

**PENGARUH *PROCEDURAL JUSTICE* DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* MELALUI *AFFECTIVE COMMITMENT* PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT PETROKIMIA GRESIK**

**SKRIPSI**

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN SYARAT DALAM  
MEMPEROLEH GELAR SARJANA MANAJEMEN  
DEPARTEMEN MANAJEMEN  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**



**DIAJUKAN OLEH**

**EARLY ANTAREST HARYADI PUTERI**

**NIM : 041211233006**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS AIRLANGGA**

**SURABAYA**

**2016**

**SKRIPSI**

**PENGARUH *PROCEDURAL JUSTICE* DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* MELALUI *AFFECTIVE COMMITMENT* PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT PETROKIMIA GRESIK**

**DIAJUKAN OLEH:**

**EARLY ANTAREST HARYADI PUTERI**

**NIM : 041211233006**

**TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH :**

**DOSEN PEMBIMBING**



**Dr. PRAPTINI YULIANTI, SE. M.Si.**

**TANGGAL .....**

**KETUA PROGRAM STUDI**



**Dr. MASMIRA KURNIAWATI, SE. M.Si**

**TANGGAL .....**

## PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya, (Early Antarest Haryadi Puteri, 041211233006), menyatakan bahwa:

1. Skripsi saya ini adalah asli dan benar-benar hasil karya saya sendiri, dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (plagiarism) 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, 16 Februari 2016



Early Antarest Haryadi Puteri

NIM. 041211233006



## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan segala rahmat dan hidayah-Nya hingga saat ini. Dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada Allah SWT yang senantiasa memberikan hidayah, bantuan, kemudahan, dan cinta-Nya kepada penulis sehingga penelitian berjudul “Pengaruh *Procedural Justice* dan *Perceived Organizational Support* terhadap *Employee Engagement* melalui *Affective Commitment* pada Karyawan Bagian Produksi PT Petrokimia Gresik” dapat penulis selesaikan dengan baik.

Selama proses menempuh pendidikan sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga, penulis mendapatkan banyak dukungan, bimbingan, dan pengarahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Dian Agustia, SE.,M.Si.,Ak., 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.
3. Dr. Masmira Kurniawati, SE. M.Si., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga.
4. Dr. Praptini Yulianti, M.Si., selaku Dosen Pembimbing yang telah senantiasa memberikan waktu, tenaga, pikiran, motivasi dan kesabaran untuk membimbing penulis hingga skripsi ini dapat terselesaikan
5. Drs. Hermawanto, M.Sc., MBA., selaku Dosen Wali penulis yang turut membantu dalam kelancaran kuliah dari awal hingga akhir.
6. Keluarga penulis terutama kedua orang tua penulis, Murtina Haryadi dan Dwi Rahaya Pertiwi, yang telah memberikan segalanya untuk mendidik penulis hingga saat ini. Adik penulis, Bella dan Dhena, yang telah mendoakan penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

7. Dosen-dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga yang telah membagikan ilmu dan wawasannya kepada penulis, terutama dosen-dosen konsentrasi sumber daya manusia.
8. Para civitas dan staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga, terutama Departemen Manajemen yang telah membantu penulis selama menyelesaikan pendidikan.
9. Para direksi PT Petrokimia Gresik, terutama Bapak Riza Perkasa Putra serta keluarga yang telah membantu peneliti untuk menyelesaikan penelitian pada perusahaan ini.
10. Sahabat-sahabat terbaik penulis, Ayu Dewi yang telah menjadi teman cerita sejak SMA hingga saat ini, Adinda Pratiwi dan Fauziah Noor yang telah menemani saya mulai dari awal kuliah. Terimakasih atas dukungan, doa, nasihat, dan ilmunya.
11. Teman-teman seperjuangan Manajemen 2012, Nida, Ica, Nindy, Pinky, Bocong, Kemal, Kadek, Opik, Anas, Jo, Ajeng, Dimas, Azzam, Rekha, Iman, Ine, Umik, Dwiki, Oryza, Bima, Lisa, Emma, Randa, Erwin, Chikita, Nasis, Edo, dan lainnya yang tidak bisa disebutkan satu-satu. Terimakasih atas kebersamaan dan kerjasamanya selama ini.
12. Para senior-senior manajemen yang selalu membantu terutama Hilda dan Kiky dan juga teman-teman yang selalu ada di hati Intan P, Rania, Levi, Intan L, Harlita, Nadia, Jessica, Eliz, Sulis, Belinda, Dini, yang tidak bisa disebutkan satu-satu. Terimakasih atas dukungan dan ketersediannya mendengarkan keluh kesah penulis.

Surabaya, .....

Penulis



## ABSTRAK

Pengukuran terhadap *employee engagement* saat ini sedang menjadi tren untuk melihat sampai tingkat mana seorang karyawan merasa terikat dengan pekerjaan yang mereka lakukan. *Procedural justice* dan *perceived organizational support* adalah dua variabel yang mempengaruhi *employee engagement*, apabila *procedural justice* dan *perceived organizational support* tinggi, *employee engagement* karyawan akan meningkat juga. *Affective commitment* digunakan sebagai mediasi hubungan antara *procedural justice* dan *perceived organizational support* terhadap *employee engagement*.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan bagian produksi PT Petrokimia Gresik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *procedural justice* dan *perceived organizational support* terhadap *employee engagement* dengan *affective commitment* sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan tetap bagian produksi PT Petrokimia Gresik yaitu sebanyak 182 sampel dengan menggunakan metode sensus. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis *Partial Least Square* (PLS)

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa *procedural justice* dan *perceived organizational support* berpengaruh secara signifikan *employee engagement* dan *affective commitment* sebagai variabel mediasi secara signifikan mampu mempengaruhi *employee engagement* karyawan bagian produksi PT Petrokimia Gresik

**Kata Kunci :** **Procedural Justice, Perceived Organizational Support, Employee Engagement, dan Affective Commitment.**

## ABSTRACT

Measurement of employee engagement is currently a trend to measure the degree to which an employee is committed to the work they do. Procedural justice and perceived organizational support are two variables that affect employee engagement, if procedural justice and perceived organizational support scores are high, employee engagement will also increase. Affective commitment is used to mediate the relationship between procedural justice and perceived organizational support on employee engagement.

Research was conducted on the production employees of PT Petrokimia Gresik. This study aims to determine the effect of procedural justice and perceived organizational support on employee engagement with affective commitment as a mediating variable. This study uses quantitative approach. Samples in this study are 182 production employees of PT Petrokimia Gresik using census method. The analysis technique used in this study is Partial Least Square (PLS)

Results of this study showed that procedural justice and perceived organizational support significantly influence employee engagement and affective commitment as mediating variable is significantly influence employee engagement on production employees of PT Petrokimia Gresik.

**Keywords :** Procedural Justice, Perceived Organizational Support, Employee Engagement, dan Affective Commitment.

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
PENYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI .....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK .....	vi
ABSTRACT .....	vii
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
1.1.Latar Belakang .....	1
1.2.Rumusan Masalah .....	5
1.3.Tujuan Penelitian .....	6
1.4.Manfaat Penelitian .....	6
1.5.Sistematika Penelitian .....	7
<b>BAB II : TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1.Landasan Teori .....	9



2.1.1. <i>Organizational Justice</i> .....	9
2.1.1.1. <i>Procedural Justice</i> .....	10
2.1.2. <i>Perceived Organizational Support</i> .....	12
2.1.3. <i>Organizational Commitment</i> .....	17
2.1.3.1. <i>Affective Commitment</i> .....	18
2.1.4. <i>Work Engagement</i> .....	20
2.2. Keterikatan Antar Variabel .....	23
2.2.1. Pengaruh <i>Procedural Justice</i> terhadap <i>Employee Engagement</i> .....	23
2.2.2. Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Employee Engagement</i> .....	25
2.2.3. Pengaruh <i>Procedural Justice</i> terhadap <i>Employee Engagement</i> melalui <i>Affective Commitment</i> .....	26
2.2.4. Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Employee Engagement</i> melalui <i>Affective Commitment</i> .....	27
2.3. Penelitian Terdahulu .....	28
2.4. Model Penelitian dan Hipotesis Penelitian .....	31
2.4.1. Model Penelitian .....	31
2.4.2. Hipotesis Penelitian .....	31

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

3.1. Pendekatan Penelitian .....	33
3.2. Variabel Penelitian .....	33
3.2.1. Variabel Eksogen (X) .....	33
3.2.2. Variabel Endogen (Y) .....	34

3.2.3. Variabel Meadiasi (Z) .....	34
3.3. Definisi Operasional Variabel .....	34
3.3.1. <i>Procedural Justice</i> sebagai Variabel Eksogem (X) .....	34
3.3.2. <i>Perceived Organizational Support</i> sebagai Variabel Eksogen (X) ...	35
3.3.3. <i>Employee Engagement</i> sebagai Variabel Endogen (Y) .....	36
3.3.4. <i>Affective Commitment</i> sebagai Variabel Meadiasi (Z) .....	37
3.4. Skala Pengukuran .....	38
3.5. Jenis dan Sumber Data .....	38
3.6. Metode dan Teknik Pengumpulan Data .....	38
3.7. Populasi dan Sampel .....	39
3.8. Teknik Analisis Data .....	40
3.8.1. <i>Partial Least Square (PLS)</i> .....	40
<b>BAB IV : HASIL PEMBAHASAN</b>	
4.1. Gambaran Umum Subjek Penelitian .....	43
4.1.1. Gambaran PT Petrokimia Gresik .....	43
4.1.2. Visi dan Misi PT Petrokimia Gresik .....	46
4.1.3. Struktur Organisasi dan Deskripsi Jabatan PT Petrokimia Gresik	47
4.1.3.1. Struktur Organisasi PT Petrokimia Gresik .....	47
4.1.3.2. Deskripsi Jabatan PT Petrokimia Gresik .....	48
4.2. Deskripsi Karakteristik Responden .....	50
4.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	50
4.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	51
4.2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	52

4.2.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	53
4.3.Deskripsi Jawaban Responden .....	53
4.3.1. Deskripsi <i>Procedural Justice</i> .....	55
4.3.2. Deskripsi <i>Perceived Organizational Support</i> .....	57
4.3.3. Deskripsi <i>Employee Engagement</i> .....	59
4.3.4. Deskripsi <i>Affective Commitment</i> .....	61
4.4.Analisis <i>Partial Least Square</i> .....	63
4.4.1. Evaluasi <i>Outer Model</i> .....	63
4.4.2. Evaluasi <i>Inner Model</i> .....	68
4.5.Pembahasan .....	71
4.5.1. Pengaruh <i>Procedural Justice</i> Terhadap <i>Employee Engagement</i> ..	71
4.5.2. Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> Terhadap <i>Employee Engagement</i> .....	73
4.5.3. Pengaruh <i>Procedural Justice</i> dan <i>Perceived Organizational Support</i> Terhadap <i>Employee Engagement</i> Melalui <i>Affective Commitment</i> .....	74
 <b>BAB V : SIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1.Simpulan .....	79
5.2.Saran .....	79

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**



**DAFTAR TABEL**

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	50
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	51
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	52
Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	53
Tabel 4.6. Kategori Mean Jawaban Responden .....	54
Tabel 4.7. Jawaban Responden pada <i>Procedural Justice</i> .....	55
Tabel 4.8. Jawaban Responden pada <i>Perceived Organizational Support</i> .....	57
Tabel 4.9. Jawaban Responden pada <i>Employee Engagement</i> .....	59
Tabel 4.10. Jawaban Responden pada <i>Affective Commitment</i> .....	61
Tabel 4.11. Nilai <i>Outer Loading</i> .....	64
Tabel 4.12. Nilai <i>Cross Loading</i> .....	66
Tabel 4.13. Nilai <i>Composite Reliability</i> .....	67
Tabel 4.14. Nilai <i>R Square</i> .....	68
Tabel 4.15. Pengaruh Langsung .....	71

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Model Penelitian .....	31
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT Petrokimia Gresik .....	47
Gambar 4.2. Hasil Estimasi PLS.....	63



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Data Penelitian
- Lampiran 3 Hasil Deskriptif Data
- Lampiran 4 Estimasi Partial Least Square
- Lampiran 5 Surat Ijin Penelitian PT Petrokimia Gresik

