

**PENGARUH KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KETERIKATAN  
KERJA KARYAWAN GRAND BUNDA HOTEL BUKITTINGGI DENGAN  
KEPEMIMPINAN DIRI SEBAGAI PEMEDIASI**

SKRIPSI



OLEH :

RINO ADILLA PUTRA  
NIM. 16059120

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2020**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

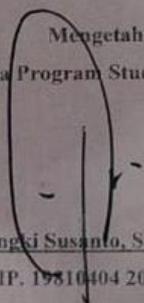
PENGARUH KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KETERIKATAN  
KERJA KARYAWAN GRAND BUNDA HOTEL BUKITTINGGI DENGAN  
KEPEMIMPINAN DIRI SEBAGAI PEMEDIASI

Nama : Rino Adilla Putra  
NIM/TM : 16059120/2016  
Jurusan : Manajemen  
Keahlian : MSDM  
Fakultas : Ekonomi

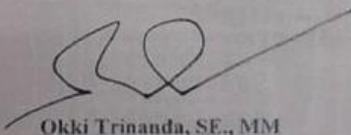
Padang, Desember 2020

Disetujui Oleh :

Mengetahui,  
Ketua Program Studi Manajemen

  
Perengki Susanto, SE., M.Sc., Ph.D  
NIP. 19810404 200501 1 002

Pembimbing

  
Okki Trinanda, SE., MM  
NIP. 19831012 201504 1 001

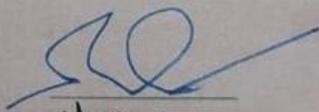
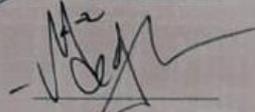
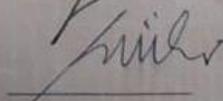
HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

PENGARUH KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KETERIKATAN  
KERJA KARYAWAN GRAND BUNDA HOTEL BUKITTINGGI DENGAN  
KEPEMIMPINAN DIRI SEBAGAI PEMEDIASI

Nama : Rino Adilla Putra  
NIM/TM : 16059120/2016  
Jurusan : Manajemen  
Keahlian : MSDM  
Fakultas : Ekonomi

*Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi  
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Padang*

Padang, Desember 2020

Nama	Tim Penguji	Tanda Tangan
Okki Trinanda, SE, MM	(Ketua)	
Mega Asri Zona, SE, M.Sc	(Anggota)	
Rini Sarianti, SE, M.Si	(Anggota)	

## SURAT PERYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama	: Rino Adilla Putra
NIM/TM	: 16059120/2016
Tempat/Tanggal Lahir	: Bukittinggi / 03 Juni 1998
Jurusan	: Manajemen
Keahlian	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas	: Ekonomi
Alamat	: Jl. Nangka No. 74 Bukittinggi
No. Hp/Telephone	: 081266605106
Judul Skripsi	: Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan Grand Bunda Hotel Bukittinggi Dengan Kepemimpinan Diri Sebagai Pemediasi.

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis/skripsi ini adalah hasil dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (sarjana) baik di UNP maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis/skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan tim pembimbing.
3. Pada karya tulis/skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali tertulis dengan jelas di cantumkan pada daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini **Sah** apabila telah ditandatangani **Asli** oleh: tim pembimbing, tim penguji dan ketua Jurusan.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran di dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima **sanksi akademik** berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Padang, Desember 2020  
Penulis

Rino Adilla Putra  
NIM. 16059120

## ABSTRAK

**Rino Adilla Putra : Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap  
(2016/16059120) Keterikatan Kerja Karyawan Grand Bunda  
Hotel Bukittinggi Dengan Kepemimpinan Diri  
Sebagai Mediasi**

**Dosen Pembimbing : Okki Trinanda, SE. MM**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis: (1) Pengaruh keadilan organisasi terhadap keterikatan kerja pada karyawan Grand Bunda Hotel Bukittinggi, (2) Pengaruh keadilan organisasi terhadap kepemimpinan diri pada karyawan Grand Bunda Hotel Bukittinggi, (3) Pengaruh kepemimpinan diri terhadap keterikatan kerja pada karyawan Grand Bunda Hotel Bukittinggi, (4) Pengaruh keadilan organisasi terhadap keterikatan kerja dengan kepemimpinan diri sebagai variabel mediasi pada karyawan Grand Bunda Hotel Bukittinggi.

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Grand Bunda Hotel Bukittinggi yang berjumlah 33 orang. Teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah teknik *Total Sampling* dengan total sampel berjumlah 33 orang. Data yang digunakan adalah data primer. Alat yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Penelitian ini dianalisis dengan menggunakan analisis regresi mediasi dengan program SPSS versi 17.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja pada karyawan Grand Bunda Hotel Bukittinggi, (2) keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepemimpinan diri pada karyawan Grand Bunda Hotel Bukittinggi, (3) pengaruh kepemimpinan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja pada karyawan Grand Bunda Hotel Bukittinggi, (4) kepemimpinan diri tidak secara signifikan memediasi hubungan antara keadilan organisasi terhadap keterikatan kerja pada karyawan Grand Bunda Hotel Bukittinggi.

**Kata Kunci : Keterikatan Kerja, Keadilan Organisasi, Kepemimpinan Diri**

## KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT atas Rahmat dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan Grand Bunda Hotel Bukittinggi dengan Kepemimpinan Diri Sebagai Pemediasi”**. Salam dan salawat kepada Rasulullah SAW sebagai figur yang senantiasa memberikan inspirasi tentang berbagai hal dalam menyikapi kehidupan menuju ridha-Nya.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Okki Trinanda, SE, MM selaku pembimbing yang telah memberikan ilmu, pengarahan, perhatian dan waktunya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Mega Asri Zona, SE, M.Sc selaku penguji I yang telah memberikan saran dan masukan untuk membuat skripsi ini menjadi lebih baik.
3. Ibu Chichi Andriani, SE, MM selaku dosen pembimbing akademik yang selalu memberikan masukan dan motivasi.
4. Bapak Dr. Idris, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
5. Bapak Perengki Susanto, SE, M.Sc, Ph.D selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Ibu Yuki Fitria, SE, MM selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
6. Bapak Supan Weri Mandar, A.Md selaku Staf Tata Usaha Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah membantu dalam kelancaran proses administrasi dalam penelitian dan penulisan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu dosen pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pengetahuan yang bermanfaat selama penulis melaksanakan perkuliahan, serta kepada karyawan dan karyawan staf yang telah membantu dibidang administrasi.

8. Bapak dan Ibu Staf perpustakaan pusat dan ruang baca Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah membrikan penulis kemudahan dalam mendapatkan bahan bacaan.
9. Teristimewa Ayah (Masrizal) dan Ibu (Warnida) tercinta, dan juga Abang Maideni Ade Putra dan Rian Lesmana Putra, serta keluarga besar yang telah berkorban baik materil maupun moril dan memberikan motivasi serta mendoakan penulis demi terwujudnya cita-cita penulis.
10. Senior Jurusan Manajemen 2014 dan 2015 yang telah bersedia menjadi tempat bertanya oleh penulis.
11. Teman-teman Jurusan Manajemen 2016, khusus Manajemen SDM Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang tidak dapat penulis tuliskan satu persatu, yang telah banyak memberikan semangat dan bantuan kepada penulis selama duduk di bangku perkuliahan.

Semoga bantuan, bimbingan, petunjuk, arahan dan kerja sama yang diberikan tidak sia-sia dikemudian hari dan semoga Allah SWT memberikan imbalan yang berlipat ganda. Dalam hal ini penulis menyadari bahwa pengetahuan yang dimiliki penulis masih sangat terbatas, oleh karena itu penulis meminta maaf atas kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Penulis sangat berharap atas saran dan kritikan yang positif dari banyak pihak demi kesempurnaan skripsi ini, penulis juga berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada pembaca.

Padang, Oktober 2020

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	v
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	vi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	6
C. Batasan Masalah .....	6
D. Rumusan Masalah .....	6
E. Tujuan Masalah .....	7
F. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II KAJIAN TEORI</b>	
A. Kajian Teori .....	9
1. Keterikatan Kerja .....	9
2. Keadilan Organisasi .....	14
3. Kepemimpinan Diri .....	16
B. Penelitian Relevan .....	22
C. Kerangka Konseptual .....	23
D. Hipotesis Penelitian .....	24
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Desain Penelitian .....	25
B. Tempat Dan Waktu Penelitian .....	25
C. Populasi dan Sampel .....	25
D. Jenis dan Sumber Data .....	26
E. Teknik Pengumpulan Data .....	27
F. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	28
G. Instrumen Penelitian .....	31
H. Uji Instrumen Penelitian .....	32
1. Uji Validitas .....	32

2. Uji Reliabilitas .....	33
I. Teknik Analisis Data .....	34
1. Analisis Deskriptif .....	34
2. Analisis induktif .....	36
a. Uji Asumsi Klasik .....	36
b. Analisis Regresi Variabel Mediasi .....	38
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	42
B. Hasil Penelitian .....	43
1. Deskripsi Responden .....	43
2. Deskripsi Variabel Penelitian .....	46
3. Hasil Analisis Data .....	49
a. Uji Asumsi Klasik .....	49
b. Teknik Analisis .....	53
C. Pembahasan .....	62
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	67
B. Saran .....	68
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Hasil Kuesioner Survey Awal .....	3
Tabel 2. Penelitian Relevan .....	22
Tabel 3. Daftar Jumlah Karyawan .....	26
Tabel 4. Daftar Skor Jawaban .....	31
Tabel 5. Variabel dan Indikator Penelitian .....	31
Tabel 6. Hasil Uji Validitas Keterikatan Kerja .....	33
Tabel 7. Hasil Uji Validitas Keadilan Organisasi .....	33
Tabel 8. Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Diri.....	34
Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas .....	36
Tabel 10. Rentang Skala TCR .....	38
Tabel 11. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	45
Tabel 12. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	46
Tabel 13. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	47
Tabel 14. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	47
Tabel 15. Distribusi Frekuensi Variabel Keterikatan Kerja (Y) .....	49
Tabel 16. Distribusi Frekuensi Variabel Keadilan Organisasi (X) .....	51
Tabel 17. Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Diri (Z) .....	53
Tabel 18. Hasil Uji Normalitas .....	55
Tabel 19. Hasil Uji Multikolinearitas .....	57
Tabel 20. Hasil Uji Linearitas .....	58
Tabel 21. Hasil Analisis Regresi Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Keterikatan Kerja .....	59
Tabel 22. Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Keterikatan Kerja .....	60
Tabel 23. Hasil Analisis Regresi Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepemimpinan Diri .....	61
Tabel 24. Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepemimpinan Diri.....	61
Tabel 25. Hasil Pengaruh Kepemimpinan Diri Terhadap Keterikatan Kerja .....	62
Tabel 26. Pengaruh Kepemimpinan Diri Terhadap Keterikatan Kerja.....	63
Tabel 27. Hasil Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Keterikatan Kerja Dengan Kepemimpinan Diri Sebagai Mediasi .....	64
Tabel 28. Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Keterikatan Kerja Dengan Kepemimpinan Diri Sebagai Mediasi.....	65

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1. Kerangka Konseptual .....	23
Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas .....	51
Gambar 3. Model Hasil Analisis .....	61

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan sumber daya manusia (SDM) untuk dapat berfungsi secara efektif dan efisien guna tercapainya tujuan perusahaan. Salah satu kunci keberhasilan mengelola sumber daya manusia adalah dengan keterikatan kerja karyawan.

Untuk meningkatkan keterikatan yang dimiliki karyawan perusahaan perlu menjaga hubungan baik antara karyawan dengan perusahaan. Ketika karyawan merasa memiliki hubungan baik dengan perusahaannya maka karyawan akan memberikan yang terbaik bagi perusahaan, hal ini didukung oleh pendapat Markos & Saridevi (2010) yang menyatakan, hubungan manajer dan karyawan yang kuat juga merupakan hal penting untuk meningkatkan keterikatan kerja dan mempertahankan karyawan di perusahaan.

Konsep keterikatan pertama kali diperkenalkan oleh Kahn pada tahun (1990) dalam Park (2016), yang mendefinisikan keterikatan sebagai ungkapan atau ekspresi seorang pegawai secara fisik, kognitif, dan emosional dalam menjalankan perannya bekerja di organisasi. Karyawan menjadi terlibat dalam tugas-tugas, baik sendiri maupun dengan orang lain, sekaligus menunjukkan apa yang mereka pikirkan dan rasakan.

Menurut Branham (2015), kerugian dari karyawan yang tidak terikat dapat mempengaruhi pendapatan organisasi dan menunjukkan moral negatif seperti; karyawan sering membuat masalah, complain dan mengalami kesalahan-kesalahan yang fatal didalam perusahaannya. Kerugian dari karyawan yang *disengaged* dapat diatasi dengan menaikkan tingkat keterikatan karyawan. Nurdaini (2012), mengatakan bahwa tingkat keterikatan yang tinggi akan memberikan manfaat bagi perusahaan seperti, dapat mempertahankan dan meningkatkan produktivitas karyawan karena merasa bahagia berada di perusahaan tersebut, membantu mempertahankan karyawan terbaik, serta membantu mencapai target perusahaan.

Keterlibatan Kerja mengacu pada keadaan motivasi afektif yang lebih konsisten yang tidak berfokus pada objek, peristiwa, atau perilaku tertentu. Karyawan yang terikat memiliki tingkat energi yang tinggi dan antusias dengan pekerjaan mereka. Selain itu, mereka sering tenggelam sepenuhnya dalam pekerjaan mereka sehingga lupa dengan waktu (May 2004 dalam Kevin 2012).

Berdasarkan observasi lapangan dan penyebaran kuesioner survey awal yang penulis lakukan dengan 25 orang responden yang dilakukan pada bulan Mei 2020, diketahui bahwa keterikatan kerja pada karyawan Grand Bunda Hotel Bukittinggi masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari kesimpulan hasil kuesioner pada tabel fenomena berikut :

**Tabel 1. Hasil Kuesioner Survey Awal Keterikatan Kerja pada Karyawan Grand Bunda Hotel Bukittinggi.**

No.	Item Pernyataan	Ya	Tidak	%	
				Ya	Tidak
1	Saya merasa antusias dalam bekerja.	12	13	48%	52%
2	Saya bangga dengan pekerjaan saya ini.	11	14	44%	56%
3	Saya merasa terikat dalam bekerja.	16	9	64%	36%
4	Saya merasa puas dengan apa yang sudah saya kerjakan.	18	7	72%	28%

*Sumber: Grand Bunda Hotel Bukittinggi (2020)*

Tabel 1 diatas menunjukkan bahwa tingkat keterikatan kerja pada Grand Bunda Hotel Bukittinggi masih rendah karena masih adanya karyawan yang belum antusias dalam bekerja, merasa kurang bangga dengan pekerjaannya, kurangnya keterikatan dalam bekerja dan banyak karyawan yang merasa puas dengan apa yang telah dikerjakannya. Dengan hal tersebut menyebabkan kurangnya rasa keterikatan kerja karyawan terhadap organisasi. keterikatan kerja karyawan penting bagi Hotel Grand Bunda karena hubungan karyawan dengan perusahaan sangat penting, apakah karyawan tersebut dapat bertahan atau tidak dalam perusahaan tersebut yang mana keterikatan kerja karyawan didasari oleh kepercayaan dan komitmen antara karyawan dan perusahaan.

Keterikatan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain: keadilan organisasi, baik dalam pembagian hasil (*distributive justice*), prosedur dalam pengambilan keputusan (*procedural justice*), perlakuan supervisor terhadap karyawan (*interactional justice*), serta persepsi dukungan organisasi terhadap karyawan (*perceived organizational support*) (Fu & Lihua 2012 dan Agustina 2016). Selain itu, Shmailan (2016)

mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi keterikatan karyawan yaitu: keadilan organisasi, keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interksional, persepsi dukungan organisasi, kepercayaan dan integritas, *nature of the job*, hubungan antara pegawai dengan kinerja organisasi, peluang pengembangan karir, rasa bangga pada organisasi, rekan kerja, dan hubungan karyawan dengan pimpinannya.

Menurut Margaretha & T. Elisabeth (2012), keadilan organisasi merupakan faktor yang berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja karyawan. Keadilan organisasi adalah konsep yang dibuat oleh Greenberg (2004) yang dibedakan dalam tiga komponen yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interksional. Keadilan organisasi yang dirasakan karyawan mempengaruhi sikap individu terhadap pekerjaan mereka (Sweetman & Luthans, 2010).

Rejeki & Wulansari (2015) menyatakan bahwa karyawan yang merasa bahwa organisasinya telah memberikan keadilan, maka karyawan tersebut akan melakukan pekerjaan mereka dengan rasa senang dan positif. Bahkan, karyawan akan merasa diharuskan untuk berlaku adil dalam melakukan tugasnya dengan memberikan usaha yang lebih besar melebihi tingkat *engagement* (Margaretha & T. Elisabeth, 2012). Selain itu, Ardi & Sudarma (2015) juga menyatakan menumbuhkan persepsi bahwa organisasi adil bagi karyawan sangat penting, hal ini dikarenakan jika karyawan tidak merasa diperlakukan secara adil akan menumbuhkan perilaku negatif.

Menurut Yuwanto (2014), selain keadilan organisasi, keterikatan kerja juga dipengaruhi oleh kepemimpinan diri. Manz dan Leher dalam Park (2016), mendefinisikan kepemimpinan diri sebagai serangkaian strategi dan keterampilan dimana individu mempengaruhi diri mereka sendiri untuk mengembangkan pengarahannya sendiri dan motivasi diri yang diperlukan untuk bekerja secara efektif di tempat kerja. Menurut Sesen, Tabak, & Arli (2017), seorang yang memiliki kepemimpinan diri akan menunjukkan kemampuannya baik dalam bekerja seperti ketika disaat mengarahkan dirinya dengan baik, individu bisa berkomitmen terhadap organisasinya dimana individu akan melakukan yang terbaik bagi perusahaan, berinovasi untuk kemajuan pekerjaannya, dan merasa puas terhadap pekerjaannya apabila individu tersebut bisa melakukan pekerjaan dengan baik mampu memperbaiki perilaku yang salah atau buruk melalui perasaan bersalah ketika gagal melakukan pekerjaan dengan baik dan berusaha menghindari kesalahan saat bekerja sehingga melakukan latihan atau mempersiapkan segala sesuatu yang dibutuhkan untuk bekerja.

Menurut Houghton & Yoho dalam Park (2016), mengemukakan bahwa pemberdayaan kepemimpinan meningkatkan komitmen pengikut melalui efek mediasi dari kepemimpinan mandiri. Selain itu, menurut Tyler & Blader dalam Park (2016), rasa identitas sosial individu dapat ditingkatkan melalui kontrol proses yang pada akhirnya meningkatkan kerja sama karyawan. Oleh karena itu, menjadi jelas bahwa strategi kepemimpinan diri karyawan berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara keadilan organisasi dan

keterikatan kerja dengan memaksimalkan kontrol diri dan harga diri di tempat kerja.

Berdasarkan fenomena-fenomena diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih lanjut dengan judul: **“Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Keterikatan Kerja Karyawan Grand Bunda Hotel Bukittinggi dengan Kepemimpinan Diri sebagai Pemediasi”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dapat diketahui bahwa keterikatan kerja memegang pengaruh penting dalam suatu perusahaan. Tingkat keterikatan yang tinggi akan memberikan manfaat bagi perusahaan seperti, dapat mempertahankan dan meningkatkan produktivitas karyawan karena merasa bahagia berada di perusahaan tersebut, membantu mempertahankan karyawan terbaik, serta membantu mencapai target perusahaan.

## **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah pada karyawan Grand Bunda Hotel di Bukittinggi, penulis membatasi variabel pengaruh keadilan organisasi terhadap keterikatan kerja pada karyawan Grand Bunda Hotel Bukittinggi dengan kepemimpinan diri sebagai variabel pemediasi.

## **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah yang diteliti yaitu:

1. Sejauhmana pengaruh keadilan organisasi akan mempengaruhi keterikatan kerja pada karyawan Grand Bunda Hotel Bukittinggi?

2. Sejauhmana pengaruh keadilan organisasi akan mempengaruhi kepemimpinan diri pada karyawan Grand Bunda Hotel Bukittinggi?
3. Sejauhmana pengaruh kepemimpinan diri akan mempengaruhi keterikatan kerja pada karyawan Grand Bunda Hotel Bukittinggi?
4. Sejauhmana kepemimpinan diri memediasi pengaruh keadilan organisasi terhadap keterikatan kerja pada karyawan Grand Bunda Hotel Bukittinggi?

#### **E. Tujuan Masalah**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keadilan organisasi akan mempengaruhi keterikatan kerja pada karyawan Grand Bunda Hotel Bukittinggi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keadilan organisasi akan mempengaruhi kepemimpinan diri pada karyawan Grand Bunda Hotel Bukittinggi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan diri akan mempengaruhi keterikatan kerja pada karyawan Grand Bunda Hotel Bukittinggi.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keadilan organisasi akan mempengaruhi keterikatan kerja karyawan Grand Bunda Hotel Bukittinggi dengan kepemimpinan diri sebagai pemediasi.

## **F. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberikan manfaat antarlain:

### **1. Manfaat Teoritis**

#### **a. Bagi Penulis**

Hasil penelitian ini sebagai tambahan pengalaman yang sangat berarti bagi penulis dalam menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh di bangku kuliah terutama pengetahuan di bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia. Serta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

#### **b. Bagi Akademik**

Penelitian ini dapat memperluas konsep keterikatan kerja dan nantinya penelitian ini juga dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang mengadakan penelitian dibidang Sumber Daya Manusia yang terkait.

### **2. Manfaat Praktis**

Bagi perusahaan atau instansi, sebagai bahan pertimbangan dan masukan yang nantinya dapat digunakan untuk mengevaluasi dan meningkatkan keterikatan kerja karyawan Grand Bunda Hotel Bukittinggi.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

Bab ini berisi tentang kajian teori yang meliputi pengetahuan keadilan organisasi, kepemimpinan diri, keterikatan kerja, kerangka konseptual dan hipotesis penelitian.

#### **A. Kajian Teori.**

Kajian teori adalah sebagai penelusuran dan penelaahan literatur yang relevan dengan masalah variabel penelitian untuk mengembangkan konstruk dan hipotesis penelitian. Dalam hal ini penelitian ini mengkaji tentang keadilan organisasi, kepemimpinan diri, dan keterikatan kerja.

##### **1. Keterikatan Kerja.**

Penulis akan menjelaskan mengenai pengertian, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi beserta indikator pada keterikatan kerja, seperti di bawah ini.

###### **a. Pengertian Keterikatan Kerja.**

Keterikatan kerja adalah keterikatan, kepuasan dan antusiasme individu atas pekerjaan yang mereka lakukan, sebagaimana dinyatakan oleh Saragih & Margaretha (2013), yang mendefinisikan keterikatan kerja sebagai keterikatan dan kepuasan individu dan juga rasa antusias untuk bekerja.

Menurut Shuck & Wollard (2010), keterikatan individu sebagai analisis langsung kondisi kognitif, emosional dan perilaku untuk hasil organisasi. Menurut Negwaya (2013), keterlibatan karyawan dapat diklasifikasi menjadi dua sebagai keterikatan

emosional dan keterikatan rasional. Keterikatan emosional tercatat sebagai rasa karyawan dari harga diri, menyukai, mendapatkan inspirasi atau menghubungkan nilai yang lebih tinggi untuk seorang individu atau objek dalam organisasi. Keterikatan rasional didefinisikan sebagai keyakinan karyawan bahwa individu tertentu atau hal-hal dalam organisasi menyediakan untuk pengembangan keuangan dan pribadi atau manfaat profesional khusus untuk karyawan yang bersangkutan.

Menurut Grace dan Cholichul (2013), keterikatan kerja merupakan keadaan mental seseorang terkait dengan pekerjaannya yang bersifat positif dan penuh yang ditandai oleh kekuatan, pengabdian, dan penyerapan. Robinson dalam Nusatria (2011), mendefinisikan keterikatan sebagai sikap positif yang ditujukan karyawan terhadap organisasi dan nilai perusahaan.

Selain itu, menurut Kevin (2012), keterikatan karyawan adalah keadaan dimana seseorang karyawan secara emosional berkomitmen terhadap organisasi dan tujuannya. Keterikatan karyawan muncul karena mereka peduli dan bukan hanya karena mereka harus melakukan atau untuk mendapatkan kompensasi ataupun untuk mendapatkan promosi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa keterikatan karyawan adalah keterlibatan, kepuasan, dan rasa antusias yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan dan

organisasi, dimana para karyawan memiliki sikap positif terhadap pekerjaan mereka.

**b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keterikatan Kerja.**

Menurut Park (2016), faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja yaitu:

1) Keadilan Organisasi.

Tyler dan Blader dalam Park (2016), menyatakan bahwa individu mempersepsikan identitas sosial mereka melalui interaksi mereka dengan orang lain dan identitas ini secara internal memotivasi mereka untuk menjadi terlibat dalam kelompok dengan memberi mereka rasa harga diri dan harga diri yang tinggi. Itu adalah, perlakuan yang adil di tempat kerja menentukan persepsi karyawan tentang identitas sosial mereka dan akibatnya mempromosikan keterikatan karyawan.

2) Sumber Daya Pribadi (*Personal Resources*).

Sumber daya pribadi merupakan evaluasi diri positif yang dihubungkan dengan kegembiraan dan perasaan individu terhadap kemampuannya dengan sukses. Karyawan yang *engaged* terlihat berbeda dengan karyawan lainnya dalam hal sumber pribadinya yang meliputi optimis, *self efficacy*, kepemimpinan diri, harga diri, ketahanan, dan *active coping style*.

### 3) Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*).

Hanya karyawan yang puas yang dapat menjadi karyawan yang terikat. Oleh sebab itu, sangat penting bagi organisasi untuk melihat pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dan membuat suatu tujuan karir dimana hal tersebut akan membuat mereka menikmati pekerjaan mereka dan otomatis akan puas dengan pekerjaannya.

### 4) Kepemimpinan Diri.

Manz dalam Park (2016), menunjukkan bahwa individu dapat memimpin diri mereka sendiri dengan cara yang diinginkan dengan melamar teknik perilaku dan kognitif tertentu, dan menikmati kegembiraan alami yang melekat dalam pekerjaan, akibatnya menghasilkan keterikatan yang lebih besar untuk bekerja.

Bakker & Leiter dalam Park (2016), juga berpendapat selama proses kepemimpinan diri, pengalaman individu kepercayaan lebih besar dalam tindakan mereka, dan keinginan yang melekat untuk pertumbuhan diri, akibatnya hal ini meningkatkan harga diri mereka. Dalam pekerjaan itu perspektif sumber daya, kekuatan internal yang ditingkatkan berfungsi sebagai sumber daya pribadi atau modal psikologis untuk keterlibatan kerja.

### **c. Indikator Keterikatan Kerja.**

Menurut pendapat Robertson & Cooper (2010), indikator keterikatan kerja yaitu:

#### 1) Semangat (*Vigor*)

Kekuatan melingkupi tinggi energi yang dimiliki oleh seseorang ketika bekerja dan semangat serta rasa gembira ketika melakukan pekerjaannya. Individu merasa rela untuk memberikan usaha semaksimal mungkin terhadap pekerjaan dan memiliki ketahanan mental dari setiap tuntutan kerjanya. Contohnya karyawan memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja dan maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

#### 2) Dedikasi (*Dedication*)

Pengabdian merupakan kondisi dimana seseorang mempunyai keterikatan kerja yang baik dan merasa terlibat dengan pekerjaannya sehingga menghasilkan perasaan tertantang disaat bekerja, antusiasme, dan individu merasakan pekerjaannya dapat memberikan inspirasi bagi dirinya. Pengabdian meliputi beberapa hal, diantaranya rasa bangga terhadap pekerjaannya dan memiliki antusias tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.

### 3) Penghayatan (*Absorption*)

Penyerapan yaitu meliputi konsentrasi dan perasaan senang hati, sehingga tidak bisa memalingkan diri dari pekerjaan dan mengalami kesulitan untuk lepas dari pekerjaannya, dan merasakan bahwa waktu cepat berlalu ketika bekerja.

## 2. Keadilan Organisasi.

Dalam sub pokok bahasan ini akan dijelaskan mengenai pengertian keadilan organisasi dan indikator keadilan organisasi.

### a. Pengertian Keadilan Organisasi.

Menurut Mowday dalam Widyaningrum (2010) keadilan adalah penilaian karyawan terhadap seberapa adil atau layak perlakuan organisasi terhadap dirinya. Sedangkan menurut Akanbi (2013), keadilan organisasi merupakan faktor kunci yang terkait dengan keberhasilan setiap organisasi. Dalam menjaga karyawan yang puas, berkomitmen, dan loyal maka organisasi harus memperhatikan sistem yang berkaitan dengan persepsi karyawan tentang keadilan yang dirasakan.

Kemudian menurut Khan & Usman (2012), keadilan organisasi mencerminkan persepsi masyarakat pada sejauh mana menerima perlakuan yang sama di tempat kerja mereka. Selain itu menurut Banerjee & Banerjee (2013), keadilan organisasi adalah

persepsi keadilan dan dalam konteks organisasi yang berkaitan dengan reaksi yang diberikan kepada persepsi tersebut.

Dari beberapa penjelasan para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa keadilan organisasi adalah persepsi karyawan terhadap perlakuan adil yang mereka terima ataupun mereka lakukan terhadap orang lain dalam sebuah organisasi.

**b. Dimensi Keadilan Organisasi.**

Rasa keadilan akan muncul ketika otoritas organisasi konsisten dan tidak bias dalam pengambilan keputusan organisasi, terutama terkait dengan alokasi gaji dan promosi.

Menurut Al-zu'bi & Ali, (2010) ada tiga dimensi keadilan organisasi, yaitu:

1) Keadilan Distributif.

Menurut Ohana & Mayer (2010), keadilan distributif didefinisikan sebuah bentuk keadilan organisasi yang berfokus pada keyakinan karyawan bahwa mereka telah menerima jumlah imbalan yang sesuai serta mendapatkan penghargaan. Pendapat serupa disampaikan oleh Kreitner & Kinicki (2010), yang mendefinisikan keadilan distributif adalah suatu keadilan sumber daya dan penghargaan didistribusikan dan dialokasikan.

## 2) Keadilan Prosedural.

Menurut Kreitner & Kinicki (2010), keadilan prosedural adalah keadilan yang dirasakan dari proses dan prosedur yang digunakan untuk mengalokasikan keputusan. Sedangkan menurut Matteson (2014), keadilan prosedural merupakan persepsi karyawan tentang keadilan atas proses yang digunakan untuk mendistribusikan hasil.

## 3) Keadilan Interaksional.

Keadilan interaksional berhubungan dengan individual ketika diperlakukan dengan adil oleh organisasi dimana individu itu berada, misalnya adanya hubungan individual dengan atasannya maupun dengan sesama individual. Menurut Al-zu'bi & Ali (2010), keadilan interaksional lebih berfokus pada sensitivitas sosial, seperti ketika atasan memperlakukan pegawai dengan respek dan bermartabat.

## **3. Kepemimpinan Diri.**

Dalam sub pokok bahasan ini akan dijelaskan mengenai pengertian kepemimpinan diri dan indikator kepemimpinan diri.

### **a. Pengertian Kepemimpinan Diri.**

Menurut Manz & Neck (2006), mendefinisikan kepemimpinan diri sebagai serangkaian strategi dan keterampilan dimana individu mempengaruhi diri mereka sendiri untuk

mengembangkan pengarahannya sendiri dan motivasi diri yang diperlukan untuk bekerja secara efektif di tempat kerja.

Menurut Stewart, Courtright, & Manz (2011), menyatakan kepemimpinan diri didasarkan pada asumsi bahwa perilaku individu ditentukan oleh proses mental, dan kemudian hasil dari perilaku pengaruh lagi proses mental. Oleh karena itu, individu meningkatkan kemampuan untuk mengendalikan pemikiran dan kecenderungan perilaku mereka secara efektif melalui latihan strategi perilaku dan kognitif.

Dari beberapa penjelasan para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan diri adalah kemampuan dalam diri individu untuk mempengaruhi, mengarahkan, mengawasi, dan memotivasi diri sendiri untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

#### **b. Indikator Kepemimpinan Diri.**

Kepemimpinan diri merupakan bagaimana diri kita mempengaruhi, memotivasi, dan menginspirasi diri sendiri untuk melakukan hal-hal yang ingin kita lakukan dalam rangka mencapai sesuatu, artinya seorang bertanggung jawab untuk mengontrol diri mereka sendiri dalam rangka mengambil keputusan yang terkait dengan pekerjaannya untuk mencapai kinerja organisasi.

Menurut Shad (2015), strategi kepemimpinan mandiri dapat dibagi menjadi 3 kategori umum yaitu:

1) *Behavior-Focused Strategies.*

Strategi yang berfokus pada perilaku ditujukan untuk meningkatkan kesadaran diri yaitu dengan cara mengarahkan dan mengelola perilaku agar proses kerja menjadi lebih menyenangkan. Strategi ini termasuk pengamatan diri, penetapan tujuan, penghargaan diri, serta mengoreksi diri dan berlatih dalam pekerjaannya.

2) *Natural Rewards Strategies.*

Strategi penghargaan alami menekankan kepada aspek-aspek menyenangkan dari tugas yang diberikan atau aktivitas yang tengah dilakukan. Hal ini berguna untuk meningkatkan motivasi dalam bekerja agar pekerjaan menjadi lebih menyenangkan dan individu dapat memusatkan perhatian mereka pada tugas yang mereka kerjakan.

3) *Constructive Thought Pattern Strategies.*

Strategi pola pikir konstruktif melibatkan penciptaan dan pemeliharaan pola fungsional pemikiran, melalui proses analisis diri, individu dapat mengidentifikasi, menghadapi dan lebih menanggapi sesuatu dengan lebih rasional.

#### **4. Penengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Keterikatan Kerja.**

Penelitian yang dilakukan Margaretha & T. Elisabeth (2012), menyatakan bahwa keadilan organisasi merupakan faktor yang

berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan. Ketika karyawan memberi kontribusi lebih, maka karyawan berhak untuk mendapatkan upah yang lebih juga. *Social Exchange Theory* (SET) berguna untuk mengembangkan hubungan antara keadilan organisasi dengan keterikatan kerja karyawan. Dimana pertukaran sosial dalam suatu organisasi dapat dimulai melalui pendistribusian hasil yang adil untuk karyawan. Jika karyawan mempersepsikan organisasi adil dalam distribusi hasil, maka akan meningkatkan keterikatan karyawan, dimana karyawan merasa harus membalas keadilan yang diberikan organisasi dengan memberikan tingkat keterikatan yang lebih tinggi terhadap organisasi dan pekerjaannya.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan Ghosh *et al* (2014), menyatakan keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan. Dalam hal ini *Social Exchange Theory* (SET) berguna untuk mengembangkan hubungan antara keadilan prosedural dengan keterikatan karyawan. Pertukaran sosial terjadi dalam suatu organisasi jika karyawan mempersepsikan organisasi adil dalam penerapan prosedur distribusi hasil, maka dapat meningkatkan keterikatan karyawan, dimana karyawan merasa harus membalas keadilan atas penerapan prosedur distribusi hasil yang diberikan oleh organisasi dengan memberikan tingkat *engagement* yang lebih besar.

## **5. Pengaruh Kepemimpinan Diri Terhadap Keterikatan Kerja.**

Menurut Mauno, Kinnunen, & Ruokolainen (2007), menekankan pentingnya dan peran sumber daya pribadi, kemampuan untuk mengatasi masalah atau kemunduran, dan untuk melakukan kontrol atas diri sendiri dan lingkungan untuk pencapaian tujuan dalam keterlibatan kerja. Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli (2009), mengemukakan bahwa evaluasi diri dapat menjadi faktor penting yang menentukan keterikatan kerja karyawan.

Salanova, Bakker, & Llorens, (2006) juga menggaris bawahi pentingnya keyakinan kuat tentang kompetensi seseorang dalam meningkatkan keterikatan kerja. Secara bersama-sama, keterikatan kerja tumbuh subur di lingkungan di mana karyawan mengalami kebebasan psikologis dan perasaan memiliki atas perilaku mereka, dan merasa bahwa mereka dapat menyelesaikan tugas-tugas mereka dan dihargai atas upaya mereka.

Dari beberapa penjelasan para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan diri dan keterikatan kerja adalah Individu yang memiliki kepemimpinan diri tinggi memiliki pola pikiran strategis yang konstruktif, hal itu berguna untuk membantu karyawan dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaannya serta mengurangi kesalahan-kesalahannya dalam bekerja, sehingga karyawan merasa *flow* ketika bekerja dan fokus menyelesaikan pekerjaannya.

## **6. Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepemimpinan Diri.**

Menurut Tyler & Blader dalam Park (2016), perlakuan adil di tempat kerja membentuk kepercayaan diantara karyawan dan kepercayaan mendorong motivasi intrinsik di tempat kerja. Dengan adanya teori ekuitas, individu merasa berhak atas apa yang mereka miliki diberikan berdasarkan masukan mereka terhadap pekerjaan (Adams dalam Park 2016). Artinya saat karyawan mempersepsikan bahwa mereka diperlakukan secara adil dan dihormati, kepercayaan diri mereka muncul dan memotivasi mereka untuk menempatkan diri ke dalam pekerjaan mereka.

## **7. Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Keterikatan Kerja Dengan Kepemimpinan Diri Sebagai Variabel Mediasi.**

Menurut Sweetman (2010), karyawan termotivasi untuk terlibat dalam pekerjaan mereka ketika mereka merasa diperlakukan dengan hormat oleh anggota kelompok mereka dan hubungan ini diperkuat melalui rasa kontrol pribadi atas tugas dan penyelesaian tugas yang berhasil.

Menurut Greenberk dalam Park (2016), menyatakan percaya pada organisasi dikembangkan dari interaksi antara orang-orang, meningkatkan kohesi organisasi dan sumber daya sosial dan akhirnya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Karena karyawan terlibat dalam berbagai interaksi sosial dengan orang lain dan dengan praktik organisasi di tempat

kerja, persepsi mereka tentang keadilan menghasilkan pengaruh pada emosi, kognisi, dan perilaku mereka. Oleh karena itu, kebutuhan untuk memaksimalkan minat pribadi dan penentuan nasib sendiri, diterapkan pada kepemimpinan diri dan keadilan organisasi, mendorong orang untuk menghormati prinsip-prinsip keadilan yang ditegakkan kelompok secara kolektif dan untuk terlibat dalam pekerjaan mereka.

## B. Penelitian Relevan

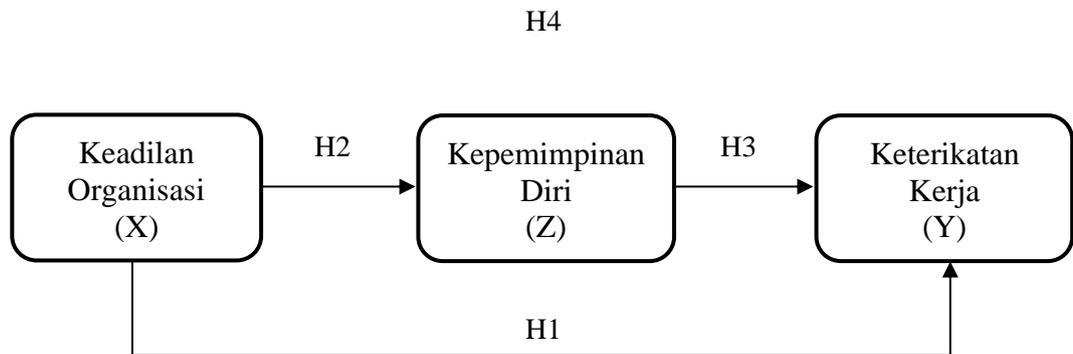
Untuk dapat mendukung hipotesis penelitian ini, terdapat penelitian terdahulu yang mengkaji dan meneliti masalah serupa baik secara langsung maupun tidak langsung mengenai pengaruh keadilan organisasi terhadap keterikatan kerja dengan kepemimpinan diri sebagai pemediasi.

**Tabel 2. Tabel Penelitian Relevan**

No.	Nama Penulis	Tahun	Judul	Hasil
1	Xiaojun Lyu	2016	<i>Effect Of Organizational Justice On Work Engagement With Psychological Safety As a Mediator: Evidence From China.</i>	Pada penelitian ini korelasi antara <i>Organizational Justice</i> dan <i>Work Engagement</i> signifikan dan positif
2	Huifan Li	2012	<i>A Study on the Relationships among Organizational Justice, Organizational Identification, and Work Engagement: the Evidence from the Hi-Tech Service Industries.</i>	Pada penelitian ini korelasi antara <i>Organizational Justice</i> dan <i>Work Engagement</i> signifikan dan positif melalui tiga komponen <i>Organizational Justice</i>
3	Siti Zahreni, Sherry Hadiyani & Fahmi Ananda	2017	<i>The Effects Of Job Insecurity and Organizational Justice on Plantation Employees' Work Engagement.</i>	<i>Organizational Justice</i> adalah salah satu prediktor signifikan dari <i>Work Engagement</i>
4	Alvi dan Abbasi	2012	<i>Impact of Organizational Justice on employee Engagemnent in Banking Sector of Pakistan.</i>	<i>Organizational Justice</i> berpengaruh positif terhadap <i>Work Engagement</i> .
5	Yu Kyoung Park Ji Hoon Song Doo Hun Lim	2016	<i>Organizational justice and work engagement: the mediating effect of self-leadership.</i>	Pengaruh positif antara <i>Organizational Justice</i> dan <i>Work Engagement</i> yang didukung <i>Self-Leadership</i> sebagai pemediasi
6	Ghosh <i>et al</i>	2014	<i>Organizational justice and Employee Engagement.</i>	Keadilan Diristributif dan Prosedural Berpengaruh Positif Terhadap Keterikatan Karyawan.

### C. Kerangka Konseptual.

Kerangka konseptual merupakan konsep untuk menjelaskan, memperlihatkan dan menunjukkan hubungan antara keterikatan antara variabel yang diteliti. Kerangka konseptual dimaksudkan sebagai konsep untuk menjelaskan, mengungkapkan dan menunjukkan keterikatan antara variabel yang akan diteliti. Berdasarkan kajian teori yang telah dikemukakan, maka kerangka konseptual dari penelitian ini sebagai berikut.



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

Berdasarkan kerangka konseptual di atas maka dapat dijelaskan bahwa variabel keadilan organisasi mempengaruhi keterikatan kerja dan terdapat variabel intervening yang memediasi pengaruh keadilan organisasi terhadap keterikatan kerja yaitu kepemimpinan diri.

#### **D. Hipotesis Penelitian.**

Berdasarkan kajian teori maka, penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

- H1. Keadilan organisasi berdampak positif terhadap keterikatan kerja pada karyawan Grand Bunda Hotel Bukittinggi.
- H2. Keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap kepemimpinan diri pada karyawan Grand Bunda Hotel Bukittinggi.
- H3. Kepemimpinan diri berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja pada karyawan Grand Bunda Hotel Bukittinggi.
- H4. Kepemimpinan diri memediasi hubungan keadilan organisasi terhadap keterikatan kerja pada karyawan Grand Bunda Hotel Bukittinggi.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan.**

Berdasarkan pendahuluan, kajian teori, dan pengolahan data serta pembahasan terkait hasil pengolahan data yang telah dikaji pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara keadilan organisasi terhadap keterikatan kerja karyawan Grand Bunda Hotel Bukittinggi. Hal ini menunjukkan adanya keadilan organisasi yang tinggi pada karyawan dapat mendorong keterikatan kerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara keadilan organisasi terhadap kepemimpinan diri karyawan Grand Bunda Hotel Bukittinggi. Hal ini menunjukkan adanya keadilan organisasi yang tinggi pada karyawan dapat meningkatkan kepemimpinan diri karyawan.
3. Kepemimpinan diri tidak memediasi hubungan antara keadilan organisasi dengan keterikatan kerja pada karyawan Grand Bunda Hotel Bukittinggi. Hal ini dikarenakan persepsi adil dalam budaya kolektivisme yang ada di Indonesia mengacu pada model *communal sharing* yang memperlakukan anggota dalam kelompok sama tanpa mempertimbangkan kontribusinya terhadap organisasi.

## **B. Saran**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan saran kepada pimpinan dan karyawan Grand Bunda Hotel Bukittinggi guna mencapai tujuan dari Grand Bunda Hotel Bukittinggi sebagai berikut:

1. Karyawan Grand Bunda Hotel Bukittinggi mudah untuk melepaskan diri dari pekerjaan hal ini menggambarkan agar karyawan lebih meningkatkan tanggungjawab dengan suatu pekerjaan. Dengan tanggungjawab yang tinggi akan memotivasi karyawan dalam meningkatkan keterikatan kerja.
2. Pimpinan Grand Bunda Hotel Bukittinggi tidak mampu menekan bias personal berarti pimpinan harus meningkatkan kepercayaan pada karyawan sehingga tercapai keadilan interaksional antara pimpinan dan karyawan.
3. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya, terutama mengenai pengaruh keadilan organisasi terhadap keterikatan kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, M. (2007). *Industrial/Organizational Psychology: An Applied Approach*. Belmont, CA: Thomson Learning, Inc.
- Agustina, T. S. (2016). Organizational Justice, Employee Engagement , dan Perceived Organizational Support pada PT. Petrokimia Gresik. *Conference on Management and Behavioral Studies*, 14(3), 384-393.
- Al-zu'bi, & Ali, H. (2010). A Study Of Relationship Between Organizational Justice and Job Statifaction. *Internasional Journal of Business and Management*, 5(12), 102-109.
- Anderson, J. a. (1997). ``The self-leadership questionnaire: Preliminary assessment of construct validity''. *The Journal of Leadership Studies*, 4, 119-143.
- Ardi, R., & Sudarma, K. (2015). Pengaruh Presepsi Dukungan dan Keadilan Organisasi Terhadap Oraganizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Manajement Analysis Journal*, 4(2).
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13, 209-223.
- Baldwin, S. (2006). *Organizational justice*. Retrieved from <http://www.employment-studies.co.uk/pdflibrary/mp73.pdf>. Retrieved November 25, 2019, from Retrieved from <http://www.employment-studies.co.uk/pdflibrary/mp73.pdf>.
- Banerjee, R., & Banerjee, S. (2013). A study of perceived organizational justice, trust and organisational citizenship behaviour. *IOSR Journal of Business and Management*, 12(4), 36-43.
- Bélanger, I., McNally, J., & Flint, D. (2006). Models of the effects of monitoring on perceptions of trust, organizational justice and organizational outcomes. *The Business Review*, 6, 51-55.
- Branham, L. (2015). The 7 Hidden Reason Employees Leave. *Journal of Organizational Excellence*, 24(3), 1-107.
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425-445.
- Folger, R. &. (1989). Effects of procedural and distributive justice on reactions to pay raise decisions. *Academy of Management Journal*, 32, 115-130.