

ABSTRAK

Skripsi dengan judul “Pengaruh *Organizational justice* dan *Work engagement* di LPKA Kelas I Blitar” ini ditulis oleh Dea Soniar Yulianti, NIM 1860308222188, dengan pembimbing/promotor Moh. Chablul Chaq, M.Psi.

Kata Kunci: *organizational justice*, *work engagement*, keadilan organisasi, keterikatan kerja, pegawai LPKA

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya keterikatan kerja (*work engagement*) pada pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak (LPKA) yang menghadapi tuntutan kerja kompleks. Penelitian ini mengacu pada konsep *organizational justice* menurut Colquitt yang meliputi keadilan *distributif*, *prosedural*, *interpersonal*, dan *informasional*, serta konsep *work engagement* dari Schaufeli dan Bakker yang terdiri atas *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi penelitian adalah seluruh pegawai LPKA Kelas I Blitar sebanyak 76 pegawai, dengan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner berbasis skala Likert, yaitu skala *organizational justice* dan Utrecht *Work engagement* Scale-9 (UWES-9). Data dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menguji hubungan antar variabel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *organizational justice* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* ($t = 6,233$; $p = 0,000 < 0,05$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,344 menunjukkan bahwa *organizational justice* memberikan kontribusi sebesar 34,4% terhadap *work engagement*. Dengan demikian semakin tinggi persepsi keadilan organisasi yang dirasakan pegawai, semakin tinggi pula tingkat keterikatan kerja mereka. Kesimpulannya, penerapan keadilan organisasi yang baik dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan *work engagement* pegawai, sehingga organisasi disarankan untuk memperhatikan aspek keadilan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

ABSTRACT

Skripsi dengan judul “Pengaruh *Organizational justice* dan *Work engagement* di LPKA Kelas I Blitar” ini ditulis oleh Dea Soniar Yulianti, NIM 1860308222188, dengan pembimbing/promotor Moh. Chablul Chaq, M.Psi.

Keywords: *organizational justice*, *work engagement*, fairness, employee engagement, correctional institution.

This study is motivated by the importance of *work engagement* among employees of the Juvenile Special Development Institution (Lembaga Pembinaan Khusus Anak/LPKA), who face complex job demands. The theoretical framework is based on the concept of *organizational justice* proposed by Colquitt, which includes distributive, procedural, interpersonal, and informational justice, as well as the concept of *work engagement* by Schaufeli and Bakker, consisting of *vigor*, *dedication*, and *absorption*.

This study employs a quantitative approach. With the research population consists of all 76 employees at the Class I LPKA Blitar, selected using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires based on Likert scales, including the *organizational justice* scale and the Utrecht *Work engagement* Scale-9 (UWES-9). The data were analyzed using statistical techniques to examine the relationship between variables.

The findings indicate that *organizational justice* has a positive and significant effect on *work engagement* ($t = 6,233$; $p = 0,000 < 0,05$). The coefficient of determination (R^2) was 0.344 show that *organizational justice* contributes 34,4% to *work engagement*. The higher the employees' perception of *organizational justice*, the higher their level of *work engagement*. In conclusion, the implementation of *organizational justice* plays a crucial role in improving employees' *work engagement*. Therefore, organizations are encouraged to prioritize fairness in human resource management practices.

الملخص

هذه الرسالة الجامعية بعنوان “تأثير العدالة التنظيمية في الارتباط الوظيفي لدى موظفي مؤسسة التنمية الخاصة للأطفال من الدرجة الأولى ببلتار”، أعدتها ديا سونياري يولياني، رقم القيد بإشراف محمد خبل الحق الماجستير، ١٨٦٠٣٠٨٢٢٢١٨٨.

الكلمات المفتاحية: العدالة التنظيمية، الارتباط الوظيفي، العدالة، مشاركة الموظفين، المؤسسات الإصلاحية

تنطلق هذه الدراسة من أهمية الارتباط الوظيفي لدى العاملين في مؤسسة التنمية الخاصة للأطفال الذين يواجهون متطلبات عمل معقدة. ويستند الإطار النظري إلى مفهوم العدالة التنظيمية كما طرحه كولكويت، والذي يشمل العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية والعدالة الشخصية والعدالة المعلوماتية، إضافة إلى مفهوم الارتباط الوظيفي لشاوفلي وباكر الذي يتكون من الحيوية والتفاني والانغماس.

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الكمي باستخدام أسلوب المسح. يتكون مجتمع الدراسة موظفًا، باستخدام أسلوب العينة، ٧٦ من جميع موظفي مؤسسة من الدرجة الأولى في بلتار وعددهم الشاملة. تم جمع البيانات باستخدام استبيانات قائمة على مقياس ليكرت، تشمل مقياس العدالة تم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية. (يُؤوَّسُن - ٩) التنظيمية ومقياس الارتباط الوظيفي < ت = ٦,٢٣٣؛ ب = ٠,٠٠٠. لاختبار العلاقة بين المتغيرات

أظهرت النتائج أن العدالة التنظيمية لها تأثير إيجابي ودال إحصائيًا على الارتباط الوظيفي أي أن العدالة ٠,٣٤٤ (آر مُرَبَّع) وبلغ معامل التحديد، (ت = ٦,٢٣٣؛ ب = ٠,٠٠٥ < ٠,٠٠٠) في الارتباط الوظيفي. وتخلص الدراسة إلى أن تطبيق العدالة التنظيمية ٣٤,٤% التنظيمية تسهم بنسبة يعد عاملاً مهماً في تعزيز الارتباط الوظيفي، مما يستدعي من المؤسسات الاهتمام بتحقيق العدالة في إدارة الموارد البشرية.