

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengkaji dan menganalisis pengaruh keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja melalui keterikatan pegawai (*employee engagement*) pada Bidang Sekretariat pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Tebo. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, teknik pengambilan data yang digunakan melalui penyebaran kuesioner kepada 34 responden. Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan teknik Structural Equations Model (SEM) dengan program smartPLS 3.3.9. Hasil dari penelitian menunjukan bahwa: 1) pengaruh keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 2) pengaruh keadilan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap keterikatan pegawai, 3) keterikatan pegawai berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, 4) keterikatan pegawai tidak mampu memediasi antara keadilan organisasi dan keterikatan pegawai. Rekomendasi dari hasil penelitian ini adalah : 1) pada variable kepuasan kerja, Disarankan Bidang Sekretariat Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Tebo bisa lebih memperhatikan jumlah tunjangan yang dihasilkan pegawai apakah sesuai dengan beban kerja yang dikeluarkan oleh pegawai agar terciptanya kepuasan kerja bagi setiap pegawainya, 2) pada variabel keadilan organisasi, sarannya adalah memberlakukan system reward sesuai dengan beban kerja yang didapatkan oleh instansi, dan 3) pada variabel keterikatan pegawai Disarankan pimpinan membangun suasana atau lingkungan yang kondusif agar pegawai nyaman serta betah untuk bekerja.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Keadilan Organisasi dan Keterikatan Pegawai (*Employee Engagement*)

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the effect of organizational justice on job satisfaction through employee engagement in the Secretariat Division at the Public Works and Public Housing Service in Tebo Regency. This study used quantitative methods, data collection techniques were used by distributing questionnaires to 34 respondents. This 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) the influence of organizational justice has a positive and significant effect on job satisfaction, 2) the influence of organizational justice has a significant positive effect on employee engagement, 3) employee engagement has a negative and insignificant effect on job satisfaction, 4) employee engagement is incapable mediate between organizational justice and employee engagement. Recommendations from the results of this study are: 1) on the job satisfaction variable, it is suggested that the Secretariat of the Public Works and Public Housing Office of Tebo Regency pay more attention to the amount of benefits generated by employees whether they are in accordance with the workload incurred by employees so that job satisfaction is created for each employee, 2) on the organizational justice variable, the suggestion is to apply a reward system that is in accordance with the workload obtained by the agency, and 3) on the employee engagement variable it is suggested that the leadership build a conducive atmosphere or environment so that employees feel comfortable and at ease at work.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Justice and Employee Engagement.