

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset utama yang menentukan keberhasilan sebuah organisasi, baik pada sektor swasta maupun sektor publik. Pada lembaga publik seperti Lembaga Pembinaan Khusus Anak (LPKA), kualitas kerja pegawai menjadi hal utama yang menentukan tercapainya tujuan pembinaan terhadap anak binaan. Salah satu kondisi psikologis yang paling menentukan kualitas kerja tersebut adalah keterikatan kerja atau *work engagement*, yaitu sejauh mana pegawai mengerahkan energi, dedikasi, dan perhatiannya secara penuh ketika menjalankan pekerjaan.¹

Schaufeli dan Bakker mendefinisikan *work engagement* sebagai kondisi pikiran yang positif dan memuaskan yang berkaitan dengan pekerjaan, yang ditandai oleh tiga dimensi, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* menggambarkan tingginya energi serta ketahanan mental ketika bekerja, *dedication* menggambarkan rasa antusias dan bangga terhadap pekerjaan, sedangkan *absorption* menggambarkan konsentrasi penuh sehingga pegawai merasa waktu berjalan cepat saat bekerja.² Kahn menambahkan bahwa pegawai yang terikat dengan pekerjaannya menghadirkan dirinya secara fisik, kognitif,

¹ Michael Armstrong and Stephen Taylor, *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice: A Guide to the Theory and Practice of People Management* (Kogan Page, 2023).

² Schaufeli, Bakker, and Leiter, "The Conceptualization and Measurement of Work Engagement."

dan emosional dalam menjalankan peran kerja, sementara pegawai yang tidak terikat hanya hadir secara fisik dan menarik diri secara psikologis.³

Keterikatan kerja memiliki arti yang khusus pada pegawai LPKA. Petugas LPKA menjalankan fungsi keamanan sekaligus fungsi pembinaan, pendidikan, dan pendampingan psikososial terhadap anak binaan agar mereka siap kembali ke masyarakat. Subroto dan Agastya menjelaskan bahwa keberhasilan pembinaan anak binaan sangat ditentukan oleh kesediaan petugas untuk hadir secara penuh dalam proses pendampingan, karena anak binaan membutuhkan figur dewasa yang konsisten, sabar, dan dapat dipercaya.⁴ Pegawai dengan keterikatan kerja yang tinggi akan lebih tekun mendampingi anak binaan, lebih tahan menghadapi tekanan, serta lebih konsisten menjalankan program pembinaan. Sebaliknya, pegawai dengan keterikatan kerja yang rendah cenderung bekerja seadanya, mudah lelah secara emosional, dan menurun kualitas pelayanannya, sehingga proses reintegrasi sosial anak binaan ikut terhambat.

Persoalannya, karakteristik pekerjaan di lembaga pemasyarakatan justru membuat keterikatan kerja rentan menurun. Petugas bekerja dengan sistem sif, menanggung risiko keamanan, dan berhadapan setiap hari dengan warga binaan yang memiliki persoalan sosial serta psikologis. Beban tersebut menjadi lebih

³ William A. Kahn, "Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work," *Academy of Management Journal* 33, no. 4 (1990): 692–724; D. P. Pri and I. Zamralita, *Work Engagement: Konsep Dan Pengukuran* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2018).

⁴ M. Subroto and I. Komang Dwi Putra Agastya, "Peran Petugas LPKA Dalam Membangkitkan Semangat Anak Yang Berhadapan Dengan Hukum Serta Memberikan Pola Pembimbingan," *Innovative: Journal of Social Science Research* 4, no. 5 (2024): 8836–45.

berat pada LPKA karena sasaran pembinaannya adalah anak yang masih dalam masa perkembangan, sehingga menuntut pendekatan yang lebih personal dan telaten.⁵ Anami dan Simanjuntak mencatat bahwa penyelenggaraan program pembinaan di LPKA Kelas I Blitar masih menghadapi kendala pada keterbatasan tenaga pembina dan sarana pendukung, padahal lembaga ini menyelenggarakan layanan yang cukup luas mulai dari pendidikan, keagamaan, keterampilan hidup, sampai layanan kesehatan dan psikologis.⁶

Gambaran tersebut sejalan dengan hasil wawancara awal yang peneliti lakukan kepada beberapa pegawai LPKA Kelas I Blitar. Sebagian pegawai menyampaikan bahwa mereka sering merasa kehabisan tenaga sebelum jam kerja berakhir dan sulit mempertahankan semangat ketika menghadapi anak binaan yang bermasalah, kondisi yang menggambarkan menurunnya *vigor*. Beberapa pegawai juga mengaku menjalankan tugas di luar bidang kompetensinya sehingga merasa kurang terhubung dengan pekerjaannya, yang menunjukkan lemahnya *dedication*. Ada pula pegawai yang menyatakan sulit berkonsentrasi karena harus berpindah tugas beberapa kali dalam satu hari, yang berkaitan dengan rendahnya *absorption*. Keluhan yang paling sering muncul adalah pembagian tugas dan beban kerja yang dirasa belum merata antar pegawai serta minimnya penjelasan mengenai dasar pembagian tersebut.

⁵ Subroto and Agastya, "Peran Petugas LPKA Dalam Membangkitkan Semangat Anak Yang Berhadapan Dengan Hukum Serta Memberikan Pola Pembimbingan."

⁶ S. S. Anami and M. V. Simanjuntak, "Implementasi Pemenuhan Hak Pendidikan Anak Binaan Di Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas I Blitar," *Journal of Mental Health and Social Rehabilitation* 3, no. 2 (2025): 47–58.

Kondisi tersebut perlu mendapat perhatian karena rendahnya *work engagement* berdampak langsung pada organisasi. Saks menjelaskan bahwa pegawai yang tidak terikat dengan pekerjaannya menunjukkan penurunan kinerja, melemahnya komitmen organisasi, serta meningkatnya keinginan untuk berpindah kerja.⁷ Pada konteks LPKA, dampak tersebut akan dirasakan langsung oleh anak binaan, karena keberhasilan program pembinaan sangat bergantung pada kualitas interaksi harian antara petugas dan anak binaan. Petugas yang kehilangan semangat dan dedikasi akan kesulitan menjalankan fungsi pengayoman yang menjadi inti dari sistem pemasyarakatan.

Pertanyaan berikutnya adalah faktor apa saja yang memengaruhi *work engagement* pegawai LPKA. Model *Job Demands-Resources* (JD-R) menjelaskan bahwa keterikatan kerja terbentuk dari interaksi antara tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya yang tersedia, baik sumber daya pekerjaan (*job resources*) maupun sumber daya personal (*personal resources*).⁸ Pada pegawai LPKA, *job demands* muncul dalam bentuk beban kerja yang tinggi, jam kerja sif, risiko keamanan, dan tekanan emosional saat mendampingi anak binaan. Adapun *job resources* mencakup dukungan atasan, umpan balik, otonomi kerja, kesempatan mengembangkan diri, kompensasi, serta persepsi keadilan organisasi. Sementara itu *personal resources* mencakup efikasi diri, optimisme, dan resiliensi. Bakker dan Demerouti menegaskan bahwa sumber

⁷ Alan M. Saks, "Antecedents and Consequences of Employee Engagement," *Journal of Managerial Psychology* 21, no. 7 (2006): 600–619.

⁸ Evangelia Demerouti et al., "The Job Demands–Resources Model of Burnout," *Journal of Applied Psychology* 86, no. 3 (2001): 499–512; Wilmar B. Schaufeli, Arnold B. Bakker, and Michael P. Leiter, "The Conceptualization and Measurement of Work Engagement," *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*, 2010, 10–24.

daya pekerjaan menjadi prediktor keterikatan kerja yang paling kuat, terutama pada pekerjaan dengan tuntutan tinggi.⁹

Dari sekian banyak faktor tersebut, penelitian ini memilih *organizational justice* sebagai variabel yang diteliti dengan tiga pertimbangan. Pertama, keluhan yang muncul pada wawancara awal seluruhnya berada pada wilayah keadilan organisasi, yaitu pembagian beban kerja yang dirasa timpang, penugasan di luar bidang kompetensi, serta minimnya penjelasan atas keputusan yang diambil organisasi. Faktor lain seperti kepemimpinan, kompensasi, atau keseimbangan kehidupan kerja memang berpengaruh terhadap *work engagement*, tetapi persoalan yang paling menonjol di lapangan mengarah pada persepsi keadilan. Kedua, keadilan organisasi merupakan sumber daya pekerjaan yang berada dalam kendali langsung organisasi, sehingga hasil penelitiannya dapat segera ditindaklanjuti oleh pimpinan LPKA melalui perbaikan kebijakan tanpa memerlukan tambahan anggaran yang besar. Ketiga, Ghosh dkk. menemukan bahwa persepsi keadilan organisasi merupakan pendorong keterikatan pegawai yang signifikan pada organisasi sektor publik, yaitu konteks yang paling dekat dengan karakteristik LPKA.¹⁰

Organizational justice atau keadilan organisasi adalah persepsi pegawai mengenai sejauh mana organisasi memperlakukan mereka secara adil. Colquitt membagi keadilan organisasi menjadi empat dimensi, yaitu keadilan *distributif*

⁹ Arnold B. Bakker and Evangelia Demerouti, "Job Demands-Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward," *Journal of Occupational Health Psychology* 22, no. 3 (2017): 273–85.

¹⁰ Piyali Ghosh, Arup Rai, and Arindam Sinha, "Organizational Justice and Employee Engagement: Exploring the Linkage in Public Sector Banks in India," *Personnel Review* 43, no. 4 (2014): 628–52.

yang berkaitan dengan hasil yang diterima pegawai, keadilan *prosedural* yang berkaitan dengan proses pengambilan keputusan, keadilan *interpersonal* yang berkaitan dengan kualitas perlakuan atasan terhadap pegawai, serta keadilan *informasional* yang berkaitan dengan kejelasan penjelasan yang diberikan organisasi.¹¹ Keempat dimensi inilah yang digunakan sebagai dasar penyusunan instrumen dan analisis dalam penelitian ini.

Kajian mengenai *work engagement* pada pegawai lembaga pemasyarakatan sebenarnya sudah mulai berkembang, tetapi faktor yang diteliti masih terbatas. Alfajri dan Rifani meneliti pengaruh keadilan organisasi terhadap keterlibatan kerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Binjai dan menemukan pengaruh positif yang signifikan dengan kontribusi sebesar 45,2 persen.¹² Kurniawati dan Ramli meneliti *procedural justice*, *organizational trust*, dan *organizational commitment* pada anggota ASN Polri, sehingga hanya menyoroti satu dimensi keadilan saja.¹³ Nadziroh dan Nugrohoseno juga membatasi kajiannya pada *procedural justice* dengan menempatkan *organizational trust* sebagai variabel intervening.¹⁴ Penelitian lain pada pegawai pemasyarakatan lebih banyak menyoroti stres kerja, beban

¹¹ Jason A. Colquitt, "On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure," *Journal of Applied Psychology* 86, no. 3 (2001): 386–400.

¹² M. Fariz Alfajri and Denny Nazaria Rifani, "Pengaruh Keadilan Organisasi (Organizational Justice) Terhadap Keterlibatan Kerja (Work Engagement) Pegawai Pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Binjai," *Jurnal Ilmiah Serat Acitya* 14, no. 2 (2025).

¹³ E. Kurniawati and A. H. Ramli, "The Influence of Procedural Justice, Organizational Trust, and Organizational Commitment on Work Engagement," *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan* 12, no. 3 (2024): 755–72.

¹⁴ Uyun Nadziroh and Dwiarko Nugrohoseno, "Pengaruh Procedural Justice Terhadap Work Engagement Melalui Organizational Trust Dan Organizational Commitment Sebagai Variabel Intervening," *Jurnal Ilmu Manajemen* 11, no. 1 (2023): 418–32.

kerja, dan kinerja, sementara keterikatan kerja sebagai kondisi psikologis positif masih jarang dijadikan variabel utama.

Posisi penelitian berusaha untuk mengisi celah yang ada tersebut. Penelitian ini menempatkan *work engagement* sebagai variabel terikat, menggunakan *organizational justice* secara keseluruhan dengan empat dimensi Colquitt sebagai variabel bebas, dan mengambil konteks LPKA yang berbeda dari lembaga pemasyarakatan dewasa. Perbedaan konteks ini penting karena sasaran pembinaan di LPKA adalah anak, sehingga tuntutan emosional dan tuntutan pendampingan yang dihadapi pegawai memiliki karakter yang khas. Penelitian mengenai keadilan organisasi dan keterikatan kerja pada pegawai LPKA sejauh penelusuran peneliti belum banyak dilakukan, sehingga temuan penelitian ini diharapkan dapat melengkapi hasil penelitian sebelumnya yang mayoritas dilakukan pada guru, perawat, karyawan swasta, dan aparatur sipil negara di luar sektor pemasyarakatan.

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan memperkuat penerapan model JD-R pada lingkungan kerja dengan tuntutan yang tinggi, khususnya dengan menguji keadilan organisasi sebagai sumber daya pekerjaan yang menopang keterikatan kerja. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan LPKA Kelas I Blitar dalam menata pembagian beban kerja, memperjelas prosedur pengambilan keputusan, serta memperbaiki pola komunikasi kepada pegawai.

Tujuan utama penelitian ini adalah menganalisis pengaruh *organizational justice* terhadap *work engagement* pada pegawai LPKA Kelas I

Blitar, dengan hipotesis bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan di antara kedua variabel tersebut.

B. Identifikasi Masalah

1. Identifikasi Masalah

Pegawai LPKA Kelas I Blitar menghadapi tuntutan pekerjaan yang kompleks, meliputi fungsi pembinaan, pengawasan, dan pelayanan terhadap anak binaan. Keterbatasan jumlah pegawai membuat sebagian di antara mereka harus menjalankan tugas di luar bidang kompetensinya, sehingga beban kerja dan tekanan psikologis meningkat.

Hasil wawancara awal menunjukkan adanya indikasi menurunnya keterikatan kerja pegawai, yang tampak dari berkurangnya energi saat bekerja, melemahnya rasa terhubung dengan pekerjaan, serta sulitnya mempertahankan konsentrasi. Keluhan yang menyertainya berkaitan dengan pembagian beban kerja yang dirasa belum merata dan minimnya penjelasan atas keputusan organisasi, sehingga persepsi terhadap keadilan organisasi diduga menjadi salah satu faktor yang berperan.

Rendahnya *work engagement* berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan dan efektivitas program pembinaan. Pada LPKA, dampak tersebut dirasakan langsung oleh anak binaan karena keberhasilan pembinaan sangat bergantung pada kualitas interaksi harian antara petugas dan anak binaan.

Penelitian mengenai pengaruh *organizational justice* terhadap *work engagement* pada pegawai LPKA masih sangat terbatas, sedangkan penelitian terdahulu umumnya dilakukan pada guru, perawat, karyawan swasta, dan aparatur sipil negara di luar sektor pemasyarakatan. Oleh karena itu diperlukan bukti empiris mengenai pengaruh *organizational justice* terhadap *work engagement* pada pegawai LPKA Kelas I Blitar.

2. Batasan Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada pengkajian pengaruh *organizational justice* terhadap *work engagement* pada pegawai LPKA Kelas I Blitar. Variabel *organizational justice* mengacu pada teori Colquitt yang meliputi *distributive justice*, *procedural justice*, *interpersonal justice*, dan *informational justice*,¹⁵ sedangkan variabel *work engagement* mengacu pada teori Schaufeli dan Bakker yang meliputi *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.¹⁶ Penelitian ini dibatasi pada seluruh pegawai LPKA Kelas I Blitar dan hanya mengkaji pengaruh langsung *organizational justice* terhadap *work engagement*, tanpa membahas faktor lain yang berpotensi memengaruhi *work engagement* seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, dukungan organisasi, motivasi kerja, maupun karakteristik individu pegawai.

¹⁵ Colquitt et al., "Justice at the Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research."

¹⁶ Schaufeli, Bakker, and Leiter, "The Conceptualization and Measurement of Work Engagement."

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang yang dikemukakan, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh dari *organizational justice* terhadap tingkat *work engegement* pada pegawai LPKA?
2. Seberapa besar pengaruh yang diberikan dari *organizational justice* terhadap tingkat *work engegement* pada pegawai LPKA?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bukti empiris atas hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah *organizational justice* mempengaruhi tingkat *work engegement* pada pegawai LPKA.
2. Untuk menilai seberapa besar pengaruh dari *organizational justice* terhadap tingkat *work engegement* pada pegawai LPKA.

E. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan mengenai pentingnya *organizational justice* dalam meningkatkan tingkat *work engagement*. Melalui kajian yang lebih mendalam mengenai pengaruh *organizational justice* terhadap *work engagement*, penelitian ini diharapkan mampu menambah pemahaman terhadap teori yang telah ada serta memberikan perspektif baru yang bermanfaat dalam bidang tersebut.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat praktis yang berarti. Hasil penelitian yang diperoleh diharapkan mampu menjadi sumber informasi yang bermanfaat bagi individu maupun organisasi dalam meningkatkan pemahaman mengenai pentingnya *organizational justice* dalam membentuk *work engagement* yang optimal. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji lebih dalam terkait *organizational justice* dan *work engagement*, sehingga mampu memberikan kontribusi yang lebih luas terhadap pengembangan ilmu pengetahuan maupun praktik dalam bidang tersebut.

F. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk menguji pengaruh *organizational justice* terhadap *work engagement* pada pegawai LPKA Kelas I Blitar. Penelitian asosiatif digunakan untuk mengetahui hubungan serta pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen berdasarkan data yang diperoleh dari responden. Dalam penelitian ini, *organizational justice* berperan sebagai variabel independen, sedangkan *work engagement* berperan sebagai variabel dependen. Melalui pendekatan ini, peneliti berupaya memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh *organizational justice* terhadap *work engagement* pada pegawai LPKA Kelas I Blitar. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai LPKA Kelas I Blitar yang berjumlah 76 orang.

G. Penegasan Variabel

1. Variabel Independen: *Organizational justice*

a. Penegasan Konseptual

Organizational justice dalam penelitian ini dioperasionalkan sebagai persepsi pegawai LPKA Kelas I Blitar mengenai tingkat keadilan yang diterapkan oleh organisasi dalam lingkungan kerja. Variabel ini diukur menggunakan skala *organizational justice* yang disusun berdasarkan teori Colquitt, yang mencakup empat dimensi, yaitu *distributive justice*, *procedural justice*, *interpersonal justice*, dan *informational justice*. Semakin tinggi skor yang diperoleh responden, maka semakin tinggi persepsi keadilan organisasi yang dirasakan oleh pegawai. Sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh menunjukkan semakin rendah persepsi keadilan organisasi yang dirasakan.

b. Penegasan Operasional

Variabel *organizational justice* diukur menggunakan kuesioner *self-report* dengan skala Likert yang menilai persepsi pegawai terhadap keadilan dalam organisasi pada seluruh dimensinya, yaitu *distributive justice*, *procedural justice*, *interpersonal justice*, dan *informational justice*. Instrumen ini mengacu pada indikator yang dikembangkan oleh Colquitt, yang mencakup keadilan dalam distribusi hasil kerja, keadilan dalam prosedur pengambilan keputusan, kualitas perlakuan interpersonal, serta kejelasan dan keterbukaan informasi yang diberikan oleh organisasi. Skor yang lebih tinggi menunjukkan persepsi keadilan

organisasi yang lebih positif, sedangkan skor yang lebih rendah menunjukkan persepsi ketidakadilan yang lebih tinggi. Instrumen ini digunakan untuk memperoleh gambaran objektif mengenai persepsi keadilan organisasi yang dirasakan pegawai dalam konteks pekerjaan di LPKA.

2. Variable Dependen: *Work Engagement*

a. Penegasan konseptual

Work engagement merupakan kondisi psikologis positif yang berkaitan dengan pekerjaan dan ditandai oleh keterlibatan individu secara penuh dalam menjalankan tugasnya. Menurut Schaufeli dan Bakker, *work engagement* adalah keadaan pikiran yang positif, memuaskan, dan berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai oleh tiga dimensi utama, yaitu *vigor* (semangat) yaitu tingginya energi, semangat, dan ketahanan mental dalam bekerja., *dedication* (dedikasi) dimana perasaan antusias, bangga, dan menganggap pekerjaan sebagai sesuatu yang bermakna., dan *absorption* (penghayatan) keterlibatan penuh dan konsentrasi tinggi dalam pekerjaan sehingga sulit melepaskan diri dari tugas yang sedang dikerjakan.¹⁷ Individu yang memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi cenderung menunjukkan energi yang besar, antusiasme terhadap pekerjaan, serta keterlibatan yang mendalam dalam melaksanakan tugas. Kahn juga

¹⁷ Schaufeli, Bakker, and Leiter, "The Conceptualization and Measurement of Work Engagement."

menjelaskan *work engagement* sebagai keterlibatan individu secara fisik, kognitif, dan emosional dalam menjalankan peran kerjanya.¹⁸ Individu yang engaged akan menginvestasikan seluruh kemampuan, perhatian, dan energinya dalam pekerjaan sehingga mampu menjalankan tugas secara optimal.

b. Penegasan Operasional

Work engagement dalam penelitian ini dioperasionalkan sebagai tingkat keterikatan pegawai LPKA Kelas I Blitar terhadap pekerjaannya yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penghayatan dalam bekerja. Variabel ini diukur menggunakan instrumen Utrecht *Work engagement Scale-9* (UWES-9) yang dikembangkan oleh Schaufeli dan Bakker¹⁹, yang terdiri atas tiga dimensi, yaitu vigor (energi dan semangat dalam bekerja), dedication (antusiasme dan kebanggaan terhadap pekerjaan), serta absorption (konsentrasi dan keterlibatan penuh dalam pekerjaan). Semakin tinggi skor yang diperoleh responden, maka semakin tinggi tingkat *work engagement* yang dimiliki, sedangkan semakin rendah skor yang diperoleh menunjukkan semakin rendah tingkat *work engagement* pegawai.

H. Sistematika Penulisan

Pada proses penyusunan suatu karya ilmiah skripsi perlu adanya sistematika penulisan sebagai kerangka dan pedoman penulisan untuk

¹⁸ Kahn, "Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work."

¹⁹ Wilmar B. Schaufeli and Arnold B. Bakker, *Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary Manual* (Utrecht: Utrecht University, 2004).

mempermudah pengkajian pembahasan secara menyeluruh. Sistematika penulisan dalam skripsi ini terbagi menjadi 3 bagian, yakni:

1. Bagian awal

Bagian ini berisi tentang halaman sampul depan, halaman judul, lembar persetujuan, lembar pengesahan, pernyataan keaslian karya, motto, lembar persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar lampiran, serta abstrak.

2. Bagian utama

Bagian Utama terbagi atas enam sub bab yaitu sebagai berikut :

- a. Bab I: Pendahuluan

Bab ini membahas mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah dan batasan penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup penelitian, penegasan variabel serta sistematika penulisan.

- b. Bab II: Landasan Teori

Bab ini membahas mengenai landasan teori *organizational justice* (variabel X) dan *work engagement* (variabel Y), penelitian terdahulu, kerangka teori, serta hipotesis penelitian.

- c. Bab III: Metode Penelitian

Bab ini membahas mengenai metodologi penelitian yang mencakup pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel dan pengukuran, populasi, sampling dan sampel penelitian, instrumen

penelitian, teknik pengumpulan data, analisis data serta tahapan penelitian.

d. Bab IV: Hasil Penelitian

Bab ini membahas mengenai hasil penelitian yang mencakup deskripsi data dari masing-masing variabel penelitian dan hasil pengujian hipotesis.

e. Bab V: Pembahasan

Bab ini berisi mengenai pembahasan dari rumusan masalah yang sudah ada.

f. Bab VI: Penutup

Bab ini terbagi menjadi kesimpulan dan saran

3. Bagian akhir

Bab ini berisi tentang daftar rujukan, lampiran serta daftar riwayat hidup