

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengkaji dan menganalisis pengaruh keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan dengan keadilan organisasi sebagai variabel moderasi. Dengan menggunakan metode kuantitatif, teknik pengambilan data yang digunakan melalui penyebaran kuesioner kepada 50 responden. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik Structural Equations Model (SEM) dengan program smartPLS 3.3.9. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) keterikatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) keterikatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keadilan organisasi, 3) keadilan organisasi berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, 4) keadilan organisasi tidak mampu memoderasi pengaruh keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan. Saran penelitian ini: 1) pada variabel kinerja karyawan organisasi perlu memberikan motivasi guna membentuk sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja, 2) pada variabel keterikatan karyawan langkah yang dapat diambil antara lain memberikan tunjangan sesuai dengan kebutuhan hidup karyawan dalam organisasi 3) pada variabel keadilan organisasi langkah yang dapat diambil antara lain memberikan karakteristik tugas dan reward sesuai dengan beban kerja yang diterima oleh karyawan.

Kata Kunci: Keterikatan Karyawan, Kinerja Karyawan, dan Keadilan Organisasi.

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the influence of employee engagement on employee performance through organizational justice as a moderation . This study used the quantitative method, data collection techniques used by distributing questionnaires to 50 respondents. Hypothesis testing was carried out using the Structural Equations Model (SEM) technique with the smartPLS 3.3.9 program. The results of the study show that: 1) employee engagement has a positive and significant effect on employee performance, 2) employee engagement has a positive and significant effect on organizational justice, 3) organizational justice has a negative but not significant effect on employee performance, 4) organizational justice is not able to moderate the influence of employee engagement on employee performance. Suggestions for this study: 1) on the employee performance variable the organization needs to provide motivation to shape an employee's attitude in dealing with work situations, 2) on the employee engagement variable steps that can be taken include providing benefits in accordance with the needs of employees' lives in the organization 3) on the equity variable organizational steps that can be taken include providing task characteristics and rewards in accordance with the workload received by employees.

Keywords: Employee Engagement, Employee Performance, and Organizational Justice

