

**PENGARUH KEADILAN PROSEDURAL, IDENTITAS MORAL
DAN IDENTIFIKASI ORGANISASIONAL TERHADAP
EMPLOYEE ENGAGEMENT
PADA PT. ISKANDAR INDAH PRINTING *TEXTILE***



SKRIPSI

**Oleh:
MELATI SEKAR WANGI SRI SUNDARI
20120071**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SURAKARTA
2024**

HALAMAN PENGESAHAN PENGESAHAN SKRIPSI

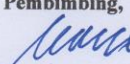
Nama : Melati Sekar Wangi Sri Sundari
NIM : 20120071
Program Studi : S1 Manajemen
Judul : PENGARUH KEADILAN PROSEDURAL,
IDENTITAS MORAL DAN IDENTIFIKASI
ORGANISASIONAL TERHADAP *EMPLOYEE*
ENGAGEMENT PADA PT. ISKANDAR INDAH
PRINTING *TEXTILE*

Disetujui dan disahkan:

Hari : Senin

Tanggal : 12 Agustus 2024

Pembimbing,


Drs. Christiawan Hendratmoko, M.Si.

NIDN. 0004036901

Mengetahui,


Kepala Program Studi S1 Manajemen

Aditya Lihyan, S.M.B., M.M

NIDN. 0606118902

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : MELATI SEKAR WANGI SRI SUNDARI
NIM : 20120071
Program Studi : S1 MANAJEMEN
Judul : PENGARUH KEADILAN PROSEDURAL,
IDENTITAS MORAL DAN IDENTIFIKASI
ORGANISASIONAL TERHADAP *EMPLOYEE*
ENGAGEMENT PADA PT. ISKANDAR INDAH
PRINTING *TEXTILE* -

Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan dihadapan tim penguji skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta (STIE Surakarta) dan diterima untuk memenuhi persyaratan gelar Sarjana Manajemen.

Pada Hari : Senin
Tanggal : 12 Agustus 2024

Tim Penguji

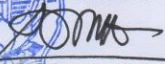
Tanda Tangan

Ketua : Drs. Christiawan Hendratmoko, M.Si

(.....)

Anggota : Aditya Liliyan, S.M.B., M.M

(.....)

Mengetahui,
Ketua STIE Surakarta

Dr. Budi Istiyanto, S.E., M.M., M.H
NIDN. 0625127401

Pernyataan Keaslian Skripsi

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul:

PENGARUH KEADILAN PROSEDURAL, IDENTITAS MORAL DAN IDENTIFIKASI ORGANISASIONAL TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA PT. ISKANDAR INDAH PRINTING TEXTILE

Tidak pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi lain dan tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya. Apabila di kemudian hari saya terbukti melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh perguruan tinggi batal saya terima.

Sukoharjo, 12 Agustus 2024

Yang memberi Pernyataan



Melati Sekar Wangi Sri Sundari

MOTTO

1. Tetap berusaha dan jangan menyerah
2. Selalu meminta doa restu orang tua untuk hal baik yang sedang dikerjehendak
3. Sesungguhnya dibalik kesulitan pasti ada kemudahan

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk Kedua Orang tua saya yang selalu mendukung dan memberi doa untuk saya dan pasangan saya yang selalu memberi dukungan

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia, sehingga penulisan skripsi yang berjudul "Pengaruh keadilan prosedural, Identitas Moral Dan Identifikasi Organisasional Terhadap Employee Engagement" Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile" ini dapat berjalan dengan lancar. Skripsi ini meruphendak salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana manajemen Strata I di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta.

Penyusunan Skripsi ini telah mendapat banyak dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan setulus hati menyampaikan rasa terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Budi Istiyanto S.E., M.M., M.H selaku ketua STIE Surakarta
2. Bapak Drs. Christiawan Hendratmoko, M.si selaku dosen pembimbing STIE Surakarta
3. Bapak Aditya Liliyan, S.M.B.,M.M selaku dosen penguji STIE Surakarta
4. Kedua orang tua tercinta yang selalu mendohendak dan mendukung untuk kelancaran skripsi ini
5. Pasangan yang selalu memberi semangat dan mendukung untuk cepat menyelesaikan Skripsi ini

Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna karena adanya keterbatasan ilmu dan pengalaman yang dimiliki oleh peneliti. Akhir kata saya ucapkan banyak terimakasih semoga penelitian ini menambah wawasan untuk pembaca dan dapat bermanfaat untuk kedepannya.

Waalaikumsalam Wr. Wb

Sukoharjo, 7 Agustus 2024

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
MOTTOT DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belhendakg Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
1. Manfaat Teoritis	7
2. Manfaat Praktis	7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori.....	8
1. <i>Employee engagement</i> (Keterlibatan Karyawan)	8
2. Keadilan Prosedural	9
3. Identifikasi Organisasi.....	12
4. Identitas Moral	13
B. Penelitian Terdahulu	15
C. Kerangka Pemikiran.....	18
D. Pengembangan Hipotesis	20
1. Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap <i>Employee engagement</i>	20
2. Pengaruh Identitas Moral terhadap <i>Employee engagement</i>	21
3. Pengaruh Identifikasi Organisasional terhadap <i>Employee engagement</i> ..	22

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	23
B. Populasi dan Sampel	23
1. Populasi.....	23
2. Sampel.....	23
C. Teknik Pengambilan Sampel	24
D. Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data	25
1. Jenis Data	25
2. Teknik Pengumpulan Data	25
E. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	26

1. Definisi Operasional	26
2. Pengukuran Variabel (Instrumen Penelitian).....	31
F. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	32
1. Uji Validitas Instrumen	32
2. Uji Reliabilitas Instrumen	32
G. Analisis Data	33
1. Analisis Frekuensi Karakteristik Responden	33
2. Analisis Frekuensi Deskripsi Variabel.....	33
a. Analisis Uji Asumsi Klasik	34
1. Uji Normalitas.....	34
2. Uji Multikolinearitas.....	35
3. Uji Heterokedastisitas	35
b. Analisis Kuantitatif (Uji Hipotesis).....	36
1. Analisis Regresi Linier	36
2. Uji Signifikan t (Uji t).....	37
3. Koefisien Determinasi (R ²)	38
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Responden Penelitian	39
B. Statistik Deskriptif	40
C. Kualitas Data.....	41
1. Validitas	42
2. Reliabilitas	43

D. Asumsi Klasik	44
1. Normalitas	44
2. Multikolinearitas	45
3. Heterokedastisitas.....	46
E. Pengujian Hipotesis	47
1. Regresi Linier Berganda.....	47
2. Uji t.....	48
a. Pengaruh Keadilan prosedural (X_1) Terhadap <i>Employee engagement</i>	49
b. Pengaruh Identitas moral (X_2) Secara Parsial Terhadap <i>Employee engagement</i>	49
c. Pengaruh Identifikasi organisasional (X_3) Secara Parsial Terhadap <i>employee engagement</i>	50
3. Koefisien Determinasi	50
F. Pembahasan.....	51
1. Pengaruh Keadilan prosedural Terhadap <i>Employee engagement</i>	51
2. Pengaruh Identitas moral Terhadap <i>Employee engagement</i>	53
3. Pengaruh Identifikasi organisasional Terhadap <i>Employee engagement</i> ...	54
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	57
B. Saran	57

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1 Penelitian Terdahulu	15
Tabel 2 Definisi Operasional	26
Tabel 3 Gambaran Umum Responden Penelitian	39
Tabel 4 Hasil Statistik Deskriptif Responden	40
Tabel 5 Uji Validitas	42
Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas	44
Tabel 7 Uji Normalitas	45
Tabel 8 Uji Multikolinearitas	46
Tabel 9 Hasil Uji Heterokedastisitas	47
Tabel 10 Hasil Regresi Linier Berganda	47
Tabel 11 Hasil Uji t	49
Tabel 12 Koefisien Determinasi (R^2)	51

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 Model Penelitian	19

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Tabulasi Data

ABSTRAK

MELATI SEKAR WANGI SRI SUNDARI 20120071, 97 Halaman. PENGARUH KEADILAN PROSEDURAL, IDENTITAS MORAL DAN IDENTIFIKASI ORGANISASIONAL TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA PT. ISKANDAR INDAH PRINTING *TEXTILE*

Keterikatan kerja meruphendak bentuk keterikatan karyawan dalam berorganisasi serta mengekspresikan diri. Keterikatan karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan dan berdampak pada keberhasilan perusahaan dalam menggapai tujuan organisasi. Banyak faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh terhadap keterikatan kerja karyawan. Penelitian ini menggunhendak sampel data dengan menyebarkan kuesioner secara online dengan populasi data berjumlah 325 karyawan dengan sampel penelitian sebanyak 100 responden.

Teknik analisis yang digunhendak yaitu analisis uji asumsi klasik, uji normalitas, multikolinearitas, uji heterokedastisitas, analisis kuantitatif, analisis regresi linier berganda, uji signifikan t, koefisien determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunhendak alat bantu SPSS 27.

Berdasarkan hasil uji t menunjukan variabel (X1) pengaruh keadilan prosedural, variabel (X2) pengaruh identitas moral, Variabel (X3) pengaruh identifikasi organisasional.

Kata Kunci : keadilan prosedural, identitas moral, identifikasi organisasional

ABSTRACT

MELATI SEKAR WANGI SRI SUNDARI 20120071, 97 Pages. THE EFFECT OF PROCEDURAL JUSTICE, MORAL IDENTITY AND ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION ON EMPLOYEE ENGAGEMENT AT PT. ISKANDAR INDAH PRINTING TEXTILE

Work engagement is a form of employee engagement in organizing and expressing themselves. Employee engagement can affect company performance and have an impact on the company's success in achieving organizational goals. Many factors affect work engagement. This study aims to determine the effect on employee work engagement. This study uses data samples by distributing questionnaires online with a data population of 325 employees with a research sample of 100 respondents.

The analysis techniques used are classical assumption test analysis, normality test, multicollinearity, heteroscedasticity test, quantitative analysis, multiple linear regression analysis, significant t test, determination coefficient. Data processing in this study uses SPSS 27.

Based on the results of the t-test, it shows that the variable (X1) influences procedural justice, the variable (X2) influences moral identity, and the variable (X3) influences organizational identification.

Keywords : procedural justice, moral identity, organizational identification

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peran sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangatlah penting karena manusia merupakan penggerak utama dalam pencapaian tujuan perusahaan. Setiap individu membawa satu set latar belakang yang unik dan karakteristik pribadi, serta pengalaman dari organisasi lain ke dalam organisasi (*Moorhead & Griffin, 2013*). Sehingga manajer perlu mempertimbangkan orang-orang yang bekerja dalam organisasinya. Manajer harus melihat pada perspektif unik yang dibawa oleh masing-masing pegawai kedalam situasi kerja. Kemampuan dan kemauan yang dimiliki oleh masing-masing pegawai menjadi andil yang besar bagi keberhasilan operasional. Perusahaan juga membutuhkan dukungan pegawai handal yang dapat membantu tercapainya visi dan misi yang telah ditargetkan. Pegawai diharapkan memiliki keterikatan atau *engaged* dengan institusi.

Dalam sebuah lingkungan kerja saat ini, keadilan prosedural dalam perusahaan merupakan salah satu faktor yang penting bagi sikap kerja karyawan maupun hasil kinerja karyawan. Dampak dari keadilan prosedural bagi kinerja karyawan dan sikap karyawan pada pekerjaan mereka adalah salah satu kunci dari masalah manajemen perusahaan yang selama ini sangat diperhatikan. Pentingnya masalah keadilan prosedural bagi kinerja karyawan dan sikap karyawan pada pekerjaan sangat diperhatikan oleh para akademis luas (*Bernerth and Walker, 2012, Colquitt,*

2001; *El Akremi et al.*, 2010, *Fortin and Fellenz*, 2008; *Li and Cropanzano*, 2009). Keadilan prosedural meruphendak faktor yang penting untuk memotivasi perilaku karyawan dan bisa meningkatkan hasil kinerja karyawan (*Aryee et al.*, 2004; *Brebels et al.*, 2001a, b; *Cohen-Charash and Spector*, 2001, *Wu and Chaturvedi*, 2009).

Keadilan prosedural berbeda dengan keadilan interaksional, yang lebih mengacu pada bagaimana tiap karyawan itu diperlakukan dengan baik dan dihormati oleh manajer perusahaan (*Aryee et al.*, 2004). Oleh karena itu keadilan prosedural meruphendak faktor penting yang mempengaruhi *Employee engagement* (keterlibatan karyawan) pada sebuah perusahaan. Berdasarkan penjelasan mengenai pentingnya Keadilan Prosedural dalam perusahaan, maka pada penelitian ini Keadilan Prosedural dijadikan sebagai variabel Independen.

Menurut *McShane et. al.* (2013) *Employee engagement* meruphendak emosi individual dan motivasi kognitif (rasional), kemahiran diri sendiri, intens, gigih, dan bertujuan untuk menggapai sasaran perusahaan. Sedangkan menurut *Robbins & Judge* (2015) *employee engagement* menyangkut pada keterlibatan, kepuasan, antusiasme individual dengan kerja yang mereka lakukan. Artinya *employee engagement* memiliki peran yang penting untuk menjamin perusahaan menggapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan. *Employee engagement* yang tinggi menunjukkan bahwa perusahaan memiliki karyawan yang secara sukarela dan bertanggung jawab pada pekerjaan individu untuk memajukan perusahaan. Namun jika *Employee engagement* rendah, dapat berdampak pada menurunnya kinerja

pegawai, karena tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan dan organisasinya juga rendah.

Salah satu poin yang dapat memicu *employee engagement* pada suatu perusahaan yaitu adanya *procedural justice* (keadilan procedural). Keadilan procedural meruphendak keadilan yang dirashendak dari prosedur yang diterapkan oleh perusahaan untuk memutuskan distribusi sumber daya, (Mcshane et, al., 2013), Sedangkan menurut Robin & Jugde (2015) keadilan prosedural adalah keadilan yang dirasa dari proses yang digunhendak untuk menentukan distribusi penghargaan. Dapat disimpulkan bahwa keadilan prosedural meruphendak rasa keadilan yang diterima oleh pegawai dari aturan aturan yang telah ditetapkan dari perusahaan yang meruphendak timbal balik dari pekerjaannya. Pegawai hendak lebih merasa adil ketika mereka dilibatkan dalam pengambilan keputusan perusahaan. Terlibat disini bermakna terlibat secara langsung atau memberikan opini pada pengambilan keputusan tersebut dapat mencipthendak rasa pengendalian dan membuat pegawai merasa memiliki. Memberikan kendali atas keputusan pokok kepada pegawai dengan memastikan kepentingan mereka hendak di representasikan dapat meningkatkan rasa keadilan procedural (Robbins & Judge, 2015).

Menurut penelitian He et al. (2013) *procedural justice* berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* dengan variabel moderasi *organization identification*. Procedural justice yang tinggi memberikan dampak pada *employee engagement* secara positif dengan *organization identification* sebagai variabel

mediasi. Identifikasi Organisasional menggambarkan kekuatan yang dimiliki oleh para karyawan yang mengacu pada keanggotaan organisasi, sehingga identitas social yang menonjol menjadi bagian dari motivasi yang didasarkan pada identitas pegawai.

Selain keadilan prosedural, identitas moral juga berpengaruh terhadap *employee engagement*. Menurut *He. Et al (2013)* *moral identity* meruphendak suatu kepercayaan dan gagasan yang dimiliki orang orang tentang diri sendiri pada sautu oraganisasi Identitas Moral mengacu pada kepedulian, kerja keras, perhatian, dan rasa membantu. Artinya identitas moral (*moral identity*) meruphendak bentuk motivasi pada karyawan itu sendiri. Identitas moral karyawan sendiri dapat memainkan peran penting dalam menjelaskan perilaku karyawan (*Shao et al, 2008*). Identitas Moral meruphendak salah satu jenis identitas karyawan yang penting yang dapat memepengaruhi sikap dan perilaku karyawan dalam organisasi/perusahaan (*Mc Ferran et al. 2010; Shao et al. 2008, Skarlicki et al. 2008, Weaver 2006*).

PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta (PT. Iskandartek) berdiri pada tahun 1975 terletak di Jalan Pakel No. 11 RT 03 RW 07, Kelurahan Kerten, Kecamatan Laweyan, Kota Surakarta 57143, Jawa Tengah, Indonesia meruphendak industri di bidang tekstil manufaktur yang mengolah bahan baku (benang) menjadi kain mentah (kain grey), selanjutnya hendak diolah menjadi kain bercorak (kain batik printing). Produk kain jadi disusun oleh dua macam benang yaitu benang lusi dan benang phendak dengan dua jenis benang yaitu *Cotton (Cot)*

dan Rayon (Ry). Usaha yang pada awalnya bernama EX. PT. Fariantex terus berkembang dan pada tahun 1983 berganti nama menjadi CV Iskandartek. Awalnya pemilik usaha memiliki mesin tenun berjumlah 25 unit. Permintaan konsumen yang terus meningkat menyebabkan pemilik menambah mesin tenun menjadi 77 unit pada tahun 1977, tahun 1991 menjadi 520 unit, tahun 1992 menggapai 614 unit. Pada tahun 1991 CV Iskandartek resmi menjadi PT. Iskandartek dan terjadi perubahan nama menjadi PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta pada tahun 1996. Sampai sekarang jumlah mesin produksi yang digunhendak diantaranya 3 unit mesin wrapping, 2 unit mesin kanji, 50 unit mesin pallet, 632 unit mesin tenun, 24 unit mesin cucuk, 17 unit mesin inspeksi. Bagian produksi di PT. Iskandartek dibagi menjadi dua departemen yaitu weaving dan printing. Jam kerja karyawan di bagian produksi sebagai berikut *shift* pagi jam 07.00-15.00, *shift* siang jam 15.00-23.00, *shift* sore jam 23.00-07.00. Pergantian *shift* dilakukan setiap 1 minggu sekali dimulai di hari senin. Pembagian jam kerja karyawan dalam sehari di mesin *wrapping*, kanji, palet, tenun yaitu tiga *shift*, sedangkan karyawan di mesin cucuk dan inspeksi hanya satu *shift* (Putra & Asyfiradayati, 2023).

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk membuktikan kembali bahwa terdapat pengaruh antara Keadilan Prosedural dan Identitas Moral terhadap Keterlibatan Karyawan. Oleh karena itu penliti mengambil judul "**PENGARUH KEADILAN PROSEDURAL, IDENTITAS MORAL DAN IDENTIFIKASI ORGANISASIONAL TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* (Studi Pada PT Iskandar Indah Printing Textile)**".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas hendak penulis menyusun beberapa rumusan masalah dalam penelitian yaitu:

1. Apakah keadilan prosedural berpengaruh terhadap *Employee engagement* pada PT Iskandar Indah Printing *Textile*?
2. Apakah Identitas Moral berpengaruh terhadap *Employee engagement* pada PT Iskandar Indah Printing *Textile*?
3. Apakah identifikasi organisasional berpengaruh terhadap *Employee engagement* pada PT Iskandar Indah Printing *Textile*?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penelitian ini dilakukan untuk menguji beberapa tujuan yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh keadilan prosedural *Employee engagement* pada PT Iskandar Indah Printing *Textile*.
2. Untuk mengetahui pengaruh identitas moral *Employee engagement* pada PT Iskandar Indah Printing *Textile*.
3. Untuk mengetahui pengaruh identifikasi organisasional *Employee engagement* pada PT Iskandar Indah Printing *Textile*.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian diharapkan dapat digunhendak sebagai sarana pembelajaran dan pengembangan ilmu pengetahuan (kontribusi teoritis) bagi pembaca maupun peneliti. Selain itu, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan referensi bagi peneliti yang hendak datang dan mampu melengkapi serta memperbaiki kekurangan dalam penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber informasi dan masukan yang mungkin dapat membantu pihak perusahaan, terutama pada bagian HRD untuk menerapkan praktik SDM yang lebih baik. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan bagi pihak perusahaan terutama dalam membuat kebijhendak, aturan baru atau sejenisnya agar dapat memaksimalkan kemampuan karyawannya, semacam membantu mengembangkan kreatifitas karyawan dan membantu meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. *Employee engagement* (Keterlibatan Karyawan)

Keterlibatan karyawan adalah suatu proses untuk mengikutsertakan para karyawan pada semua level organisasi dalam pembuatan keputusan dan pemecahan masalah. Terdapat 2 manfaat pelibatan karyawan yaitu: Pertama, meningkatkan kemungkinan dihasilkannya keputusan yang baik, rencana yang lebih baik, atau perbaikan lebih efektif karena juga mencakup pandangan dan pemikiran dari pihak pihak yang berhubungan langsung dengan situasi kerja. Kedua, Keterlibatan karyawan juga meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab atas keputusan dengan melibatkan orang-orang yang harus melaksanakannya (Fandy Tjiptono & Anastasia Diana, 2003). Saks (2006) menyatakan bahwa yang membedakan antara komitmen organisasional atau OCB dengan keterlibatan karyawan adalah mengacu pada sikap. Keterlibatan bukan merupakan sikap, melainkan sejauh mana seorang individu memusatkan perhatian dan emosi dalam kinerja mereka. Fokus keterlibatan bersifat peran formal daripada ekstra peran atau kesukarelaan. Saks juga mengklasifikasikan keterlibatan karyawan menjadi 2 (dua) yaitu: Keterlibatan kerja (*job engagement*) dan keterlibatan organisasi (*organization engagement*).

Dalam penelitian (Brown & Leigh, 1996; Hackman & Oldham, dalam Khan, et al., 2011) juga menunjukkan bahwa peningkatan keterlibatan kerja secara psikologis terjadi ketika pegawai merasa bahwa mereka dapat memberikan kontribusi yang

signifikan untuk bekerja dan ketika mereka merashendak arti dari pekerjaan mereka. Senada dengan *Brown, Bass* (1965) dalam *Khan et al*, (2011) menyathendak bahwa keterlibatan kerja pegawai dapat meningkat ketika pegawai merasa bahwa mereka memiliki kewenangan lebih untuk mengambil keputusan di tempat kerja, memberikan kontribusi penting bagi keberhasilan atau kegagalan perusahaan mereka dan kewenangan memutuskan sendiri langkah kerja mereka.

Lebih jauh *Lawler dan Hall* (1970) dalam *Khan, et al.* (2011) menyathendak bahwa pemahaman paling praktis dari keterlibatan kerja sebagai hubungan peran individu dalam pekerjaannya dengan kinerja. Tingkat keterlibatan kerja ini dapat dipengaruhi oleh kepribadian individu dan variabel situasi semacam komitmen pegawai terhadap organisasi (*Rabinowitz & Hall*, 1977 dalam *Khan, et al.*, 2011).

B. Keadilan Prosedural

Keadilan Prosedural yaitu keadilan yang dirasa dari proses yang digunhendak untuk menentukan distribusi penghargaan (*Stephen P. Robbins*, 2008). Dua elemen penting dari keadilan prosedural adalah pengendalian proses dan penjelasan. Perusahaan harus mengembangkan kebijhendak sebagai tuntunan umum dalam membersihkan suatu koordinasi, konsistensi, dan keadilan dalam menggaji karyawan. Pengendalian proses adalah peluang untuk mengemukhendak pandangan seseorang tentang hasil- hasil yang diinginkan kepada para pembuat keputusan. Sedangkan penjelasan adalah alasan-alasan secara jelas yang diberikan kepada seseorang oleh manajemen atas hasil. Jadi agar karyawan menganggap adil sebuah proses, mereka

harus merasa bahwa mereka mempunyai kendali atas hasil dan bahwa mereka diberi penjelasan yang memadai tentang alasan munculnya hasil tersebut.

Menurut *Pareke* (2002) mengathendak bahwa keadilan prosedural meruphendak suatu fungsi dari sejauh mana sejumlah aturan-aturan prosedural dipatuhi atau dilanggar. Aturan-aturan tersebut memiliki implikasi yang sangat penting karena dipandang sebagai manifestasi nilai-nilai proses dasar dalam organisasi. Jadi individu dalam organisasi hendak mempersepsikan adanya keadilan prosedural manakala aturan prosedural yang ada dalam organisasi dipenuhi oleh para pengambil kebijhendak.

Sebaliknya apabila prosedur dalam organisasi itu dilanggar maka individu hendak mempersepsikan adanya ketidak-adilan. Karenanya keputusan harus dibuat secara konsisten tanpa adanya bias-bias pribadi dengan melibatkan sebanyak mungkin informasi yang akurat, dengan kepentingan-kepentingan individu yang terpengaruh terwakili dengan cara-cara yang sesuai dengan nilai-nilai etis mereka, dan dengan suatu hasil yang dapat di modifikasi.

Cohen Charash dan *Spector* (2001) dalam *Ramamoorthy* dan *Flood* (2004) menunjukkan bahwa persepsi yang lebih baik mengenai keadilan prosedural hendak menghasilkan keluaran organisasi yang lebih baik semacam peningkatan komitmen organisasional, keinginan untuk tetap tinggal dalam organisasi, kinerja dalam pekerjaan, dan kepuasan kerja. *Roberson et al.* (1999) dalam *Hasmarini* (2008) mengathendak bahwa kesempatan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan dapat meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan prosedural.

1. Indikator Keadilan Prosedural

Menurut *Cropanzano et al.* (2007. 35) ada 6 dimensi dari keadilan prosedural yaitu sebagai berikut:

- a) Konsistensi semua karyawan diperlakukan sama
- b) Kurangnya bias: tidak ada orang atau kelompok diistimewhendak atau diperlakukan tidak sama.
- c) Keakuratan: keputusan dibuat berdasarkan informasi yang akurat.
- d) Pertimbangan wakil karyawan: pihak-pihak terkait dapat memberikan masukan untuk pengambilan keputusan.
- e) Koreksi: mempunyai proses banding atau mekanisme lain untuk memperbaiki kesalahan.
- f) Norma pedoman profesional tidak dilanggar. Ketika pekerja mempersepsikan tingkat keadilan prosedural yang tinggi, mereka lebih berpeluang termotivasi untuk berpartisipasi dalam aktivitasaktivitas, untuk mengikuti aturan, dan menerima hasil yang relevan sebagai keadilan (*Moorhead, 2013. 387*) namun, jika pekerja mempersepsikan ketidakadilan prosedural yang lebih besar, mereka cenderung menarik diri dari kesempatan untuk berpartisipasi, untuk kurang menaruh perhatian pada peraturan dan kebijhendak, dan melihat hasil yang relevan sebagai ketidakadilan. Persepsi atas ketidakadilan prosedural

dapat di barengi dengan interpretasi berdasarkan pada kekuasaan dan perilaku politis orang lain.

C. Identifikasi Organisasi

Identifikasi Organisasional yaitu sesuatu yang membantu karyawan mempertahankan rasa konsisten dalam diri mereka, keunikan diri, pengendalian diri, yang dapat dipandang sebagai sesuatu yang menarik. Sehingga hendak menimbulkan identifikasi organisasional yang kuat (*Dukerich et al., 2002*).

Identifikasi organisasional hendak timbul di kalangan karyawan ketika mereka menemukan kenyamanan dan merasa bahwa perusahaan meruphendak tempat menggapai sesuatu yang diinginkan karyawan (*Mael dan Ashforth, 1995*). Para karyawan hendak menerima dan menganggap tujuan organisasi sama dengan nilai-nilai yang dianut. Sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan adanya identifikasi organisasional (*Miller et al, 2000*). Karena identifikasi organisasional meruphendak kunci hubungan antara perusahaan dengan karyawan. Lebih lanjut sikap dan perilaku karyawan dapat tercemin dalam identifikasi organisasional (*Shamir dan Kark, 2002*). Identifikasi organisasional hendak timbul di kalangan karyawan ketika mereka menemukan kenyamanan dan merasa bahwa perusahaan meruphendak tempat menggapai sesuatu yang diinginkan karyawan (*Mael dan Ashforth, 1995*). Para karyawan hendak menerima dan menganggap tujuan organisasi sama dengan nilai-nilai yang dianut. Sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan adanya identifikasi organisasional (*Miller et al, 2000*). Karena identifikasi organisasional meruphendak

kunci hubungan antara perusahaan dengan karyawan. Lebih lanjut sikap dan perilaku karyawan dapat tercermin dalam identifikasi organisasional (*Shamir dan Kark, 2002*). Hubungan ini menyebabkan karyawan untuk bertahan di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Identifikasi organisasional hendak timbul di kalangan karyawan ketika mereka menemukan kenyamanan dan merasa bahwa perusahaan meruphendak tempat menggapai sesuatu yang diinginkan karyawan (*Mael dan Ashforth, 1995*). Para karyawan hendak menerima dan menganggap tujuan organisasi sama dengan nilai-nilai yang dianut. Sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan adanya identifikasi organisasional (*Miller et al, 2000*). Karena identifikasi organisasional meruphendak kunci hubungan antara perusahaan dengan karyawan. Lebih lanjut sikap dan perilaku karyawan dapat tercermin dalam identifikasi organisasional (*Shamir dan Kark, 2002*).

D. Identitas Moral

Menurut *Colby & Damon* (dalam *Hardy & Carlo, 2010*) meruphendak kesatuan dari diri (*self*) dan sistem moral. Menurut Blasi, *Self* adalah pengorganisasian mengenai informasi keterhubungan diri dimana terdapat banyak elemen yang tergabung di dalamnya dan membentuk beberapa konsistensi psikologis (*Carnove & Tripathi, 2009*), *Self* yang memiliki inti atau pokok yang menjadi sentral diri disebut sebagai esensi dari inti *self* yang disebut sebagai identitas (*identity*). Menurut Blasi (dalam *Carvone & Tripathi, 2009*) juga menjelaskan bahwa identitas (*identity*) adalah pertimbangan yang menyesuaikan pada inti diri (*self*).

Dari beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan yaitu identitas moral adalah bagaimana seseorang menggambarkan dirinya dalam hal etika, jujur, peduli, menentang kecurangan, berkomitmen untuk melakukan hal yang benar.

1. Indikator Identitas Moral

Menurut Blasi & Santrok 2007 menjelaskan tiga faktor yang mempengaruhi identitas moral, yaitu:

a. Kekuasaan kehendak (*will power*)

Kekuatan kehendak (*will power*) meibatkan strategistrategi dan keterampilan-keterampilan metakognisi yang melibatkan analisis masalah, menetapkan tujuan, memfokuskan atensi, menunda kepuasaan, menghindari distraksi dan menolak godaan.

b. Integritas (*integrity*)

Integritas mengandung penghayatan mengenai tanggung jawab yang muncul apabila individu bertanggung jawab terhadap konsekuensi dari tindhendak-tindhendaknya.

c. Hasrat moral (*moral desire*)

Hasrat moral adalah motivasi dan intensi untuk mengejar kehidupan bermoral. Dari penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa tiga faktor yang mempengaruhi identitas moral yakni kekuasaan kehendak, integritas dan hasrat moral.

2. Aspek-aspek Identitas Moral Menurut Reed dkk (2010) aspek-aspek dalam identitas moral yaitu:

a. Internalisasi, yaitu sejauhmana sifat moral itu penting bagi konsep diri seseorang.

b. Simbolisasi, yaitu sejauhmana seseorang menampilkan identitas sosial berdasarkan sifat moral

E. Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul dan Tahun Penelitian	Hasil
1.	Reski Putri Amelia dan Hendra Lukito 2020	Peran Mediasi <i>Employee engagement</i> Pada Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i>	Keadilan organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention, Employer branding berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention, Keadilan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap employee engagement, Employer branding berpengaruh positif signifikan terhadap <i>employee engagement</i> , <i>Employee engagement</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention, <i>Employee engagement</i> memediasi hubungan antara keadilan

			organisasi dan turnover intention, dan <i>Employee engagement</i> memediasi hubungan antara employer branding dan turnover intention
2.	Fitri Rahmadania 2019	Pengaruh Keadilan Distributif Dan Prosedural Pada <i>Employee engagement</i> Dengan <i>Servant Leadership</i> Sebagai Pemediasi Pada <i>Springhill Group</i>	Servant leadership, keadilan distributif, dan prosedural memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>employee engagement</i> . Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa keadilan distributif dan prosedural memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap servant leadership
3.	Mira Sekar Sari 2021	Pengaruh Dukungan Organisasi, Karakteristik Pekerjaan, Dan Keadilan Organisasi Terhadap <i>Employee engagement</i> (Studi Khusus Di CV. Tirta Makmur Ungaran)	Pengaruh dukungan organisasi, karakteristik pekerjaan dan keadilan organisasi secara bersama – sama terhadap <i>employee engagement</i> . hipotesis keempat (H4) dalam penelitian ini dapat di terima dan menolak (Ho). Hal ini berarti dukungan organisasi, karakteristik pekerjaan, dan keadilan organisasi secara bersama – sama berpengaruh terhadap <i>employee engagement</i> di CV.Tirta Makmur Ungaran dimana dukungan organisasi meruphendak

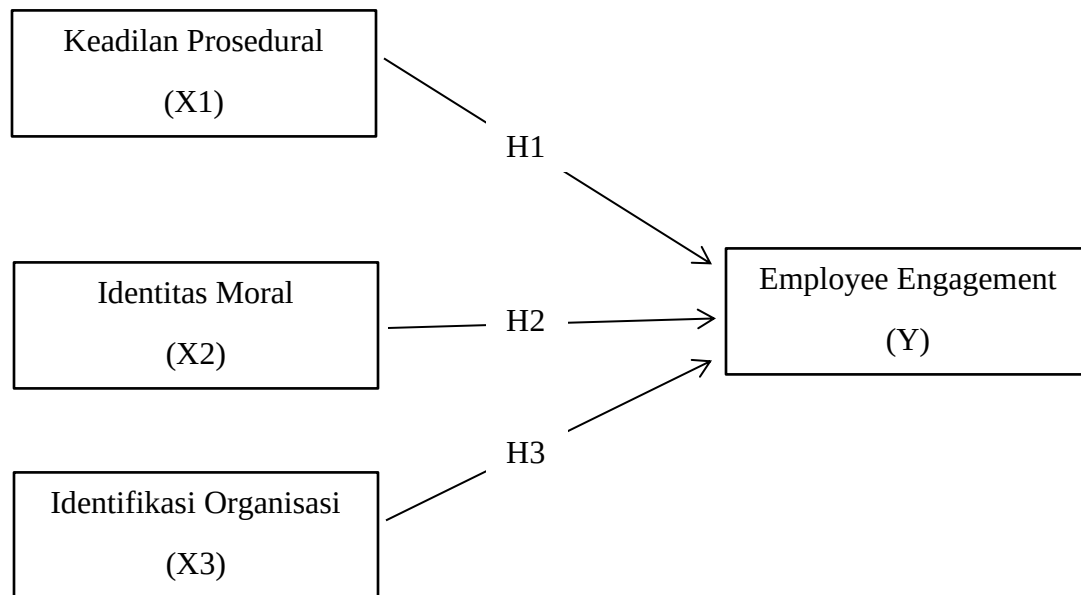
			dukungan yang sangat penting bagi karyawan bekerja. Dengan memberikan dukungan bagi karyawan maka hendak memperlancar pekerjaan dan memberikan kenyamanan , keamanan dalam bekerja
4.	Sulistyo Utomo 2023	Peran <i>Organizational Justice</i> dan <i>Spiritual Management</i> Terhadap <i>Employee engagement</i> Pada <i>Turnover Intention</i>	Keadaan dimana seseorang mampu berkomitmen dengan organisasi lebih baik secara emosional maupun intelektual hendak menurunkan sikap perilaku untuk menarik diri dari organisasi
5.	Sugeng Nugroho Hadi dan Edi Prasetya 2023	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Employee engagement</i> Pada Karyawan RSU Muhammadiyah Bantul	Adanya tiga faktor sebagai komponen utama <i>employee engagement</i> , yaitu: Organisasi, Manajemen dan Kepemimpinan, dan Kondisi lingkungan kerja (work life). Konsep <i>employee engagement</i> sendiri meruphendak pengembangan dari konsep pemahaman perilaku individu dalam organisasi
6.	Erlynda Sabirina dan Khoirur Rozaq 2023	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Employee Performance</i> Melalui	Job insecurity berpengaruh negatif dan signifikan pada employee performance. Disamping itu, job insecurity berpengaruh negatif signifikan pada

		<i>Procedural Justice</i>	procedural justice dan procedural justice berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance. Procedural justice sebagai variabel intervening memengaruhi hubungan antara job insecurity pada employee performance. Dengan penelitian ini perusahaan diharapkan terus berupaya mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan selain itu diharapkan untuk meningkatkan kompensasi atau rewarding atas pencapaian kinerja yang dilakukan oleh karyawan
--	--	---------------------------	--

Sumber : Data sekunder diolah 2024

F. Kerangka Pemikiran

Didalam penelitian ini ditampilkan kerangka pemikiran dan model penelitian, yang secara ringkas dan sederhana hendak ditampilkan dalam gambar berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

Model penelitian di atas mencoba untuk menguji keterlibatan karyawan yang dipengaruhi oleh 3 variabel independen yaitu keadilan prosedural, identifikasi organisasional, identitas moral. Keadilan prosedural dimana karyawan menganggap adil sebuah proses, mereka harus merasa bahwa mereka mempunyai kendali atas hasil dan bahwa mereka diberi penjelasan yang memadai tentang alasan munculnya hasil tersebut sehingga ketika karyawan sudah menganggap sedemikian rupa maka dapat dipastikan adanya keterlibatan karyawan dalam sebuah perusahaan.

Identifikasi organisasional hendak timbul di kalangan karyawan ketika mereka menemukan kenyamanan dan merasa bahwa perusahaan merupakan tempat menggapai sesuatu yang diinginkan karyawan (Mael dan Ashforth, 1995). Karyawan hendak merasa bahwa tujuan perusahaan sesuai dengan nilai-nilai yang dianut sehingga

ketika karyawan merhendak kenyamanan terhadap perusahaan mereka bekerja maka hendak dengan mudah karyawan terlibat dengan perusahaan.

Identitas moral adalah bagaimana seseorang menggambarkan dirinya dalam hal etika, jujur, peduli, menentang kecurangan, berkomitmen untuk melakukan hal yang benar sehingga adanya identitas moral pada karyawan hendak berdampak pada keterlibatan karyawan di perusahaan.

G. Pengembangan Hipotesis

Dari permasalahan yang disebutkan diatas, penulis mencoba menarik suatu hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap *Employee engagement*

Pengaruh Keadilan Prosedural mewakili harga diri karyawan pada keanggotaannya dalam organisasi, oleh karena itu karyawan sebagai identitas sosial yang menonjol yang dapat membentuk bagian dari motivasi berbasis keterlibatan karyawan. Identitas sosial seseorang mengacu pada pengetahuannya tentang keanggotaannya dalam kelompok sosial (atau kelompok) bersama dengan nilai dan signifikansi emosional yang melekat pada keanggotaan itu, (Tajfel, 1981). Identifikasi sosial terjadi ketika identitas sosial menjadi mandiri (Turner *et al.* 1987). Teori identitas sosial telah banyak digunhendak untuk menjelaskan hubungan antara karyawan dengan organisasi (Ashforth & Mael 1989, Ashforth *et al.* 2008; Kim *et al.* 2010).

Suatu organisasi meruphendak tempat bagi karyawan untuk menonjolkan diri sehingga karyawan tersebut dapat menunjukkan kategori sosialnya (Ashforth & Mael, 1989). Karyawan dengan Identifikasi organisasional yang lebih tinggi hendak meningkatkan keterlibatan dalam hal pekerjaan karena identifikasi organisasional dan keterlibatan saling berhubungan *Employee engagement* mungkin tidak hanya bermanfaat untuk karyawan tapi juga perusahaan. Karyawan dengan identifikasi organisaional yang lebih kuat dapat mempengaruhi kinerja perusahaan yang berhubungan dengan kinerja setiap individu di dalam perusahaan (Giessner, SR 2011). Karyawan yang lebih terlibat dengan pekerjaan mereka mempunyai tujuan untuk meningkatkan hubungan antara kinerja karyawan dengan kinerja perusahaan.

H1 : Keadilan prosedural berpengaruh terhadap *employee engagement*

pada PT. Iskandar Indah Printing Textile

2. Pengaruh Identitas Moral terhadap *Employee engagement*

Ashforth et al. (2008) mengathendak bahwa identitas para karyawan dalam perusahaan berasal dari peran kinerja karyawan. Dengan demikian, identitas perusahaan di sini dapat mengendalikan kemampuan karyawan (diri sendiri) untuk peranan mereka dalam bekerja. Berdasarkan dari penjelasan di atas dapat mengarah ke hipotesis berikut:

H2 : Identitas moral berpengaruh terhadap *employee engagement* pada

PT. Iskandar Indah Printing *Textile*

3. Pengaruh Identifikasi Organisasional terhadap *Employee engagement*

Aquino dan Reed, (2002) Individu dalam berperilaku sehari-hari berdasarkan karakteristik yang baik tersebut, antara lain semacam individu memiliki sifat murah hati atau baik hati, suka membantu, bekerja keras, peduli dan jujur. Identitas Moral juga meruphendak identitas karyawan yang penting berimbaskan pada perilaku karyawan. *McFerran et al. (2010)* Identitas moral memiliki efek positif terhadap perilaku "membantu" yang dilakukan individu. *Brebels et al. (2011a, b)* Manager dengan identitas moral yang kuat/ tinggi hendak menjadikan prosedur yang adil dan mengijinkan karyawan dalam beropini Keterlibatan karyawan lebih dapat untuk mengakrabkan diri karyawan dalam berkinerja maupun di luar area pekerjaan mereka *Kahn (1990)*. Dikarenhendak karyawan dengan Identitas Moral yang tinggi hendak menjadikan mereka lebih dapat berkorban dan rendah hati, karyawan hendak lebih dapat merashendak perasaan dan fikiran mereka untuk lebih dapat terlibat pada pekerjaan mereka

H3 : Identifikasi organisasional berpengaruh terhadap *employee engagement* pada PT. Iskandar Indah Printing *Textile*

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Keadilan prosedural berpengaruh terhadap *Employee engagement* pada PT Iskandar Indah Printing *Textile*
2. Identitas Moral berpengaruh terhadap *Employee engagement* pada PT Iskandar Indah Printing *Textile*
3. Identifikasi organisasional berpengaruh terhadap *Employee engagement* pada PT Iskandar Indah Printing *Textile*

B. Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif antara keterlibatan kerja dengan keterikatan kerja. Semakin tinggi tingkat keterlibatan kerja maka hendak semakin tinggi tingkat keterikatan kerjanya. Sebaliknya, semakin rendah keterlibatan kerja karyawan maka hendak semakin rendah pula keterikatan kerja individu.
2. Diharapkan bagi penelitian selanjutnya yang hendak melakukan penelitian yang sama diharapkan untuk dapat menambahkan sampel dan variabel untuk memperoleh hasil yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, R. P., & Lukito, H. (2020). Peran Mediasi *Employee engagement* Pada Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention. *Menara Ilmu: Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah*, 14(2).
- Aquino, K., & Reed, A. 2002. *The selfimportance of moral identity*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(6), 1423–1440. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.83.6.1423>.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asforth, B. E., Harrison, S. H., & Corley, K. G. 2008. *Identification in Organizations: An Examination of Four Fundamental Questions*. *Journal of Management*, 3(3).
- Atmojo, Singgih Tiwut dan Heru Kurnianto Tjahjono. 2016. Pengaruh Keadilan Distributif dan Prosedural Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Paramedis di Rumah Sakit. *Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi*. 7(1). 38.
- Bernerth, J. B., et. al. 2012. An Empirical Investigation of Dispositional Antecedents and Performances-Related Outcomes of Credit Scores. *Journal of Applied Psychology*, 97(1), 214.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425-445.
- Estherina, Y., Puspitarini, E. S., & Rachmawati, R. 2019. Pengaruh Dari Identifikasi Organisasi Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan: Studi Kasus Pada Dosen Di Univeristas Patron. *Civil Service*, 13(2), 73-82.
- Tjiptono, F., & Diana, A. 2003. *Total Quality Management*. Yogyakarta. Edisi 5.
- Fitri Rahmadania, D. A. 2019. Pengaruh Keadilan Distributif Dan Prosedural Pada *Employee engagement* Dengan *Servant Leadership* Sebagai Pemediasi Pada Springhill Group. *Tesis*. Universitas Gadjah Mada.
- Gujarati, Damodar. 2009. *Ekonometrics*. Jakarta: Erlangga.
- Griffin, R.W., & Moorhead, G. 2013. *Organizational Behavior: Managing People an Organizations*. Salemba Empat: Jakarta. Edisi 11.

- Hadi, S. N., & Prasetya, E. 2023. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Employee engagement* Pada Karyawan RSU Muhammadiyah Bantul. *Jamasy: Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Perbankan Syariah*, 3(1), 1-22.
- Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 103-123.
- Margaretha, Meily dan T. Elisabeth Cintya Santosa. 2012. Keadilan Prosedural dan Keadilan Distributif sebagai Prediktor *Employee engagement*. *Jurnal Manajemen*. Vol.12, No.1.
- Mayer, D. M., Nurmohamed, S., Treviño, L. K., Shapiro, D. L., & Schminke, M. (2013). Encouraging employees to report unethical conduct internally: It takes a village. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 121(1), 89-103.
- Mira Sekar Sari, M. S. S. 2020. Pengaruh Dukungan Organisasi, Karakteristik Pekerjaan, Dan Keadilan Organisasi Terhadap Employee engagement (Studi Khusus Di CV. Tirta Makmur Ungaran). (*Doctoral Dissertation*, UPT. Perpustakaan Undaris).
- Putra, F. N. D., & Asyfiradayati, R. 2023. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Karyawan Bagian Produksi Benang Di Pt. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Jurnal Ners*, 7(1), 594-598.
- Rahayu, Sri. 2005. SPSS Versi 12.00. *Dalam Riset Pemasaran*. Bandung: Alfabeta.
- Ruslan, Rosady. 2004. *Metode Penelitian Public Relations dan Komunikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Index.
- Sabirina, E., & Rozaq, K. 2023. Pengaruh Job Insecurity Terhadap Employee Performance Melalui Procedural Justice Pada Karyawan PT. Kerta Rajasa Raya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 694-705.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.
- Santoso, Singgih. 2017. *Menguasai Statistik di Era Informasi*. Jakarta: PT. Elek Media Komputindo.

- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzales, R. V., & Bakker, A. B. (2002) The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Septiana, E., & Hakim, I. M. 2021. Identitas Moral sebagai Moderator Pengaruh antara Moral Disengagement dengan Kecurangan. *Jurnal Psikogenesis*, 9(2), 116-131.
- Shao, R., Aquino, K., & Freeman, D. (2008). Beyond moral reasoning: A review of moral identity research and its implications for business ethics. *Business Ethics Quarterly*, 18(4), 513-540.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Utomo, S. 2023. *Peran Organizational Justice Dan Spiritual Management Terhadap Employee engagement Pada Turnover Intention*. (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Sultan Agung).
- Van Knippenberg, D., & Sleebos, E. (2006). Organizational identification versus organizational commitment: Self-definition, social exchange, and job attitudes. *Journal of Organizational Behavior*, 27(5), 571-584

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian

KUISISIONER

Responden yang terhormat,

Saya Melati Sekar Wangi Sri Sundari mahasiswa program studi Satrata 1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta Pernyataan dalam kuisisioner ini semata-mata hanya untuk data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi saya dengan judul “Pengaruh Keadilan Prosedural, Identitas Moral Dan Identifikasi Organisasional Terhadap *Employee Engagement* Pada PT. Iskandar Indah Printing *Textile*”.

Jawaban yang diminta sesuai dengan kondisi yang dirashendak, karena itu data dan identitas Bapak/Ibu/Sdr/I hendak dirahasihendak dan tidak hendak mempengaruhi status Bapak/Ibu/Sdr/I sebagai pegawai. Bantuan yang tidak ternilai harganya bagi penelitian ini. Oleh karena itu, saya sebagai peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada Bapak/Ibu/Sdr/I atas kesediaannya telah mengisi angket kuisisioner ini.

Peneliti

Melati Sekar Wangi Sri Sundari
NIM.20120071

KUESIONER

PETUNJUK PENGISIAN

1. Jawablah setiap pertanyaan sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dengan cara memberi tanda checklist (√) pada jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu. Tidak ada jawaban benar atau salah
3. Jawaban tersedia dalam lima pilihan. Nyathendak Jawaban Bapak/Ibu dengan tanda Checklist (√) pada salah satu kolom berikut:

SS : Sangat Setuju = Skor 5

S : Setuju = Skor 4

N : Netral / Ragu-ragu = Skor 3

TS : Tidak Setuju = Skor 2

STS : Sangat Tidak Setuju = Skor 1

Pilihlah hanya satu jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu, karena jawaban yang diharapkan adalah sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.

IDENTITAS RESPONDEN

Bagian ini menanyhendak data diri Bapak/Ibu yang hendak membantu peneliti untuk mengklarifikasi jawaban Bapak/Ibu

1. Jenis Kelamin : a. Laki-laki
b. Perempuan
2. Usia : a. 45-55 tahun
b. 35-45 tahun
c. 25-35 tahun
3. Lama Kerja : a. < 1 tahun
b. 1-5 tahun
c. > 5 tahun

4. Pendidikan Terakhir : a. Perguruan tinggi
b. SMA
c. SMP

DAFTAR PERTANYAAN

1. Keadilan Prosedural (X1)

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa keputusan yang dibuat oleh atasan dilakukan dengan cara yang tidak memihak					
2	Atasan selalu mendengarkan aspirasi saya					
3	Atasan menjelaskan hasil keputusan dan menyedihendak informasi tambahan ketika saya meminta					
4	Ketika ada masalah, atasan memberikan penjelasan yang masuk akal bagi saya					
5	Atasan selalu mengerti terhadap apa yang saya inginkan					
6	Atasan menunjukkan kepedulian terhadap hakhak saya sebagai seorang karyawan					

2. Identitas Moral (X2)

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Melakukan senyum, salam, dan sapa kepada semua baik atasan maupun rekan kerja					
2	Berkomunikasi menggunakan bahasa yang santun					
3	Mendengarkan saran dan instruksi dengan baik					
4	Saya peduli dengan nasib perusahaan ini di masa mendatang					
5	Saya peduli kepada rekan kerja saya yang membutuhkan bantuan					
6	Saya percaya rekan kerja saya hendak jujur dalam bekerja					
7	Saya tidak hendak membicarakan orang lain dan berkata yang sebenarnya terjadi					
8	Dalam bekerja saya selalu mengikuti instruksi dan arahan dari atasan					
9	Keputusan yang saya buat selalu tepat sesuai dengan yang atasan inginkan					

10	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan kepada saya					
11	Saya mampu menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjehendak					

3. Identifikasi Organisasi (X3)

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa puas terhadap kebijhendak (aturan) yang diterapkan organisasi					
2	Saya sepaham dengan kebijhendak organisasi mengenai hal-hal penting yang berkaitan dengan karyawan					
3	Saya merasa pribadi saya sudah sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku di perusahaan					
4	Saya merasa kepakaran saya sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan di perusahaan ini					
5	Saya senang mendapatkan tempat kerja yang nyaman					
6	Saya senang memiliki tujuan yang sama dengan rekan kerja					

7	Lingkungan organisasi membuat saya semangat menyelesaikan tugas					
---	---	--	--	--	--	--

4. *Employee Engagement (Y)*

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya bersedia bekerja melebihi dari yang biasa diharapkan untuk membantu perusahaan					
2	Saya bertahan dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan					
3	Saya memberikan usaha yang optimal untuk perusahaan					
4	Saya bertahan mengerjakan pekerjaan walau menghadapi berbagai kesulitan					
5	Saya merasa tertarik dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan perusahaan					
6	Saya memberikan ide/gagasan untuk kemajuan perusahaan					
7	Saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan					
8	Saya menerima segala kondisi pekerjaan yang diberikan					

9	Saya tidak pernah melalaikan pekerjaan dan selalu berkonsentrasi pada pekerjaan					
10	Saya senang saat dilibatkan dalam pekerjaan					
11	Saya merasa waktu berjalan cepat ketika bekerja					