



Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural Terhadap Keterikatan Karyawan dengan Persepsi Dukungan Organisasi sebagai Variabel Mediasi PT Ramayana Plaza Andalas Kota Padang Tahun 2022

Sukadamai Tafonao¹, Jhon Rinaldo², Susi Yuliastanty³

¹ Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

Email: sukadamaitaf1999@gmail.com

² Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

³ Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

Corresponding Author: Sukadamai Tafonao

Abstract: Work engagement has always been an important issue in the world of work, this is closely related to the quality of Human Resources which will then determine the success and progress of a company. The purpose of the study was to determine the effect of distribution and justice procedures on employee engagement with perceived organizational support as a mediating variable at PT Ramayana Plaza Andalas, Padang City in 2022. The data collection methods were field research and library research. Types and sources of data are primary data and secondary data. The population of this study were all employees of the Ramayana Plaza Andalas Company, Padang City, amounting to 150 people and a sample of 60 people. The analysis method uses path analysis. The results of the study are: (1) distributive justice and procedural justice variables together have a significant effect on employee engagement at PT Ramayana Plaza Andalas, (2) directly distributive justice has a significant effect on perceptions of organizational support for PT Ramayana Plaza Andalas. (3) direct procedural justice has a significant effect on organizational support for PT Ramayana Plaza Andalas, (4) directly distributive justice has a significant effect on employee engagement at PT Ramayana Plaza Andalas. (5) directly procedural justice has a significant effect on employee engagement at PT Ramayana Plaza Andalas, (6) directly perceived organizational support has a significant effect on employee engagement at PT Ramayana Plaza Andalas. (7) there is an effect of distributive justice on employee engagement through perceived organizational support, (8) there is an effect of procedural justice on employee engagement through perceived organizational support.

Keywords: Distributive Justice, Procedural Justice, Perception of Organizational Support, Employee Engagement.

Abstrak: Keterikatan kerja merupakan permasalahan utama pada tempat bekerja, dan erat kaitannya dengan kualitas SDM yang mana hal tersebut menjadi penentu kesuksesan serta

perkembangan organisasi. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural Terhadap Keterikatan Karyawan Dengan Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Mediasi PT Ramayana Plaza Andalas Kota Padang Tahun 2022. Teknik dalam mengumpulkan datanya yaitu Penelitian Lapangan serta Penelitian Kepustakaan. Data yang dipakai jenisnya data primer serta sekunder. Sementara populasi dari penelitian yaitu semua karyawan Perusahaan Ramayana Plaza Andalas Kota Padang yang berjumlah 150 orang dan sampel sebanyak 60 orang. Metode analisis menggunakan path analisis. Hasil penelitian adalah : (1) variabel keadilan distributif dan keadilan prosedural secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan PT Ramayana Plaza Andalas, (2) secara langsung keadilan distributif signifikan memengaruhi persepsi dukungan organisasi PT Ramayana Plaza Andalas. (3) secara langsung keadilan prosedural signifikan memengaruhi persepsi dukungan organisasi PT Ramayana Plaza Andalas, (4) secara langsung keadilan distributif signifikan memengaruhi keterikatan karyawan PT Ramayana Plaza Andalas. (5) secara langsung keadilan prosedural signifikan memengaruhi keterikatan karyawan PT Ramayana Plaza Andalas, (6) secara langsung persepsi dukungan organisasi signifikan memengaruhi keterikatan karyawan PT Ramayana Plaza Andalas. (7) terdapat pengaruh keadilan distributif terhadap keterikatan karyawan melalui persepsi dukungan organisasi, (8) terdapat pengaruh keadilan prosedural terhadap keterikatan karyawan melalui persepsi dukungan organisasi.

Kata Kunci: Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Persepsi Dukungan Organisasi, Keterikatan Karyawan.

PENDAHULUAN

Keterikatan kerja seringkali muncul sebagai persoalan utama pada tempat bekerja, dan erat hubungannya dengan kualitas SDM yang mana menjadi penentu kesuksesan serta perkembangan suatu bisnis. Keterikatan kerja merupakan isu yang penting untuk diteliti guna melihat bagaimana seorang mempunyai keterikatan kerja terhadap suatu instansi. Menurut hasil pengamatan Hewwit (2018) mulai 2016 sampai 2018 pada 6,7 juta pegawai di 2.900 instansi di seluruh dunia, didapatkan turunnya indeks *engagement* turun ke 56% pada 2010 dari 60% di 2009. Penurunan *keterikatan* ini merupakan yang tertinggi dalam 15 tahun terakhir (Pakpahan et al., 2020: 323–332).

Ramayana adalah sebuah industri pada sektor rantai ritel swalayan yang berkembang di dalam negeri. Ini juga berada di Padang yang bernama Ramayana Plaza Andalas. Ramayana Plaza Andalas bertempat di jalan pemuda Padang. Plaza Andalas adalah suatu ritel belanja moderen yang pengelolaannya dipegang Pemkot Padang. Ramayana memulai usahanya di Padang sejak awal diresmikan. Berbagai barang yang dijual di Ramayana Padang, diantaranya barang fashion. Ramayana adalah perusahaan ritel yang mengutamakan pelayanan.

Berdasarkan hasil observasi penelitian mengenai keterkaitan kerja karyawan pada Departement Store Ramayana Plaza Andalas didapatkan bahwa karyawan terjadi peristiwa yang sifatnya negative seperti perasaan bahwa pekerjaannya membosankan dan sering kurang bersemangat saat melayani pelanggan. Karyawan kurang memiliki kebermaknaan tugas dalam pekerjaannya tidak terlihat kompak didepan konsumen, tidak bangga dengan bidang kerjanya sekarang, cepat kelelahan sebab tingginya tekanan dan target, belum memaksimalkan gairah kerja; serta hasrat bekerja yang rendah karena pekerjaan yang kurang

menantang. Jika kekurangan ini tidak diperbaiki, bisa memberikan kerugian untuk operasional usaha. Untuk lebih jelasnya dapat dijelaskan hasil survei terhadap 30 orang karyawan pada Ramayana Plaza Andalas ditemukan permasalahan dimana :

Tabel 1. Masalah Berkaitan Keterikatan Kerja

No	Masalah Keterikatan Karyawan	Jumlah Pegawai	%
1	Kurang antusias dalam memberikan pelayanan kepada konsumen hal ini terlihat dari karyawan tidak memberikan pelayanan yang baik dan sepenuh hati kepada konsumen	4	13,3%
2	Karyawan tidak terlihat kompak didepan konsumen artinya terlihat persaingan antara sesama karyawan didepan konsumen	3	10%
3	Merasa mudah lelah karena beban dan target pekerjaan yang terlalu banyak, dalam arti karyawan cepat mengeluh atas beban kerjanya	2	6,7%
4	Kurang memiliki semangat yang tinggi ketika bekerja, disini terlihat tidak ada motivasi karyawan berprestasi dalam bekerja	6	20%
5	Merasakan kurangnya tantangan dalam pekerjaan sehingga memiliki passion yang rendah ketika bekerja	3	10%
6	Kurang memperoleh perhatian dari pimpinan, pimpinan hanya memikirkan profit semata	6	20%

Sumber : Observasi Awal PT Ramayana Plaza Andalas (5 Januari 2022)

Berdasarkan masalah terlihat adanya engagement yang negatif dalam individu pekerja di Ramayana Plaza Andalas. Sehingga beberapa karyawan masih mempunyai persoalan terkait engagement di Ramayana Plaza Andalas Padang. Dapat dilihat pada tabel diatas terdapat 4 orang keryawan mengatakan kurang antusias dalam memberikan pelayanan kepada konsumen, 3 orang karyawan mengatakan karyawan tidak terlihat kompak didepan konsumen, 2 orang karyawan cepat kelelahan sebab bebannya yang berat serta target tinggi, 6 orang mengatakan kurangnya semangat saat melakukan pekerjaan, 3 orang karyawan mengatakan hasrat yang rendah karena kurangnya tantangan pada pekerjaan mereka, 6 orang keryawan mengatakan kurang memperoleh perhatian dari pimpinan.

Alasan penelitian melakukan pada Ramayana Plaza Andalas karena engagement merupakan persoalan penting dalam dunia kerja yang perlu dibahas ulang dan faktor yang berhubungan dengan keterikatan karyawan Ramayana Plaza Andalas Padang. Sementa penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian terdahulu, yaitu penelitian yang akan dilakukan memiliki variabel yang lebih banyak serta memiliki perbedaan dari objek penelitian yang dilakukan yaitu di Ramayana Plaza Andalas.

Berdasarkan masalah yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai “Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural Terhadap Keterikatan Karyawan Dengan Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Mediasi PT Ramayana Plaza Andalas Kota Padang Tahun 2022”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian tergolong kuantitatif. Kemudian cara mengumpulkan datanya berupa adalah *field research* serta *library research*. Adapun cara mengumpulkan datanya memakai Wawancara, Dokumen serta angket. Data mempergunakan sumber primer serta sekunder. Populasi pada penelitian merupakan seluruh karyawan Perusahaan Ramayana Plaza Andalas

Kota Padang yang berjumlah 150 orang. Sampel penelitian ini adalah sebanyak 60 orang karyawan Perusahaan Ramayana Plaza Andalas Kota Padang. Metode analisis adalah analisis jalur.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Tabel 2. Uji Normalitas

No.	Nama Variabel	sig	Kesimpulan
1	Keterikatan Karyawan (Y)	0,074	Normal
2	Keadialn Distributif (X1)	0,200	Normal
3	Keadilan Prosedural (X2)	0,078	Normal
4	Persepsi Dukungan Organisasi (X3)	0,200	Normal

Pengujian memperlihatkan hasil Asym. Sig (2-tailed) variabel keterikatan karyawan senilai 0,074, keadialn distributif senilai 0,200, keadilan prosedural senilai 0,078 lalu persepsi dukungan organisasi senilai 0,200. Karena seluruh angka tersebut melebihi kriteria 0,05, dikatakan asumsi normalitas sudah terpenuhi sehingga analisis data dapat dilanjutkan..

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

No.	Nama Variabel	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Keadialn Distributif (X1)	0.362	2.763
2	Keadilan Prosedural (X2)	0.413	2.419
3	Persepsi Dukungan Organisasi (X3)	0.621	1.610

Pengujian multikolinearitas memperlihatkan Keadilan Distributif angka *tolerance* senilai 0.326 lalu VIF senilai 2.763, Keadilan Prosedural *tolerance* senilai 0.413 lalu VIF senilai 2.419, Dukungan Organisasi angka *tolerance* senilai 0.621 lalu VIF senilai 1.610. Berdasarkan pengujian di atas tidak ditemukan adanya permasalahan multikolinearitas diantara variabel bebasnya.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heterokedastisitas

No.	Nama Variabel	sig	Ket
1	Keadialn Distributif (X1)	1.000	Terbebas dari kasus heterokedastisitas
2	Keadilan Prosedural (X2)	1.000	Terbebas dari kasus heterokedastisitas
3	Persepsi Dukungan Organisasi (X3)	1.000	Terbebas dari kasus heterokedastisitas

Sumber : Data primer 2022

Pengujian mempertunjukkan angka sig seluruh variabel di atas 0,05, artinya data terbebas dari permasalahan heterokedastisitas.

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

1. Informasi bahwa angka mean keterikatan karyawan PT Ramayana Plaza Andalas Kota Padang mencakup 15 pernyataan, angka rata-ratanya 3,76 lalu TCR bernilai 75,24%. Dengan demikian keterikatan karyawan PT Ramayana Plaza Andalas Kota Padang dalam kategori **Baik**.
2. Informasi bahwa skor rata-rata keadilan distributif karyawan di PT Ramayana Plaza Andalas Kota Padang mencakup 25 pernyataan, angka rata-ratanya 3,89 lalu TCR bernilai 77,76%. Dengan demikian keadilan distributif karyawan di PT Ramayana Plaza Andalas Kota Padang dalam kategori **Baik**.
3. Informasi bahwa angka rata-rata keadilan prosedural karyawan di PT Ramayana Plaza Andalas Kota Padang mencakup 10 pernyataan, rata-ratanya 3,94 lalu TCR bernilai 78,87%. Dengan demikian keadilan prosedural karyawan di PT Ramayana Plaza Andalas Kota Padang dalam kategori **Baik**.
4. Informasi angka rata-rata persepsi dukungan organisasi karyawan di PT Ramayana Plaza Andalas Kota Padang mencakup 25 pertanyaan, rata-ratanya 4,24 lalu TCR bernilai 84,75%. Dengan demikian persepsi dukungan organisasi karyawan di PT Ramayana Plaza Andalas Kota Padang dalam kategori **Baik**.

Tabel 5. Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Tidak Standar		Koefisien Standar	T	Sig
	B	Standar Kesalahan	Beta		
(Constant)	67.095	6.891		9.737	.000
keadilan distributif	0.299	.099	.488	3.031	.004
keadilan prosedural	0.248	.256	.156	1.970	.036

Berikut persamaan regresinya:

$$Y = 67.095 + 0.299X_1 + 0.248X_2$$

Maka bisa diinterpretasikan antara lain :

1. Konstantanya senilai 67.095, yang mana bila keadilan distributive serta keadilan prosedural ($X_1=X_2=0$) keterikatan karyawan PT Ramayana Plaza Andalas Kota Padang Tahun 2022 senilai konstantanya 67.095 satuan.
2. Koefisien regresi variabel keadilan distributif senilai 0.299, artinya kenaikan keadilan distributif 1 satuan, dapat menaikkan keterikatan karyawan PT Ramayana Plaza Andalas Kota Padang Tahun 2022 sebesar 0.299. Hal ini terbukti keadilan distributif positif memengaruhi keterikatan karyawan PT Ramayana Plaza Andalas Kota Padang Tahun 2022.
3. Koefisien regresi keadilan prosedural adalah 0.248, yang mana kenaikan keadilan prosedural 1 satuan, bisa meningkatkan keterikatan karyawan PT Ramayana Plaza Andalas Kota Padang Tahun 2022 sebesar 0.248. Hal ini terbukti keadilan prosedural secara positif memengaruhi engagement karyawan PT Ramayana Plaza Andalas Kota Padang Tahun 2022.

Path Analysis

Tabel 6. Analisis Sub Struktur I

Variabel	Koefisien Tidak Standar		Koefisien Standar	T	Sig
	B	Standar Kesalahan	Beta		
(Constant)	67.095	6.891		9.737	.000
keadilan distributif	0.299	.099	.488	3.031	.004
keadilan prosedural	0.248	.256	.156	1.970	.036

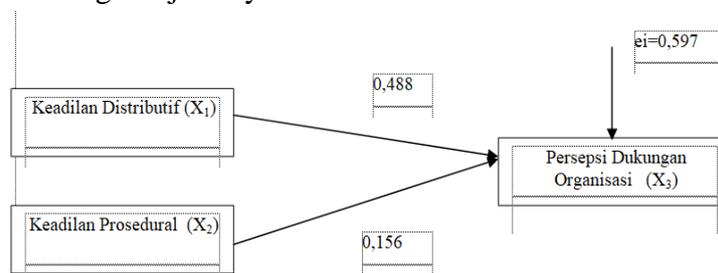
Tabel 7. Uji R-Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.615 ^a	.379	.357	7.821

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan :

1. Keadilan distributif (X₁) terhadap persepsi dukungan organisasi (X₃) menghasilkan p value < α (0.004 < 0.05), artinya koefisien jalurnya signifikan, sehingga jalur X1 menuju X3 terhubung
2. Keadilan prosedural (X₂) terhadap persepsi dukungan organisasi (X₃) menghasilkan p value < α (0.036 < 0.05), artinya koefisien jalurnya signifikan. sehingga dari X2 ke X3 terhubung.

Adapun gambar diagram jalurnya adalah :



Berdasarkan gambar di atas dapat dibuat persamaan jalur sebagai berikut :

$$X_3 = 0,488X_1 + 0,156 X_2 + e_i$$

Dimana

$$e_1 = \sqrt{1-R^2} = \sqrt{1-0,379} = 0.597$$

Tabel 8. Sub Struktur II

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.686	5.390		0.869	0.388
	Keadilan Distributif	0.119	0.051	0.281	2.340	0.023
	Keadilan Prosedural	0.379	0.124	0.345	3.063	0.003
	Dukungan Organisasi	0.238	0.063	0.344	3.748	0.000

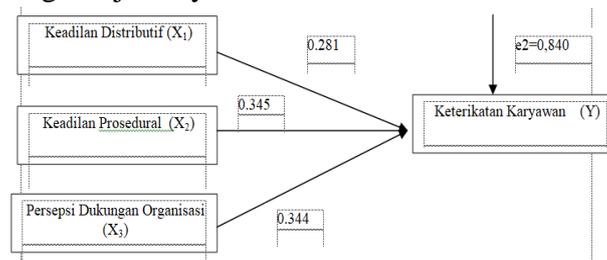
Tabel 9. Uji R-Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.841 ^a	.707	.691	3.749

Berdasarkan tabel di atas terlihat :

1. Keadilan distributif (X_1) terhadap keterikatan karyawan (Y) menghasilkan ρ value $< \alpha$ ($0.023 < 0.05$), artinya koefisien jalurnya signifikan dan jalur X_1 menuju Y terkoneksi.
2. Variabel keadilan prosedural (X_2) terhadap keterikatan karyawan (Y) menghasilkan ρ value $< \alpha$ ($0.003 < 0.05$), artinya koefisien jalur sudah signifikan, dan jalur X_2 menuju Y terkoneksi.
3. Variabel persepsi dukungan organisasi (X_3) terhadap keterikatan karyawan (Y) menghasilkan ρ value $< \alpha$ ($0.000 < 0.05$), artinya koefisien jalur sudah signifikan, dan jalur X_3 menuju Y terkoneksi

Adapun gambar diagram jalurnya adalah :



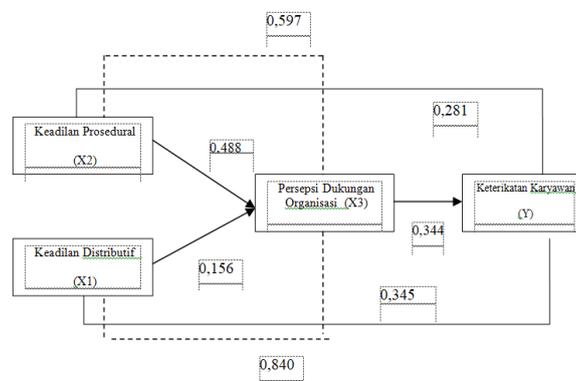
Berdasarkan gambar dapat dibuat persamaan jalur sebagai berikut :

$$Y = 0,281X_1 + 0,345 X_2 + 0,344 X_3 + e_1$$

Dimana

$$e_2 = \sqrt{1-R^2} = \sqrt{1-0,707} = 0.840$$

Dari gambar dapat dibuat diagram jalur utuh sebagai berikut :



Berikut adalah interpretasinya :

1. Tingkat pengaruh langsung keadilan distributif pada persepsi dukungan organisasi bernilai 0,488 satuan, tanda positif menunjukkan secara langsung keadilan distributif arahnya positif pada persepsi dukungan organisasi di PT Ramayana Plaza Andalas.
2. Tingkat pengaruh langsung keadilan prosedural pada persepsi dukungan organisasi bernilai 0,156 satuan, tanda positif menunjukkan secara langsung keadilan distributif arahnya positif pada persepsi dukungan organisasi di PT Ramayana Plaza Andalas
3. Tingkat pengaruh langsung keadilan distributif terhadap keterikatan karyawan bernilai 0,281 satuan, tanda positif menunjukkan secara langsung keadilan distributif positif memengaruhi keterikatan karyawan PT Ramayana Plaza Andalas.
4. Besarnya pengaruh langsung variabel keadilan prosedural terhadap keterikatan karyawan adalah sebesar 0,345 satuan, koefisien ini bernilai positif artinya secara langsung keadilan prosedural positif memengaruhi keterikatan karyawan PT Ramayana Plaza Andalas.

5. Besarnya pengaruh langsung variabel persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan karyawan bernilai 0,344 satuan, tanda positif menunjukkan secara langsung persepsi dukungan organisasi positif pada keterikatan karyawan PT Ramayana Plaza Andalas
6. Besarnya pengaruh tidak langsung variabel keadilan prosedural pada keterikatan karyawan dimediasi persepsi dukungan organisasi bernilai 0,597 satuan, tanda positif menunjukkan secara tidak langsung keadilan prosedural positif memengaruhi keterikatan karyawan dengan mediasi persepsi dukungan organisasi PT Ramayana Plaza Andalas
7. Besarnya pengaruh tidak langsung variabel keadilan distributif terhadap keterikatan karyawan dimediasi persepsi dukungan organisasi bernilai 0,840 satuan, tanda yang positif menunjukkan secara tidak langsung keadilan prosedural positif memengaruhi keterikatan karyawan dengan mediasi persepsi dukungan organisasi di PT Ramayana Plaza Andalas

Pengujian Hipotesis

Tabel 10. Uji t

Variabel	Koefisien Tidak Standar		Koefisien Standar	T	Sig
	B	Standar Kesalahan	Beta		
(Constant)	67.095	6.891		9.737	.000
keadilan distributif	0.299	.099	.488	3.031	.004
keadilan prosedural	0.248	.256	.156	1.970	.036

Hasilnya sebagai berikut :

1. Angka t hitung pada keadilan distributif 3.031 melebihi t tabelnya ($n-k=60-2=58$) senilai 1.672. sehingga $t \text{ hitung} > t \text{ tabelnya}$ lalu signya $0,004 < 0,05$. Artinya langsung keadilan distributif signifikan memengaruhi persepsi dukungan organisasi PT Ramayana Plaza Andalas.
2. Nilai t hitung pada variabel keadilan prosedural 1.970 yang nilainya lebih besar dari t tabel ($n-k=60-2=58$) senilai 1.672. sehingga $t \text{ hitung} > t \text{ tabelnya}$ dengan signya $0,036 < 0,05$. Artinya secara langsung keadilan prosedural signifikan memengaruhi persepsi dukungan organisasi PT Ramayana Plaza Andalas.

Tabel 11. Uji t X1, X2 dan X3 ke Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.686	5.390		0.869	0.388
Keadilan Distributif	0.119	0.051	0.281	2.340	0.023
Keadilan Prosedural	0.379	0.124	0.345	3.063	0.003
Dukungan Organisasi	0.238	0.063	0.344	3.748	0.000

Berdasarkan tabel diketahui sebagai berikut :

1. Angka t hitung keadilan distributif 2.340 di atas t tabel ($n-k=60-3=57$) senilai 1.672. lalu signya bernilai $0,023 < 0,05$. Dengan demikain dapat disimpulkan secara langsung keadilan distributif signifikan memengaruhi keterikatan karyawan PT Ramayana Plaza Andalas.
2. Angka t hitung pada keadilan prosedural 3.063 diatas t tabel ($n-k=60-3=57$) senilai 1.672. Lalu signya bernilai $0,003 < 0,05$. Artinyasecara langsung keadilan prosedural signifikan memengaruhi keterikatan karyawan PT Ramayana Plaza Andalas

3. Angka t hitung pada variabel persepsi dukungan organisasi 3.748 di atas t tabel ($n-k=60-3=57$) sebesar 1.672. Lalu signya $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan secara langsung persepsi dukungan organisasi signifikan memengaruhi keterikatan karyawan PT Ramayana Plaza Andalas.

Tabel 12. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1700.409	2	850.204	49.233	.000 ^b
Residual	984.324	57	17.269		
Total	2684.733	59			

Menurut hasil diperoleh F hitung 17.376 dan F tabel ($df=n-k-1$) $df= 60 - 2 - 1 = 57$, yaitu 2,377, F hitung > F tabel, signya 0,000 ($p<0,05$). Artinya keadilan distributif serta keadilan prosedural signifikan secara simultan pada keterikatan karyawan PT Ramayana Plaza Andalas.

Tabel 13. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.841 ^a	.707	.691	3.749

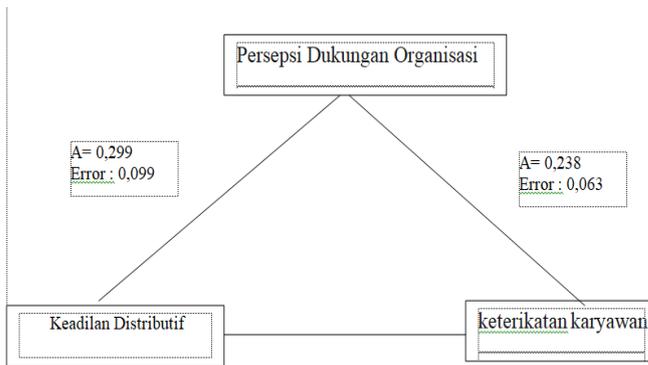
Nilai koefisien determinasi terhadap keterikatan karyawan PT Ramayana Plaza Andalas Kota Padang Tahun 2022 terlihat pada *Adjusted R Square* senilai 0,691 Artinya kontribusi Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural dan persepsi dukungan organisasi terhadap engagement karyawan PT Ramayana Plaza Andalas Kota Padang Tahun 2022 adalah 69,1% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 14. Sobel Test

keterangan	Unstandardized	Std. Error	sig
Keadilan disitributif –persepsi dukungan organisasi	0.299	0.099	0,004
keadilan procedural persepsi dukungan organisasi	0,248	0,256	0,336
persepsi dukugnan Organisasi – keterikatan karyawan	0.238	0.063	0,000

Dari tabel hasil sobel test menunjukkan bahwa :

1. Nilai *sobel test* keadilan distributif terhadap persepsi dukungan organisasi senilai 0.299 dan standard error 0.099 lalu signya 0.004. Sementara persepsi dukungan organisasi didapatkan angka koefisien 0.238 yang standard error 0.063 lalu signya 0.000. Artinya keadilan distributif signifikan berpengaruh langsung terhadap persepsi dukungan organisasi demikian juga persepsi dukungan organisasi signifikan berpengaruh langsung terhadap keterikatan karyawan. Jika digambarkan akan terbentuk model :

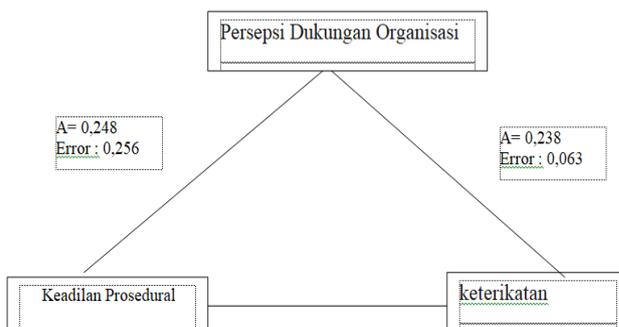


Sobel Test $X_1 - Y$ melalui X_3

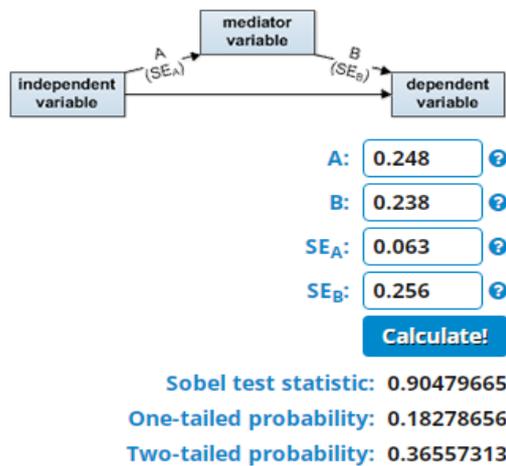
Sumber : www.danielsoper.com, 2022

Melalui model path analysis dengan perhitungan online calculator dari www.danielsoper.com senilai 2.14460220. Angka probabilitas 1 sisi senilai 0.01599233 lalu 2 sisi 0.03198467 artinya variabel persepsi dukungan organisasi memediasi keadilan distributive dengan keterikatan karyawan.

2. Nilai koefisien regresi keadilan procedural terhadap persepsi dukungan organisasi senilai 0.248 dimana standard error 0.256 lalu sig nya 0.004. Sementara persepsi dukungan organisasi didapat koefisien 0.238 dimana standard error 0.063 lalu sig nya 0.000. Artinya keadilan distributif signifikan langsung memengaruhi persepsi dukungan organisasi begitu pula persepsi dukungan organisasi signifikan langsung memengaruhi keterikatan karyawan. Berikut gambarnya :
- 3.



Sobel Test $X_2 - Y$ melalui X_3



Sumber : www.danielsoper.com, 2022

Melalui model path analysis dengan perhitungan online calculator dari www.danielsoper.com sebesar 0.90440670. Nilai *probabilitas* satu sisi sebesar 0.18288989 dan *dua sisi* 0.36577979 artinya variabel persepsi dukungan organisasi memediasi pengaruh keadilan distributive terhadap keterikatankaryawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan :

1. Variabel keadilan distributif serta keadilan prosedural secara simultan signifikan memengaruhi keterikatan karyawan PT Ramayana Plaza Andalas
2. Berdasarkan hasil penelitian secara langsung keadilan distributif memengaruhi terhadap persepsi dukungan organisasi PT Ramayana Plaza Andalas.
3. Berdasarkan hasil penelitian secara langsung keadilan prosedural signifikan memengaruhi persepsi dukungan organisasi PT Ramayana Plaza Andalas
4. Berdasarkan hasil penelitian secara langsung keadilan distributif signifikan memengaruhi keterikatan karyawan PT Ramayana Plaza Andalas.
5. Berdasarkan hasil penelitian secara langsung keadilan prosedural signifikan memengaruhi keterikatan karyawan PT Ramayana Plaza Andalas
6. Berdasarkan hasil penelitian secara langsung persepsi dukungan organisasi signifikan memengaruhi keterikatan karyawan PT Ramayana Plaza Andalas.
7. Variabel persepsi dukungan organisasi memoderasi pengaruh keadilan distributif terhadap keterikatankaryawan.
8. Variabel persepsi dukungan organisasi memoderasi pengaruh keadilan distributive terhadap keterikatankaryawan.

REFERENSI

- Bakker, & Demerouti, E. (2016). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press.
- Pakpahan, M., Eliyana, A., Hamidah, Buchdadi, A. D., & Bayuwati, T. R. (2020). The role of organizational justice dimensions: Enhancing work engagement and employee performance. *Systematic Reviews in Pharmacy, 11*.
- Robbins, & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi. Terjemahan oleh Diana Angelica, Ria Cahyani, & Abdul Rosyid*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robert, K., & Kinicki, A. (2017). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Jakarta:

Salemba Empat.

Stephen, R. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Suwatno, & Priansa. (2017). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Wellins, Benthall, & Phelps. (2016). *Employee Engagement: The Key to Realizing Competitive Advantage*. Development Dimensions International, Inc.