

**HUBUNGAN ANTARA *PERCEIVED ORGANIZATION*  
*SUPPORT* DAN KEADILAN PROSEDUR DENGAN  
*EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Fakultas Psikologi Universitas Muria Kudus  
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh  
Derajat Sarjana Psikologi



Oleh :

**TANIA TRI INDRIANI**

**NIM. 2016-60-016**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MURIA KUDUS**

**2022**

**HUBUNGAN ANTARA *PERCEIVED ORGANIZATION*  
*SUPPORT* DAN KEADILAN PROSEDUR DENGAN  
*EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Fakultas Psikologi Universitas Muria Kudus  
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Derajat Sarjana  
Psikologi



Oleh :

**TANIA TRI INDRIANI**

**NIM. 2016-60-016**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MURIA KUDUS**

**2022**

**HALAMAN PENGESAHAN**

Di pertahankan di Dewan Penguji Skripsi

Fakultas Psikologi Universitas Muria Kudus Dan Diterima Untuk Memenuhi

Syarat Guna Mendapatkan Derajat Sarjana Psikologi

Pada tanggal 18 MAR 2022

Mengesahkan Fakultas Psikologi

Universitas Muria Kudus

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muria Kudus

Iranita Hervi Mahardayani S.Psi, M.Psi

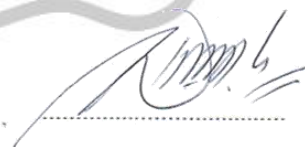
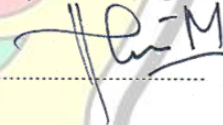
Dewan Penguji :

1. Iranita Hervi Mahardayani S.Psi., M.Psi.

2. Dr. Trubus Raharjo, S.Psi., M.Si.

3. Rr Dwi Astuti, S.Psi., M.Psi.

Tanda Tangan



**HALAMAN PERSETUJUAN**

**HUBUNGAN ANTARA *PERCEIVED ORGANIZATION SUPPORT* DAN  
KEADILAN PROSEDUR DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA  
KARYAWAN**

Diajukan oleh :

**TANIA TRI INDRIANI**

2016-600-16

Telah disetujui untuk dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi

Telah Disetujui Oleh:

Dosen Pembimbing Utama



Iranita Hervi Mahardayani S.Psi., M.Psi.

Tanggal: 18 MAR 2022

Dosen pembimbing pendamping



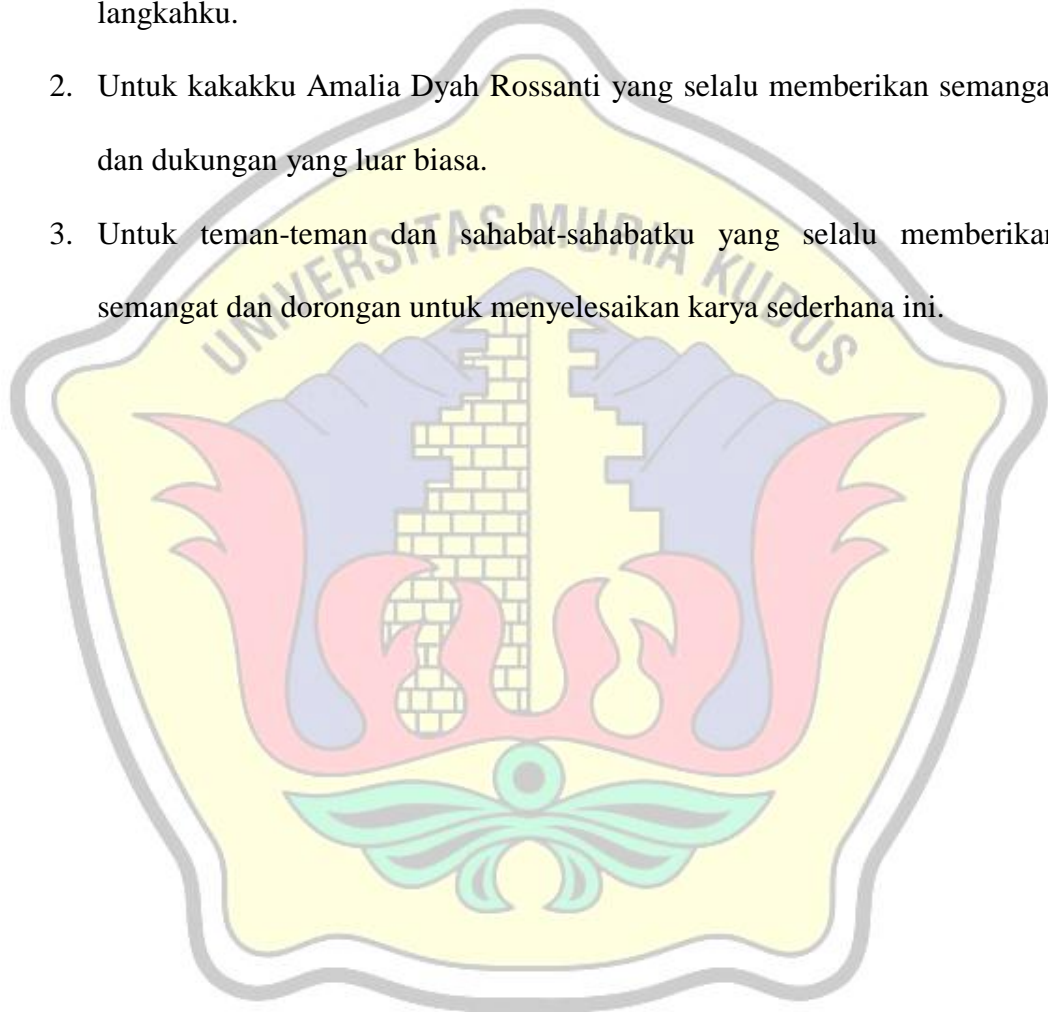
Fajar Kawuryan S.Psi., M.Si.

Tanggal: 18 MAR 2022

## **PERSEMBAHAN**

Karya sederhana ini saya persembahkan kepada :

1. Ayah dan ibunda tercinta yang selalu memberikan dukungan penuh, ridho dan kasih sayang yang tiada terhingga serta doa yang mengiringi setiap langkahku.
2. Untuk kakakku Amalia Dyah Rossanti yang selalu memberikan semangat dan dukungan yang luar biasa.
3. Untuk teman-teman dan sahabat-sahabatku yang selalu memberikan semangat dan dorongan untuk menyelesaikan karya sederhana ini.



## MOTTO

Orang kaya bukanlah mereka yang memiliki banyak harta, tetapi mereka yang banyak memberikan miliknya untuk orang lain.

ERICH FROMM



## PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang melimpahkan berkat, rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan Antara *Perceived Organization Support* dan Keadilan Prosedur dengan *Employee Engagement*” untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana S1 dalam bidang psikologi.

Perjalanan panjang telah penulis lalui dalam rangka menyelesaikan penulisan skripsi ini. Banyak rintangan dan hambatan yang dihadapi dalam penyusunannya. Namun berkat perhatian, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak yang sungguh berarti dan berharga bagi penulis, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Ibu Iranita Hervi Mahardayani S.Psi., M.Psi selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muria Kudus sekaligus dosen pembimbing utama yang telah berkenan untuk memberikan ijin dan meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, arahan serta masukan dari awal penulisan skripsi ini.
2. Ibu Fajar Kawuryan S.Psi., M.Si, selaku dosen pembimbing kedua yang telah meluangkan waktu untuk memberikan petunjuk, dorongan motivasi dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
3. Untuk para dosen dan para staf pengajar serta para staf tata usaha Fakultas Psikologi Universitas Muria Kudus yang telah memberikan berbagai informasi dan telah memberikan banyak pelajaran buat saya.

4. Ayah dan Ibunda yang sangat saya sayangi, karya kecil ini sebagai tanda bakti, hormat, dan rasa terima kasih tiada terhingga yang selalu memberikan dukungan dan doa mengiringi langkahku.
5. Untuk *my best partner* Aris Tri Apriyanto yang selalu memberikan motivasi dan dukungan penuh serta membantu sampai ke titik ini.
6. Untuk saudara, sahabatku dan teman-temanku, Kak Dian, Maryanti, Deby, Tio, Najwa, Angga, Yosa, Hary, Ida yang telah menemaniku selama berproses serta memberikan motivasi dan berbagi suka dan duka.
7. Untuk PT. X yang telah memberikan izin dan tempat untuk penelitian ini.
8. Serta untuk semua pihak yang telah membantu dalam penelitian ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam skripsi ini, oleh karena itu penulis mengharapkan saran yang bersifat membangun untuk lebih menyempurnakan lagi tulisan-tulisan berikutnya. Akhir kata, semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya tentang *perceived organization support* dan keadilan prosedur dengan *employee engagement*.

Kudus, 26 Januari 2022

Penulis

Tania Tri Indriani



## DAFTAR ISI

HALAMAN COVER.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
PERSEMBAHAN.....	v
MOTTO.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
ABSTRACT.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang masalah.....	1
B. Tujuan Penelitian.....	9
C. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II LANDASAN TEORI.....	11
A. <i>Employee Engagement</i> .....	11
1. Pengertian <i>Employee Engagement</i> .....	11
2. Faktor yang Mempengaruhi <i>Employee Engagement</i> .....	12
3. Aspek-aspek <i>Employee Engagement</i> .....	13
B. <i>Perceived Organizational Support</i> .....	14
1. Pengertian <i>Perceived Organizational Support</i> .....	14
2. Aspek-aspek <i>Perceived Organizational Support</i> .....	15
C. Keadilan Prosedural.....	17
1. Pengertian Keadilan Prosedural.....	17
2. Aspek-aspek Keadilan Prosedural.....	18
D. Hubungan antara <i>Perceived Organization Support</i> dan Keadilan Prosedur dengan <i>Employee Engagement</i> .....	19
E. Hipotesis.....	24
BAB III METODE PENELITIAN.....	26

A. Identifikasi Variabel.....	26
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	26
C. Populasi dan Metode Pengambilan Sampel .....	28
D. Metode Pengumpulan Data.....	29
E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur .....	33
F. Metode Analisis Data.....	34
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>36</b>
A. Orientasi kancha penelitian .....	36
B. Persiapan Pelaksanaan Penelitian .....	36
1. Persiapan Alat Ukur .....	37
C. Perhitungan Validitas dan Reliabilitas .....	40
D. Analisis Data .....	44
E. Pembahasan.....	49
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>56</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 1 <i>Blueprint</i> Skala <i>Perceived Organization Support</i> .....	30
Tabel 2 <i>Blueprint</i> Skala Keadilan Prosedur .....	31
Tabel 3 <i>Blueprint</i> Skala <i>Employee Engagement</i> .....	32
Tabel 4 <i>Blueprint</i> Skala <i>Perceived Organization Support</i> Sebelum Penelitian (Try Out) .....	37
Tabel 5 <i>Blueprint</i> Skala Keadilan Prosedur Sebelum Penelitian (Try Out).....	38
Tabel 6 <i>Blueprint</i> Skala <i>Employee Engagement</i> Sebelum Penelitian (Try Out) .....	39
Tabel 7 Sebaran Item Skala <i>Employee Engagement</i> yang Valid dan Gugur .....	40
Tabel 8 Sebaran Item Skala <i>Perceived Organization Support</i> yang Valid dan Gugur.....	42
Tabel 9 Sebaran Item Skala Keadilan Prosedur yang Valid dan Gugur .....	43
Tabel 10 Hasil Uji Normalitas .....	45
Tabel 11 Hasil Uji Linieritas antara <i>Perceived Organizational Support</i> dengan <i>Employee Engagement</i> .....	45
Tabel 12 Hasil Uji Linieritas antara Keadilan Prosedur dengan <i>Employee Engagement</i> .....	46
Tabel 13 Hasil Uji Hipotesis Mayor .....	46
Tabel 14 Hasil Uji Hipotesis Minor <i>Perceived Organization Support</i> dengan <i>Employee Engagement</i> .....	47
Tabel 15 Hasil Uji Hipotesis Minor Keadilan Prosedur dengan <i>Employee Engagement</i> .....	48

## DAFTAR LAMPIRAN

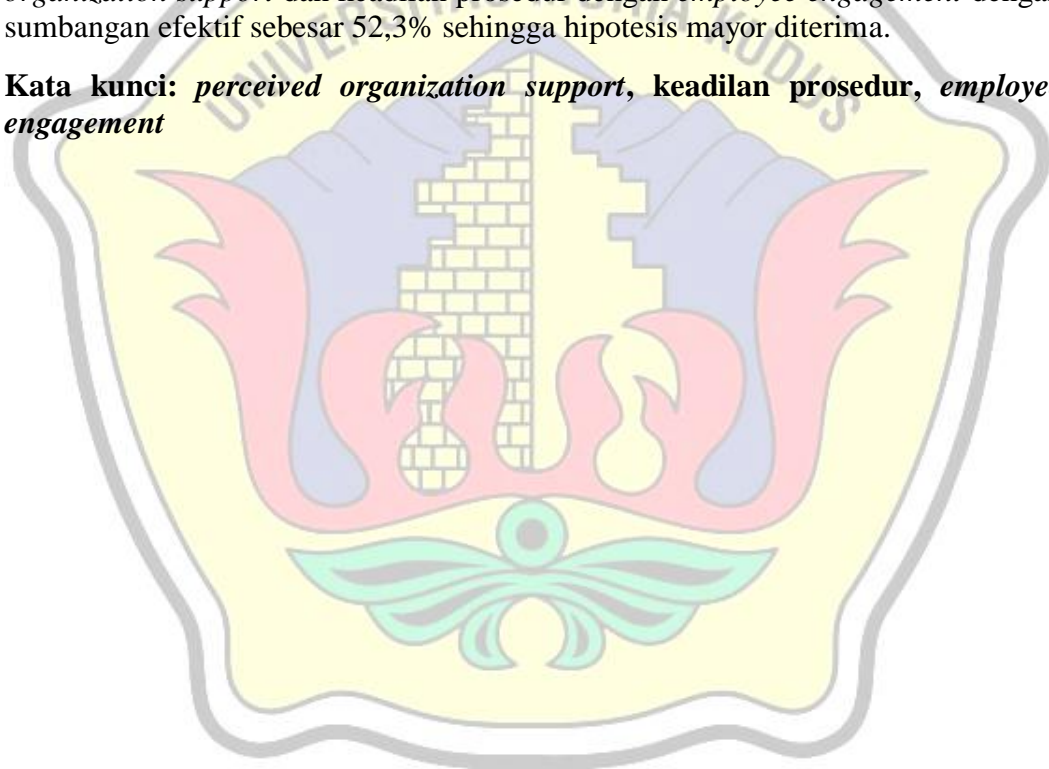
- Lampiran A Data Angka Kasar  
A-1 Data Angka Kasar *Perceived Organization Support*  
A-2 Data Angka Kasar Keadilan Prosedur  
A-3 Data Angka Kasar *Employee Engagement*
- Lampiran B Validitas dan Reliabilitas  
B-1 Validitas dan Reliabilitas *Perceived Organization Support*  
B-2 Validitas dan Reliabilitas Keadilan Prosedur  
B-3 Validitas dan Reliabilitas *Employee Engagement*
- Lampiran C Data Penelitian  
C-1 Data Valid *Perceived Organization Support*  
C-2 Data Valid Keadilan Prosedur  
C-3 Data Valid *Employee Engagement*
- Lampiran D Hasil Uji Asumsi  
D-1 Uji Normalitas  
D-2 Uji Linieritas  
D-3 Uji Analisis Regresi
- Lampiran E Skala Penelitian
- Lampiran F *Screening* Judul  
Form A dan B

# HUBUNGAN ANTARA *PERCEIVED ORGANIZATION SUPPORT* DAN KEADILAN PROSEDUR DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris hubungan antara *perceived organization support* dan keadilan prosedur dengan *employee engagement*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. X pada bagian sales, sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total *sampling* sejumlah 60 orang. Alat pengumpulan data adalah skala *perceived organization support*, skala keadilan prosedur, dan *skala employee engagement* dengan 4 alternatif pilihan jawaban. Adapun metode analisis yang digunakan adalah *multivariate test* dan *product moment*. Berdasarkan analisa data, diperoleh nilai koefisien korelasi  $r_{x12y}$  sebesar 0,723 dengan p sebesar 0,000 ( $p < 0,01$ ) yang artinya ada hubungan yang sangat signifikan antara *perceived organization support* dan keadilan prosedur dengan *employee engagement* dengan sumbangan efektif sebesar 52,3% sehingga hipotesis mayor diterima.

**Kata kunci:** *perceived organization support*, keadilan prosedur, *employee engagement*



**THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEIVED ORGANIZATION  
SUPPORT AND PROCEDURE JUSTICE WITH EMPLOYEE  
ENGAGEMENT OF EMPLOYEES  
ABSTRACT**

*This study aims to determine empirically the relationship between perceived organization support and procedural justice with employee engagement. The population in this study were employees of PT. X in the sales department, while the sampling technique used in this study was a total sampling of 60 people. Data collection tools are perceived organization support scale, procedural fairness scale, and employee engagement scale with 4 alternative answer choices. The analysis method used is multivariate test and product moment. Based on data analysis, the correlation coefficient value  $r_{x12y}$  is 0.723 with  $p$  of 0.000 ( $p < 0.01$ ), which means that there is a very significant relationship between perceived organization support and procedural justice with employee engagement with an effective contribution of 52.3% so that the major hypothesis received.*

**Keywords:** *perceived organization support, procedural justice, employee engagement*

