

JURNAL EKONOMI – MANAJEMEN

**PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI, KARAKTERISTIK PEKERJAAN,
DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
(STUDI KHASUS DI CV.TIRTA MAKMUR UNGARAN)**

Oleh: Mira Sekar sari

Email: mirasekar.sari@gmail.com

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNDARIS

ABSTRAK

Employee engagement sangat penting bagi karyawan untuk meningkatkan dan memajukan bisnis perusahaan. Permasalahan yang dijumpai berkaitan dengan *employee engagement* karyawan kurang adanya kesungguhan dalam bekerja. Dukungan organisasi, karakteristik pekerjaan, dan keadilan organisasi merupakan faktor yang telah diupayakan oleh perusahaan tetapi belum memberikan kontribusi yang maksimal terhadap *employee engagement*.

Dalam penelitian ini Jenis penelitian ini adalah *ekplanatory 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 karakteristik pekerjaan dan keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* di CV.Tirta Makmur Ungaran sedangkan F hitung 373,609 lebih besar daripada Ftabel 2,48 (373,609 >2,48). maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *employe engagement* dipengaruhi oleh tiga variabel tersebut, yakni dukungan organisasi, karakteristik pekerjaan dan keadilan organisasi.

Kata Kunci: Dukungan Organisasi, Karakteristik pekerjaan dan keadilan organisasi

ABSTRACT

Employee engagement is very important for employees to improve and advance the company's business. The problems encountered are related to employee engagement with a lack of seriousness at work. Organizational support, job characteristics, and organizational fairness are the factors that the company has strived for but has not yet made a maximum contribution to employee engagement.

In this study, the type of this research is explanatory research. 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 for job characteristics and organizational justice had a positive and significant effect on employee engagement at CV. Tirta Makmur Ungaran, while F counted 373.609 was greater than F table 2.48 ($373.609 > 2.48$). Thus, it can be concluded that employee engagement is influenced by these three variables, namely organizational support, job characteristics and organizational justice.

Keywords: Organizational Support, Job Characteristics and Organizational Justice

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

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.

Keefektifan kerja sangat 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 pekerjaannya 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, 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. 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.

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*).

CV.Tirta Makmur Ungaran adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang air minum dalam kemasan (AMDK) untuk kelancaran produksi perusahaan merancang pekerjaan dengan baik,. 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.

Gap atau kesenjangan karakteristik pekerjaan adalah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan masih kurang jelas, beberapa karyawan merasa masih kurang puas terhadap pembagian pekerjaannya 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 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. Keadilan organisasional mencerminkan sejauh mana karyawan melihat bagaimana Keadilan organisasional mencerminkan sejauh mana karyawan melihat bagaimana mereka diperlakukan secara adil di tempat kerja.

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.

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

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

B. Tinjauan Pustaka

Employee Engagement

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)

Dukungan organisasi

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 di terimanya tinggi, maka karyawan tersebut akan menyatka 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.

Karakteristik Pekerjaan

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.

Keadilan Organisasi

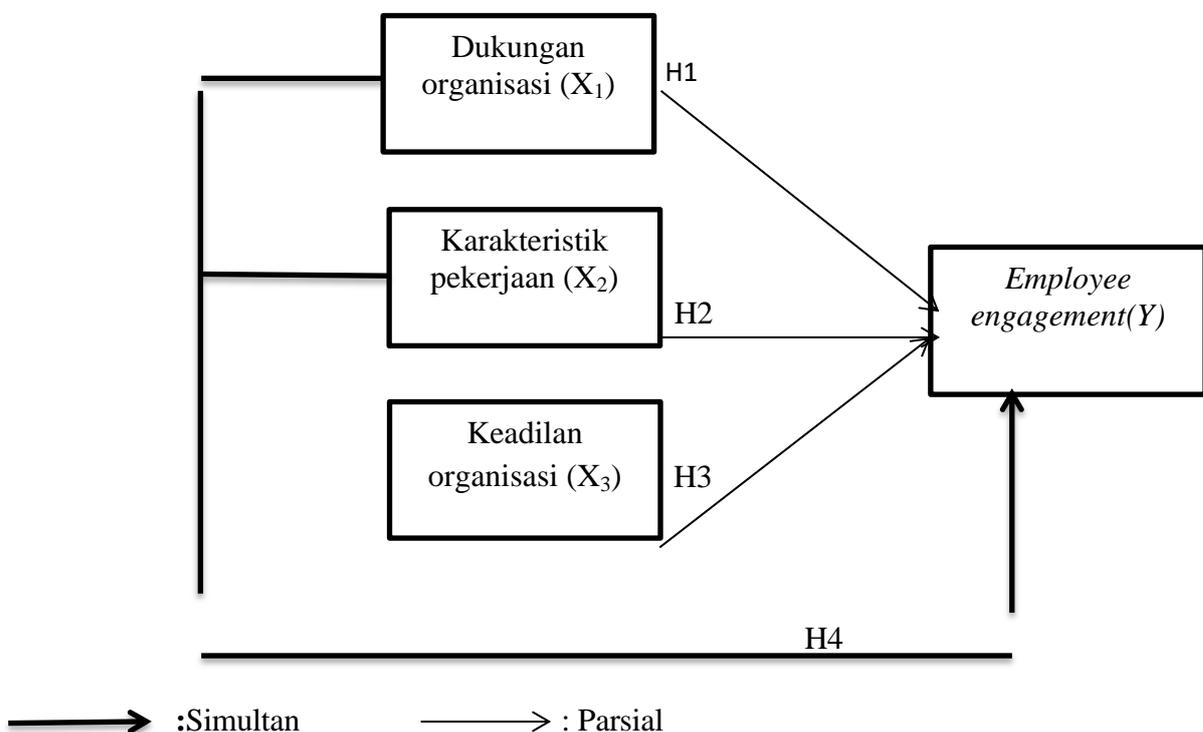
Menurut Lambert dan Hogan (2008) mendefinisikan keadilan organisasional sebagai tingkat persepsi karyawan terkait keadilan yang diberikan organisasinya baik dari segi hasil ataupun prosedur yang digunakan dalam memperoleh hasil tersebut. (Tri, 2015)

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).

Gambar 1

Kerangka Pikir



Hipotesis

- 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

C. METODE PENELITIAN

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 fokusnya terletak pada hubungan antar variabel (Sugiyono, 2016).

Lokasi penelitian,Populasi, dan Sampel

Penelitian ini dilaksanakan di CV. Tirta Makmur Ungaran, yang beralamat di di Jl. Diponegoro 263 A Ungaran, Jawa Tengah. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada di CV.Makmur Ungaran yakni sebanyak 109 orang sedangkan sampel 86 orang . Sedangkan teknik sampel yang di gunakan *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.

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan, hasil pengisian kuesioner. Data sekunder adalah referensi yang diperoleh melalui studi kepustakaan untuk memperoleh informasi dari buku-buku referensi, literature internet dan lain sebagainya.

Variabel penelitian

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*.

A. Teknik Analisis Data dan Pembahasan

1. Uji validitas

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

Ghozali (2016) kriteria mengukur validitas adalah:

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

Hasil Reabilitas :

Tabel 1
Hasil Uji Reabilitas

| NO | Variabel | Cronbach alpha | Standart cronbach alpha | Keterangan |
|----|-----------------------------|----------------|-------------------------|------------|
| 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

3. Uji Korelasi

a. Korelasi Sederhana

Korelasi sederhana digunakan untuk menguji satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat apakah ada hubungan atau tidak (Sujarweni , 2012).

Hasil korelasi sederhana:

Tabel 2
Hasil Uji Korelasi Sederhana

| NO | Variabel | Korelasi | Interval koefisien | keterangan |
|----|-----------------------------|----------|--------------------|-------------|
| | Dukungan Organisasi (X1) | 0,683 | 0,60- 0,799 | kuat |
| | Karakteristik pekerjaan(X2) | 0,651 | 0,60- 0,799 | kuat |
| | Keadilan Organisasi (X3) | 0,953 | 0,80-1000 | Sangat kuat |

b. Korelasi berganda

Korelasi berganda digunakan untuk menguji dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat apakah ada hubungan atau tidak (Sujarweni, 2012)

Hasil korelasi berganda:

Tabel 3
Hasil Uji Korelasi Sederhana

| NO | Variabel | Korelasi | Interval koefisien | keterangan |
|----|---------------------|----------|--------------------|-------------|
| | Dukungan Organisasi | 0,965 | 0,80-1000 | Sangat kuat |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | (X1),Karakteristik Pekerjaan dan keadilan organisasi | | | |
|--|--|--|--|--|

4. Uji Regresi

a. Regresi linier sederhana

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

Hasil linear sederhana:

Tabel 4

Hasil Uji Regresi linier Sederhana

| | |
|-------------------------|--------------------------|
| Dukungan organisasi | $Y = 10,976 + 0,595 X_1$ |
| Karakteristik Pekerjaan | $Y = 15.036 + 0,492 X_2$ |
| Keadilan Organisasi | $Y = 2.316 + 0,922 X_2$ |

b. Regresi linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat (Sugiyono, 2016)

Hasil linear berganda:

Tabel 5

Hasil Uji Regresi linier Berganda

| NO | Variabel | Hasil |
|----|--|--|
| | Dukungan Organisasi (X1),Karakteristik Pekerjaan dan keadilan organisasi | $Y = 0,187 + 0,154X_1 + 0,149X_2 + 0,694X_3 + e$ |

5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Agar penelitian ini diperoleh hasil yang baik maka penelitian ini menggunakan *adjusted R²* karena variabel bebas dalam penelitian ini lebih dari satu.

Tabel 6
Hasil Koefisien Determinasi

| Model Summary | | | | |
|--|--|----------|-------------------|--|
| | | R Square | Adjusted R Square | |
| | | .932 | .929 | |
| a. Predictors: (constant), dukungan organisasi, karakteristik pekerjaan, keadilan organisasi | | | | |

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).

6. Uji Hipotesis

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.

Signifikansi $\alpha= 5\%$. T tabel 1,663

Ketentuan $df= n-k=86-4 = 82$

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,

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 simulatan 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.

Signifikan 0,05 Ftabel :2,48

$df = n - k - 1$ artinya (86 - 4 - 1)

bahwa nilai F statistik atau f hitung sebesar 373,609 yang lebih besar daripada Ftabel yaitu sebesar 2,48 ($373,609 > 2,8$) 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 engagement* di CV.Tirta Makmur Ungaran.

Kesimpulan

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 ($373,609 > 2,48$).

Saran

Berdasarkan dari hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, peneliti berkeinginan

untuk memberikan beberapa saran, yaitu sebagai berikut:

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. 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. 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

Daftar Pustaka

Arikunto, Suharsimi. (2009). *Manajemen Penelitian*. Jakarta : PT RINEKA CIPTA

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

Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program (IBM SPSS)*. Edisi 8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang

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

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

Sugiyono. (2002- 2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

