

**PENGARUH *PROCEDURAL JUSTICE* TERHADAP *EMPLOYEE*
ENGAGEMENT DENGAN MEDIASI *TRUST* DAN *ORGANIZATIONAL*
IDENTIFICATION PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI PT PAL
INDONESIA (PERSERO)**

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN PERSYARATAN DALAM
MEMPEROLEH GELAR SARJANA MANAJEMEN**

**DEPARTEMEN MANAJEMEN
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**



**DIAJUKAN OLEH
AYU DEWI PRASETYAWATI
NIM: 041211232021**

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS AIRLANGGA

SURABAYA

2016

SKRIPSI

PENGARUH *PROCEDURAL JUSTICE* TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DENGAN MEDIASI *TRUST* DAN *ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION* PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI PT PAL INDONESIA (PERSERO)

DIAJUKAN OLEH:
AYU DEWI PRASETYAWATI
NIM: 041211232021

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH:

DOSEN PEMBIMBING,



Dr. PRAPTINI YULIANTI, SE., M.Si

TANGGAL.....12 - 2 - 2016

KETUA PROGRAM STUDI,



Dr. MASMIRA KURNIAWATI, SE., M.Si

TANGGAL.....12 - 2 - 2016

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya, (Ayu Dewi Prasetyawati, 041211232021), menyatakan bahwa:

1. Skripsi saya ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (plagiarisme) dari karya orang lain. Skripsi ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di Universitas Airlangga maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan dalam daftar kepustakaan.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis skripsi ini, serta sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di Universitas Airlangga.

Surabaya, 11 Februari 2016



Ayu Dewi Prasetyawati

NIM. 041211232021

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur atas kehadiran Allah SWT tak henti-hentinya penulis panjatkan dengan segala kerendahan hati. Karena atas karunia-Nya yang luar biasa lah, penulis mampu menyelesaikan skripsi sekaligus menuntaskan masa pendidikan sarjana di Universitas Airlangga selama kurang lebih 3,5 tahun. Tiga setengah tahun bukan waktu yang singkat, juga bukan waktu yang lama, untuk ‘menabung’ pengalaman baik bidang akademis maupun non akademis. Banyak pelajaran hidup yang penulis dapatkan selama berkuliah di UNAIR.

Penelitian berjudul “Pengaruh *Procedural Justice* terhadap *Employee Engagement* dengan mediasi *Trust* dan *Organizational Identification* pada Karyawan Bagian Produksi di PT PAL Indonesia (Persero)” hakikatnya bukan merupakan ‘hasil karya’ penulis sendiri, melainkan ada ‘tangan-tangan tak terlihat’ yang membantunya dalam bentuk doa, dukungan, arahan, dan bimbingan, hingga berhasil diselesaikan dengan baik. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya pada:

1. Prof. Dr. Dian Agustina, SE., M.Si., Ak., CMA., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga.
2. Dr. Praptini Yulianti, SE., M.Si., selaku Ketua Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga sekaligus dosen pembimbing yang telah senantiasa memberikan waktu, tenaga, pikiran, motivasi, dan kesabaran untuk membimbing penulis hingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
3. Dr. Masmira Kurniawati, SE., M.Si., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga.
4. Keluarga penulis; Bapak Eko, Mama Ira, dan Mbak Katya, atas segala kasih sayang, didikan, doa, serta dukungan yang tak ada putus-putusnya. *Home is where the heart is*, keluarga adalah segala-galanya bagi penulis.
5. Dr. Aris Armuninggar, SH., MH., selaku dosen wali penulis.
6. Dosen-dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga yang telah mengorbankan waktu yang dimilikinya demi menyalurkan ilmu dan wawasan pada penulis, tak terkecuali pada seluruh mahasiswa yang diajarnya. Terutama dosen-dosen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

7. Para civitas dan staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga, terutama Departemen Manajemen, serta Bagian Akademik dan Kemahasiswaan.
8. Para direksi dan staf PT PAL Indonesia (Persero) yang telah membantu penulis melakukan penelitian di perusahaan sehingga berjalan dengan lancar; Bu Etik, Pak Budi, Pak Didik, Bu Yayuk, Pak Aris, Mbak Rahmi, Bu Titik, dan Pak Koko.
9. Sahabat-sahabat penulis; Early, Imoy, dan Dinda; orang-orang luar biasa yang mau berteman baik dengan penulis. Mas Zulmi, terimakasih sudah rekomen buku-buku bagus pada penulis.
10. Teman-teman seperjuangan; Nida, Dwiki, Kemal, Monica, Kadek, Opik, Anas, Mbahjo, Oryza, Rahma, Nasish, dan masih banyak lagi yang tidak bisa penulis sebut satu persatu. *For anyone who ever did something good and helpful to me, may God returns y'all many good things too.*
11. Teman-teman S1 Manajemen angkatan 2012 dan semua mahasiswa FEB Universitas Airlangga; berkembanglah menjadi manusia profesional di tengah masyarakat dan majukan Indonesia ke arah yang lebih baik.

Surabaya,.....

Penulis

ABSTRAK

Salah satu faktor yang paling penting dalam organisasi adalah keterlibatan karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja. Jadi fokus pada peningkatan keterlibatan karyawan (*employee engagement*) menjadi hal yang penting bagi setiap perusahaan. Keadilan prosedural (*procedural justice*), kepercayaan (*trust*) pada supervisor, serta identifikasi organisasional (*organizational identification*) adalah tiga variabel yang terkait dengan *employee engagement*. *Employee engagement* dapat meningkat apabila *procedural justice* telah diterapkan dengan baik, dengan dimediasi oleh tingginya *trust* pada supervisor serta kebanggaan karyawan menjadi bagian dari organisasi.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan bagian produksi di PT PAL Indonesia (Persero). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bahwa *procedural justice* mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap *employee engagement* pada karyawan bagian produksi di PT PAL Indonesia (Persero), serta untuk membuktikan bahwa *procedural justice* mempunyai pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap *employee engagement* melalui *trust* pada supervisor dan *organizational identification*. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel pada penelitian ini yaitu 100 karyawan tetap yang bekerja di bagian produksi (divisi Kapal Perang dan divisi Kapal Niaga) yang diambil dengan menggunakan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*. Pada penelitian ini *procedural justice* adalah sebagai variabel independen, *employee engagement* sebagai variabel dependen, dan *trust* pada supervisor serta *organizational identification* sebagai variabel *intervening*. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Partial Least Square* (PLS).

Hasil pada penelitian ini membuktikan bahwa *procedural justice* mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap *employee engagement*, dan *trust* pada supervisor serta *organizational identification* terbukti memediasi sebagian hubungan antara keadilan prosedural dan *employee engagement* pada karyawan bagian produksi di PT PAL Indonesia (Persero).

Kata Kunci : *Procedural Justice, Trust pada Supervisor, Organizational Identification, dan Employee Engagement.*

ABSTRACT

One of the most important factors in organization is the engagement of employees with their work and the organization. So focus on increasing the employee engagement becomes important for any company. Procedural justice, trust in supervisor, and organizational identification are the three variables related to employee engagement. Employee engagement can be increased if the procedural justice has been well implemented, with mediated by the high trust in supervisor and pride to be part of the organization.

Research was conducted on the production employees at PT PAL Indonesia (Persero). This study aims to determine that procedural justice has a significant direct effect on employee engagement in the production employees at PT PAL Indonesia (Persero), as well as to prove that procedural justice has a significant indirect effect on employee engagement through trust in supervisor and organizational identification. The approach in this study using a quantitative approach. Samples in this study are 100 permanent employees who work in the production department (Warships division and Commerce Ships division) using Proportionate Stratified Random Sampling technique. In this study, procedural justice as an independent variable, employee engagement as the dependent variable, and trust in supervisor and organizational identification as an intervening variable. The analysis technique used in this research is Partial Least Square (PLS).

Results of this study prove that procedural justice has a significant direct effect on employee engagement, and trust in supervisor and organizational identification are proven mediates the relationship between procedural justice and employee engagement of production employees at PT PAL Indonesia (Persero).

Keywords: Procedural Justice, Trust in Supervisor, Organizational Identification and Employee Engagement.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN	i
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	ii
KATA PENGANTAR	iii
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	7
1.5. Sistematika Skripsi	7
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	

2.1. Landasan Teori	10
2.1.1. <i>Organizational Justice</i>	10
2.1.1.1. Keadilan Prosedural (<i>Procedural Justice</i>)	11
2.1.2. <i>Employee Engagement</i>	14
2.1.3. <i>Trust</i> pada Supervisor	17
2.1.4. <i>Organizational Identification</i>	21
2.2. Hubungan antar Variabel	24
2.2.1. Hubungan antara <i>Procedural Justice</i> dengan <i>Employee Engagement</i>	24
2.2.2. Hubungan antara <i>Procedural Justice</i> dengan <i>Employee Engagement</i> melalui <i>Trust</i> pada Supervisor	25
2.2.3. Hubungan antara <i>Procedural Justice</i> dengan <i>Employee Engagement</i> melalui <i>Organizational Identification (OID)</i>	26
2.3. Penelitian Sebelumnya.....	27
2.4. Hipotesis Penelitian dan Kerangka Berpikir.....	29
2.4.1. Hipotesis Penelitian	29
2.4.2. Kerangka Berpikir	30
 BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Pendekatan Penelitian	31
3.2. Identifikasi Variabel	31
3.3. Definisi Operasional	32
3.3.1. <i>Procedural Justice</i> sebagai variabel Independen (X).....	32

3.3.2. <i>Employee Engagement</i> sebagai variabel Dependen (Y).....	33
3.3.3. <i>Trust</i> pada Supervisor sebagai variabel <i>intervening</i> atau mediasi (Z1)	34
3.3.4. <i>Organizational Identification</i> sebagai variabel <i>intervening</i> atau mediasi (Z2).....	35
3.4. Skala Pengukuran	36
3.5. Jenis dan Sumber Data.....	37
3.6. Prosedur Pengumpulan Data.....	37
3.7. Prosedur Penentuan Sampel	38
3.8. Teknik Analisis.....	40
3.9.1. <i>Partial Least Square</i> (PLS)	40
3.9.2. Langkah-langkah PLS	41
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1. Gambaran Umum Perusahaan	43
4.1.1. Sejarah Singkat Berdirinya PT PAL Indonesia (Persero)	44
4.1.2. Tujuan Perusahaan.....	45
4.1.3. Struktur Organisasi PT PAL Indonesia (Persero)	45
4.1.4. Tugas dan Tanggung Jawab	47
4.2. Karakteristik Responden.....	48
4.2.1. Karakteristik Responden menurut Jenis Kelamin	48
4.2.2. Karakteristik Responden menurut Pendidikan Terakhir	49
4.2.3. Karakteristik Responden menurut Masa Kerja.....	50

4.3. Deskripsi Jawaban Responden	50
4.3.1. Jawaban Responden pada Variabel <i>Procedural Justice</i> (X)	51
4.3.2. Jawaban Responden pada Variabel <i>Trust</i> pada Supervisor (Z1).....	53
4.3.3. Jawaban Responden pada Variabel <i>Organizational Identification</i> (Z2).....	55
4.3.4. Jawaban Responden pada Variabel <i>Employee Engagement</i> (Y).....	57
4.4. Analisis <i>Partial Least Square</i> (PLS)	60
4.4.1. Evaluasi <i>Outer Model</i>	61
4.4.2. Evaluasi <i>Inner Model</i>	66
4.5. Pembahasan	71
4.5.1. <i>Procedural Justice</i> Mempunyai Pengaruh Langsung yang Signifikan terhadap <i>Employee Engagement</i> pada Karyawan Bagian Produksi di PT PAL Indonesia (Persero)	71
4.5.2. <i>Procedural Justice</i> Mempunyai Pengaruh Secara Tidak Langsung yang Signifikan terhadap <i>Employee Engagement</i> melalui <i>Trust</i> pada Supervisor pada Karyawan Bagian Produksi di PT PAL Indonesia (Persero)	74
4.5.3. <i>Procedural Justice</i> Mempunyai Pengaruh Secara Tidak Langsung yang Signifikan terhadap <i>Employee Engagement</i> Melalui <i>Organizational Identification</i> pada Karyawan Bagian Produksi di PT PAL Indonesia (Persero)	76

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan.....	82
5.2. Saran	83

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1. Jumlah Sampel Penelitian	40
Tabel 4.1. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Tabel 4.2. Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	49
Tabel 4.3. Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	50
Tabel 4.4. Kategori Mean Jawaban Responden	51
Tabel 4.5. Jawaban Responden pada Variabel <i>Procedural Justice</i>	52
Tabel 4.6. Jawaban Responden pada Variabel <i>Trust</i> pada Supervisor	54
Tabel 4.7. Jawaban Responden pada Variabel <i>Organizational Identification</i>	56
Tabel 4.8. Jawaban Responden pada Variabel <i>Employee Engagement</i>	58
Tabel 4.9. Nilai <i>Outer Loading</i>	62
Tabel 4.10. Akar AVE dan Korelasi Antar Variabel	63
Tabel 4.11. Nilai <i>Cross Loading</i>	64
Tabel 4.12. Nilai <i>Composite Reliability</i>	65
Tabel 4.13. Nilai <i>R Square</i>	66
Tabel 4.14. Pengaruh Langsung.....	69
Tabel 4.15. Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung.....	70

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Berpikir	30
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT PAL Indonesia (Persero)	46
Gambar 4.2. Hasil estimasi PLS	60



DAFTAR LAMPIRAN

Surat Ijin Penelitian

Kuesioner Penelitian

Lampiran 1. Data Penelitian

Lampiran 2. Deskriptif Data

Lampiran 3. *Partial Least Square*

