. Tirta Makmur Ungaran, yang beralamat di di Jl. Diponegoro 263 A Ungaran, Jawa Tengah. Alasan memilih lokasi penelitian di CV. Tirta Makmur Ungaran adalah sebagai berikut:

1. Alasan Objektif

Untuk menganalisa pengaruh dukungan organisasi, karakteristik pekerjaan, dan keadilan organisasi terhadap *employee engagement* di CV. Tirta Makmur Ungaran.

2. Alasan Subyektif

CV. Tirta Makmur Ungaran di pilih karena rumah peneliti tidak jauh dari lokasi penelitian dan sebagian aktivitas di lakukan di kota tersebut sehingga dengan dipilihnya CV. Tirta Makmur Ungaran dapat memudahkan dalam penelitian ini.

C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2010), populasi adalah wilayah generalisasi atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi yang berjumlah 109 karyawan.

2. Sampel dan Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2016) definisi sampel yaitu sebagai berikut: Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk menghitung penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu, maka digunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$\frac{N}{1+N.e^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N= Jumlah populasi

e^2 = Taraf nyata atau batas kesalahan

Dalam menentukan jumlah sampel yang akan dipilih, penulis menggunakan tingkat kesalahan sebesar 5%, karena dalam setiap penelitian tidak mungkin hasilnya sempurna 100%, makin besar tingkat kesalahan maka semakin sedikit ukuran sampel. Jumlah populasi sebagai dasar perhitungan yang digunakan

adalah 109 orang, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{109 \cdot 2}{1 + 109 \cdot 0,05} \\
 &= \frac{218}{1 + 10,95} \\
 &= \frac{218}{11,95} \\
 &= \frac{109}{1,272} \\
 &= \underline{\underline{86}}
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, jadi jumlah sampel yang di gunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 86 responden .

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Teknik pengambilan sampel yang di gunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling* dengan menggunakan *proportionate stratified random sampling*. Menurut (Sugiyono, 2010) *proportionate stratified random sampling* adalah teknik yang digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional.

Tabel 3.1
Jumlah Populasi

NO	Bagian Kerja /Divisi	Populasi	Sampel
1	Kepala regu produksi	6	5
2	Qc lapangan	5	4
3	Operator	18	14
4	Selector	29	23
5	Packing	50	40
	TOTAL	109	86

Sumber : Data sekunder, 2020

D. Variabel Penelitian dan Indikator Penelitian

Menurut Sugiyono (2002) pengertian variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

1. Variabel Bebas (Variabel Independen)

Variabel bebas adalah variabel yang mempunyai pengaruh atau menjadi penyebab terjadinya suatu perubahan pada variabel lain (Sugiyono, 2016).

Variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah dukungan organisasi (X1), karakteristik pekerjaan (X2), keadilan organisasi (X3).

2. Variabel Terikat (Variabel Dependen)

Variabel terikat adalah suatu variabel yang keberadaannya menjadi sebuah akibat dikarenakan adanya variabel bebas (Sugiyono, 2016). Variabel terikat merupakan kondisi dan variasi yang dipengaruhi atau terikat oleh variasi variabel yang lain. Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah *employee engagement*.

Tabel 3.2
Indikator Penelitian

No	Variabel	Indikator	Skala	Sumber
1.	Dukungan organisasi (X1)	1.Penghargaan 2.Pengembangan 3. Kondisi kerja 4. Kesejahteraan Karyawan	Likert Interval 1 s/d 5	Eisenberger dan Rhoades (2002)
2.	Karakteristik pekerjaan (X2)	1.Keaneekaragaman keterampilan(<i>skill variety</i>) 2.Indentitas tugas (<i>taks identity</i>) 3.Arta tugas (<i>task significance</i>) 4.Otonomi (<i>autonomy</i>) 5. Umpan balik (<i>feedback</i>)	Likert Interval 1 s/d 5	Hackman dan Oldham (2007)
3.	Keadilan organisasi (X3)	1.Kesempatanpromosi yang adi 2. Pengakuan kerja keras 3. Prosedur penilaian kinerja yang adil 4. Sikap atasan yang adil 5. Penilaian kinerja yang sesuai dengan yang seharusnya 6. Penghargaan yang didasarkan keterampilan dan pendidikan 7. Penghargaan yang didasarkan pada tanggung jawab	Likert Interval 1 s/d 5	Lambert dan Hogan (2008)
4.	<i>Employee engagement (Y)</i>	1. Kekuatan (<i>Vigor</i>) 2. Dedikasi (<i>Dedication</i>) 3. Keasyikan(<i>Absorption</i>)	Likert Interval 1 s/d 5	Schaufeli & Bakker (2004)

Sumber :Data sekunder, 2020

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2016) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Berbagai teknik pengumpulan data dapat digunakan untuk memperoleh data penelitian yang akurat dan valid. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan rancangan pengumpulan data dapat dilakukan dengan kuesioner (angket), dan dokumen.

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016). Kuesioner yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup yaitu kuesioner yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden hanya memberi tanda centang (√) pada kolom atau tempat yang sesuai dan sudah di sediakan. Selain itu, dalam pembuatan angket tentunya harus memperhatikan penentuan skala pengukuran (*rating scale*) untuk melihat gambaran secara umum karakteristik responden serta penilaian responden pada masing-masing variabel dalam angket tersebut. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala *likert*. *Skala Likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang atau kelompok mengenai sebuah peristiwa atau fenomena sosial, berdasarkan definisi operasional yang telah ditetapkan oleh penelitian. Menurut Sugiyono (2014), Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata kemudian diberi skor. Misalnya:

Tabel 3.3
Skor skala likert

Keterangan	Skor/Nilai
Sangat Baik	5
Baik	4
Cukup Baik	3
Tidak Baik	2
Sangat tidak baik	1

Sumber : Data sekunder, 2020

2. Dokumentasi

Dokumentasi menurut Sugiyono (2016) adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Data yang diperoleh dengan metode dokumentasi dalam penelitian ini adalah sejarah singkat, data jumlah karyawan dan identitas karyawan.

F. Sumber Data

Data yang digunakan Dalam penelitian ini, ialah

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, (Sugiyono, 2016). Sumber data primer di peroleh dari kuesioner yang di lakukan. Koesioner adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain dengan maksud agar orang yang diberi tersebut bersedia memberikan *respons* sesuai dengan permintaan pengguna.Selain itu, hasil dari pengisian kuesioner bisa dilakukan peneliti yang berisi data responden berhubungan dengan identitas

dan keadaan sosial seperti usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja di CV.Tirta Makmur Ungaran.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang didapat dari sumber bacaan dan berbagai sumber lainnya yang terdiri dari laporan, catatan, dokumen, dan studi pustaka yang diperoleh dari hasil penelitian sebelumnya. Menurut (Sugiyono,2016) data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.Data ini digunakan untuk mendukung informasi primer yang telah diperoleh yaitu dari bahan pustaka, literatur, penelitian terdahulu, buku, dan lain sebagainya.

G . Teknik Analisis Data

1.Uji Validitas

Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut (Ghozali,2016).

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 24 dengan cara mengkolerasikan antara nilai masing – masing item dari jawaban kuesioner. Ghozali (2016) kriteria mengukur validitas adalah:

- a. Jika r_{hitung} positif $> r_{tabel}$ maka item pernyataan adalah valid
- b. Jika r_{hitung} negatif $< r_{tabel}$ maka item pernyataan adalah tidak valid

Uji validitas menggunakan rumus menurut (Sujarweni , 2014) sebagai berikut :

ta yang diperlukan dalam rumus adalah:

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{(N \sum X^2) - (N \sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r = nilai koefisien korelasi antar item dan total

y = jumlah skor total

x = jumlah skor item

n = jumlah responden

perhitungan ini akan dilakukan dengan bantuan program SPSS 24, karena dalam program SPSS 24 tersebut sudah mengakumulasi rumus yang di gunakan. Untuk menentukan nomor – nomor item yang valid dan yang gugur, perlu di bandingkan dengan tabel r hitung. Kriteria penilaian uji validitas, adalah:

- a. Apabila r hitung positif $>$ r tabel (pada taraf signifikan 5%) maka item pernyataan adalah valid
- b. Jika r hitung negatif $<$ r tabel (pada taraf signifikan 5%) maka item pernyataan adalah tidak valid

Adapun hasil uji validitas dari pengolahan data menggunakan program SPSS 24 yang terdapat pada lampiran 6 halaman 99 dengan membandingkan r hitung dan rtabel, yang disajikan dalam Tabel 3.4 sebagai berikut:

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas variabel Penelitian

Variabel	Item/ kode	R.tabel	R.hitung	Sign.n	Sign.hitung	Keterangan
DUKUNGAN ORGANISASI (X1)	X1.1	0,632	0,949	0,05	0,000	VALID
	X1.2	0,632	0,879	0,05	0,000	VALID
	X1.3	0,632	0,841	0,05	0,000	VALID
	X1.4	0,632	0,739	0,05	0,000	VALID
	X1.5	0,632	0,871	0,05	0,000	VALID
	X1.6	0,632	0,723	0,05	0,000	VALID
	X1.7	0,632	0,871	0,05	0,000	VALID
KARAKTERISTIK PEKERJAAN (X2)	X2.1	0,632	0,671	0,05	0,000	VALID
	X2.2	0,632	0,818	0,05	0,000	VALID
	X2.3	0,632	0,795	0,05	0,000	VALID
	X2.4	0,632	0,795	0,05	0,000	VALID
	X2.5	0,632	0,824	0,05	0,000	VALID
	X2.6	0,632	0,805	0,05	0,000	VALID
	X2.7	0,632	0,795	0,05	0,000	VALID
KEADILAN ORGANISASI (X3)	X3.1	0,632	0,846	0,05	0,000	VALID
	X3.2	0,632	0,748	0,05	0,000	VALID
	X3.3	0,632	0,843	0,05	0,000	VALID
	X3.4	0,632	0,637	0,05	0,000	VALID
	X3.5	0,632	0,803	0,05	0,000	VALID
	X3.6	0,632	0,707	0,05	0,000	VALID
	X3.7	0,632	0,803	0,05	0,000	VALID
EMPLOYEE ENGAGEMENT (Y)	Y.1	0,632	0,948	0,05	0,000	VALID
	Y.2	0,632	0,948	0,05	0,000	VALID
	Y.3	0,632	0,845	0,05	0,000	VALID
	Y.4	0,632	0,845	0,05	0,000	VALID
	Y.5	0,632	0,663	0,05	0,000	VALID
	Y.6	0,632	0,916	0,05	0,000	VALID

Sumber :Data primer yang di olah, 2021

Berdasarkan Tabel 3.4, diperoleh angka *Corrected item total Correlation/r* hitung dari tabel tersebut terlihat seluruh *r* hitung lebih besar bila di dibandingkan *r* tabel product moment = 0,632 (dengan $\alpha = 5\%$, $df= N - 2$) dengan *range* hitung X1.1- X1.7 : 0,723 – 0,49 , *r* hitung X2.1-X2.7: 0,671 – 0,824, *r* hitung X3.1-X3.7: 0,637 –

0,846 r hitung Y1.1-Y1.7 : 0,663 – 0,948. Sehingga dapat di simpulkan instrument penelitian yang di gunakan adalah valid.

2. Uji Reabilitas

Realibilitas digunakan untuk mengukur kehandalan kuesioner jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali , 2016). Uji reliabilitas dala penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS. Menurut (Ghozali, 2016) uji realibilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan dengan kriteria dituliskan sebagai berikut :

- a. Jika nilai Cronbach Alpha > 0,70 maka item pernyataan adalah reliabel.
- b. Jika nilai Cronbach Alpha < 0,70 maka item pernyataan adalah tidak reliabel.

Uji reliabilitas menggunakan rumus menurut Sujarweni (2014) sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma^2 t} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = Koofesien reliabilitas instrumen(*Cronbach Alpha*)

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Total varian butir

Σ_t^2 = Total varian

Uji validitas dilakukan terhadap 10 responden di luar penelitian sesungguhnya untuk menguji kelayakan instrument (alat ukur). Hasil uji reabilitas

dengan menggunakan program SPSS 24 yang terdapat pada lampiran 7 halaman 103 tersaji dalam Tabel 3.5 sebagai berikut:

Tabel 3.5
Hasil Uji Reabilitas Variabel Penelitian

No	Variabel	Cronbach alpha	Standart	Keterangan
			Cronbach's Alpha	
1	Dukungan Organisasi (X1)	0,799	0,70	Reliabel
2	Karakteristik pekerjaan(X2)	0,788	0,70	Reliabel
3	Keadilan Organisasi (X3)	0,787	0,70	Reliabel
4	Employee engagement (Y)	0,803	0,70	Reliabel

Sumber :Data primer yang di olah, 2021

Berdasarkan Tabel 3.5, dapat diketahui bahwa dari variabel dukungan organisasi (X1), karakteristik pekerjaan (X2), keadilan organisasi (X3) dan *employee engagement* (Y) masing- masing memiliki nilai Crobach Alpha lebih besar dari 0,70 dan memiliki range 0,787- 0,803, sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur (reliabel).

3. Uji Korelasi

Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 24. Untuk dapat memberi inteprestasi terhadap kuatnya hubungan, maka digunakan pedoman menurut pendapat (Sugiyono, 2016) yang disajikan pada Tabel 3.6 berikut ini:

Tabel 3.6
Interpretasi Koefisiensi Korelasi

Keterangan	Skor/Nilai
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1000	Sangat kuat

Sumber : Data sekunder, 2020

a. Korelasi Sederhana

Korelasi sederhana digunakan untuk menguji satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat apakah ada hubungan atau tidak (Sujarweni , 2012). Dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi sederhana dengan rumus menurut (Sujarweni, 2012) sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Dimana:

r_{xy} = Nilai koefisien korelasi

y = Jumlah skor y (*employee engagement*)

x = jumlah skor x (dukungan organisasi X1, karakteristik pekerjaan X2, dan keadilan organisasi X3).

b. Korelasi berganda

Korelasi berganda digunakan untuk menguji dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat apakah ada hubungan atau tidak (Sujarweni, 2012). Dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi berganda dengan rumus menurut (Usman dan Akbar, 2011) sebagai berikut:

$$R_{YX_1X_2X_3} = \sqrt{\frac{r_{2XY1}^2 + r_{2YX2}^2 + r_{2XY3}^2 - 2r_{YX1}r_{YX2}r_{YX3}r_{X_1X_2X_3}}{1 - r_{X_1X_2X_3}^2}}$$

Keterangan :

$R_{YX_1X_2X_3}$ = Korelasi antar variabel X_1 , X_2 , X_3 secara bersama-sama dengan variabel Y .

r_{yx1} = korelasi X_1 (dukungan organisasi) dengan Y (*employee engagement*)

r_{yx2} = korelasi X_2 (karakteristik pekerjaan) dengan Y (*employee engagement*)

r_{yx3} = korelasi X_3 (keadilan organisasi) dengan Y (*employee engagement*)

$r_{x_1x_2x_3}$ = korelasi antara X_1, X_2, X_3

4. Uji Regresi

Uji regresi sederhana dan berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 24 yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Regresi linier sederhana

Regresi linier sederhana digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara satu variabel bebas dengan satu variabel terikat (Sugiyono, 2016) model persamaan regresi linier sederhana dengan rumus menurut (Sugiyono, 2016) sebagai berikut:

$$Y' = a + bx + e$$

Dimana :

Y' = variabel terikat (*employee engagement Y*).

X = variabel bebas (dukungan organisasi X_1 ,
karakteristik pekerjaan X_2 , dan keadilan organisasi X_3)

a = Bilangan konstanta

b = Bilangan regresi

e = Tingkat kesalahan yang ditolelir (error

) b. Regresi linier berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat (Sugiyono, 2016) model persamaan regresi linier berganda dengan rumus menurut (Sugiyono, 2016) sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y' = variabel *employee engagement (Y)*

X_1 = variabel dukungan organisasi(X_1)

X_2 = variabel karakteristik pekerjaan(X_2)

X_3 = variabel keadilan organisasi (X_3)

a = Bilangan konstanta

$b_{1,2,3}$ = Koefisien regresi

e =Tingkat kesalahan yang di torerir (eror)

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel (Ghozali, 2016). Uji determinasi dalam penelitian ini untuk menguji seberapa jauh variabel bebas (dukungan organisasi, karakteristik pekerjaan, dan keadilan organisasi) dengan menjelaskan variasi variabel terikat (*employee engagement*) dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 24. Menurut (Ghozali, 2016) kelemahan mendasar penggunaan koefisien penggunaan determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel yang di masukan didalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel bebas. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R Square dapat naik atau turun apabila suatu variabel bebas di tambahkan didalam model.

Dalam analisis ini teknik dalam mencari koefisien determinasi dengan menggunakan bantuan program SPSS pada model summary bagian Adjusted R

square dengan menggunakan rumus berikut: $R^2 = (r)^2 \times 100\%$

Dimana:

R^2 = koefisien determinasi

6. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan suatu prosedur yang didasarkan pada bukti sampel dan teori probabilita yang dipakai untuk menentukan apakah hipotesis

yang bersangkutan merupakan pernyataan yang wajar dan oleh karenanya tidak ditolak, atau hipotesis tersebut tidak wajar atau harus di tolak (Robert dan Douglass, 1996). Uji hipotesis yaitu uji t dan F dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 24 .

a. Uji t (Parsial)

Menurut Ghozali (2016) uji t digunakan untuk menguji signifikan antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat (Y). Secara grafis uji t parsial disajikan dalam Gambar 3.1 Kriteria dalam pengujian t sebagai berikut :

1. Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata (α) = 5% (uji dua arah= 2,5% atau 0,25)
 - a. $H_0 : \beta_1 \beta_2 \beta_3 = 0$ tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.
 - b. $H_a : \beta_1 \beta_2 \beta_3 \neq 0$ ada pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.
4. Menentukan nilai t_{hitung} dengan tingkat signifikan $< 0,05$ yang di peroleh dari hasil pengolahan dengan program SPSS versi 24.
5. Menentukan nilai t_{tabel} dengan rumus $df = n - k$ dengan keterangan df (*degree of freedom*) atau derajat kebebasan, n adalah *number* atau jumlah responden, k adalah jumlah variabel penelitian.
6. Membuat kesimpulan menurut Priyatno (2012)
 - a. Apabila $t_{tabel} < t_{hitung}$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a di tolak artinya tidak ada pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

- b. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan tingkat signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a di terima artinya tidak ada pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

5. Gambar uji t (Parsial)



Gambar 3.1
Uji (Parsial)

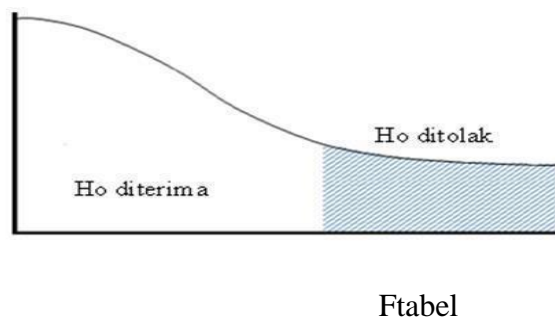
b. Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali (2016) uji F di gunakan untuk menguji tingkat signifikan hubungan antara variabel bebas (dukungan organisasi, karakteristik pekerjaan, dan keadilan organisasi) secara simultan terhadap variabel terikat.

Kriteria dalam pengujian f simultan ini diilustrasikan dalam kriteria dalam pengujian f sebagai berikut:

1. Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata (α) = 5% (uji satu arah)
 - a. $H_0 : \beta_1 \beta_2 \beta_3 = 0$ tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.
 - b. $H_a : \beta_1 \beta_2 \beta_3 \neq 0$ ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.
2. Menentukan nilai F_{hitung} dengan tingkat signifikan $< 0,05$ yang di peroleh dari hasil pengolahan dengan progam SPSS versi 24.

3. Menentukan nilai F_{tabel} dengan rumus $df = n - k$ dengan keterangan df (*degree of freedom*) atau derajat kebebasan, n adalah *number* atau jumlah responden, k adalah jumlah variabel penelitian.
4. Membuat Kesimpulan menurut (Priyatno, 2012)
 - a. Apabila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ dan tingkat signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima artinya ada pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.
 - b. Apabila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ dan tingkat signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.
5. Gambar Uji F (Simultan)



Gambar 3.2
Uji F (Simultan)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

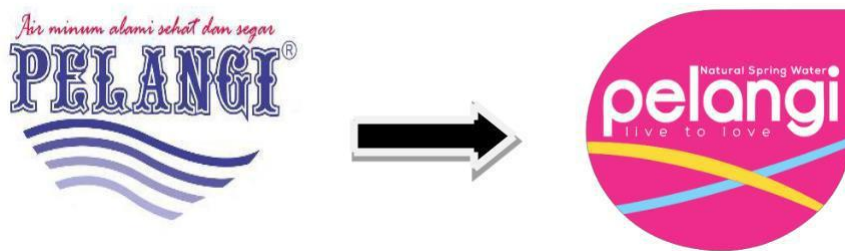
1. Gambaran Umum CV. Tirta Makmur Ungaran

CV. Tirta Makmur Ungaran merupakan salah satu Perseroan Komanditer yang berkedudukan di Kabupaten Semarang. CV. Tirta Makmur Ungaran mulai didirikan pada tahun 2003 dan terletak di Ungaran, Kabupaten Semarang tepatnya di Jl. Cempaka III Gowongan RT 02 RW V Genuk Ungaran atau di Jl. Diponegoro 263 A Ungaran. Dalam kegiatan usahanya CV. Tirta makmur adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) dengan merk Pelangi. CV. Tirta Makmur memulai produksi AMDK pada Agustus tahun 2004 dengan menggunakan bahan baku dari sumber mata air yang terletak di daerah Pegunungan Ungaran. Sejak tahun 2005 CV. Tirta Makmur tercatat sebagai anggota ASPADIN (Asosiasi Produsen Air Minum Dalam Kemasan Seluruh Indonesia). Selain ASPADIN, CV. Tirta Makmur juga memiliki sertifikat keanggotaan GS1 Indonesia. Pada tahun 2004 CV. Tirta Makmur Ungaran di pimpin oleh Bapak Jayadi, pendiri perusahaan CV Tirta Makmur Ungaran, yang dikenal dengan nama produk air mineral Pelangi. Namun, selama kepemimpinannya beliau, bisnis ini diserahkan kepada professional. Selama itu dalam perkembangannya tidak ada branding dan promosi. Pada tahun 2014 CV. Tirta Makmur Ungaran di pimpin oleh Bapak Maxim Mulyadi yang merupakan generasi kedua penerus Bapak Jayadi. Saat Bapak Maxim Mulyadi memimpin beliau mulai merubah pola manajemen lama menjadi baru agar bisa

lebih berkembang. Pertama beliau membentuk tim, kemudian merekrut orang-orang profesional yang memang ahli di bidangnya seperti membentuk tim marketing dan distribusi. Kedua, beliau mengubah desain produk dan packaging dari awalnya biru menjadi pink, karena warna biru terlalu awam dan semua air mineral rata-rata desain warna biru, sehingga Bapak Maxim Mulyadi berusaha memunculkan brand image baru yang kuat dengan cara mengubah desainnya.

Gambar 2.1

Brand Image Pelangi



Sumber : CV. Tirta Makmur Ungaran, 2020

Memasuki tahun kedua kepemimpinannya, banyak perubahan yang telah dilakukan, hingga mengantarkan air mineral Pelangi semakin dikenal. Oleh sebab itu hingga kini CV. Tirta Makmur Ungaran tetap konsisten berusaha untuk selalu tampil beda, sesuai motto kerja CV. Tirta Makmur Ungaran sendiri yaitu *Live To Love* dan semangat *Man Jadda Wa Jadda*.

B. Hasil Penelitian

1. Identitas Responden

Responden yang menjadi subyek pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di CV. Tirta Makmur Ungaran yang berjumlah 86 responden. Data

diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner), dimana kuesioner tersebut di berikan kepada 86 responden yang berkaitan dengan dukungan organisasi, karakteristik pekerjaan, keadilan organisasi dan *employee engagement* di CV.Tirta Makmur Ungaran. Penjelasan responden secara menyeluruh, sebelum dilakukan analisis kolerasi dan regresi, terlebih dahulu akan dilakukan pembahasan identifikasi responden yang meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan, dan lama kerja.

a. Jenis Kelamin Responden

Karakteristik jenis kelamin responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

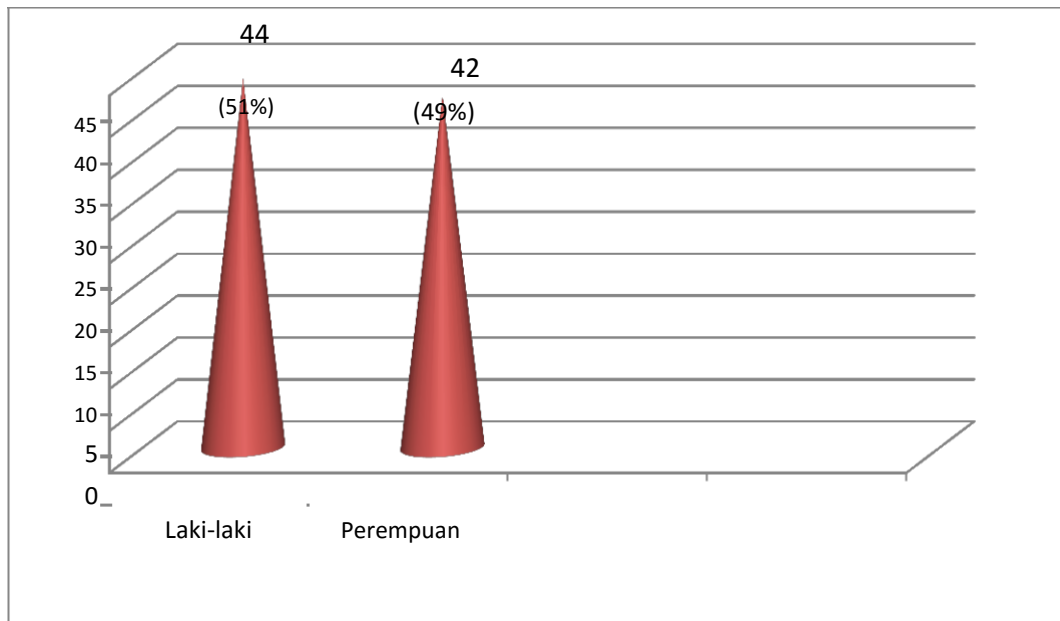
Tabel 4.1

Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Pria	44	51%
2.	Wanita	42	49%
	TOTAL	86	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil Tabel 4.1 tersebut dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan di lingkungan CV.Tirta Makmur Ungaran yang menjadi responden berjenis kelamin laki-laki yang sebanyak 44 responden atau 51%. Berikut data yang disajikan dalam grafik:



Grafik 4.1

Jenis Kelamin Responden

b. Umur Responden

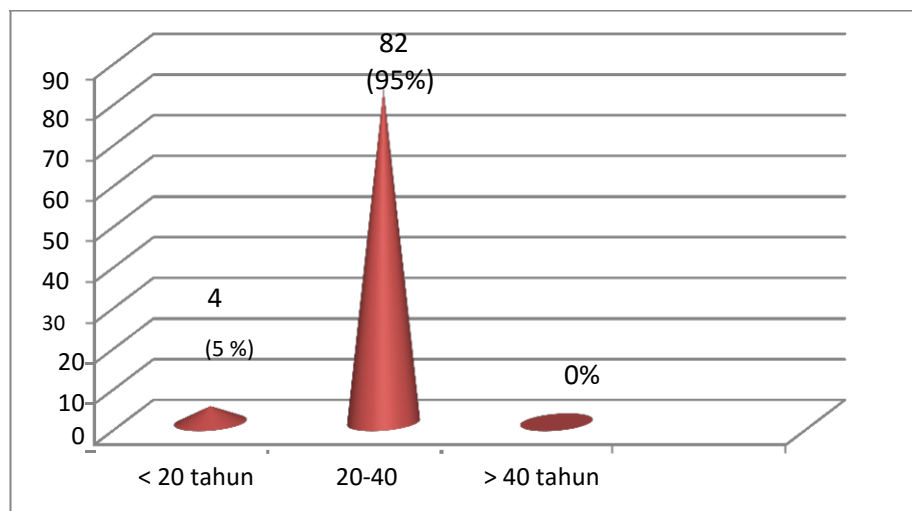
Mengingat pentingnya unsur usia dalam sebuah penelitian maka perlu di gambarkan tentang komposisi umur responden yang dapat di lihat pada Tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2
Umur Responden

No	Usia	Jumlah	Presentase
1.	<20 tahun	4	5%
2.	20- 40 tahun	82	95%
3.	> 40 tahun	0	0%
	Total	86	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan di lingkungan CV.Tirta Makmur Ungaran yang menjadi responden berumur 20- 40 sebanyak 82 responden atau 95%. Berikut data yang disajikan dalam grafik:



Grafik 4.2

Umur Responden

c. Pendidikan Responden

Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan pendidikan any a adalah sebagai berikut:

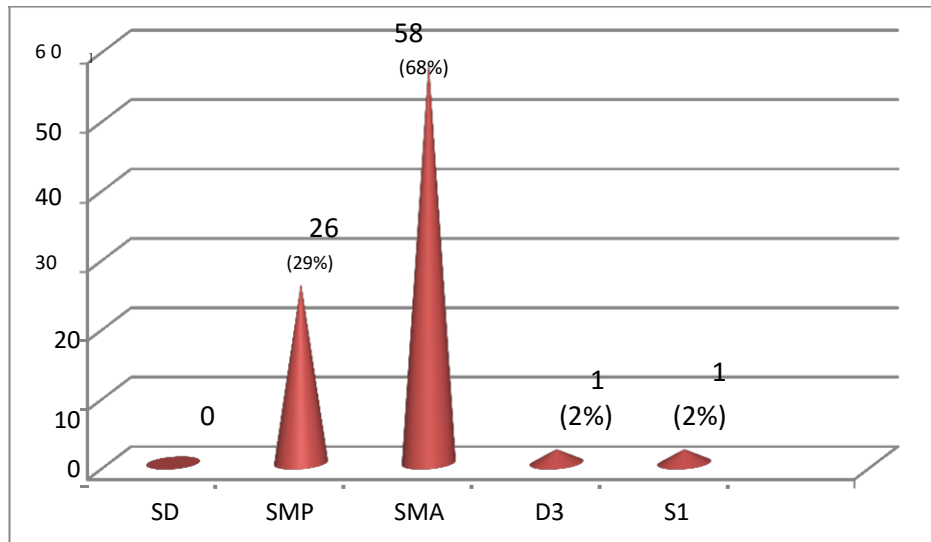
Tabel 4.3
Pendidikan Responden

No	pendidikan	Jumlah	Presentase
1.	SD	0	0%
2.	SMP	26	29%
3.	SMA	58	67%
4.	D3	1	2%
5.	S1	1	2%
	Total	86	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil Tabel 4.3 tersebut dapat dilihat bahwa sebagian besar latar belakang karyawan di lingkungan CV.Tirta Makmur Ungaran yang menjadi

responden adalah SMA sebanyak 58 responden atau 67%. Berikut data yang disajikan dalam grafik :



Grafik 4.3

Pendidikan Responden

d. Masa Kerja Responden

Karakteristik Masa Kerja responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

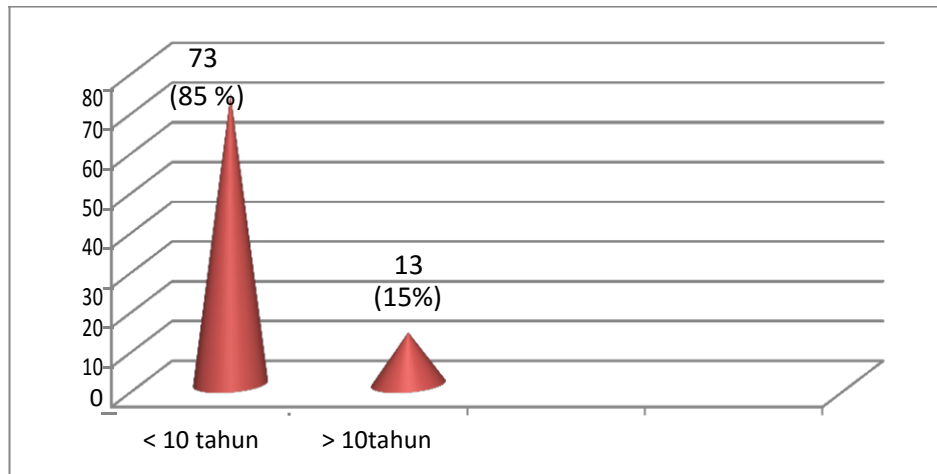
Tabel 4.4

Komposisi Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Jumlah	Presentase
1.	< 10tahun	73	85%
2.	> 10tahun	13	15%
	Total	86	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.4 tersebut dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan dilingkungan CV.Tirta Makmur Ungaran yang menjadi responden sudah bekerja kurang dari 3 tahun yaitu sebanyak 73 responden atau 83% berikut data yang di sajikan dalam grafik:



Grafik 4.4

Masa Kerja Responden

2. Analisis Kolerasi

Analisis korelasi dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel penelitian yang dilakukan baik secara sederhana (parsial) maupun secara berganda (simultan).

a. Kolerasi Sederhana

Analisis korelasi sederhana digunakan untuk mngetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara individu atau secara sendiri. Analisis ini di gunakan untuk mengetahui hubungan antara dukungan organisasi (X1) dengan *employee engagement* (Y), hubungan antara karakteristik pekerjaan (X2) dengan *employee engagement* (Y), hubungan antara keadilan organisasi (X3) dengan *employee engagement* (Y).

Berikut hasil pengolahan data dari program SPSS variasi 24 sebagaimana lampiran 8 halaman 106 mengenai hubungan antara dukungan organisasi (X1) dengan *employee engagement* (Y) yang di jelaskan dengan Tabel 4.5 :

Tabel 4.5

Hubungan Dukungan Organisasi(X1) dengan *employee ngagement*(Y)

Correlations			
		Dukungan organisasi	<i>Employee engagement</i>
Dukungan organisasi	Pearson Correlation	1	.683
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	86	86
<i>Employee engagement</i>	Pearson Correlation	.683	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	86	86

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.5 tersebut terlihat bahwa nilai signifikan untuk korelasi antara dukungan organisasi (X1) dengan *employee engagement* (Y) sebesar 0,000 yang masih di bawah taraf signifikan 0,05. Hasil analisis kolerasi parsial di dapat hubungan antara dukungan organisasi (X1) dengan *employee engagement* adalah sebesar 0,683. Hasil korelasi sederhana memiliki hubungan kuat (di lihat pada Tabel 3.6 pada hal 47).

Berikut hasil pengolahan data dari program SPSS variasi 24 sebagaimana lampiran 8 halaman 106 mengenai hubungan antara karakteristik pekerjaan (X2) dengan *employee engagement*(Y) yang di jelaskan dengan Tabel 4.6 :

Tabel 4.6

Hubungan Karakteristik Pekerjaan (X2) dengan *employee ngagement* (Y)

Correlations			
		Karakteristik pekerjaan	<i>Employee engagement</i>
Karakteristik pekerjaan	Pearson Correlation	1	.651
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	86	86
<i>Employee engagement</i>	Pearson Correlation	.651	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	86	86

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.6 tersebut terlihat bahwa nilai signifikan untuk korelasi karakteristik pekerjaan (X2) dengan *employee engagement* (Y) sebesar 0,000 yang masih di bawah taraf signifikan 0,05. Hasil analisis korelasi parsial di dapat hubungan antara karakteristik pekerjaan (X2) dengan *employee engagement* adalah sebesar 0,651. Hasil korelasi sederhana memiliki hubungan kuat (di lihat pada Tabel 3.6 pada hal 47).

Berikut hasil pengolahan data dari program SPSS variasi 24 sebagaimana lampiran 8 halaman 106 mengenai hubungan antara keadilan organisasi (X3) dengan *employee engagement*(Y) yang di jelaskan dengan Tabel 4.7 :

Tabel 4.7

Hubungan Keadilan Organisasi (X3) dengan *employee ngagement* (Y)

Correlations			
		Keadilan organisasi	<i>Employee engagement</i>
Keadilan organisasi	Pearson Correlation	1	.953
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	86	86
<i>Employee engagement</i>	Pearson Correlation	.953	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	86	86

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.7 tersebut terlihat bahwa nilai signifikan untuk korelasi antara keadilan organisasi (X3) dengan *employee engagement*(Y) sebesar 0,000 yang masih di bawah taraf signifikansi 0,05 Hasil analisis kolerasi parsial didapat hubungan antara keadilan organisasi (X3) dengan *employee engagement* adalah sebesar 0,953. Hasil korelasi sederhana memiliki hubungan sangat kuat (di lihat pada Tabel 3.6 pada hal 47).

b. Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda di gunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan atau secara bersama- sama. Analisis ini di gunakan untuk mengetahui hubungan anantara dukungan organisasi (X1), karakteristik pekerjaan (X2), keadilan organisasi (X3) dengan *employee engagement* (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data dari progam SPSS variasi 24 sebagaimana lampiran 9 hal 107 pada Tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hubungan Dukungan Organisasi (X1), Karakteristik Pekerjaan (X2),
Keadilan Organisasi (X3) dengan *employee engagement* (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.965 ^a	.932	.929	.550	.932	373.609	3	82	.000

a. Predictors: (Constant), dukungan organisasi, karakteristik pekerjaan, keadilan organisasi

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.8 diketahui bahwa besarnya hubungan dukungan organisasi (X1), karakteristik pekerjaan (X2), keadilan organisasi (X3) dengan *employee engagement* (Y) sebesar 0,965 dan apabila diinterpretasikan berdasarkan Tabel 3.6 halaman 47, maka dapat diartikan hubungan dukungan organisasi (X1), karakteristik pekerjaan (X2), keadilan organisasi (X3) dengan *employee engagement* (Y) termasuk dalam kategori Sangat kuat.

3. Analisis Regresi

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (variabel yang mempengaruhi) terhadap variabel terikat (variabel yang dipengaruhi) yang dilakukan baik secara sederhana (parsial) maupun secara berganda (simultan).

a. Uji Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau secara sendiri. Analisa ini di

gunakan untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasi (X1), karakteristik pekerjaan(X2), keadilan organisasi (X3), dengan *employee engagement* (Y). Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan pengolahan data program SPSS 24 yang terdapat pada lampiran 10 halaman 108.

Tabel 4.9
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana
Antara Dukungan Organisasi (X1) terhadap *Employee engagement*(Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.976	2.049		5.356	.000
	Dukungan Organisasi	.595	.069	.683	8.561	.000

a. Dependent Variable: *employee engagement*

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Sehingga didapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 10,976 + 0,595 X_1$$

Dimana:

Y : *Employee engagement*

X₁ : Dukungan organisasi

Nilai (constant) sebesar 10,976 dapat di artikan bahwa apabila variabel dukungan organisasi (X1) tidak mengalami peningkatan / penurunan maka *employee engagement* di CV.Tirta Makmur Ungaran akan tetap bernilai 10,976. Nilai koefisien regresi variabel dukungan organisasi (X1) sebesar 0,595 bertanda positif hal ini dapat diartikan bahwa ada pengaruh positif antara variabel dukungan organisasi terhadap *employee engagement* di CV.Tirta Makmur

Ungaran. Jika terjadi peningkatan dukungan organisasi satu satuan maka *employee engagement* di CV.Tirta Makmur Ungaran juga akan meningkat besar 0,595.

Tabel 4.10
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana
Antara Karakteristik Pekerjaan (X₂) terhadap *employee engagement*(Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.036	1.718		8.752	.000
	Karakteristik pekerjaan	.492	.063	.651	7.856	.000

a. Dependent Variable: *employee engagement*

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Sehingga didapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 15.036 + 0,492 X_2$$

Dimana:

Y : *Employee engagement*

X₂ : Karakteristik Pekerjaan

Nilai (constant) sebesar 15,036 dapat di artikan bahwa apabila variabel (X₂) tidak mengalami peningkatan / penurunan: Karakteristik Pekerjaan an maka *employee engagement* di CV.Tirta Makmur Ungaran akan tetap bernilai 15,036 . Nilai koefisien regresi variabel karakteristik pekerjaan (X₂) sebesar 0,492 bertanda positif hal ini dapat diartikan bahwa ada pengaruh positif antara variabel karakteristik pekerjaan terhadap *employee engagement* di CV.Tirta Makmur Ungaran. Jika terjadi peningkatan karakteristik pekerjaan satu satuan maka

employee engagement di CV.Tirta Makmur Ungaran juga akan meningkat besar 0,492.

Tabel 4.11
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana
Antara Keadilan Organisasi (X3) terhadap *Employee engagement*(Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.316	.915		2.532	.013
	Keadilan organisasi	.922	.032	.953	28.667	.000

a. Dependent Variable: *employee engagement*

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Sehingga didapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2.316 + 0,922 X_2$$

Dimana:

Y : *Employee engagement*

X₃ : Keadilan Organisasi

Nilai (constant) sebesar 2,316 dapat di artikan bahwa apabila variabel (X3) tidak mengalami peningkatan / penurunan maka *employee engagement* di CV.Tirta Makmur Ungaran akan tetap bernilai 2,316. Nilai koefisien regresi variabel keadilan organisasi (X3) sebesar 0,922 bertanda positif hal ini dapat diartikan bahwa ada pengaruh positif antara variabel keadilan organisasi terhadap *employee engagement* di CV.Tirta Makmur Ungaran. Jika terjadi peningkatan keadilan organisasi satu satuan maka *employee engagement* di CV.Tirta Makmur Ungaran juga akan meningkat besar 0,922.

b. Uji Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda di gunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan atau secara bersama- sama. Analisis ini di gunakan untuk mengetahui dukungan organisasi (X1), karakteristik pekerjaan (X2) dan keadilan organisasi (X3) terhadap *employee engagement* (Y) secara bersama- sama adapun hasil analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 24 yang terdapat pada lampiran 11 halaman 109 pada Tabel 4.12 sebagai berikut:

Tabel 4.12

Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.187	.895		.209	.835
	Dukungan organisasi	.154	.037	.177	4.121	.000
	Karakteristik pekerjaan	.149	.030	.198	4.969	.000
	Keadilan organisasi	.694	.051	.717	13.559	.000

a. Dependent Variable: *employee engagement*

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.12 maka dapat didapatkan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,187 + 0,154X_1 + 0,149X_2 + 0,694X_3 + e$$

Dari hasil perhitungan regresi di atas maka dapat di simpulkan bahwa:

- 1) Nilai (constant) sebesar 0,187, dapat di artikan bahwa apabila variabel dukungan organisasi (X1), karakteristik pekerjaan (X2), dan keadilan organisasi (X3) tidak mengalami perubahan maka *employee engagement* di

CV.Tirta Makmur Ungaran akan mengalami perubahan perubahan sebesar 0,187

- 2) Nilai koefisien regresi dukungan organisasi (X1) sebesar 0,154 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara dukungan organisasi dengan *employee engagement*, hal ini menunjukkan jika variabel dukungan organisasi naik satu satuan maka *employee engagement* akan naik sebesar 0,154
- 3) Nilai koefisien regresi karakteristik pekerjaan (X2) sebesar 0,149 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara karakteristik pekerjaan dengan *employee engagement*, hal ini menunjukkan jika variabel karakteristik pekerjaan naik satu satuan maka *employee engagement* akan naik sebesar 0,149
- 4) Nilai koefisien regresi keadilan organisasi (X3) sebesar 0,649 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara keadilan organisasi dengan *employee engagement*, hal ini menunjukkan jika variabel keadilan organisasi naik satu satuan maka *employee engagement* akan naik sebesar 0,649.

4. Uji Koefisien Determinasi ($Adj R^2$)

Nilai koefisien determinasi ($Adj R^2$) dapat di pakai untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel bebas (X1,X2, dan X3) terhadap variabel (Y). Hasil dari uji koefisien determinasi ($Adj R^2$) dengan menggunakan progam SPSS 24 yang terdapat pada lampiran 12 halaman 110 pada Tabel 4.13 sebagai berikut:

Tabel 4.13

Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adj R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.965 ^a	.932	.929	.550

a. Predictors: (constant), dukungan organisasi, karakteristik pekerjaan, keadilan organisasi

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat dilihat bahwa besarnya koefisien determinasi atau adjusted R Square 0,929 atau 92,9% dapat di artikan bahwa variabel bebas yaitu variabel dukungan organisasi (X1), karakteristik pekerjaan (X2), dan keadilan organisasi (X3) mempengaruhi variabel terikat *employee engagement* (Y) sebesar 92,9 % di CV.Tirta Makmur Ungaran. Sedangkan sisanya (7,1%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel penelitian yang juga berpengaruh terhadap *employee engagement* di CV.Tirta Makmur Ungaran (selain variabel dukungan organisasi , karakteristik pekerjaan dan keadilan organisasi).

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji t (parsial). Uji t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial yaitu masing-masing variabel bebas (X) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y) pada tingkat signifikan $\alpha = 5\%$. Kriteria uji t adalah membandingkan nilai t hitung dengan t tabel , dimana t hitung di peroleh dari hasil pengolahan data, sementara t tabel di peroleh dari tabel t dengan ketentuan $df = n-k$ atau $86-4 = 82$ sehingga di ketahui t tabel sebesar 1,989 adapun hasil uji t dengan

menggunakan program SPSS 24 yang terdapat pada lampiran 13 halaman 111 pada Tabel 4.14 sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.187	.895		.209	.835
	Dukungan organisasi	.154	.037	.177	4.121	.000
	Karakteristik pekerjaan	.149	.030	.198	4.969	.000
	Keadilan organisasi	.694	.051	.717	13.559	.000

a. Dependent Variable: *Employee engagement*

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

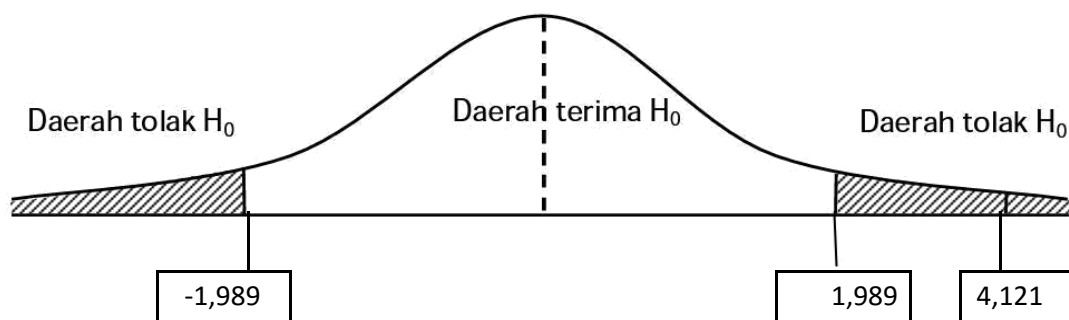
1. Pengujian hipotesis pertama (H1)

Hipotesis pertama yang di ajukan dalam penelitian ini adalah :

H_0 = Tidak ada pengaruh dukungan organisasi (X1) terhadap *employee engagement* di CV.Tirta Makmur Ungaran (Y)

H_{a1} = Ada pengaruh dukungan organisasi (X1) terhadap *employee engagement* di CV.Tirta Makmur Ungaran (Y)

Berdasarkan tabel 4.14 dapat dilihat bahwa hasil uji variabel dukungan organisasi (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 4,121 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,989 ($4,121 > 1,989$) dan nilai signifikan (p) sebesar 0,000 kurang dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini diterima dan H_0 di tolak, sehingga variabel dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement* di CV.Tirta Makmur Ungaran.



Gambar 4.1

Daerah penerimaan Uji t- statistic Hipotesis 1

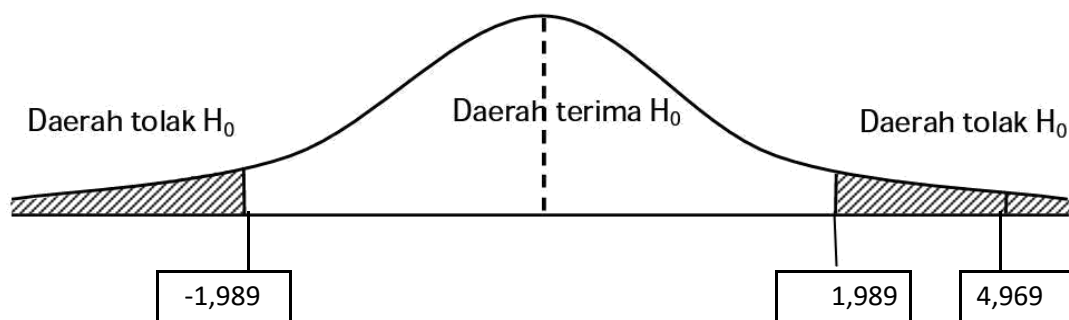
2. Pengujian hipotesis kedua (H2)

Hipotesis kedua yang di ajukan dalam penelitian ini adalah:

H_0 = Tidak ada pengaruh karakteristik pekerjaan (X2) terhadap *employee engagement* di CV.Tirta Makmur Ungaran (Y)

H_{a2} = Ada pengaruh karakteristik pekerjaan (X2) terhadap *employee engagement* di CV.Tirta Makmur Ungaran (Y)

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dilihat bahwa hasil uji variabel karakteristik pekerjaan (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 4,969 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,989 ($4,969 > 1,989$) dan nilai signifikan (p) sebesar 0,000 kurang dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini diterima dan H_0 di tolak, sehingga variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement* di CV.Tirta Makmur Ungaran.



Gambar 4.2

Daerah penerimaan Uji t- statistic Hipotesis 2

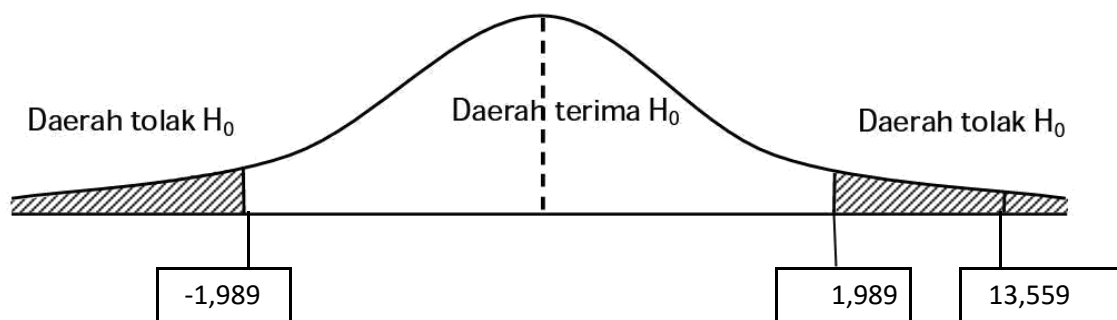
3. Pengujian hipotesis ketiga (H3)

Hipotesis ketiga yang di ajukan dalam penelitian ini adalah :

H_0 = Tidak ada pengaruh keadilan organisasi (X3) terhadap *employee engagement* di CV.Tirta Makmur Ungaran (Y)

H_{a3} = Ada pengaruh keadilan organisasi (X3) terhadap *employee engagement* di CV.Tirta Makmur Ungaran (Y)

Berdasarkan tabel 4.13 dapat dilihat bahwa hasil uji variabel keadilan organisasi (X3) memiliki nilai t hitung sebesar 13,559 yang lebih besar dari ttabel sebesar 1,989 ($13,559 > 1,989$) dan nilai signifikan (p) sebesar 0,000 kurang dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini diterima dan H_0 di tolak, sehingga variabel keadilan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement* di CV.Tirta Makmur Ungaran.



Gambar 4.3

Daerah penerimaan Uji t- statistic Hipotesis 3

b. Uji F (Simultan)

Uji F adalah uji yang dilakukan untuk melihat bagaimana seluruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara bersama- sama. Maka nilai F tabel dalam penelitian ini adalah 2,48 di peroleh dengan rumus $df = n - k - 1$ artinya $(86 - 4 - 1), F = 4: 81 = 2,48$ Berikut ini adalah hasil uji F dengan menggunakan progam SPSS 24 yang terdapat pada lampiran 14 halaman 112 pada Tabel 4.15 sebagai berikut:

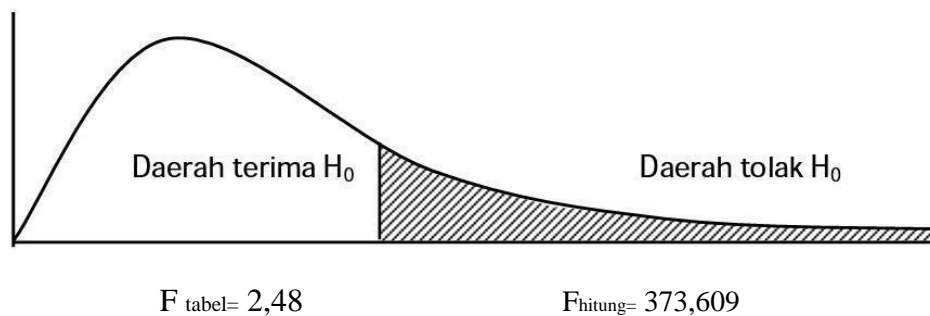
Tabel 4.15

Hasil Uji F Signifikan Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig. ^b
1	Regression	338.622	3	112.874	373.609	.000
	Residual	24.774	82	.302		
	Total	363.395	85			
a. Dependent Variable: <i>employee engagement</i>						
b. Predictors: (constant), dukungan organisasi, karakteristik pekerjaan, keadilan organisasi						

Sumber : Data primer yang di olah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.15 di, dapat di lihat bahwa nilai F statistik atau f hitung sebesar 373,609 yang lebih besar daripada Ftabel yaitu sebesar 2,48 ($373,609 > 2,48$) dengan nilai signifikan (p) 0,000 lebih kecil 0,05, maka dapat dikatakan bahwa hipotesis keempat (H4) dalam penelitian ini di terima dan (Ho) di tolak, sehingga variabel dukungan organisasi (X1), karakteristik pekerjaan (X2), dan keadilan organisasi (X3) secara bersama –sama berpengaruh terhadap *employee enagement* di CV.Tirta Makmur Ungaran.



Gambar 4.4

Daerah penerimaan uji F-Statistik

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai dukungan organisasi terhadap *employee engagement* di CV.Tirta Makmur Ungaran di dapatkan hasil bahwa variabel (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 4,121 yang lebih besar dari t tabel yaitu 1,989 dan nilai signifikan sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05. Dengan nilai koefisien regresi 0,154 dan nilai korelasi 0,683. Hal ini berarti dukungan organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement* di CV.Tirta Makmur dan hipotesis (H1) dalam penelitian ini dapat di terima dan

menolak (H_0). Hasil pada pengujian hipotesis pertama ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Selvi Kurnianingrum pada tahun 2015 yang meneliti dukungan organisasi, karakteristik pekerjaan dan keadilan organisasi terhadap *employee engagement* di Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Menurut (Eisenberger dan Rhoades, 2002) persepsi terhadap dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka. Jika karyawan menganggap bahwa dukungan organisasi yang diterimanya tinggi, maka karyawan tersebut akan menyatakan keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas diri mereka dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang dilakukan berpengaruh terhadap *employee engagement* di CV.Tirta Makmur Ungaran, dimana dengan memberikan dukungan mengenai kondisi kerja yang aman, nyaman dan APD yang lengkap dapat mempermudah pekerjaan karyawan CV.Tirta Makmur Ungaran dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai karakteristik pekerjaan terhadap *employee engagement* di CV.Tirta Makmur Ungaran didapatkan hasil bahwa variabel karakteristik pekerjaan (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 4,969 yang lebih besar dari t tabel yaitu sebesar 1,989 dan nilai signifikan sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05 dengan nilai koefisien regresi 0,149 dan nilai korelasi 0,651 Hal ini berarti karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh positif signifikan

terhadap *employee engagement* di CV.Tirta Makmur Ungaran dan hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini dapat di terima dan menolak (Ho). Hasil pada pengujian hipotesis kedua ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Anggun Sejati pada tahun 2012 Pengaruh *job karakteristik* terhadap *employee engagement* pada PT.wijaya Karya Beton Head Office. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap *employee engagement*. Menurut Hackman dan Oldham pada tahun 2007 karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap *employee engagement* di CV.Tirta Makmur Ungaran, dimana dengan karakteristik pekerjaan karyawan lebih focus terhadap pekerjaannya yang di berikan di bagian masing – masing.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh keadilan organisasi terhadap *employee engagement* di CV.Tirta Makmur Ungaran di dapatkan hasil bahwa variabel keadilan organisasi(X3) memiliki nitai t hitung sebesar 13,559 yang lebih besar dari t tabel yaitu sebesar 1,989 dan nilai signifikan sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05. Dengan nilai koefisien regresi 0,694 dan nilai korelasi 0,953 Hal ini berarti keadilan organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement* di CV.Tirta Makmur dan hipotesis (H3) dalam penelitian ini dapat di terima dan menolak (Ho). Hasil dari pengujian hipotesis ketiga ini sesuai dengan penelitian yang di lakukan Fina Septiani pada tahun 2018 Pengaruh

organizational justice terhadap *employee engagement* (studi SMP Muhamadiyah 6 Bandung) Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Menurut Lambert dan Hogan pada tahun 2008 keadilan organisasional merupakan sebagai tingkat persepsi karyawan terkait keadilan yang diberikan organisasinya baik dari segi hasil ataupun prosedur yang digunakan dalam memperoleh hasil tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa keadilan organisasi mampu menggerakkan semangat karyawan CV.Tirta Makmur dalam menghasilkan kerja yang maksimal.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh dukungan organisasi, karakteristik pekerjaan dan keadilan organisasi secara bersama – sama terhadap *employee engagement* dan hipotesis keempat (H4) dalam penelitian ini dapat di terima dan menolak (Ho) didapatkan hasil bahwa nilai F hitung sebesar 373,609 yang lebih besar dari F tabel yaitu 2,48 dan nilai signifikan sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05. Hal ini berarti dukungan organisasi, karakteristik pekerjaan, dan keadilan organisasi secara bersama – sama berpengaruh terhadap *employee engagement* di CV.Tirta Makmur Ungaran dimana dukungan organisasi merupakan dukungan yang sangat penting bagi karyawan bekerja. Dengan memberikan dukungan bagi karyawan maka akan memperlancar pekerjaan dan memberikan kenyamanan , keamanan dalam bekerja. Selanjutnya karakteristik pekerjaan merupakan keanekaragaman ketrampilan yang harus di miliki setiap karyawan, dengan memberikan kejelasan terhadap pekerjaan yang di berikan karyawan akan lebih focus dalam bekerja. Dan apabila pekerjaan yang di berikan jelas karyawan tidak merasa terganggu untuk menghendel pekerjaan lain. Dan

keadilan organisasi merupakan penyemangat dalam bekerja, dengan memberikan keadilan terhadap karyawan terutama pembagian jadwal dan rolling bagian yang adil maka akan mengurangi kelelahan dan beban terhadap sesama karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Dukungan organisasi mempunyai hubungan dengan *employee engagement* di CV.Tirta Makmur Ungaran nilai koefisien korelasi sebesar 0,683 yang termasuk dalam kategori kuat. Dukungan organisasi berpengaruh terhadap *employee engagement* di CV.Tirta Makmur Ungaran yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi 0,154, nilai t hitung 4,212 yang lebih besar dari t tabel 1,989 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Artinya dukungan organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement* di CV.Tirta Makmur Ungaran. Dimana dukungan organisasi dengan memberikan dukungan mengenai kondisi kerja yang aman, nyaman dan APD yang lengkap dapat mempermudah pekerjaan karyawan CV.Tirta Makmur Ungaran dalam menjalankan tugasnya.
2. Karakteristik pekerjaan mempunyai hubungan dengan *employee engagement* di CV.Tirta Makmur Ungaran nilai koefisien korelasi sebesar 0,651 yang termasuk dalam kategori kuat. Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap *employee engagement* di CV.Tirta Makmur Ungaran yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi 0,149, nilai t hitung 4,969 yang lebih besar dari t tabel 1,989 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Artinya karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh positif signifikan

terhadap *employee engagement* di CV.Tirta Makmur Ungaran. Dimana dengan karakteristik pekerjaan karyawan lebih focus terhadap pekerjaannya yang di berikan di bagian masing – masing.

3. Keadilan organisasi mempunyai hubungan dengan *employee engagement* di CV.Tirta Makmur Ungaran nilai koefisien korelasi sebesar 0,953 yang termasuk dalam kategori sangat kuat. Keadilan organisasi berpengaruh terhadap *employee engagement* di CV.Tirta Makmur Ungaran yang di tunjukan dengan nilai koefisien regresi 0,694 , nilai t hitung 13,559 yang lebih besar dari t tabel 1,989 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Artinya keadilan organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement* di CV.Tirta Makmur Ungaran. Dimana keadilan organisasi merupakan penyemangat dalam bekerja, dengan memberikan keadilan terhadap karyawan terutama pembagian jadwal dan rolling bagian yang adil maka akan mengurangi kelelahan dan beban terhadap sesama karyawan.
4. Dukungan organisasi, karakteristik pekerjaan dan keadilan organisasi secara bersama–sama berpengaruh terhadap *employee engagement* di CV.Tirta Makmur Ungaran. Dengan F hitung sebesar 373,609 yang lebih besar F tabel 2,48 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, maka dapat dikatakan bahwa hipotesis keempat (H4) dalam penelitian ini di terima dan (Ho) di tolak, sehingga variabel dukungan organisasi (X1), karakteristik pekerjaan (X2), dan keadilan organisasi (X3) secara bersama –

sama berpengaruh terhadap *employee engagement* di CV.Tirta Makmur Ungaran.

5. Nilai koefisien determinasi atau adjusted R square (R^2) adalah sebesar 0,929, yang berarti 92,9% *employee engagement* di CV.Tirta Makmur Ungaran dapat di jelaskan oleh variabel dukungan organisasi , karakteristik pekerjaan ,dan keadilan organisasi.

B. SARAN

1. Bagi instansi

Dalam rangka meningkatkan *employee engagement* di CV.Tirta Makmur Ungaran maka instansi harus memperhatikan hal- hal sebagai berikut :

- 1.1 Berkaitan dengan karakteristik pekerjaan, sebaiknya perusahaan harus memperhatikan karyawan mengenai persoalan pembagian kerja yang cenderung serabutan dengan memberikan cadangan karyawan untuk menggantikan karyawan yang absensi dalam bidang yang sama.
- 1.2 Berkaitan dengan dukungan organisasi, perusahaan sebaiknya melakukan pengecekan dan perbaikan berkala terhadap kondisi saluran air dan memberikan dukungan APD yang lengkap terhadap karyawan demi keselamatan , kenyamanan dalam bekerja
- 1.3 Berkaitan dengan keadilan organisasi, sebaiknya atasan memberikan keadilan terhadap pembagian jadwal dengan merolling jadwal yang tidak sama dan merolling bagian yang berbeda agar tidak terjadi kelelahan dan beban yang lebih bagi karyawan

2. Bagi peneliti selanjutnya

Hendaknya perlu melakukan penelitian yang lebih spesifik dan mendalam menggunakan variabel – variabel selain variabel dukungan organisasi, karakteristik pekerjaan, dan keadilan organisasi yang mungkin dapat mempengaruhi *employee engagement*, hal ini di maksudkan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel- variabel terhadap *employee engagement*.

3. Bagi Pembaca

Disarankan untuk mempelajari lebih jauh mengenai manajemen sumber daya manusia maupun variabel – variabel yang dapat mempengaruhi *employee engagement*.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2009). *Manajemen Penelitian*. Jakarta : PT RINEKA CIPTA
- Akbar, M. R. (2013). *Pengaruh budaya organisasi terhadap employee engagement (studi pada karyawan pt.primatexco indonesia di batang)*. Semarang : Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Catatan psikologi. (2017) . *5 definisi " perceived organizational support (persepsi dukungan organisasi) " menurut para ahli*. Melalui <http://psikolomen.blogspot.com/2017/05/5-definisi-perceived-organizational.html>. Di unduh tanggal [29/07/2020]
- Chandra.(2014) *Analisa pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan di hotel d'season surabaya*. 312–325. Surabaya : Fakultas Menejemen Perhotelan Universtias Kristen Petra.
- Cropanzano R, et al. (2007). “*The Management of Organizational Justice*”. Academy of Management Perspectives.
- Erdogan, B. and Enders, J. (2012). *Support from The Top: Supervisor Perceived Organizational Support as a Moderator of Leader-Member Exchange to Satisfaction and Performance Relationship*. Journal of Applied Psychology
- Fatmah, D. (2012). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto*.Mojokerto : Jurnal samudra ekonomi dan bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al-Anwar Mojokerto.
- Gallup Consulting. (2017). *U.S. Employee Engagement*. Washington D.C.
- Ghozali,Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program (IBM SPSS).Edisi 8*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Home / seputar organisasi . Pengertian keadilan organisasi serta aspek-aspeknya.Melalui seputarpengertian.blogspot.com/2019/02/pengertian-keadilan-organisasi-serta-aspek.html . Di unduh [29/07/2020]
- Kurnianingrum, S. (2015). *Pengaruh dukungan organisasi, karakteristik pekerjaan dan keadilan organisasi terhadap employee engagement*. Semarang : Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.

Maulidiana, H. C. (2016). *Persepsi dukungan organisasi dengan organizational citizenship behavior (OCB) pada guru honorer sekolah dasar negeri di Kabupaten Bojonegoro*. Malang : Fakultas Psikologi Universitas Muhamadiyah Malang.

Mahayanti, I., & Sriathi, A. (2017). *Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana

Meida Rachmawati. (2010). *Employee engagement sebagai kunci meningkatkan kinerja karyawan*. international Journal review STIE

Mujiasih, E. (2015). *Hubungan antara persepsi dukungan organisasi (perceived organizational support) dengan keterikatan karyawan (employee engagement)*. Semarang : Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro

Nabilla. (2015). *pengaruh karakteristik pekerjaan dan konflik peran ganda terhadap kepuasan kerja*. Lampung : Fakultas Ekonomi Universitas lampung

Nana Sudjana. (2002). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Nurmaladita. (2015). *Pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja pada karyawan bank bni kantor cabang utama margonda, depok, jawa barat*. Jakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Trisakti

Pelajaran.co.id. *Pengertian Employee Engagement, Dimensi dan Faktor yang Mempengaruhi Employee Engagement Lengkap*. Melalui <https://www.pelajaran.co.id/2018/10/pengertian-dimensi-dan-faktor-yang-mempengaruhi-employee-engagement.html> . Di unduh tanggal [29/07/2020]

Priyatno, Duwi. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20. Edisi Kesatu*. Yogyakarta: AND

Reenberg, J. dan Baron, R.A. (2003). *Behavior in Organizations Understanding and Managing the Human Side of Work*. New Jersey: Prentice-Hall International

Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002). *Perceived organizational support: a review of the literature*. Journal of Applied Psychology:organizational Behavior.

Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.

- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2004) *Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study*. Journal of Organizational Behavior
- Sujarweni, V. Wiratna. (2012-2014). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Sugiyono. (2002- 2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sholeh, R. (2018). *Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) Dengan Komitmen Organisasi (Organizational Commitment) Pada Pegawai BLU UIN Sunan Ampel Surabaya*. Surabaya : Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Sunan Ampel.
- Tri, A. (2015). *Pada komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai mediasi (studi kasus pada karyawan pt purinusa eka persada bawen)*. Semarang : Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang
- Usman & Akbar.(2011). *Pengantar Statistika*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wahab, F. K. (2018). *Pengaruh perceived organizational support terhadap employee engagement pada karyawan* . Samarinda : Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus

Lampiran 1

KUISIONER

Kepada yang terhormat
Bapak/ibu karyawan /karyawati
di CV.Tirta Makmur Ungaran

Dengan Hormat,

Dengan ini pekenankan saya memperkenalkan diri ,nama saya :Mira Sekar Sari, Nim : 16.51.0019 adalah mahasiswi Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (Undaris) Ungaran. Pada saat ini saya sedang menyusun skripsi mengenai **“Pengaruh dukungan organisasi, karakteristik pekerjaan, dan keadilan organisasi terhadap *Employee engagement*”**

Saya mohon kesediaan Bapak/ibu Karyawan/Karyawati untuk mengisi kuesioner (daftar pertanyaan) yang saya sajikan disini dengan jawaban yang sebenar – benarnya. Jawaban Bapak/ibu Karyawan /Karyawati merupakandata yang sangat berharga bagi saya dalam menguji hipotesis penelitian ini.

Atas kesediaan dan peran serta Bapak /ibu Karyawan /Karyawati saya mengucapkan banyak terima kasih.

Ungaran, 2 Februari 2021

Mira Sekar Sari

A. PETUNJUK PENGISIAN

1. Berilah tanda (√) pada salah satu kolom jawaban sesuai dengan pilihan anda.

Keterangan :

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak setuju

N : Ragu-ragu

S: Setuju

SS: Sangat Setuju

2. Jawaban saudara/i tidak berpengaruh terhadap karir/jabatan Bapak/Ibu. Untuk itu dimohon memberikan jawaban seobjektif mungkin yang sesuai dengan kenyataan di lapangan.

B. KARAKTERISTIK RESPONDEN

1. Nama :.....(boleh tidak diisi)

2. Jenis Kelamin : a. Pria b. Wanita

3. Usia :.....Tahun

4. Pendidikan : a. SD

b. SMP/Sederajat

c. SMA/Sederajat

d. D3/ Ahli Madya

e. S1

5. Lama Bekerja :..... Tahun

C. Daftar Pertanyaan

1. Dukungan Organisasi (X1)

No.	Pernyataan	STS 1	TS 2	N 3	S 4	SS 5
1.	Perusahaan memberikan gaji sesuai hasil kerja keras saya.					
2.	Kontribusi yang di berikan perusahaan sesuai dengan kinerja saya					
3.	Perusahaan memberikan peluang promosi (kenaikan pangkat) pada pekerjaan saya.					
4.	Hubungan dan komunikasi yang baik dengan atasan dan antar sesama karyawan membantu saya dalam bekerja.					
5.	Saya merasa lingkungan kerja licin dan membutuhkan APD yang lengkap untuk bekerja					
6.	Saya merasa fasilitas loker belum aman ketika beristirahat					
7.	Perusahaan belum menyediakan kebutuhan kesehatan saat bekerja seperti : Tunjangan bpjs kesehatan dan Kebutuhan obat -obatan					

2. Karakteristik Pekerjaan (X2)

No.	Pernyataan	STS 1	TS 2	N 3	S 4	SS 5
1.	Pekerjaan yang diberikan sesuai ketrampilan yang dimiliki					
2.	Pekerjaan yang diberikan sangat menantang dan tidak membosankan					
3.	Pekerjaan yang di berikan terkadang serabutan dan kurang jelas					
4.	Tugas yang diberikan perusahaan mempunyai arti penting bagi masa depan saya					
5.	Saya merasa kurang percaya diri dalam merubah dan mengambil keputusan sendiri dalam hal pekerjaan					
6.	Atasan selalu memberikan informasi mengenai hasil kinerja saya					
7.	Saya kurang mengetahui informasi mengenai seberapa baik pekerjaan yang telah terselesaikan					

3. Keadilan Organisasi (X3)

No.	Pernyataan	STS 1	TS 2	N 3	S 4	SS 5
1.	Perusahaan memberikan promosi jabatan secara adil sesuai keahlian saya					
2.	Perusahaan memberikan apresiasi sesuai hasil kerja keras saya					
3.	Atasan memberikan prosedur penilaian dengan adil terhadap hasil kerja semua karyawan					
4.	Saya merasa atasan belum bersikap adil terutama dalam memberikan jadwal dan merolling bagian dalam pekerjaan					
5.	Atasan sudah memberikan penilaian sesuai dengan hasil kerja yang seharusnya					
6.	Perusahaan sudah memberikan penghargaan secara adil sesuai ketrampilan dan pendidikan saya					
7.	Saya setuju perusahaan memberikan penghargaan berdasarkan tanggung jawab yang di berikan					

4. *Employee Engagement (Y)*

No.	Pertanyaan	STS 1	TS 2	N 3	S 4	SS 5
1.	Saya selalu bersemangat dan antusias menerima pekerjaan yang di berikan atasan					
2.	Saya selalu bersungguh – sungguh dalam bekerja walaupun menghadapi pekerjaan yang sulit					
3.	Saya merasa pekerjaan saya menyenangkan di bantu dengan rekan kerja saya					
4.	Saya selalu antusias menyelesaikan pekerjaan yang di berikan atasan					
5.	Saya merasa bangga dengan pekerjaan saya saat ini					
6.	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang di berikan					
7.	Saya selalu fokus terhadap pekerjaan yang saya hadapi					

Lampiran 2

LAMPIRAN IDENTITAS RESPONDEN

No	JENIS KELAMIN	USIA	PENDIDIKAN	MASA KERJA
1	L	30	SMA	10 tahun
2	L	34	SMA	12 tahun
3	L	35	SMA	13 tahun
4	L	30	SMA	12 tahun
5	L	30	SMA	10 tahun
6	L	38	SMA	13 tahun
7	L	30	S1	1 tahun
8	P	21	SMA	3 tahun
9	P	21	SMA	2 tahun
10	L	23	SMA	5 tahun
11	L	22	SMA	4 tahun
12	L	30	SMA	10 tahun
13	L	27	SMA	2 tahun
14	L	29	SMA	7 tahun
15	L	30	SMP	10 tahun
16	L	30	SMA	8 tahun
17	L	25	SMP	5 tahun
18	L	24	SMA	5 tahun
19	L	23	SMP	5 tahun
20	L	30	SMA	9 tahun
21	L	23	SMA	4 tahun
22	L	30	SMP	5 tahun
23	L	23	SMA	5 tahun
24	P	23	SMA	4 ttahun
25	P	25	SMP	7 tahun
26	P	27	SMA	10 tahun
27	P	25	SMA	3 tahun
28	P	25	SMP	5 tahun
29	P	23	SMA	2 tahun
30	P	33	SMA	6 tahun
31	P	23	SMA	4 tahun
32	P	22	SMA	1 tahun
33	P	25	SMP	4 tahun
34	P	21	SMP	6 bulan
35	P	29	SMA	7 tahun

36	P	23	SMA	4 tahun
37	P	23	SMA	5 tahun
38	P	20	SMA	2 tahun
39	P	20	SMA	2 tahun
40	P	30	SMA	6 tahun
41	P	32	SMA	7 tahun
42	P	20	SMA	1 tahun
43	P	28	SMA	5 tahun
44	P	23	SMA	4 tahun
45	P	24	SMA	5 tahun
46	P	28	SMA	7 tahun
47	L	21	SMA	1 tahun
48	L	24	SMA	3 tahun
49	L	29	SMA	5 tahun
50	L	28	SMA	5 tahun
51	L	21	SMP	1 tahun
52	L	28	SMA	4 tahun
53	L	34	SMP	9 tahun
54	L	22	SMP	2 tahun
55	L	27	SMA	5 tahun
56	L	40	SMP	10 tahun
57	L	30	SMP	9 tahun
58	L	28	SMP	6 tahun
59	L	34	SMP	10 tahun
60	L	27	SMP	5 tahun
61	L	30	SMP	7 tahun
62	L	35	D3	3 tahun
63	L	25	SMA	7 tahun
64	L	28	SMP	4 tahun
65	L	22	SMA	2 tahun
66	L	23	SMA	4 tahun
67	L	20	SMA	1 tahun
68	L	27	SMA	3 tahun
69	L	25	SMA	4 tahun
70	L	27	SMA	7 tahun
71	L	29	SMP	8 tahun
72	L	22	SMA	3 tahun
73	L	25	SMA	5 tahun
74	L	20	SMA	1 tahun
75	L	35	SMP	10 tahun
76	L	25	SMA	3 tahun

77	L	25	SMA	2 tahun
78	L	30	SMP	4 tahun
79	L	35	SMP	9 tahun
80	L	28	SMP	7 tahun
81	L	23	SMA	2 tahun
82	L	30	SMP	8 tahun
83	L	28	SMA	5 tahun
84	L	25	SMA	3 tahun
85	L	27	SMP	4 tahun
86	L	24	SMA	3 tahun

Lampiran 3

Tabel r

df=n-2	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
Tingkat signifikansi untuk uji dua arah					
0.1	0.05	0.02	0.01	0.001	
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647

Lampiran 4

Distribusi Nilai t-tabel

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Lampiran 5

Titik presentase Distribusi F untuk probabilitas = 0,05

df untuk pembilang (N1)															
Df=(n2)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Lampiran 6

HASIL UJI VALIDITAS

1. Hasil uji validitas variabel dukungan organisasi (X1)

		Correlations							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.885	.667	.748	.748	.745	.748	.949
	Sig. (2-tailed)		.001	.035	.013	.013	.013	.013	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.2	Pearson Correlation	.885	1	.781	.574	.574	.698	.574	.879
	Sig. (2-tailed)	.001		.008	.083	.083	.025	.083	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.3	Pearson Correlation	.667	.781	1	.408	.816	.447	.816	.841
	Sig. (2-tailed)	.035	.008		.242	.004	.195	.004	.002
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.4	Pearson Correlation	.748	.574	.408	1	.583	.456	.583	.739
	Sig. (2-tailed)	.013	.083	.242		.077	.185	.077	.015
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.5	Pearson Correlation	.748	.574	.816	.583	1	.456	1.000	.871
	Sig. (2-tailed)	.013	.083	.004	.077		.185	.000	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.6	Pearson Correlation	.745	.698	.447	.456	.456	1	.456	.723
	Sig. (2-tailed)	.013	.025	.195	.185	.185		.185	.018
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.7	Pearson Correlation	.748	.574	.816	.583	1.000	.456	1	.871
	Sig. (2-tailed)	.013	.083	.004	.077	.000	.185		.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
TOTAL	Pearson Correlation	.949	.879	.841	.739	.871	.723	.871	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.002	.015	.001	.018	.001	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Data primer yang di olah SPSS versi 24.00

2. Hasil uji validitas variabel karakteristik pekerjaan (X2)

Correlations									
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.501	.375	.375	.383	.518	.375	.671
	Sig. (2-tailed)		.140	.286	.286	.275	.125	.286	.034
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.2	Pearson Correlation	.501	1	.408	.408	.764	.766	.408	.818
	Sig. (2-tailed)	.140		.242	.242	.010	.010	.242	.004
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.3	Pearson Correlation	.375	.408	1	1.000	.535	.395	1.000	.795
	Sig. (2-tailed)	.286	.242		.000	.111	.259	.000	.006
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.4	Pearson Correlation	.375	.408	1.000	1	.535	.395	1.000	.795
	Sig. (2-tailed)	.286	.242	.000		.111	.259	.000	.006
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.5	Pearson Correlation	.383	.764	.535	.535	1	.739	.535	.824
	Sig. (2-tailed)	.275	.010	.111	.111		.015	.111	.003
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.6	Pearson Correlation	.518	.766	.395	.395	.739	1	.395	.805
	Sig. (2-tailed)	.125	.010	.259	.259	.015		.259	.005
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.7	Pearson Correlation	.375	.408	1.000	1.000	.535	.395	1	.795
	Sig. (2-tailed)	.286	.242	.000	.000	.111	.259		.006
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
TOTAL	Pearson Correlation	.671	.818	.795	.795	.824	.805	.795	1
	Sig. (2-tailed)	.034	.004	.006	.006	.003	.005	.006	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data primer yang di olah SPSS versi 24.00

3. Hasil uji validitas variabel keadilan organisasi (X3)

Correlations									
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	TOTAL
X3.1	Pearson Correlation	1	.612	.704	.364	.667	.553	.667	.846
	Sig. (2-tailed)		.060	.023	.301	.035	.097	.035	.002
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.2	Pearson Correlation	.612	1	.739	.383	.408	.492	.408	.748
	Sig. (2-tailed)	.060		.015	.275	.242	.148	.242	.013
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.3	Pearson Correlation	.704	.739	1	.283	.603	.591	.603	.843
	Sig. (2-tailed)	.023	.015		.429	.065	.072	.065	.002
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.4	Pearson Correlation	.364	.383	.283	1	.469	.424	.469	.637
	Sig. (2-tailed)	.301	.275	.429		.172	.222	.172	.048
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.5	Pearson Correlation	.667	.408	.603	.469	1	.302	1.000	.803
	Sig. (2-tailed)	.035	.242	.065	.172		.397	.000	.005
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.6	Pearson Correlation	.553	.492	.591	.424	.302	1	.302	.707
	Sig. (2-tailed)	.097	.148	.072	.222	.397		.397	.022
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.7	Pearson Correlation	.667	.408	.603	.469	1.000	.302	1	.803
	Sig. (2-tailed)	.035	.242	.065	.172	.000	.397		.005
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
TOTAL	Pearson Correlation	.846	.748	.843	.637	.803	.707	.803	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.013	.002	.048	.005	.022	.005	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data primer yang di olah SPSS versi 24.00

4. Hasil uji validitas Variabel *Employee engagement* (Y)

Correlations									
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	TOTAL
Y.1	Pearson Correlation	1	1.000	.739	.739	.452	.818	1.000	.948
	Sig. (2-tailed)		.000	.015	.015	.189	.004	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Y.2	Pearson Correlation	1.000	1	.739	.739	.452	.818	1.000	.948
	Sig. (2-tailed)	.000		.015	.015	.189	.004	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Y.3	Pearson Correlation	.739	.739	1	.583	.612	.800	.739	.845
	Sig. (2-tailed)	.015	.015		.077	.060	.005	.015	.002
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Y.4	Pearson Correlation	.739	.739	.583	1	.612	.800	.739	.845
	Sig. (2-tailed)	.015	.015	.077		.060	.005	.015	.002
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Y.5	Pearson Correlation	.452	.452	.612	.612	1	.553	.452	.663
	Sig. (2-tailed)	.189	.189	.060	.060		.097	.189	.037
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Y.6	Pearson Correlation	.818	.818	.800	.800	.553	1	.818	.916
	Sig. (2-tailed)	.004	.004	.005	.005	.097		.004	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Y.7	Pearson Correlation	1.000	1.000	.739	.739	.452	.818	1	.948
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.015	.015	.189	.004		.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
TOTAL	Pearson Correlation	.948	.948	.845	.845	.663	.916	.948	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.002	.037	.000	.000	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).									
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).									

Sumber : Data primer yang di olah SPSS versi 24,00

Lampiran 7

HASIL UJI REABILITAS

1. Reabilitas variabel dukungan organisasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.799	8

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	56.20	35.067	.937	.755
X1.2	56.10	35.211	.852	.758
X1.3	55.90	36.989	.815	.772
X1.4	56.00	37.778	.700	.780
X1.5	56.00	36.889	.850	.771
X1.6	56.40	38.267	.686	.784
X1.7	56.00	36.889	.850	.771
TOTAL	30.20	10.622	1.000	.930

Sumber :Data primer yang di olah SPSS versi 24.00

2. Reabilitas variabel karakteristik pekerjaan(X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.788	8

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	56.90	36.544	.607	.765
X2.2	57.00	34.222	.771	.744
X2.3	56.90	37.211	.765	.766
X2.4	56.90	37.211	.765	.766
X2.5	56.60	36.711	.795	.761
X2.6	56.60	35.156	.761	.751
X2.7	56.90	37.211	.765	.766
TOTAL	30.60	10.489	1.000	.885

Sumber : Data primer yang di olah SPSS versi 24.00

3. Reabilitas variabel keadilan organisasi (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.787	8

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	58.00	36.444	.815	.750
X3.2	57.60	38.267	.710	.766
X3.3	57.60	35.822	.807	.745
X3.4	57.90	37.878	.570	.767
X3.5	57.70	37.789	.772	.761
X3.6	57.80	37.067	.647	.760
X3.7	57.70	37.789	.772	.761
TOTAL	31.10	10.767	1.000	.879

Sumber : Data primer yang di olah SPSS versi 24.00

4. Reabilitas variabel *employee engagement* (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.803	8

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	58.60	51.600	.938	.765
Y.2	58.60	51.600	.938	.765
Y.3	58.60	54.933	.824	.784
Y.4	58.60	54.933	.824	.784
Y.5	59.00	55.333	.614	.790
Y.6	58.80	51.956	.899	.767
Y.7	58.60	51.600	.938	.765
TOTAL	31.60	15.378	1.000	.947

Sumber : Data primer yang di olah SPSS versi 24.00

Lampiran 8

HASIL UJI KORELASI SEDERHANA1. Dukungan organisasi terhadap *employee engagement*

Correlations			
		DUKUNGAN ORGANISASI	EMPLOYEE ENGAGEMENT
DUKUNGAN ORGANISASI	Pearson Correlation	1	.683
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	86	86
EMPLOYEE ENGAGEMENT	Pearson Correlation	.683	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	86	86

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS versi 24.00

2. Karakteristik pekerjaan terhadap *employee engagement*

Correlations			
		KARAKTERISTIK PEKERJAAN	EMPLOYEE ENGAGEMENT
KARAKTERISTIK PEKERJAAN	Pearson Correlation	1	.651
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	86	86
EMPLOYEE ENGAGEMENT	Pearson Correlation	.651	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	86	86

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS versi 24.00

3. Keadilan organisasi terhadap *employee engagement*

Correlations			
		KEADILAN ORGANISASI	EMPLOYEE ENGAGEMENT
KEADILAN ORGANISASI	Pearson Correlation	1	.953
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	86	86
EMPLOYEE ENGAGEMENT	Pearson Correlation	.953	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	86	86

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS versi 24.00

Lampiran 9

HASIL UJI KORELASI BERGANDA

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.965 ^a	.932	.929	.550	.932	373.609	3	82	.000
a. Predictors: (Constant), dukungan organisasi, karakteristik pekerjaan, keadilan organisasi									

Sumber : Data primer yang di olah SPSS versi 24.00

Lampiran 10

HASIL UJI REGRESI LINEAR SEDERHANA

1. Hasil uji regresi sederhana variabel dukungan organisasi (X1)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.976	2.049		5.356	.000
	Dukungan organisasi	.595	.069	.683	8.561	.000

a. Dependent Variable: *employee engagement*

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

2. Hasil uji regresi sederhana variabel karakteristik pekerjaan(X2)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.036	1.718		8.752	.000
	Karakteristik pekerjaan	.492	.063	.651	7.856	.000

a. Dependent Variable: *employee engagement*

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

3. Hasil uji regresi sederhana variabel keadilan organisasi(X3)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.316	.915		2.532	.013
	Keadilan organisasi	.922	.032	.953	28.667	.000

a. Dependent Variable: *employee engagement*

Sumber : data primer yang diolah, 2021

Lampiran 11

HASIL UJI REGRESI BERGANDA

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.187	.895		.209	.835
	Dukungan organisasi	.154	.037	.177	4.121	.000
	Karakteristik pekerjaan	.149	.030	.198	4.969	.000
	Keadilan organisasi	.694	.051	.717	13.559	.000
b. Dependent Variable: <i>employee engagement</i>						

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Lampiran 12

HASIL PERHITUNGAN KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.965 ^a	.932	.929	.550
a. Predictors: (Constant), DUKUNGAN ORGANISASI, KARAKTERISTIK PEKERJAAN, Keadilan Organisasi				

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS versi 24.00

Lampiran 13

HASIL UJI T

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.187	.895		.209	.835
	DUKUNGAN ORGANISASI	.154	.037	.177	4.121	.000
	KARAKTERISTIK PEKERJAAN	.149	.030	.198	4.969	.000
	KEADILAN ORGANISASI	.694	.051	.717	13.559	.000

a. Dependent Variable: EMPLOYEE ENGAGEMENT

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS versi 24.00

Lampiran 14

HASIL UJI F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig. ^b
1	Regression	338.622	3	112.874	373.609	.000
	Residual	24.774	82	.302		
	Total	363.395	85			
a. Dependent Variable: EMPLOYEE ENGAGEMENT						
b. Predictors: (Constant), DUKUNGAN ORGANISASI, KARAKTERISTIK PEKERJAAN, Keadilan Organisasi						

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS versi 24.00

Lembar Biodata

NAMA	Mira Sekar Sari
TEMPAT/TANGGAL LAHIR	Kab. Semarang 25, Januari 1997
JENIS KELAMIN	Perempuan
ALAMAT	Jl. Ronggolawe RT06/RW05 Bababan Jatisari
AGAMA	Islam
STATUS	Belum menikah
KEWARGANEGARAAN	Indonesia
RIWAYAT PENDIDIKAN	a. SDN 01 Mijen b. SMPN 04 Ungaran c. SMAN 02 Ungaran



UNDARIS
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jln. Tentara Pelajar No.13 Ungaran 50519 Telp. (024) 76911929 Fax. (024) 76911929
website: <http://feb.undaris.ac.id> email: feb@undaris.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Pada hari ini, Jumat tanggal, 23 April 2021 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS No. 099/A.I/6/X/2019 tanggal 2 Oktober 2019 perihal Susunan Dosen Tim Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE., MM
Jabatan Akademik : Lektor Kepala
Pangkat / Golongan: Pembina, IV/a
Bertugas sebagai : Pembimbing Utama
2. Nama lengkap : Dr. Sri Rahayu., S.E., M.Si
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan: Penata, III/c
Bertugas sebagai : Pembimbing Pendamping

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah menyelesaikan proses pembimbing skripsi :

Nama : Mira Sekar Sari
NIM : 16.51.0019
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Dukungan Organisasi, Karakteristik Pekerjaan, dan Keadilan Organisasi Terhadap *Employee Engagement* (studi khusus di CV.Tirta Makmur Ungaran)

NO	T A H A P A N	TANGGAL	KETERANGAN
1	Penunjukan Dosen Pembimbing	21 Januari 2020	
2	Penyusunan Proposal Skripsi	4 Maret 2020	
3	Instrumen penelitian	8 Agustus 2020	
4	Ijin Pelaksanaan Penelitian	25 Januari 2021	
5	Pengumpulan Data	27 Maret 2021	
6	Analisis Data	4 April 2021	
7	Penyusunan Laporan/Skripsi	19 April 2021	

Demikian berita acara bimbingan skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pembimbing Utama,

Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE. MM

Pembimbing Pendamping,

Dr. Sri Rahayu., S.E., M.Si

Mengetahui
Dekan Ekonomi dan Bisnis UNDARIS,

Dr. Sri Rahayu., S.E., M.Si



UNDARIS
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jln. Tentara Pelajar No.13 Ungaran 50519 Telp. (024) 76911929 Fax. (024) 76911929
website: <http://feb.undaris.ac.id> email: feb@undaris.ac.id

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

Pada hari ini, Jumat tanggal, 23 April 2021 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS No. No. 099/A.I/6/X/2019 tanggal 2 Oktober 2019 perihal Susunan Dosen Tim Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Dr. Eka Handriani, SE., MM
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan: Penata, III/c
Bertugas sebagai : Ketua Penguji
2. Nama lengkap : Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE., MM
Jabatan Akademik : Lektor Kepala
Pangkat / Golongan: Pembina, IV/a
Bertugas sebagai : Anggota
3. Nama lengkap : Dr. Sri Rahayu., S.E., M.Si
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan: Penata, III/c
Bertugas sebagai : Anggota

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah diuji skripsinya,

Nama : Mira Sekar Sari

N I M : 16.51.0019

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Dukungan Organisasi, Karakteristik Pekerjaan, dan Keadilan Organisasi Terhadap *Employee Engagement* (studi khusus di CV.Tirta Makmur Ungaran)

NILAI HASIL UJIAN : Angka = 86 Equivalent = A

Demikian berita acara ujian skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ketua,

Dr. Eka Handriani, SE., MM

Anggota,

Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE., MM

Anggota

Dr. Sri Rahayu., S.E., M.Si



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS,

Dr. Sri Rahayu., S.E., M.Si