

Perkembangan

Bidang Sosial Humaniora Pertanian dan Teknologi Mendukung Sustainable Development Goals

Erni Umami Hasanah, dkk



Editor:

Dr. Untoro Budi Surono, S.T., M.Eng.

Bayu Megaprastio, S.T.

PERKEMBANGAN BIDANG SOSIAL HUMANIORA, PERTANIAN DAN TEKNOLOGI

**MENDUKUNG SUSTAINABLE
DEVELOPMENT GOALS**

Penulis

Erni Umami Hasanah, dkk



**PERKEMBANGAN BIDANG SOSIAL HUMANIORA,
PERTANIAN DAN TEKNOLOGI MENDUKUNG
SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS**

© Penerbit Kepel Press

Penulis :

Kusmaryati D. Rahayu, Dyah Ayu,
Ernawati, Danang Sunyoto,
Yanuar Saksono, Fitri Ariyani,
Febrianti Sianturi, Rina Ekawati,
Sri Suwarni, Sri Hendaro Kunto
Hermawan, Rini Raharti,
Aditya Kurniawan, Bimo Harnaji,
Takariadinda Diana Ethika, Suswoto,
Jalu Pangestu, R. Murjiyanto, Yuli Nur
Hayati, Wiwin Budi Pratiwi, Lia Lestiani,
Hartanti, Heni Anugrah, Danang
Wahyudi, Erni Umami Hasanah, Tsulist
Anna Muslihatun, Sunarya Raharja, FR
Harjiyatni, Puji Prihatna, Dyah Rosiana
Puspitasari, Yuli Sri Handayani, Endang
Sulistyaningsih, Rendradi Suprihandoko,

Marhaenia Woro Srikandi, Nurwiyanta,
Kartinah, Danang Wahyudi, Js. Murdomo,
Muhamad Nasruddin Manaf, Feri
Febria Laksana, Mochamad Syamsiro,
Puji Puryani, Frans Teza Akbar, Ummu
Hafizah Izhawa, Pantja Siwi V R Ingesti,
Sudu Anggara Tri Harjanta, Mochamad
Syamsiro, Syahril Machmud, Rahma Dini,
Risdiyanto, Ishviati Joenaini Koenti, Vinny
Victoria, Paryadi, Teo Jurumudi, R. Tri
Yuli Purwono, Bonaventura Agung Sigit
Pambudi, Sukirno, Endang Sulistyaningsih,
Erni Umami Hasanah, Danang Wahyudi,
Tsulists Anaa Mushlihatun, Nur Widayawati
Rini Raharti, Aditya Kurniawan, Bimo
Harnaji

Editor:

Dr. Untoro Budi Surono, S.T., M.Eng.
Bayu Megaprastio, S.T.

Desain Sampul:
Emmanuella Regina

Desain Isi:
Resida Simarmata

Cetakan Pertama, Februari 2023

Diterbitkan oleh Penerbit Kepel Press
Puri Arsita A-6, Jl. Kalimantan, Ringroad Utara, Yogyakarta
email: amara_books@yahoo.com
Telp/faks : 0274-884500; Hp : 081 227 10912

Anggota IKAPI
ISBN: 978-602-356-505-4

Hak cipta dilindungi Undang-Undang
Dilarang mengutip atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku,
tanpa izin tertulis dari penulis dan penerbit.

Percetakan Amara Books
Isi di luar tanggung jawab percetakan

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas kuasa-Nya sehingga kami dapat menyusun dan menerbitkan Book Chapter dengan judul “Perkembangan Bidang Sosial Humaniora, Pertanian dan Teknologi mendukung *Sustainable Development Goals*”. Konsep *Sustainable Development* saat ini memiliki fokus pada pembangunan ekonomi, pembangunan sosial dan perlindungan lingkungan untuk generasi mendatang. Prinsip *Sustainable Development* adalah terpenuhinya kebutuhan hidup manusia dengan memanfaatkan sumber daya alam tanpa merusak lingkungan alam sekitar.

Book chapter ini merupakan kompilasi berbagai tulisan dari para penulis yang ahli dalam Bidang Sosial Humaniora, Pertanian dan Teknologi yang tersusun dalam 26 bab. Buku ini diterbitkan dengan tujuan untuk menyebarluaskan ilmu pengetahuan. Tulisan-tulisan di dalam buku ini diharapkan dapat menambah referensi dan wawasan tentang upaya dukungan terhadap tujuan pembangunan berkelanjutan (*Sustainable Development Goals*).

Dalam proses penulisan dan penyusunan *book chapter* ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Untuk itu kepada semua pihak yang terlibat disampaikan terima kasih. Disadari bahwa dalam penyusunan *book chapter* ini masih banyak kekurangan, oleh karena itu jika ada masukan dan saran yang membangun akan diterima sebagai upaya perbaikan dan penyempurnaan *book chapter* ini.

Ketua LP3M
Universitas Janabadra

Dr. Erni Ummi Hasanah, SE.,M.Si

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	iii
Daftar Isi	v
Kinerja Pegawai: Stres, Motivasi Dan Evaluasi Kerja (Studi Kasus Pada Kantor Pelayanan Pajak Daerah Kabupaten Kulon Progo) <i>Kusmaryati D. Rahayu, Dyah Ayu Ernawati</i>	1
Peran Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural pada Efektifitas Organisasi dengan Keterikatan Karyawan sebagai Mediasi <i>Danang Sunyoto, Yanuar Saksono¹, Fitri Ariyani</i>	19
Pertumbuhan dan Biomassa Bibit Kelapa Sawit pada Volume Penyiraman dan Pemberian Urin Kambing <i>Febrianti Sianturi, Rina Ekawati</i>	44
Kajian Yuridis Tentang Perceraian dan Pembagian Harta Perkawinan Terhadap Putusan Perkara Nomor: 18/ Pdt.G/2022/PN. Smn. <i>Sri Suwarni, Sri Hendarto Kunto Hermawan</i>	61
Penyelesaian Sengketa Informasi Publik Di Komisi Informasi Daerah DIY Di Masa Pandemi Covid-19 <i>Takariadinda Diana Ethika, Suswoto, Jalu Pangestu</i>	86

Kriteria Usaha Mikro Dan Kecil Sebagai Batasan Dalam Pendirian PT Perorangan <i>R. Murjiyanto, Yuli Nur Hayati</i>	105
Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Selama Masa Pandemi Covid di Kota Yogyakarta <i>Wiwini Budi Pratiwi, Lia Lestiani</i>	123
Penyelesaian Terhadap Anak Yang Melakukan Tindak Pidana Kekerasan Seksual (Studi Kasus di Klaten) <i>Hartanti, Heni Anugrah</i>	139
Pengaruh Kualitas Layanan Dan Citra Perusahaan Terhadap Loyalitas Pelanggan Melalui Mediasi Kepuasan Pelanggan <i>Danang Wahyudi, Erni Umami Hasanah, Tsulist Anna Muslihatun</i>	153
Upaya Pengendalian Pencemaran Lingkungan Akibat Limbah Domestik Di Sungai Winongo Kota Yogyakarta <i>Sunarya Raharja, FR Harjiyatni¹, Puji Prihatna</i>	172
Roving Ambassador dalam Perspektif Hukum Diplomatik Konsuler <i>Dyah Rosiana Puspitasari</i>	185
Kajian Yuridis Sosiologis Terhadap Pernikahan Usia Dini Di Masa Pandemi Covid-19 <i>Yuli Sri Handayani, Endang Sulistyaningsih</i>	206
Faktor Faktor Penyebab Terpidana Korupsi Tidak Membayar Uang Pengganti Dalam Perkara Korupsi di Kota Yogyakarta <i>Rendradi Suprihandoko, Marhaenia Woro Srihandi</i>	216

Analisis Produktivitas Mesin Cetak Offset Pada Perusahaan Percetakan Buku Di Yogyakarta <i>Nurwiyanta, Kartinah, Danang Wahyudi</i>	230
Pelaksanaan Rehabilitasi Medis bagi Penyalahguna Narkotika Dalam Masa Pandemi Covid 19 di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas II Yogyakarta <i>Js. Murdomo</i>	243
Monolayer Silicene Apakah Stabil? : Simulasi Menggunakan First-Principles <i>Muhamad Nasruddin Manaf, Feri Febria Laksana, Mochamad Syamsiro</i>	266
Kajian Yuridis Penempatan Klausula Baku dan Perlindungan Hukum terhadap Debetur pada Pinjaman Online <i>Puji Puryani, Frans Teza Akbar</i>	279
Pengaruh Pemberian Tetes Tebu Pada Tanaman Tebu Keprasan (Ratoon Cane) sebagai Pupuk Organik <i>Ummu Hafizah Izhawa dan Pantja Siwi V R Ingesti</i>	299
Analisis Kinerja Prototipe Mesin Pembangkit Listrik Piko Hidro Terapung 12 Sudu <i>Anggara Tri Harjanta, Mochamad Syamsiro, Syahril Machmud</i>	317
Karakteristik Parkir Sepeda Motor di Pasar Tradisional dan Pengembangan Desain Parkir menurut Perspektif Pengunjung <i>Rahma Dini, Risdiyanto</i>	334
Komparasi Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Terhadap Gugatan Keputusan Fiktif Negatif, Permohonan Terhadap Keputusan Fiktif Positif Dan Perubahannya Pasca Undang-Undang Cipta Kerja <i>Ishviati Joenaini Koenti, Vinny Victoria Tanawani</i>	348

Peranan Mediator dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Masa Pandemi Covid-19 di Kabupaten Sleman <i>Paryadi, Teo Jurumudi</i>	369
Kajian Yuridis Tentang Perjanjian Tindakan Bedah Plastik Estetik Pada Layanan Klinik Bedah Plastik <i>R. Tri Yuli Purwono, Bonaventura Agung Sigit Pambudi</i>	382
Analisis Yuridis Urgensi Pembentukan Peraturan Daerah Tentang Garis Sempadan Di Kabupaten Kebumen <i>Sukirno, Endang Sulistyaningsih</i>	397
Pengaruh Infrastruktur Ekonomi dan Sosial terhadap Produktivitas Ekonomi 13 Provinsi di Indonesia Timur <i>Erni Umami Hasanah, Danang Wahyudi, Tsulists Anaa Mushlihatun, Nur Widyawati</i>	419
Kajian Pengembangan Potensi Desa Berbasis Prukades untuk Mendukung Kemandirian Ekonomi Desa di Kecamatan Prambanan Kabupaten Klaten <i>Rini Raharti, Aditya Kurniawan, Bimo Harnaji</i>	437

PERAN KEADILAN DISTRIBUTIF DAN KEADILAN PROSEDURAL PADA EFEKTIFITAS ORGANISASI DENGAN KETERIKATAN KARYAWAN SEBAGAI MEDIASI

Danang Sunyoto¹, Yanuar Saksono¹, Fitri Ariyani¹

¹ Prodi. Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas
Janabadra, Yogyakarta

ABSTRACT

Research objectives-Test and analyze the role of distributive justice and procedural justice on organizational effectiveness with employee engagement mediating variables. Method/Design/Data Analysis-Quantitative research, the population of 69 employees (saturated census), questionnaire method, using multiple regression analysis. Results- Distributive justice and procedural justice play a positive role in employee engagement and organizational effectiveness at PT Qumicon Indonesia. Employee engagement plays a positive role in organizational effectiveness. But employee engagement is not a mediator of the role of distributive justice and procedural justice on organizational effectiveness. Originality-This research uses primary data from the employee population by analyzing based on the theory of the variables studied.

Keywords: *Distributive justice; procedural justice; engagement; organizational effectiveness*

ABSTRAK

Tujuan penelitian-Menguji dan menganalisis peran keadilan distribusi dan keadilan prosedural pada efektifitas organisasi dengan variabel mediasi keterikatan karyawan. Metode/Desain/Analisis Data-Penelitian kuantitatif, populasi 69 karyawan (sensus jenuh), metode kuesioner, menggunakan analisis regresi berganda. Hasil-Keadilan distributif dan keadilan prose-

dural berperan positif pada keterikatan karyawan dan efektivitas organisasi di PT Qumicon Indonesia. Keterikatan karyawan berperan positif pada efektivitas organisasi. Tetapi keterikatan karyawan bukan mediator peran keadilan distributif dan keadilan prosedural pada efektivitas organisasi. Orisinalitas-Penelitian ini menggunakan data primer dari populasi karyawan dengan menganalisis berdasarkan teori pada variabel-variabel yang diteliti.

Kata kunci: Keadilan distributif, keadilan prosedural, keterikatan, efektivitas organisasi

PENDAHULUAN

Organisasi digambarkan sebagai pola-pola, skema, bagian yang menunjukkan garis-garis perintah, kedudukan karyawan, hubungan-hubungan yang ada dan lain sebagainya [1]. Aset manusia dan organisasional merupakan kapabilitas strategik dan mekanisme yang digunakan untuk menciptakan nilai dalam organisasi [2]. Mott dalam [3] mendefinisikan efektivitas organisasi sebagai “kemampuan organisasi untuk memobilisasi pusat kekuasaannya, untuk tindakan, produksi dan adaptasi”. Carnall dalam [3] organisasi yang efektif adalah efisien dalam aspek ekonomi dan teknis, serta mampu menyesuaikan diri dengan perubahan eksternal juga. Mott dalam [3] telah mengamati tiga aspek efektivitas organisasi a) produktivitas b) kemampuan beradaptasi c) fleksibilitas. Hasil penelitian mengatakan bahwa, organisasi harus memperhitungkan proses psikologis dari iklim psikologis positif dan sistem manajemen kinerja yang efektif yang kondusif untuk pemeliharaan dan pengembangan tingkat keterikatan karyawan yang tinggi yang mungkin memiliki hasil organisasi yang menjanjikan [3].

Sebuah penelitian menyatakan karyawan yang merasa diperlakukan secara adil oleh perusahaannya cenderung mengembangkan dan memelihara hubungan komunal dengan perusahaan

[4]. Ketika karyawan merasa mereka diperlakukan secara adil oleh perusahaan mereka, mereka lebih mungkin untuk memegang komitmen, kepercayaan, kepuasan, dan pengendalian mutualitas daripada ketika mereka merasa bahwa mereka diperlakukan tidak adil. Keadilan organisasi adalah evaluasi tentang kedudukan etis dan moral dari perilaku manajerial. Penelitian sebelumnya menunjukkan hubungan antara keadilan organisasi dengan efektivitas organisasi [5]. Keadilan organisasi memiliki potensi untuk menciptakan manfaat yang kuat bagi organisasi dan karyawan. Ini termasuk kepercayaan dan komitmen yang lebih besar, kinerja pekerjaan yang lebih baik, perilaku kewarganegaraan yang lebih membantu, kepuasan pelanggan yang meningkat, dan konflik yang berkurang. Disisi lain keadilan organisasi meningkatkan efektivitas organisasi dengan meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi [6]. Hasil penelitian lain menunjukkan bahwa penggunaan perlakuan yang adil dan prosedur yang adil dapat menjadi anteseden kunci untuk mempromosikan efektivitas organisasi [6].

Isu keadilan adalah tema yang mendominasi dalam kehidupan organisasi, seperti yang disaksikan oleh karyawan yang sering berbicara dan bernegosiasi tentang isu-isu yang berkaitan dengan pertanyaan tentang apakah mereka menerima hasil yang sesuai (yaitu, keadilan distributif; [7]) dan apakah prosedur pengambilan keputusan yang benar dan adil telah digunakan oleh manajemen untuk mencapai hasil tersebut (yaitu keadilan prosedural; [8]) dalam [9]. Keadilan organisasi memiliki potensi untuk menciptakan manfaat yang kuat bagi organisasi dan karyawan [5].

Greenberg dan Baron dalam [10] Keadilan organisasi sendiri terdiri dari tiga bagian, yaitu keadilan prosedural yang mengacu pada proses yang digunakan dalam pembuatan keputusan, keadilan distributif yang mengacu pada imbalan yang dialokasikan diantara karyawan, keadilan interaksional yang mengacu hubungan antar pribadi dalam penentuan keluaran organisasi. Greenberg dan Baron dalam [10] keadilan distributif adalah persepsi seorang

mengenai keadilan atas pendistribusian sumber-sumber diantara para karyawan. Menurut [5] dalam [11] keadilan prosedural mengacu pada sarana pengalokasian hasil, tetapi tidak secara khusus pada hasil itu sendiri atau individu.

Komponen keadilan organisasi; a) Keadilan Distributif: Kesesuaian hasil yang meliputi Ekuitas: Menghargai karyawan berdasarkan kontribusi mereka, Kesetaraan: Memberikan setiap karyawan kompensasi yang kira-kira sama, Kebutuhan: Memberikan manfaat berdasarkan kebutuhan pribadi seseorang. b) Keadilan Prosedural: Ketepatan proses alokasi yang meliputi Konsistensi: Semua karyawan diperlakukan sama [5]. Kurangnya Bias: Tidak ada orang atau kelompok yang dipilih untuk diskriminasi atau perlakuan buruk. Akurasi: Keputusan didasarkan pada informasi yang akurat. Representasi Semua Yang Berkepentingan: Pemangku kepentingan yang tepat memiliki masukan ke dalam keputusan. Koreksi: Ada proses banding atau mekanisme lain untuk memperbaiki kesalahan. Etika: Norma perilaku profesional tidak dilanggar.

Pada penelitian lain mendefinisikan keterkaitan karyawan menjadi dua jenis [12]; [13]. Dua jenis definisi keterikatan karyawan diidentifikasi: keterikatan karyawan sebagai konstruksi multi-segi (kognisi, emosi dan perilaku) dan sebagai konstruksi kesatuan (keadaan pikiran yang positif, kemauan yang berdedikasi, kebalikan dari kelelahan). Menurut Studi etnografi Kahn dalam [14] pada analisis lapangan dan insinyur arsitek menyimpulkan bahwa keterlibatan karyawan adalah variabel perhatian dan itu terjadi pada tahap fisik, kognitif dan emosional. Keterikatan karyawan adalah variabel kunci untuk keberhasilan organisasi [14].

Penelitian yang lain menggunakan tiga dimensi keadilan organisasional yang meliputi keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional sebagai variabel bebas [14]. Keadilan prosedural tidak berhubungan secara signifikan dengan keterikatan karyawan [14]. Namun orang dapat dengan mudah memahami pentingnya ketiga dimensi keadilan organisasi ter-

masuk keadilan distributif, interaksional dan prosedural untuk memperkuat keterikatan karyawan. Keterlibatan karyawan mempengaruhi efektivitas organisasi, jika karyawan dipandang sebagai pemangku kepentingan utama dan pelanggan internal organisasi [15].

PT Qumicon Indonesia menyediakan layanan produksi dan jasa di bidang APILL atau Alat Pemberi Isyarat Lalu Lintas. Produk-produk meliputi *traffic light*, *warning light*, lampu penerangan jalan, rambu-rambu dan lain-lain. Proses produksi sebagian besar dilakukan oleh karyawan, mulai dari pengembangan, perakitan, konstruksi, hingga pemasangan dilakukan oleh karyawan dari beberapa divisi. Kantor utama beralamatkan di jalan Patangpuluhan No. 29, Patangpuluhan, Wirobrajan, Kota Yogyakarta. PT Qumicon sendiri telah ada dari tahun 1990-an. Lokasi produksi terbagi dalam dua tempat yang berbeda. Produksi dilakukan di jalan patang puluhan No. 19 dan di *ringroad* selatan.

Penerimaan pesanan proyek sebagian besar berasal dari instansi pemerintah maupun Dinas Perhubungan. Penerimaan pesanan tidak hanya berasal dari Yogyakarta, bahkan penerimaan pesanan berasal dari luar kota maupun luar negeri. Proses produksi bagian-bagian APILL sebagian besar dilakukan oleh tenaga manusia, seperti proses perakitan modul, pengelasan tiang, pembuatan konstruksi dan lain-lain. Dengan proses yang dilakukan secara manual membutuhkan semangat kerja dari karyawan yang tinggi. Kuantitas dan kualitas produk bergantung pada kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan. Agar kuantitas dan kualitas produk dapat terjaga, maka perusahaan membutuhkan kinerja dan semangat dari para karyawan.

Saat ini di Yogyakarta banyak bermunculan perusahaan yang bergerak di bidang yang sama. Dengan perkembangan teknologi yang semakin pesat dan perusahaan yang bergerak di bidang yang sama, maka persaingan antar perusahaan semakin pesat pula. Dengan peningkatan persaingan maka perusahaan dituntut

untuk siap menghadapi persaingan dengan cara menjaga dan meningkatkan kuantitas dan kualitas produk yang dihasilkan. Peningkatan kualitas dan kuantitas tersebut dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Maka dari itu perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan. Di PT Qumicon Indonesia masih memerlukan perhatian dan dukungan terhadap karyawan. Perhatian ini dapat dilakukan dengan mengadakan pelatihan bagi karyawan dan juga pemberian *reward* bagi karyawan yang berprestasi. Karyawan yang berpotensi dalam bidangnya, seharusnya di berikan kesempatan untuk kenaikan jabatan atau kenaikan gaji. Dengan perhatian yang diberikan kepada karyawan akan mengubah kinerja karyawan dan semangat dalam melakukan pekerjaannya.

Selain *reward* kepada karyawan, kejelasan *jobdesk* merupakan hal yang harus diperhatikan, karena karyawan dengan *jobdesk* yang belum jelas mengakibatkan proses penyelesaian pekerjaan kurang efektif dan efisien. Pemberian pekerjaan sesuai dengan keahlian agar karyawan mampu memaksimalkan pekerjaannya dan target pekerjaan bisa terpenuhi. Kemudian kurangnya motivasi mengakibatkan semangat karyawan menjadi berkurang hal ini bisa dilihat dari karyawan yang datang terlambat. Semangat kerja yang menurun dapat berakibat kurang baik bagi karyawan sehingga kuantitas dan kualitas kinerja karyawan menurun bahkan karyawan bisa saja melakukan pengunduran diri.

Penelitian yang akan dilakukan di PT Qumicon Indonesia akan mengambil beberapa hal diantaranya peran keadilan distributif pada efektivitas organisasi, peran keadilan distributif pada keterikatan karyawan, peran keadilan prosedural pada efektivitas organisasi, peran keadilan prosedural pada keterikatan karyawan, dan peran keterikatan karyawan pada efektivitas organisasi.

Keadilan Distributif

Menurut Colquitt, 2001 dalam [12] mendefinisikan keadilan distributif adalah suatu keadilan sumber daya dan imbalan peng-

hargaan, yang dirasakan mengenai bagaimana sumberdaya dan penghargaan didistribusikan dan dialokasikan. Keadilan distributif adalah suatu keadilan sumber daya dan imbalan penghargaan, mencerminkan keadilan yang dirasakan mengenai bagaimana sumber daya dan penghargaan didistribusikan dan dialokasikan” [10]. Keadilan distributif menunjukkan keadilan yang dirasakan dari hasil yang diterima oleh seorang karyawan [16]; [17].

Indikator-indikator tentang keadilan distributif, yaitu: 1) Jadwal kerja; adalah waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan kepada karyawan untuk bekerja dan ditulis pada peraturan perusahaan [18]. Jadwal kerja meliputi durasi kerja karyawan yaitu waktu mulai bekerja, waktu selesai bekerja, dan waktu istirahat karyawan; 2) gaji; adalah imbalan atau *income* yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang berupa finansial atas jasa dari karyawan kepada perusahaan. Tingkat gaji yang diberikan oleh perusahaan haruslah sesuai dengan tingkat pekerjaan karyawan; 3) Beban kerja; adalah bobot yang diterima karyawan dari pekerjaan yang diberikan pada karyawan. Berat atau ringannya beban pekerjaan yang diberikan dapat dinilai sendiri oleh karyawan; 4) Penghargaan yang didapatkan. Dalam sebuah perusahaan, pemberian penghargaan kepada karyawan adalah sebuah hal yang penting. Karena pemberian penghargaan kepada karyawan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Prestasi yang dicapai oleh karyawan harus diberikan penghargaan yang sesuai; 5) Tanggung jawab pada pekerjaan; dimiliki oleh setiap karyawan terhadap pekerjaannya masing-masing. Pemberian tanggung jawab pekerjaan harus sesuai dengan kemampuan dari setiap karyawan.

Keadilan Prosedural

Keadilan prosedural mengacu pada cara di mana hasil dialokasikan, tetapi tidak secara khusus untuk hasil itu sendiri Cropanzano, Bowen, D. E., & Gilliland, 2007. Konsep keadilan prosedural mengacu pada persepsi individu tentang keadilan

komponen prosedural dari sistem sosial yang mengatur proses alokasi [19]. Dua indikator keadilan procedural, yaitu: 1) *Fair Formal Procedures*. Prosedur formal yang adil dibuat oleh karyawan yang harus dipatuhi dan dijalankan oleh karyawan. Contoh prosedur tersebut adalah yang dirancang untuk meningkatkan suara karyawan dalam keputusan atau untuk mengurangi bias dan kesalahan dalam keputusan, dan; 2) *Interactional Justice* off & Moorman, 1993). Istilah tersebut mengacu pada keadilan perlakuan yang diterima karyawan dalam pemberlakuan prosedur formal atau dalam penjelasan prosedur tersebut.

Kriteria ada enam yang harus terpenuhi pada keadilan prosedural agar suatu prosedur dapat dianggap adil. Enam aturan tersebut adalah; 1) Konsisten; 2) Minimalisasi bias; 3) Informasi yang akurat; 4) Memiliki mekanisme untuk mengoreksi sebuah keputusan yang salah; 5) Memastikan bahwa pendapat berbagai kelompok dalam pengambilan keputusan harus dipertimbangkan; 6) Sesuai dengan standar etika atau moral yang berlaku [19].

Efektivitas Organisasi

Efektivitas organisasi merupakan sebuah hal yang sangat penting demi mencapai sebuah kesuksesan pada bisnis apapun. Efektivitas organisasi adalah seberapa jauh organisasi dalam penggunaan sumber daya tertentu, pemenuhan tujuan tanpa menggunakannya untuk hal yang tidak perlu dan anggota atau masyarakatnya tidak diberikan tekanan oleh hal yang tidak semestinya [20]. Organisasi yang efektif merupakan organisasi yang efisien pada aspek teknis dan ekonomi, serta dapat menyesuaikan diri pada perubahan eksternal [21]; [3]. Efektivitas organisasi merupakan tingkat pencapaian dari organisasi dan dipengaruhi oleh individu, kelompok, dan struktur organisasi [22]. Ada tiga aspek, efektivitas organisasi, diantaranya sebagai berikut: 1) *Productivity*. Produktivitas berkaitan dengan kuantitas dan kualitas produk atau layanan, dan produktivitas efisiensi yang disam-

paikan; 2) *Adaptability*. Adaptasi memiliki dua konstituen: adaptabilitas simbolik dan adaptabilitas perilaku. Adaptasi simbolik mengacu pada mengantisipasi masalah di muka dan mengembangkan solusi yang memuaskan dan tepat waktu untuk mereka selain tetap mengikuti teknologi dan metode baru yang berlaku untuk kegiatan organisasi [23]; [3]. Adaptasi perilaku menjelaskan penerimaan solusi yang cepat dan lazim [23]; 3) *Flexibility*. Fleksibilitas telah dianggap sebagai indeks efektivitas organisasi yang terpisah dan independen. Secara konseptual berbeda dari adaptabilitas karena perubahan organisasi yang dihasilkan dari pertemuan darurat biasanya bersifat sementara, biasanya organisasi kembali ke struktur pra-darurat, sedangkan perubahan adaptif lebih cenderung permanen [23].

Indikator efektivitas organisasi untuk pencapaian target yaitu seberapa jauh target yang dapat ditetapkan oleh organisasi dan seberapa jauh target tersebut dapat terealisasi dengan baik [24]; 2) Kemampuan adaptasi (fleksibilitas), yaitu kemampuan organisasi dalam menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang terjadi baik dari dalam organisasi dan luar organisasi; 3) Kepuasan kerja. Suatu kondisi yang dirasakan oleh seluruh anggota organisasi yang mampu memberikan kenyamanan dan motivasi bagi peningkatan kinerja organisasi. Yang menjadi fokus elemen ini adalah antara pekerjaan dan kesesuaian imbalan atau sistem insentif yang diberlakukan bagi anggota organisasi yang berprestasi dan telah melakukan pekerjaan melebihi beban kerja yang ada; 4) Tanggung jawab. Organisasi dapat melaksanakan mandat yang telah diembannya serta menyelesaikan masalah yang terjadi dengan pekerjaannya.

Keterikatan Karyawan

Orang pertama yang mengemukakan konsep tentang keterikatan Kahn, (1990) dalam [12] Keterlibatan pribadi adalah pekerjaan simultan dan ekspresi “diri pilihan” seseorang dalam

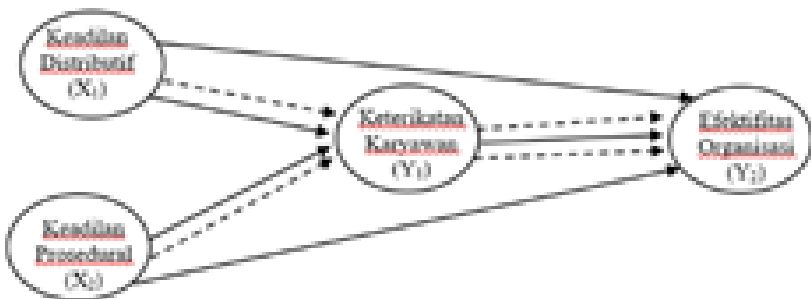
perilaku tugas yang mempromosikan koneksi ke pekerjaan dan orang lain, kehadiran pribadi (fisik, kognitif, dan emosional), dan aktif, kinerja peran penuh. Diamsuikan bahwa setiap individu memiliki dimensi tentang dirinya sendiri yang sesuai dengan kondisi yang terjadi dan setiap orang lebih suka mengekspresikan dan menggunakannya dalam mempertunjukkan perannya [25]. Keterikatan karyawan bahwa karyawan secara psikologis hadir, merasakan keadaan yang terjadi, dan melakukan peran organisasi [25].

Hasil penelitian lain terdapat perbedaan yang besar pada teori, konsep, hasil dan faktor yang mempengaruhi dari keterikatan karyawan tersebut [13]. Keterikatan karyawan dibagi menjadi dua jenis yaitu 1) keterikatan karyawan sebagai penyusun aspek berupa kognisi, emosi dan perilaku 2) keterikatan karyawan sebagai penyusun kesatuan berupa pikiran positif, kemauan yang berdedikasi, dan keguguran. Keterikatan karyawan merupakan sebuah keadaan pemikiran yang positif, memuaskan, dan berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan oleh *vigor*, *dedication*, dan *absortion* menurut [26].

Terdapat enam dimensi keterlibatan karyawan yaitu: kepemimpinan dan nilai-nilai, penghargaan dan kompensasi, pengembangan dan peluang masa depan, keseimbangan kerja, dan, kualitas pekerjaan Lingkungan pekerjaan [27]. Sedangkan 3 indikator keterikatan karyawan [26], yaitu; 1) *Vigor*. *Vigor* atau kesungguhan yang ditandai semangat yang tinggi saat bekerja, berkemauan tinggi, dan tekun menghadapi kesulitan dalam pekerjaan; 2) *Dedication*. *Dedication* yang ditandai dengan perasaan penting, antusiasme, terinspirasi, memiliki kebanggaan terhadap pekerjaan, dan merasa tertantang; 3) *Absortion*. *Absortion* ditandai dengan karyawan yang memberikan perhatian lebih terhadap pekerjaannya. Didimensi ketiga ini karyawan berkonsentrasi penuh dan merasa asyik dengan pekerjaannya hingga tidak terasa waktu berlalu dan karyawan merasa sulit untuk lepas dari pekerjaan.

Sedangkan hipotesis penelitian ini yaitu:

- H1: Keadilan distributif berperan positif pada keterikatan karyawan.
- H2: Keadilan distributif berperan positif pada efektivitas organisasi.
- H3: Keadilan prosedural berperan positif pada keterikatan karyawan.
- H4: Keadilan prosedural berperan positif pada efektivitas organisasi.
- H5: Keterikatan karyawan berperan positif pada efektivitas organisasi.
- H6: Terdapat peran dari keadilan distributif pada efektivitas organisasi dengan keterikatan karyawan sebagai variabel mediasi.
- H7: Terdapat peran dari keadilan prosedural pada efektivitas organisasi dengan keterikatan karyawan sebagai variabel mediasi.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, jenis data primer, sumber data responden sebanyak 69 karyawan PT Qumicon Indonesia, Yogyakarta, Teknik pengumpulan data menggunakan

kuesioner, Teknik analisis data dengan uji instrument, uji asumsi klasik dan analisis regresi, pengukuran variabel menggunakan skala liker yaitu 1 sd 5.

HASIL

Uji Validitas

Uji validitas dapat memperbandingkan antara koefisien korelasi (r hitung) butir-butir indikator terhadap variabel yang diteliti (keadilan distributif, keadilan prosedural, efektivitas organisasi, keterikatan organisasi) dengan nilai r_{tabel} $\alpha= 5\%$, df $(69-2) = 0,1997$ atau perbandingan antara nilai signifikan dengan $\alpha= 5\%$. Indikator dikatakan valid apabila r hitung $> 0,1997$ atau signifikan $< 0,05$.

Berikut hasil uji validitas untuk variabel penelitian ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

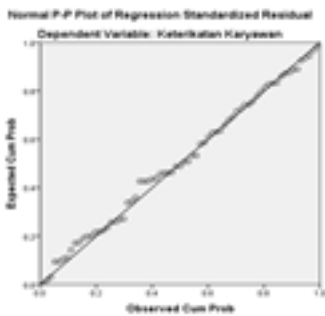
No.	Variabel	Butir	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1	Keadilan Distributif	X11	0,721	0,1997	Valid
		X12	0,804	0,1997	Valid
		X13	0,748	0,1997	Valid
		X14	0,756	0,1997	Valid
		X15	0,791	0,1997	Valid
2	Keadilan Prosedural	X21	0,868	0,1997	Valid
		X22	0,831	0,1997	Valid
3	Efektivitas Organisasi	Y11	0,872	0,1997	Valid
		Y12	0,869	0,1997	Valid
		Y13	0,784	0,1997	Valid
		Y14	0,780	0,1997	Valid
4	Keterikatan Karyawan	Y21	0,863	0,1997	Valid
		Y22	0,862	0,1997	Valid
		Y23	0,832	0,1997	Valid

Berdasarkan hasil perhitungan program SPSS, nilai koefisien korelasi butir-butir pertanyaan variabel keadilan distributif, keadilan prosedural, efektivitas organisasi, keterikatan organisasi, secara keseluruhan lebih besar dari r tabel (0,1997) sehingga disimpulkan semua butir pertanyaan valid, artinya semua butir

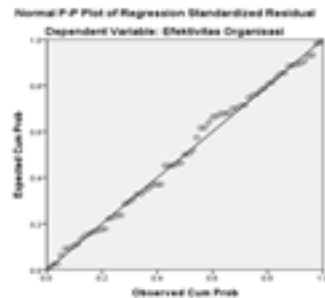
pertanyaan dari masing-masing indikator variabel penelitian merupakan pengukur yang tepat dan mampu menjelaskan untuk semua variabel, baik variabel bebas maupun variabel terikat.

Uji Reliabilitas

Suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 sedangkan apabila nilai *Cronbach's alpha* < 0,60, maka indikator tersebut tidak reliabel. Berikut ini adalah hasil dari uji reliabilitas untuk variabel keadilan distributif, keadilan prosedural, efektivitas organisasi dan keterikatan karyawan.



Gambar 2. Scatterplot Keterikatan Karyawan



Gambar 3. Scatterplot Efektivitas Organisasi

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Keadilan Distributif

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.819	.822	5

Sumber: output SPSS

Dari tabel 2 di atas nilai koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,819 lebih besar dari 0,60. Dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan dan pernyataan variabel keadilan distributif dinyatakan reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Keadilan Prosedural

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.646	.647	2

Sumber: output SPSS

Dari tabel 3 di atas nilai koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,646 lebih besar dari 0,60. Dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan dan pernyataan variabel keadilan prosedural dinyatakan reliabel.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Efektifitas Organisasi

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.840	.846	4

Sumber: output SPSS

Dari tabel 4 di atas nilai koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,840 lebih besar dari 0,60. Dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan dan pernyataan variabel efektivitas dinyatakan reliabel.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Ketertarikan Karyawan

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.822	.823	3

Sumber: output SPSS hasil olah data

Dari tabel 5 di atas nilai koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,646 lebih besar dari 0,60. Dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan dan pernyataan variabel efektivitas dinyatakan reliabel.

Uji normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal [28].

Tabel 6. Uji Multikolineritas Model Persamaan Regresi Ke-2

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.432	1.127		2.158	.035		
	Keadilan Distributif	.215	.068	.257	2.485	.016	.466	2.147
	Keadilan Prosedural	.262	.103	.190	1.731	.088	.659	1.517
	Keterikatan Karyawan	.637	.111	.539	5.738	.000	.561	1.782

a. Dependent Variable: Efektivitas Organisasi

Sumber: output SPSS

Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal, deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Salah satu cara yang bisa ditempuh untuk menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan Grafik normal P-P Plot dengan cara melihat penyebaran datanya.

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa hubungan antara variabel keadilan distributif, keadilan prosedural, keterikatan organisasi terhadap efektivitas organisasi menunjukkan pola distribusi secara normal, dimana titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Ini menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Menurut [28] uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi di antara variabel independen yang akan diteliti. Untuk mengetahui adanya korelasi atau tidak, dapat dilihat dari nilai *Tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai *VIF* ≥ 10 .

Tabel 7. Uji Multikolineritas Model Persamaan Regresi Ke-2

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.101	1.187		2.611	.011		
Keadilan Distributif	.432	.081	.662	5.331	.000	.666	1.501
Keadilan Prosedural	.153	.180	.096	.853	.397	.666	1.501

a. Dependent Variable: Keterikatan Karyawan

Sumber: output SPSS

Berdasarkan tabel hasil perhitungan di atas, menunjukkan bahwa tingkat *tolerance* untuk keadilan distributif sebesar 0.666, keadilan prosedural sebesar 0.666, lebih besar dari 0,10 dan untuk *VIF* untuk keadilan distributif sebesar 1.501, keadilan prosedural sebesar 1.501 lebih kecil dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi ke 1 tidak terjadi gejala multikolinearitas atau dapat dikatakan bebas dari problem multikolinearitas dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Berdasarkan tabel hasil perhitungan di atas, menunjukkan bahwa tingkat *tolerance* untuk keadilan distributif sebesar 0.466, keadilan prosedural sebesar 0.659, keterikatan karyawan sebesar 0.561 lebih besar dari 0,10 dan untuk *VIF* untuk keadilan distributif sebesar 2.147, keadilan prosedural sebesar 1.517 keterikatan karyawan sebesar 1.782 lebih kecil dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi ke 2 tidak terjadi

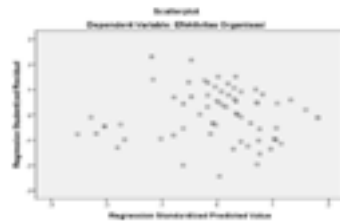
multikolinearitas atau dapat dikatakan bebas dari problem multikolinearitas dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji heteroskedastisitas

Menurut Ghozali [28] uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik harusnya memiliki *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap atau homoskedastisitas. Untuk mengetahui model regresi terjadi heteroskedastisitas atau tidak, dapat dilihat melalui grafik *scatterplot*. Jika dalam grafik *scatterplot* tidak ada pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat di grafik berikut:



Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas
Ketertarikan Karyawan



Gambar 5. Uji Heteroskedastisitas
Efektivitas Organisasi

Dari grafik di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu. Dari grafik tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

PEMBAHASAN

Peran keadilan distributif pada keterikatan karyawan

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keadilan distributif berperan positif dan signifikan pada keterikatan karyawan di PT Qumicon Indonesia sehingga model persamaan pertama terbukti. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji regresi dapat diketahui bahwa nilai standar *coefficients* keadilan distributif sebesar 0,472 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ atau yang artinya nilai signifikan lebih kecil dari pada nilai signifikan yang telah di tetapkan ($\text{sig} = 0,00 > 0,05$).

Hasil uji statistik di atas didukung oleh teori [16]; [17]; [12] keadilan distributif menunjukkan keadilan yang dirasakan dari hasil yang diterima oleh seorang karyawan. Menurut [14] bahwa keadilan organisasi memainkan peran penting dalam mempromosikan keterikatan karyawan.

Peran keadilan distributif pada efektivitas organisasi

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keadilan distributif berperan positif dan signifikan pada efektivitas organisasi di PT Qumicon Indonesia sehingga model persamaan kedua terbukti. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji regresi dapat diketahui bahwa nilai standar *coefficients* keadilan distributif sebesar 0,592 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dalam kasus ini keadilan distributif memiliki peran positif pada efektivitas organisasi.

Hasil uji statistik di atas didukung oleh teori Cropanzano dkk [5] keadilan prosedural mengacu pada cara dimana hasil dialokasikan, tetapi tidak secara khusus untuk hasil itu sendiri. Penggunaan perlakuan yang adil dan prosedur yang adil dapat menjadi anteseden kunci untuk mempromosikan efektivitas organisasi [6].

Peran keadilan prosedural pada keterikatan karyawan

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keadilan prosedural berperan positif dan signifikan pada keterikatan karyawan sehingga model persamaan ketiga terbukti. Hal ini di buktikan dengan hasil uji regresi dapat diketahui bahwa nilai standar *coefficients* keadilan prosedural sebesar 0,706 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dalam kasus ini keadilan prosedural memiliki peran positif pada keterikatan karyawan.

Dalam sebuah organisasi, keadilan organisasi merupakan faktor penting, karena teori keadilan menyatakan bahwa karyawan cenderung membandingkan rasio antara usaha atau kontribusi yang ia lakukan harus seimbang dengan hasil yang ia terima [29]. Keadilan prosedural juga menjadi prediktor keterikatan karyawan, ketika para karyawan memiliki persepsi yang tinggi tentang keadilan di dalam organisasi mereka, maka mereka dapat dipastikan merasa diwajibkan atau diharuskan untuk berlaku adil di dalam memainkan peran mereka dengan memberi lebih besar melampaui tingkat keterikatan [11].

Peran Keadilan Prosedural pada efektivitas organisasi

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keadilan prosedural berperan positif dan signifikan pada efektivitas organisasi di PT Qumicon Indonesia sehingga model persamaan keempat terbukti. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji regresi dapat diketahui bahwa nilai standar *coefficients* keadilan prosedural sebesar 1,011 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dalam kasus ini keadilan prosedural memiliki peran positif pada efektivitas organisasi.

Hasil uji statistik di atas didukung oleh teori Choudhry dkk [6] ketika karyawan merasakan bahwa prosedur yang digunakan untuk menentukan penghargaan adil dan konsisten di seluruh populasi karyawan, hal itu menunjukkan kepada

karyawan bahwa organisasi menghargai kesejahteraan mereka, dan itu akan mengarahkan mereka untuk menunjukkan perilaku yang membantu pencapaian tujuan taktis organisasi. Efektivitas organisasi sebagai seberapa jauh organisasi dalam penggunaan sumber daya tertentu, pemenuhan tujuan tanpa menggunakannya untuk hal yang tidak perlu dan anggota atau masyarakatnya tidak diberikan tekanan oleh hal yang tidak semestinya [30].

Peran Keterikatan karyawan pada efektivitas organisasi

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keterikatan karyawan berperan positif dan signifikan pada efektivitas organisasi di PT Qumicon Indonesia sehingga model persamaan kelima terbukti. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji regresi dapat diketahui bahwa nilai standar *coefficients* keterikatan karyawan sebesar 0,915 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dalam kasus ini keterikatan karyawan memiliki peran positif pada efektivitas organisasi.

Hasil uji statistik di atas didukung oleh teori Alvi dan Abbasi [14] yang menyatakan bahwa keterikatan karyawan adalah variabel kunci untuk keberhasilan organisasi. Keterikatan karyawan mendorong efektivitas dalam suatu organisasi dengan meningkatkan retensi, loyalitas pelanggan, produktivitas, keamanan, dan akhirnya, profitabilitas [20].

Peran keadilan distributif pada efektivitas organisasi dengan keterikatan karyawan sebagai variabel mediasi

Berdasarkan model persamaan di atas, nilai perbandingan (b_2X_1) (b_5Y_2) adalah 0,54168 lebih kecil dari nilai koefisien (b_2X_1) adalah 0,592. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Keterikatan karyawan bukan merupakan mediator peran keadilan distributif pada efektivitas organisasi.

Hasil uji statistik di atas didukung oleh teori keterikatan karyawan yang menyatakan keterikatan adalah kemauan dan

kemampuan karyawan untuk memberikan yang terbaik bagi keberhasilan organisasi [20]. Keadilan distributif yaitu pemahaman seorang karyawan mengenai keadilan atas didistribusikan nya sumber-sumber kepada karyawan dari organisasi [31]; [10].

Peran keadilan prosedural pada efektivitas organisasi dengan keterikatan karyawan bukan sebagai variabel mediasi

Berdasarkan model persamaan di atas, nilai perbandingan (b_4X_2) (b_5Y_2) adalah 0,925065 lebih kecil dari dengan nilai koefisien (b_4X_2) adalah 1,011. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel keterikatan karyawan bukan merupakan mediator peran keadilan prosedural pada efektivitas organisasi.

Hasil uji statistik di atas didukung oleh teori Greenberg dan R. Baron [31]; De Cremer [10] yang mendefinisikan tentang keadilan prosedural sebagai pemahaman keadilan dari pembuatan keputusan dalam sebuah organisasi. Keterikatan adalah pengalaman yang menyenangkan bagi karyawan yang mendorong proaktif, inovasi di tempat kerja, dan meningkatkan kemampuan karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan tempat kerja dalam keadaan darurat [32]. Bahkan lebih, mereka cenderung tangguh dalam menghadapi kesulitan dan akibatnya mendorong fleksibilitas organisasi [3].

SIMPULAN

Keadilan distributif dan keadilan prosedural berperan positif pada keterikatan karyawan dan efektivitas organisasi di PT Qumicon Indonesia. Keterikatan karyawan berperan positif pada efektivitas organisasi. Tetapi keterikatan karyawan bukan mediator peran keadilan distributif dan keadilan prosedural pada efektivitas organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] M. S. Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- [2] A. Junita, "The Interaction between Human and Organizational Capital in Strategic Human Resource Management. 9(1)," *International Research Journal of Business Studies*, pp. 49-62, 2016.
- [3] A. Kataria, P. Garg and R. Rastogi, "Employee Engagement and Organizational Effectiveness: The Role of Organizational Citizenship Behavior. 6(1)," *International Journal of Business Insights & Transformation*, pp. 102-113, 2013.
- [4] H. Kim, "Integrating Organizational Justice into the Relationship Management Theory" .," 2009.
- [5] R. Cropanzano, D. E. Bowen, D. E. and S. W. Gilliland, *The Management of Organizational Justice*. 21(4), Academy of Management Perspectives, 2007, pp. 34-38.
- [6] N. Choudhry, P. J. Philip and R. Kumar, "Impact of Organizational Justice on Organizational Effectiveness. 1(3)," *Industrial Engineering Letters*, pp. 18-24, 2011.
- [7] M. Deutsch, *Distributive Justice*, New Haven, New Haven, CT.: University Press, 1985.
- [8] T. R. Tyler, "The psychology of procedural justice: a test of the group value model, Vol. 57," *Journal of Personality and Social Psychology*, pp. 333-445, 1989.
- [9] D. De Cremer, "Procedural and distributive justice effects moderated by organizational identification, 20(1)," *Journal of Managerial Psychology*, pp. 4-13, 2005.

- [10] Hasmarini, D. Penny and A. Yuniawan, "Pengaruh Keadilan Prosedural dan Distributif terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif, 17(1)," *Jurnal Bisnis Strategi*, pp. 99-118, 2008.
- [11] A. Y. Prativi and P. Yulianti, "Pengaruh Organizational Justice terhadap Employee Engagement melalui Organizational Identification, 10(1)," *Jurnal Maksipreneur*, pp. 128-145, 2020.
- [12] D. Sunyoto, H. K. Tjahjono, Z. M. El Qodri, S. Hadi and S. Hadi, "Group Engagement Based on Social Exchange Theory: Antecedents and Consequences, ISSN 2656-8829 (Print), ISSN 2656," *Journal of Leadership in Organizations, UGM*, pp. 43-57, 2021.
- [13] L. Sun, "Employee Engagement: A Literature Review. International Journal of Human Resource Studies, 9(1)," *International Journal of Human Resource Studies*, pp. 63-80, 2019.
- [14] A. K. Alvi and A. S. Abbasi, "Impact of Organizational Justice on Employee Engagement in Banking Sector of Pakistan, 12(5)," *Middle-East Journal of Scientific Research*, pp. 643-649, 2012.
- [15] H. Teimouri, M. G. Chegini, K. Jenab and S. Khoury, "Study of the relationship between employee engagement and organisational effectiveness, 10(1)," *Int. J. Business Excellence*, pp. 37-54, 2016.
- [16] R. H. Moorman, "Relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior: do fairness perceptions influence employee citizenship?," *J. Appl. Psychol.*, p. 845, 1991.

- [17] X. Pan, M. Chen, Z. Hao and W. Bi, "The Effects of Organizational Justice on Positive Organizational Behavior: Evidence from a Large-Sample Survey and a Situational Experiment, 8(2315)," *Frontiers in Psychology*, pp. 1-16, 2018.
- [18] B. P. Niehoff and R. H. Moorman, "Justice As a Mediator Of The Relationship Between Methods of Monitoring And Organizational Citizenship Behavior, 36 (3)," *Academy of Management Journal*, pp. 327-556, 1993.
- [19] G. S. Leventhal, J. Karuza and W. R. Fry, "Leventhal, G. S., Karuza, J., & Fry, W. R. (1980). Beyond fairness: A theory of allocation preferences. In G. Mikula (Ed.), New York: Springer-Verlag.," *Justice and social interaction*, pp. 167-218, 1980.
- [20] N. P. Myilswamy and R. Gayatri, "A Study on Employee Engagement: Role of Employee Engagement in Organizational Effectiveness, 1(6)," *International Journal of Innovative Science, Engineering & Technology*, pp. 331-333, 2014.
- [21] C. A. Carnall, *Managing Change in Organizations*, 4th ed., Harlow: Prentice Hall, 2003.
- [22] S. P. Robbins and A. J. Timothy, *Perilaku Organisasi*. Edisi 12 Jilid 1 dan 2, Jakarta: Salemba Empat, 2008.
- [23] P. E. Mott, *The Characteristics of Effective Organizations*, Harper and Row, NewYork, 1972.
- [24] H. S. Tangkilisan, *Manajemen Publik*, Jakarta: Grasindo, 2007.
- [25] A. W. Kahn, "Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. 33," *Academy of Management Journal*, pp. 692-724, 1990.

- [26] W. B. Schaufeli and A. B. Bakker, "Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study., 25(3)," *Journal of Organizational Behavior*, pp. 293-315, 2004.
- [27] Ramadhan, Nabilah, Sembiring and Jafar., "Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan di Human Capital Center PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk, Vol 14 No 1," *Jurnal Manajemen Indonesia*, 2014.
- [28] I. Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018.
- [29] J. L. Gibson, M. I. John, H. D. J. James and K. Robert, *Organization: Behavior, Structure, and Processes*, 11th Ed., New York: McGraw-Hill, 2003.
- [30] H. Erkutlu, "The impact of transformational leadership on organizational and leadership effectiveness, 27(7)," *Journal of Management Development*, pp. 708-726, 2008.
- [31] J. Greenberg and R. Baron, *Behavior in Organizations*. Eighth Edition, New Delhi: prentice Hall, 2003.
- [32] S. Sonnentag, J. Volmer and A. Spychala, "Job Performance. Dalam J. Barling (vol.ed), *Handbook of organizational behavior*; Vol. 1. (1th ed.," *Los Angeles, Calif. [u.a.]: Sage*, pp. 427-447, 2010.