



**PENGARUH KEADILAN ORGANISASI, KESEHATAN KERJA,
DAN KOMUNIKASI TERHADAP KETERIKATAN KERJA
PADA PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA, TBK
WITEL MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

DHEA KHAIRUNNISA AMRAN
NPM : 1715310472

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : DHEA KHAIRUNNISA AMRAN
NPM : 1715310472
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEADILAN ORGANISASI, KESEHATAN
KERJA, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KETERIKATAN
KERJA PADA PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA, TBK
WITEL MEDAN

MEDAN, JULI 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARAHAHAP, SE., S.Psi, M.Si)



(DR. ONNY MEDALINE, SH, M.Kn)

PEMBIMBING I

(EMI WAKHYUNI, SE., M.Si, CIHCM, CPHCM)

PEMBIMBING II

(INDAH SARI, S.S., M.Hum)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN**

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : DHEA KHAIRUNNISA AMRAN
NPM : 1715310472
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : SI (STRATA SATU)
**JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEADILAN ORGANISASI, KESEHATAN
KERJA, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KETERIKATAN
KERJA PADA PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA, TBK
WITEL MEDAN**

MEDAN, JULI 2021

KETUA

(RINDI ANDIKA, S.E., M.M)

ANGGOTA - I

(EMI WAKHYUNI, SE., M.Si, CIHCM, CPHCM)

ANGGOTA - II

(INDAH SARI, S.S., M.Hum)

ANGGOTA - III

(RAMADHAN HARAHAHAP, SE., S.Psi, M.Si)

ANGGOTA-IV

(MIFTAHEL FIKRI, S.E., M.Si)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : Dhea Khairunnisa Amran
NPM : 1715310472
Fakultas/Program studi : Sosial Sains/Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Keadilan Organisasi, Kesehatan Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Keterikatan Kerja Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.



(Dhea Khairunnisa Amran)
NPM 1715310472

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dhea Khairunnisa Amran
NPM : 1715310472
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Medan

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Sehubungan dengan hal ini, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Juli 2021

Yang Membuat Pernyataan



Dhea Khairunnisa Amran

Ace Jitro lux

[Handwritten signature]
IS



Ace Jitro lux

[Handwritten signature]

Emi'W

**PENGARUH KEADILAN ORGANISASI, KESEHATAN KERJA,
DAN KOMUNIKASI TERHADAP KETERIKATAN KERJA
PADA PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA, TBK
WITEL MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

DHEA KHAIRUNNISA AMRAN
NPM : 1715310472

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**

SURAT PERNYATAAN

Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : DHEA KHAIRUNNISA AMRAN

P. M : 1715310472

Tempat/Tgl. : MEDAN / 26 November 1999

Alamat : Jl Pelita Perumahan Taman Melati Sunggal Blok E No.39 Medan Krio

HP : 083803307754

Nama Orang : AMRAN/MURLINA

Kualifikasi : SOSIAL SAINS

Program : Manajemen

Topik : PENGARUH KEADILAN ORGANISASI, KESEHATAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KETERIKATAN PADA PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA, TBK. WITEL MEDAN

Saya dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada UNPAB. Apabila ada kesalahan data pada ijazah saya.

Sehingga surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dengan keadaaan sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.

Medan, 03 Juli 2021

Yang Membuat Pernyataan



DHEA KHAIRUNNISA AMRAN

1715310472



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099
Medan.

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV/PTS : Universitas Pembangunan PancaBudi
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing I : Emi Wakhyuni, SE., M.SI., CIHCM., CPHCM
Nama Mahasiswa : Dhea Khairunnisa Amran
Jurusan / Program Studi : SDM /Manajemen
No. Stambuk/NPM : 1715310472
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : Pengaruh Keadilan Organisasi, Kesehatan Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Keterikatan Kerja Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
02/Mei-2021	BELUM ada uraian kerangka konseptual secara simultan, perbaiki saran agar lebih detail, relevan dan aplikatif		
18/MEI-2021	ACC SIDANG		

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan



Dr. Onny Medalina, S.H., M.Kn

Dosen Pembimbing I

Emi Wakhyuni, SE., M.SI., CIHCM., CPHCM



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jln. Jend Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 30106060 PO BOX.1099
Medan

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV/PTS : Universitas Pembangunan PancaBudi
 Fakultas : Sosial Sains
 Dosen Pembimbing II : Indah Sari, SS., M.Hum
 Nama Mahasiswa : Dhea Khairunnisa Amran
 Jurusan / Program Studi : SDM /Manajemen
 No. Stambuk/NPM : 1715310472
 Jenjang Pendidikan : Strata I
 Judul Skripsi : Pengaruh Keadilan Organisasi, Kesehatan Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Keterikatan Kerja Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
01/ Juni - 2021	revisi tulisan berwarna kuning di skripsi		
13/ Juni - 2021	Perbaiki Abstrak, Perbaiki Daftar Pustaka		
01/ Juli - 2021	ACC SIDANG		

Medan,

Diketahui / Disetujui Oleh

Dekan

Dr. Onny Mardiana, S.H., M.Kn

Dosen Pembimbing II

Indah Sari, SS., M.Hum

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 4005/PERP/BP/2021

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan
sama saudarafi:

: DHEA KHAIRUNNISA AMRAN
: 1715310472
at/Semester : Akhir
as : SOSIAL SAINS
an/Prodi : Manajemen

esannya terhitung sejak tanggal 14 April 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus
agi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 14 April 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan,



Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I

Plagiarism Detector v. 1864 - Originality Report 7/3/2021 10:45:35 AM

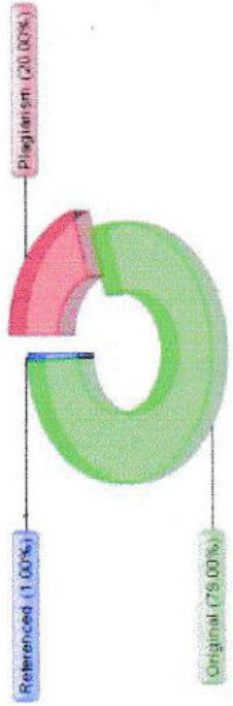
Analyzed document: DHEA KHAIRUNNISA AMRAN_1715310472_MANAJEMEN.docx Licensed to Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

- 1 Comparison Preset Rewrite 2 Detected language
- 3 Check type Internet Check



Detailed document body analysis:

- 1 Relations chart



- 2 Distribution graph



- 3 Top sources of plagiarism: 37

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 05 Juli 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : DHEA KHAIRUNNISA AMRAN
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 26 November 1999
 Nama Orang Tua : AMRAN
 N. P. M : 1715310472
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 083803307754
 Alamat : Jl Pelita Perumahan Taman Melati Sunggal Blok E No.39
 Medan Krio

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul PENGARUH KEADILAN ORGANISASI, KESEHATAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KETERIKATAN PADA PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA, TBK. WITEL MEDAN, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Tertampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga :

S

Diketahui/Disetujui oleh :



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kr
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



Hormat saya



DHEA KHAIRUNNISA AMRAN
 1715310472

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax: 061 8490777 PO. BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PESALAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : DHEA KHAIRUNNISA AMRAN
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 03 0000
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310472
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 126 SKS, IPK 3.43
 Nomor Hp : 083803307754

Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

No.	Judul
1	PENGARUH KEADILAN ORGANISASI KESEHATAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KETERIKATAN PADA PT. TELKOMUNIKASI INDONESIA, Tbk. WITEL MEDAN

Catatan : Disisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

*Caret Yang Tidak Perlu


 Rektor
 (Cahyo Pramono, S.E., M.M.)

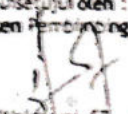
Medan, 16 November 2020


Pemohon,



 (Dhea Khairunnisa Amran)

Tanggal : _____
 Disetujui oleh:
 Dekan

 (D. Sembodo Wigramo, SE., S.M.)

Tanggal : 07 Desember 2020
 Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing I:

 (Emi Wati, SE., M.Si, ST, NCM)

Tanggal : _____
 Disetujui oleh:
 Ka. Prodi Manajemen

 (Samsudin Harahap, S., S. Pd., M.Si.)

Tanggal : 11 Desember 2020
 Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing II:

 (Indah Sari, S., S. Pd., M. Hum.)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02 Revisi: 0 Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

Sumber dokumen: <http://mahasiswa.pancabudi.ac.id> Dicetak pada: Senin, 16 November 2020 14:52:35



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : DHEA KHAIRUNNISA AMRAN
NPM : 1715310472
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Indah Sari, SS., M.Hum
Judul Skripsi : Pengaruh Keadilan Organisasi, Kesehatan Kerja, dan Komunikasi terhadap Keterikatan Kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia, TBK Witel Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
31 Januari 2021	Bimbingan Bab 1-3	Revisi	
31 Januari 2021	Revisi Bab 1-3	Revisi	
31 Januari 2021	Acc Seminar proposal	Disetujui	
2 Juni 2021	REVISI SKRIPSI	Revisi	
4 Juni 2021	REVISI SKRIPSI	Revisi	
11 Juli 2021	ACC SIDANG MEJA HIJAU	Disetujui	
22 Oktober 2021	ACC JILID LUX	Disetujui	

Medan, 15 November 2021
Dosen Pembimbing,



Indah Sari, SS., M.Hum



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808

MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : DHEA KHAIRUNNISA AMRAN
NPM : 1715310472
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Emi Wakhyuni, SE., M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Keadilan Organisasi, Kesehatan Kerja, dan Komunikasi terhadap Keterikatan Kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia, TBK Witel Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
23 Desember 2020	Acc sempro	Disetujui	
15 Juni 2021	acc sidang meja hijau	Disetujui	
07 September 2021	acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 15 November 2021
Dosen Pembimbing,



Emi Wakhyuni, SE., M.Si

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui lebih jelas bagaimana pengaruh keadilan organisasi kesehatan kerja dan komunikasi terhadap keterikatan kerja Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang melibatkan 50 orang responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pembagian kuesioner. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan formula statistik, yakni dengan menggunakan analisis regresi berganda yang pengelolahannya dilakukan dengan program SPSS. Hasil analisis kuantitatif menunjukkan bahwa Nilai t_{hitung} sebesar 0,018 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,02 dan signifikan sebesar 0,986, sehingga t_{hitung} 0,018 < t_{tabel} 2,02 dan signifikan 0,986 > 0,05, maka H_1 ditolak, yang menyatakan keadilan organisasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap keterikatan kerja karyawan. Nilai t_{hitung} sebesar 3,424 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,02 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga t_{hitung} 3,424 > t_{tabel} 2,02 dan signifikan 0,0001 < 0,05, maka H_2 diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap keterikatan kerja karyawan. Nilai t_{hitung} sebesar 6,507 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,02 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga t_{hitung} 6,507 > t_{tabel} 2,02 dan signifikan 0,000 < 0,05, maka H_3 diterima dan H_0 ditolak, komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap keterikatan kerja karyawan. Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 < 0,05, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini keadilan organisasi, kesehatan kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan

Kata Kunci : Keadilan Organisasi, Kesehatan Kerja, Komunikasi dan Keterikatan Kerja

ABSTRACT

This study aims to examine and find out more clearly how the effect of organizational justice on occupational health and communication on work engagement at PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan. This study uses quantitative methods involving 50 respondents. Data was collected by using the distribution of questionnaires. The data obtained were analyzed using statistical formulas, namely by using multiple regression analysis which was managed by the SPSS program. The results of quantitative analysis show that the tcount value is 0.018 while the ttable is 2.02 and significant is 0.986, so that $t_{count} = 0.018 < t_{table} = 2.02$ and significant is $0.986 > 0.05$, then H_1 is rejected, which states that organizational justice has no partial effect on engagement. employee work. The tcount value is 3.424 while the ttable is 2.02 and significant is 0.000, so that $t_{count} = 3.424 > t_{table} = 2.02$ and significant is $0.0001 < 0.05$, then H_2 is accepted and H_0 is rejected, which states that occupational health has a positive and partially significant effect to employee engagement. The value of tcount is 6.507 while ttable is 2.02 and significant is 0.000, so that $t_{count} = 6.507 > t_{table} = 2.02$ and significant is $0.000 < 0.05$, then H_3 is accepted and H_0 is rejected, communication has a partially significant effect on employee work engagement. Significant probability is much smaller than 0.05, i.e. $0.000 < 0.05$, then the regression model can be said that in this study organizational justice, occupational health and communication simultaneously have a positive and significant effect on employee work engagement.

Keywords: Organizational Justice, Occupational Health, Communication and Work Engagement

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji syukur kepada Allah SWT, karena atas Rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Keadilan Organisasi, Kesehatan Kerja dan Komunikasi Terhadap Keterikatan Kerja Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan”. Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn, selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Ibu Emi Wakhyuni SE., M.Si, CIHCM, CPHCM, selaku pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Indah Sari, S.S., M.Hum selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Bapak/Ibu Dosen serta pegawai Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama penulis di bangku kuliah sampai dengan selesai.

7. Kepada Pimpinan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan yang mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian, serta seluruh pegawai yang telah membantu penulis selama penelitian.
8. Teristimewah ucapan terima kasih kepada kedua orang tuaku tercinta Ayahanda dan Ibunda yang telah banyak mendoakan dan memberikan motivasi serta bantuan baik moril maupun materil sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Semua pihak yang tidak bisa peneliti sebutkan satu-persatu yang telah membantu penulis baik langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Kepada sahabat-sahabatku yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Penulis mengharapkan masukan dan saran dari para pembaca untuk menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca.

Medan, Juli 2021

Penulis

Dhea Khairunnisa Amran
NPM 1715310472

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	9
C. Rumusan Masalah	10
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	11
E. Keaslian Penelitian.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	14
1. Keterikatan Kerja	14
a. Defenisi Keterikatan Kerja.....	14
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keterikatan Kerja....	16
c. Karakteristik Keterikatan Kerja	20
d. Indikator-Indikator Keterikatan Kerja.....	21
2. Keadilan Organisasi	22
a. Defenisi Keadilan Organisasi.....	22
b. Manfaat Keadilan Organisasi	23
c. Tipe Keadilan Organisasi.....	24
d. Indikator Keadilan Organisasi.....	25
3. Kesehatan Kerja	26
a. Defenisi Kesehatan Kerja.....	26
b. Faktor-faktor Kesehatan Kerja.....	28
c. Indikator Kesehatan Kerja.....	29
4. Komunikasi	30
a. Defenisi Komunikasi.....	30
b. Bentuk Komunikasi.....	30
c. Komunikasi Yang Efektif	34
d. Indikator Komunikasi.....	35
B. Penelitian Sebelumnya	36
C. Kerangka Konseptual	39
D. Hipotesis.....	40

BAB III	METODE PENELITIAN	
	A. Pendekatan Penelitian	42
	B. Lokasi dan Waktu Penelitian	42
	C. Populasi dan Sampel	43
	D. Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	43
	E. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional Variabel.....	44
	F. Skala Pengukuran	46
	G. Teknik Analisa Data.....	47
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Penelitian.....	59
	1. Sejarah Singkat PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk (PT Telkom)	59
	2. Struktur Organisasi	61
	3. Visi dan Misi Perusahaan	61
	4. Tujuan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk	62
	5. Deskripsi Karakteristik Responden	63
	6. Deskripsi Variabel Penelitian	64
	a. Variabel Y (Keterikatan Kerja).....	65
	b. Variabel X ₁ (Keadilan Organisasi)	68
	c. Variabel X ₂ (Kesehatan Kerja)	72
	d. Variabel X ₃ (Komunikasi)	76
	7. Pengujian Validitas dan Reliabilitas.....	79
	a. Pengujian Validitas	79
	b. Pengujian Reliabilitas.....	82
	8. Pengujian Asumsi Klasik.....	84
	9. Regresi Linear Berganda	87
	10. Pengujian Hipotesis (<i>Test Goodness Of Fit</i>)	88
	a. Uji Signifikan Simultan (Uji T)	88
	b. Uji Signifikan Parsial (Uji F)	90
	c. Koefisien Determinasi.....	92
	B. Pembahasan Hasil Penelitian	93
	1. Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Keterikatan Kerja Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Watel Medan.....	93
	2. Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Watel Medan.....	94
	3. Pengaruh Komunikasi Terhadap Keterikatan Kerja Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Watel Medan.....	96
	4. Pengaruh Keadilan Organisasi, Kesehatan Kerja dan Komunikasi Terhadap Keterikatan Kerja Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Watel Medan	97

BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	
	A. Simpulan	98
	B. Saran	99

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Identifikasi Fenomena Masalah Keterikatan Kerja	5
Tabel 1.2 Identifikasi Fenomena Masalah Keadilan Organisasional	6
Tabel 1.3 Identifikasi Fenomena Masalah Kesehatan Kerja	7
Tabel 1.4 Identifikasi Fenomena Masalah Komunikasi	8
Tabel 2.1 <i>Mapping</i> Penelitian Sebelumnya	36
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian.....	42
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel	45
Tabel 3.3 Instrumen Skala Pengukuran	47
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	63
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	63
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	64
Tabel 4.4 Saya Selalu Fokus Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Target Yang Ditetapkan Perusahaan.....	65
Tabel 4.5 Saya Fokus Dalam Mengerjakan Tugas Ketika Bekerja Dengan Mengabaikan Urusan Lainnya.....	65
Tabel 4.6 Saya Merasa Menjadi Bagian Penting Di Dalam Perusahaan	66
Tabel 4.7 Saya Merasa Bahwa Perusahaan Adalah Bagian Penting Dalam Hidup Saya	66
Tabel 4.8 Saya Merasa Memiliki Kemampuan Yang Dibutuhkan Oleh Perusahaan.....	67
Tabel 4.9 Saya Percaya Bahwa Perusahaan Sangat Membutuhkan Tanaga Dan Kemampuan Saya	68
Tabel 4.10 Saya Merasa Gaji Yang Diterima Adil Dan Sama Dengan Karyawan Lainnya Dengan Posisi Yang Sama	68
Tabel 4.11 Saya Merasa Bahwa Gaji Yang Saya Terima Sudah Wajar Karena Sesuai Dengan Besarnya Tugas Dan Anggung Jawab Yang Dibebankan Kepada Saya.....	69
Tabel 4.12 Saya Melihat Bahwa Perusahaan Telah Berlaku Adil Terhadap Karyawan.....	70
Tabel 4.13 Saya Merasa Perusahaan Telah Memberikan Kesempatan Untuk Menyuarakan Pendapat Secara Terbuka.....	70
Tabel 4.14 Saya Melihat Atasan Sangat Mendukung Dan Perhatian Terhadap Bawahan	71
Tabel 4.15 Saya Melihat Atasan Terbuka Terhadap Bawahan Sehingga Komunikasi Dapat Berjalan Dengan Lancar	71
Tabel 4.16 Saya Bekerja Di Perusahaan Tanpa Merasa Ada Beban Dan Gangguan Fisik Dan Psikis.....	72
Tabel 4.17 Saya Merasa Bahwa Saya Cukup Sehat Sehingga Dapat Bekerja Dengan Baik	73
Tabel 4.18 Saya Bekerja Sesuai Dengan Waktu Yang Normal Sehingga Saya Tidak Mengalami Kelelahan Dan Sakit.....	73
Tabel 4.19 Saya Bekerja Dengan Batas Waktu Normal.....	74
Tabel 4.20 Saya Memperoleh Tunjangan Perlindungan Pada Karyawan Berupa Tunjangan Kesehatan.....	74

Tabel 4.21	Saya Merasa Perusahaan Memperhatikan Kesehatan Karyawan .	75
Tabel 4.22	Saya Dapat Mengerti Dengan Mudah Atas Pesan Yang Disampaikan Oleh Atasan Terhadap Anggotanya.....	76
Tabel 4.23	Saya Merasa Bahwa Atasan Anda Dapat Menyampaikan Pesan Dengan Baik Dan Tidak Membingungkan.....	76
Tabel 4.24	Saya Merasa Senang Dengan Adanya Komunikasi Yang Sehat Di Lingkungan Kerja Anda	77
Tabel 4.25	Saya Melihat Adanya Komunikasi Yang Baik Di Dalam Perusahaan.....	78
Tabel 4.26	Saya Dapat Mengikuti Setiap Pesan Karena Adanya Komunikasi Yang Bersifat Terbuka.....	78
Tabel 4.27	Saya Merasa Tidak Ada Yang Pesan Dan Informasi Yang Ditutupi Di Perusahaan.....	79
Tabel 4.28	Uji Validitas Keadilan Organisasi (X_1)	80
Tabel 4.29	Uji Validitas Kesehatan Kerja (X_2)	80
Tabel 4.30	Uji Validitas Komunikasi (X_3)	81
Tabel 4.31	Uji Validitas Keterikatan Kerja (Y).....	81
Tabel 4.32	Uji Reliabilitas Keadilan Organisasi (X_1)	82
Tabel 4.33	Uji Reliabilitas Kesehatan Kerja (X_2)	83
Tabel 4.34	Uji Reliabilitas Komunikasi (X_3)	83
Tabel 4.35	Uji Reliabilitas Keterikatan Kerja (Y).....	83
Tabel 4.36	Uji Multikolinieritas	86
Tabel 4.37	Regresi Linier Berganda.....	87
Tabel 4.38	Uji Parsial	89
Tabel 4.39	Uji Simultan.....	92
Tabel 4.40	Koefisien Determinasi	93

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	40
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk	61
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas	84
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas	85
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	86

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia yang kompetitif dan berkualitas merupakan aset penting yang dimiliki perusahaan. Sumber daya manusia yang kompetitif dan berkualitas menjadi faktor pendorong tercapainya tujuan perusahaan dan dapat menjadi perusahaan yang kompetitif. Tentu tidak mudah mendapatkan dan mempertahankan karyawan yang berkualitas. Sehingga perusahaan harus mampu meningkatkan keterikatan kerja karyawan pada perusahaan. Setiap organisasi menginginkan karyawan yang kompetitif agar dapat tetap bertahan di organisasi. Organisasi akan berusaha memberikan perhatian kepada karyawannya agar karyawan merasa betah bekerja di organisasi tersebut. Sehingga karyawan akan merasa memiliki keterikatan dengan organisasi dan memberikan kinerja terbaiknya dalam suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya. Karyawan yang merasa terikat adalah yang merasa benar-benar terlibat dan memiliki antusias akan pekerjaan dan organisasinya.

Keterikatan kerja karyawan dapat dilihat dari kemauan dan kemampuan untuk berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan, yakni pada kondisi karyawan mau berupaya keras menuntaskan pekerjaannya. Dalam teori manajemen keterikatan karyawan menjadi bahasan yang penting. Menurut Federman (2011:86) keterikatan kerja karyawan adalah derajat dimana seorang karyawan mampu berkomitmen pada suatu organisasi dan hasil dari komitmen tersebut ditentukan pada bagaimana mereka bekerja dan lama masa bekerja.

Setiap karyawan diharuskan memiliki rasa *engagement*, keterlibatan kerja, komitmen, keinginan berkontribusi dan rasa memiliki terhadap pekerjaan dan organisasinya tersebut. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa setiap anggota karyawan harus memiliki rasa keterikatan dengan perusahaannya atau yang dikenal dengan istilah keterikatan kerja. Keterikatan kerja bukan merupakan sikap, melainkan tingkat dimana seorang individu penuh perhatian dan senang dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja yaitu keadilan organisasi. Keadilan organisasi didefinisikan sebagai sebuah konsep yang menyatakan persepsi karyawan mengenai sejauh mana mereka diperlakukan secara wajar, dalam organisasi.

Griffin dan Moorhead (2015:156) mengemukakan teori motivasi keadilan didasarkan pada premis yang relatif sederhana bahwa orang dalam organisasi ingin diperlakukan secara adil. Teori tersebut mendefinisikan *equity* atau keadilan sebagai kepercayaan bahwa kita diperlakukan secara adil dalam kaitannya dengan orang lain dan *inequity* sebagai kepercayaan bahwa seseorang diperlakukan tidak adil dibandingkan dengan orang lain. Keadilan organisasi meliputi bagaimana seorang memandang hasil yang ia terima dari perusahaan atas usaha yang telah ia lakukan untuk perusahaan selama ini dan bagaimana seseorang membandingkan antara hasil yang ia terima dengan hasil yang diterima oleh karyawan lain. Semakin karyawan merasa apa yang ia terima sesuai dengan apa yang mereka lakukan untuk perusahaan maka keadilan organisasi tersebut dapat dikatakan baik dan selanjutnya akan memberikan manfaat bagi efektivitas organisasi tersebut. Karyawan yang merasa

diperlakukan adil oleh perusahaan, mereka akan memegang komitmen, kepercayaan, kepuasan, dan rasa memiliki satu sama lain dibandingkan dengan mereka yang memiliki persepsi bahwa mereka diperlakukan tidak adil (Pratiwi, 2015:87).

Federman (2011:94) berpendapat kesehatan karyawan menjadi bagian penting yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja. Karyawan yang sehat akan cenderung untuk tetap bertahan di perusahaan dengan alasan kesehatan, namun keterikatan kerja akan berkurang seiring dengan faktor kesehatan yang memburuk. Kesehatan kerja merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh perusahaan. Karena dengan adanya program kesehatan kerja yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang absen dikarenakan sakit akibat tertular teman sekerja atau luar teman sekerja. Bekerja dengan lingkungan yang lebih nyaman dan menyenangkan, sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu bekerja lebih lama.

Adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja karyawan yaitu komunikasi. Komunikasi merupakan pertukaran gagasan diantara para administrator dan pegawai dalam suatu organisasi atau instansi yang menyebabkan terwujudnya organisasi tersebut lengkap dengan strukturnya yang khas dan pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal dalam suatu organisasi yang menyebabkan pekerjaan berlansung (operasi manajemen). Penelitian yang dilakukan oleh Ayu (2018) menemukan bahwa komunikasi internal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja.

Salah satu perusahaan yang menyadari pentingnya mempertahankan karyawan yang kompeten yaitu PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk yang menemukan bahwa karyawan kompeten dapat menentukan tingkat keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. TELKOM merupakan perusahaan penyelenggara layanan informasi dan telekomunikasi serta penyedia jasa dan jaringan telekomunikasi secara lengkap yang terbesar di Indonesia. Telkom selalu berusaha memberikan pelayanan terbaik kepada para pelanggannya. Dalam usahanya untuk menjadi penyedia layanan terbaik, Telkom juga mengandalkan sumber daya manusianya sebagai pusat pengendali. Sehingga dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki tingkat semangat yang baik untuk memberikan kontribusinya dalam memajukan perusahaan. Dalam upaya meningkatkan pelayanannya terhadap konsumen, pihak manajemen perusahaan selalu berupaya untuk mempertahankan karyawan yang kompetitif. Hal ini perlu dilakukan agar perusahaan memiliki sumber daya kompetitif yang mampu memberikan pelayanan yang professional terhadap masyarakat.

Berdasarkan pada observasi yang dilakukan peneliti, dapat dilihat beberapa fenomena masalah terkait dengan keterikatan kerja karyawan. Berikut hasil *pra survey* terhadap 20 orang karyawan terkait dengan keterikatan kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan. Berikut hasil *pra survey* terhadap 20 karyawan yang dilakukan peneliti di perusahaan.

Tabel 1.1
Identifikasi Fenomena Masalah Keterikatan Kerja

Pertanyaan Identifikasi	Jawaban	
	Ya	Tidak
Saya selalu fokus dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan	10 50%	10 50%
Saya merasa menjadi bagian penting di dalam perusahaan.	8 40%	12 60%
Saya merasa memiliki kemampuan yang dibutuhkan oleh perusahaan.	10 50%	10 50%
Total	40%	60%

Sumber : Diolah Penulis, 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas menjelaskan fenomena masalah yang terjadi di perusahaan terkait dengan variabel yang diangkat pada penelitian ini. Pernyataan di atas merupakan persepsi dari 20 orang karyawan perusahaan mengenai beberapa variabel yang diangkat untuk diteliti. Berdasarkan pada variabel keterikatan kerja, sebanyak 50% responden beranggapan bahwa mayoritas karyawan merasa tidak setuju apabila mereka dapat fokus dalam bekerja sedangkan sisanya menyatakan sangat setuju. Pernyataan dari responden ini menjelaskan bahwa karyawan kurang serius dan tidak fokus dalam bekerja dalam menyelesaikan tugas sesuai target yang ditetapkan perusahaan.

Adapun tanggapan responden tentang apakah mereka beranggapan menjadi bagian penting bagi perusahaan, hanya ada 40% responden yang menyatakan sangat setuju dan setuju menjadi bagian penting perusahaan dan mayoritas responden merasa kurang setuju menjadi bagian penting dari perusahaan sebanyak 60% tidak setuju. Tanggapan ini mengindikasikan masih rendahnya rasa keterikatan karyawan terhadap perusahaan, mereka masih meragukan peran mereka yang dianggap kurang penting bagi perusahaan.

Pada pernyataan memiliki kemampuan yang dibutuhkan oleh perusahaan ada sekitar 50% responden setuju peran penting mereka di perusahaan dan ada 50% responden yang tidak setuju atas peran penting mereka yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Hasil dari *pra survey* atas indikator keterikatan kerja mengindikasikan rendahnya keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Pada pernyataan atas tanggapan dapat mengikuti *Standard Operational Procedural* dalam penyelesaian tugas ada kesadaran karyawan dalam mematuhi *Standard Operational Procedural* dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab mereka.

Beberapa faktor lain yang penting dan dapat mempengaruhi keterikatan kerja yaitu keadilan organisasi. Berikut hasil *pra survey* terhadap 20 karyawan yang dilakukan peneliti di perusahaan.

Tabel 1.2
Identifikasi Fenomena Masalah Keadilan Organisasional

Pertanyaan Identifikasi	Jawaban	
	Ya	Tidak
Saya merasa gaji yang diterima adil dan sama dengan karyawan lainnya dengan posisi yang sama.	13 (65%)	7 (35%)
Saya merasa bahwa gaji yang saya terima sudah wajar karena sesuai dengan besarnya tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada saya.	10 (50%)	10 (50%)
Perusahaan berlaku adil terhadap karyawan	7 (35%)	13 (65%)
Perusahaan memberikan kesempatan untuk menyuarkan pendapat secara terbuka.	8 (40%)	12 (60%)
Atasan sangat mendukung dan perhatian terhadap bawahan	10 (50%)	10 (50%)
Atasan terbuka terhadap bawahan sehingga komunikasi dapat berjalan dengan lancar	10 (50%)	10 (50%)
Total	48,33%	51,77%

Sumber : Diolah Penulis, 2021

Berdasarkan Tabel 1.2 diketahui bahwa sebanyak 65% dari responden menjawab Ya atas pertanyaan yang berkaitan dengan keadilan organisasi berupa gaji yang berarti para responden merasakan gaji yang diperoleh setara dengan karyawan lain pada posisi dan jabatan yang sama. Sebanyak 50% merasa bahwa gaji yang diterima sudah adil sesuai dengan beban kerja sedangkan 50% sisanya merasa tidak adil. Sebanyak 65% dari sampel merasa perlakuan perusahaan belum adil. Sebanyak 60% dari sampel merasa perusahaan belum bersifat terbuka terhadap bawahan dalam menyampaikan pendapat. Sebanyak 50% dari sampel merasa atasan sangat mendukung dan perhatian terhadap bawahan. Selanjutnya ada 50% dari sampel merasa bahwa atasan bersifat tertutup terhadap bawahan.

Beberapa faktor lain yang penting dan dapat mempengaruhi keterikatan kerja yaitu kesehatan kerja. Berikut hasil *pra survey* terhadap 20 karyawan yang dilakukan peneliti di perusahaan.

Tabel 1.3
Identifikasi Fenomena Masalah Kesehatan Kerja

Pertanyaan Identifikasi	Jawaban	
	Ya	Tidak
Saya bekerja di perusahaan tanpa merasa ada beban dan gangguan fisik dan psikis.	13 (65%)	7 (35%)
Saya bekerja sesuai dengan waktu yang normal sehingga saya tidak mengalami kelelahan dan sakit.	10 (50%)	10 (50%)
Saya memperoleh tunjangan perlindungan pada karyawan berupa tunjangan kesehatan.	7 (35%)	13 (65%)
Total	50%	50%

Sumber : Diolah Penulis, 2021

Berdasarkan Tabel 1.3 diketahui bahwa sebanyak 65% dari responden menjawab Ya atas pertanyaan yang berkaitan dengan kesehatan fisik dan psikis. Namun masih ada sebanyak 35% responden merasa terganggu secara fisik dan psikis dalam bekerja. Sebanyak 50% merasa bahwa waktu kerja yang

ditetapkan kantor sudah normal dan sehat namun 50% responden lainnya menyatakan bahwa jam kerja yang kurang sehat karena tidak normal. Sebanyak 35% responden menyatakan bahwa mereka mendapat perlindungan kesehatan dari perusahaan berupa tunjangan kesehatan namun ada 65% responen lainnya meragukannya. Berdasarkan pada pra *survey* tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden belum mendapatkan kondisi kesehatan dalam bekerja.

Tabel 1.4
Identifikasi Fenomena Masalah Komunikasi

Pertanyaan Identifikasi	Jawaban	
	Ya	Tidak
Saya dapat mengerti dengan mudah atas pesan yang disampaikan oleh atasan terhadap anda.	10 50%	10 50%
Saya merasa senang dengan adanya komunikasi yang sehat di lingkungan kerja anda.	8 40%	12 60%
Saya dapat mengikuti setiap pesan dan perintah yang disampaikan di Perusahaan.	10 50%	10 50%
Total	40%	60%

Sumber : Diolah Penulis, 2020

Berdasarkan Tabel 1.4 fenomena masalah variabel komunikasi dapat dilihat bahwasannya beberapa responden merasa adanya miss komunikasi yang terjadi karena karyawan operator kurang memahami pesan yang disampaikan oleh *leader (supervise)*. Adapun bentuk komunikasi masih bersifat searah yang disebabkan oleh kurang terbukanya atasan (*supervise*) untuk menerima masukan dari bawahan tentang teknis pengerjaan yang bertujuan untuk perbaikan atas solusi permasalahan secara teknis. Mayoritas responden beranggapan komunikasi yang terjadi antara atasan (*supervise*) terhadap anggota karyawan bersifat kurang sehat sehingga menyebabkan kurang baiknya pertukaran pesan dan informasi antara anggota operator yang dapat menyebabkan terjadinya konflik sehingga kinerja mereka terganggu.

Berdasarkan pada pra *survey* tersebut maka peneliti mengambil suatu kesimpulan bahwa masih adanya terjadi permasalahan komunikasi sehingga sering terjadi salah komunikasi yang dapat mengurangi efisiensi dan efektifitas dalam menjalankan kegiatan operasional di perusahaan. Hal ini tentunya harus mendapatkan perhatian dari manajemen untuk melakukan perbaikan agar tercipta keterikatan kerja yang baik.

Berdasarkan pada beberapa uraian latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Keadilan Organisasi, Kesehatan Kerja dan Komunikasi Terhadap Keterikatan Kerja Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Karyawan tidak berkomitmen untuk bekerja dengan menyelesaikan tugasnya sesuai dengan Standar Operasional Prosedural.
- b. Karyawan merasakan adanya ketidakadilan organisasi dalam memberikan kesempatan pengembangan karir bagi karyawan yang layak.
- c. Karyawan merasa bahwa kurangnya perhatian perusahaan terhadap kesehatan karyawan.
- d. Karyawan merasa adanya permasalahan komunikasi yang tidak jelas diterima karyawan dari atasan.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, penulis membatasi masalah agar pembahasannya lebih fokus dan terarah serta tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan. Penulis membatasi masalah hanya pada variabel independen meliputi keadilan organisasi, kesehatan kerja dan komunikasi serta variabel terikat meliputi keterikatan kerja karyawan.

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitiannya adalah bagaimana meningkatkan keterikatan kerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan adalah :

1. Apakah keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap keterikatan kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan.
2. Apakah kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap keterikatan kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan.
3. Apakah komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap keterikatan kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan.
4. Apakah keadilan organisasi, kesehatan kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sebagaimana berkaitan dengan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Untuk menganalisis pengaruh keadilan organisasi secara parsial terhadap keterikatan kerja karyawan pada PT.Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan.
- b. Untuk menganalisis pengaruh kesehatan kerja secara parsial terhadap keterikatan kerja karyawan pada PT.Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan.
- c. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi secara parsial terhadap keterikatan kerja karyawan pada PT.Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan.
- d. Untuk menganalisis pengaruh keadilan organisasi, kesehatan kerja dan komunikasi secara simultan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak antara lain:

- a. Bagi Penulis

Sebagai alat ukur mempraktikkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan sehingga penulis dapat menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi instansi/perusahaan, seperti masalah mengenai keterikatan kerja.

b. Bagi Perusahaan Terkait

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran sumbangan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi manajemen PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan.

c. Bagi Pihak Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi referensi penelitian selanjutnya, terutama dalam masalah keterikatan kerja.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Maria dkk (2016) yang berjudul “Hubungan Antara Keadilan Organisasi dan Keterikatan Karyawan dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Mekar Armada Jaya Magelang”. Sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh Keadilan Organisasi, Kesehatan Kerja dan Komunikasi Terhadap Keterikatan Kerja Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan”. Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada:

1. Variabel Penelitian : Penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel bebas (keadilan organisasi) dan satu variabel terikat yaitu (keterikatan karyawan) sedangkan pada penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas (keadilan organisasi, kesehatan kerja dan komunikasi) dan satu variabel terikat yaitu (keterikatan kerja).
2. Jumlah observasi/sampel (n) : penelitian terdahulu berjumlah 85 pegawai sedangkan dalam penelitian ini berjumlah 50 karyawan.

3. Waktu penelitian : Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2014 sedangkan penelitian ini dilakukan tahun 2021.
4. Lokasi penelitian : Penelitian terdahulu di PT. Mekar Armada Jaya Magelang sedangkan penelitian di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Keterikatan Kerja

a. Definisi Keterikatan Kerja

Sumber daya manusia yang unggul merupakan aset yang berharga dimiliki perusahaan karena karyawan yang unggul memiliki kemampuan yang baik untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Perusahaan selalu berupaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang kompetitif. Dalam teori manajemen keterikatan karyawan menjadi bahasan yang penting. Federman (2011:86) berpendapat keterikatan kerja karyawan adalah derajat dimana seorang karyawan mampu berkomitmen pada suatu organisasi dan hasil dari komitmen tersebut ditentukan pada bagaimana mereka bekerja dan lama masa bekerja. Selaras dengan pernyataan tersebut, Schaufeli (2012:266) menyatakan bahwa keterikatan kerja adalah kegiatan motivasional yang positif yang mengandung karakteristik *vigor*, *dedication* dan *absorption*. *Vigor* dapat diartikan sebagai level energi dan resiliensi yang tinggi, dimana terdapat kemauan untuk menginvestasikan tenaga, persistensi dan tidak mudah lelah. *Dedication* dapat diartikan sebagai keterlibatan yang kuat ditandai oleh antusiasme, rasa bangga, dan inspirasi. *Absorption* diartikan sebagai keadaan terjun total pada karyawan (sulitnya memisahkan karyawan dari pekerjaannya) (Widodo & Sami'an, 2016). Sehingga dapat

dikatakan bahwa keterikatan karyawan (*employee engagement*) merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan agar perusahaan dapat mengetahui apa yang harus dilakukan agar karyawan dapat mengoptimalkan perilaku, sikap dan kemauannya dalam mencapai tujuan organisasi secara bersama-sama.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan keterikatan kerja adalah suatu sikap karyawan bekerja berupa kebanggaan telah menjadi bagian dari organisasi tempat individu tersebut bekerja, bekerja untuk mencapai visi dan misi keseluruhan sebuah organisasi dan karyawan akan bekerja ekstra dan mengupayakan sesuatu untuk pekerjaan di atas apa yang diharapkan baik.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Keterikatan Kerja

Federman (2011:89) menguraikan bahwa keterikatan kerja juga dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, yaitu:

1) Kebudayaan

Budaya organisasi merujuk kepada suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya.

2) Indikator Sukses

Keberhasilan atau capaian dari karyawan selama bekerja di perusahaan.

3) Pengertian Prioritas

Penentuan prioritas dalam menentukan keinginan bagi karyawan.

4) Keadilan Organisasi

Keseluruhan persepsi tentang apa yang adil di tempat kerja.

5) Komunikasi

Proses di mana suatu ide dialihkan dari sumber kepada suatu penerima atau lebih, dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka.

6) Kesehatan Kerja

Suatu kondisi yang mencerminkan terbebas dari gangguan fisik, mental emosi dan lain-lain.

7) Inovasi

Kemampuan untuk memberikan ide baru yang berguna bagi pemecahan masalah.

8) Penguasaan Bakat

Kemampuan yang dimiliki baik *hard skill* maupun *soft skill* yang dibutuhkan dalam perusahaan.

9) Insentif dan Pengakuan

Kompensasi khusus yang diberikan perusahaan kepada karyawan, di luar gaji utamanya, untuk membantu memotivasi atau mendorong karyawan tersebut agar lebih giat dalam bekerja dan berusaha untuk terus memperbaiki prestasi kerja di perusahaan.

10) Pelanggaran

Tidak memenuhi dan mengikuti peraturan dan *Standard Operational Procedural* yang berlaku yang ada di perusahaan sehingga menyebabkan kerugian bagi perusahaan.

Marciano (2011:86) menguraikan ada 7 faktor yang mendorong terjadinya keterikatan kerja, yaitu:

1) *Recognition*

Recognition (pengakuan), karyawan merasa kontribusi mereka diketahui dan diapresiasi, pemberian *reward* diberikan berdasarkan kinerja dan para atasan secara regular mengakui anggota tim berhak mendapatkannya.

2) *Empowerment*

Empowerment (pemberdayaan), para atasan menyediakan peralatan kerja, sumber daya dan pelatihan yang dibutuhkan karyawan untuk sukses dalam pekerjaan, memberikan otonomi dan didorong untuk mengambil resiko.

3) *Supportive feedback*

Supportive feedback (umpan balik yang mendukung) berarti para atasan memberikan feedback yang spesifik pada waktunya dalam suatu media yang mendukung, tulus, dan konstruktif, bukan untuk membuat malu atau menghukum.

4) *Partnering*

Partnering (kemitraan), karyawan diperlakukan sebagai mitra bisnis dan secara aktif berkolaborasi dalam pengambilan keputusan bisnis, menerima informasi keuangan, mendapatkan keleluasaan dalam pengambilan keputusan, atasan bertindak sebagai pendorong untuk pengembangan dan pertumbuhan karyawan.

5) *Expectations*

Expectations (harapan), dimana para atasan menjamin bahwa sasaran, tujuan dan prioritas bisnis secara jelas ditetapkan dan dikomunikasikan, karyawan mengetahui standar kinerja mereka yang dievaluasi dengan bertanggung jawab.

6) *Considerations*

Considerations (perhatian) dimana para atasan, manajer dan anggota tim menunjukkan rasa tenggang, kepedulian dan perhatian satu sama lain, para atasan secara aktif berusaha memahami pendapat dan perhatian karyawan dan memahami serta mendukung saat karyawan mengalami permasalahan pribadi.

7) *Trust*

Trust (rasa percaya), dimana para atasan menunjukkan kepercayaan dan yakin dengan skill dan kemampuan karyawan, sebaliknya karyawan percaya bahwa atasan mereka akan bekerja dengan tepat melalui mereka, para atasan memenuhi janji dan komitmen mereka sehingga karyawan mempercayai para atasan.

Saks (2011:124) menjelaskan keterikatan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1) *Job Characteristics*

Saks (2011:125) kebermaknaan psikologis dapat dicapai dari karakteristik tugas yang memberikan pekerjaan yang menantang, bervariasi, menggunakan keterampilan yang berbeda, pertimbangan pribadi, dan kesempatan untuk memberikan kontribusi. Pekerjaan

yang memiliki karakteristik pekerjaan tinggi, maka dapat mendorong karyawan lebih memaknai pekerjaan atau menjadi lebih *engaged*.

2) *Reward and Recognition*

Saks (2011:126) menjelaskan kurangnya *reward* dan *recognition* dapat mendorong terjadinya *burn out* dan *disengagement*. Saat karyawan menerima *reward* dan *recognition* dari organisasi, mereka akan memiliki rasa kewajiban untuk merespon dengan tingkat *engagement* yang lebih tinggi.

3) *Perceived Organizational & Supervisor Support*

Saks (2010:127) menyatakan hubungan yang didasari dukungan dan rasa saling percaya dari atasan, serta organisasi, dapat menciptakan rasa aman secara psikologis. Sebuah studi yang dilakukan oleh Schaufeli dan Bakker (2010:136) menemukan bahwa dukungan dari orang lain akan mendorong terjadinya keterikatan. Dua variabel yang menangkap esensi dari dukungan sosial yang dirasakan adalah *perceived organizational support* dan *perceived supervisor support*. *Perceived organizational support* mengarah pada kepercayaan bahwa organisasi akan menghargai kontribusi dan peduli pada kesejahteraan karyawan. Ketika karyawan percaya bahwa organisasi peduli pada mereka, maka karyawan akan lebih *engaged*. *Perceived supervisor support* juga dianggap sama pentingnya dengan *perceived organizational support*. Karyawan yang memiliki persepsi dukungan organisasi positif akan memiliki komitmen

organisasi, afeksi terkait dengan pekerjaan, keterlibatan pada pekerjaan, performansi yang meningkat, mengalami reduksi tegangan serta adanya keinginan untuk menetap.

4) *Distributive & Procedural Justice*

Saks (2011:128) tentang keadilan organisasi menemukan bahwa persepsi keadilan berkaitan dengan hasil organisasi, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, OCB, *with drawal*, dan performansi. Ketika karyawan memiliki persepsi yang tinggi tentang keadilan organisasi, maka mereka akan terikat terhadap perusahaan. Disisi lain, persepsi yang rendah terhadap keadilan akan menyebabkan karyawan melakukan *withdrawal* dan *disengaged*. Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja pada penelitian ini adalah budaya organisasi, komunikasi dan insentif.

c. **Karakteristik Keterikatan Kerja**

Karakteristik dari pada keterikatan kerja adalah karakter yang dianggap dapat mempengaruhi *engagement* individu di dalam sebuah perusahaan. Banyak pakar yang memaparkan mengenai karakteristik-karakteristik dari keterikatan kerja. Schaufeli dan Bakker (2012:295) menyebutkan ada tiga karakteristik dalam ketarikatan kerja, yaitu:

- 1) *Vigor* dikarakteristikan dengan level energi yang tinggi dan ketangguhan mental ketika bekerja, serta keinginan untuk

memberikan usaha terhadap pekerjaan, dan juga ketahanan dalam menghadapi kesulitan.

- 2) *Dedication* dikarakteristikan dengan rasa antusias, inspirasi, kebanggaan dan tantangan.
- 3) *Absorption* dikarakteristikan dengan berkonsentrasi penuh dan senang ketika terlibat dalam pekerjaan, sehingga waktu akan terasa berjalan dengan cepat sekalipun seorang karyawan sedang menghadapi masalah.

d. Indikator Keterikatan kerja

Federman (2011:99) mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki *engagement* yang tinggi dicirikan sebagai berikut :

- 1) Fokus dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan juga pada pekerjaan yang berikutnya.
- 2) Merasakan diri adalah bagian dari sebuah tim dan sesuatu yang lebih besar dari pada diri mereka sendiri.
- 3) Merasa mampu dan tidak merasakan sebuah tekanan dalam membuat sebuah lompatan dalam pekerjaan.
- 4) Bekerja dengan perubahan dan mendekati tantangan dengan tingkah laku yang dewasa.

Sedangkan Schaufeli & Bakker (2012:298) berpendapat bahwa karyawan yang memiliki *engagement* yang tinggi akan secara konsisten mendemonstrasikan tiga perilaku umum, antara lain yaitu:

- 1) *Say* ; secara konsisten berbicara positif mengenai organisasi dimana ia bekerja kepada rekan sekerja, calon karyawan yang potensial dan juga kepada pelanggan
- 2) *Stay* ; memiliki keinginan untuk menjadi anggota organisasi dimana ia bekerja dibandingkan kesempatan bekerja di organisasi lain.
- 3) *Strive* ; memberikan waktu yang lebih, tenaga dan inisiatif untuk dapat berkontribusi pada kesuksesan bisnis organisasi di tempat ia bekerja.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator *employee engagement* dalam penelitian ini adalah fokus, menjadi bagian dari perusahaan, merasa memiliki kemampuan yang mumpuni dan bekerja dengan tantangan.

2. Keadilan Organisasional

a. Definisi Keadilan Organisasi

Keadilan organisasi didefinisikan sebagai sebuah konsep yang menyatakan persepsi karyawan mengenai sejauh mana mereka diperlakukan secara wajar, dalam organisasi (Greenberg, 2015:124). Ahyari (2014:134) mendefinisikan keadilan organisasional sebagai suatu tingkat di mana seorang individu merasa diperlakukan sama di organisasi tempat dia bekerja. Definisi lain mengatakan bahwa keadilan organisasional adalah persepsi adil dari seseorang terhadap keputusan yang diambil oleh atas-annya (Colquitt, LePine, & Wesson, 2012:86). Tipe keadilan organisasional menurut Moorman dan Colquitt masing-masing mempunyai keunggulannya masing- masing.

Griffin dan Moorhead (2015:128) menjelaskan teori motivasi keadilan didasarkan pada premis yang relatif sederhana bahwa orang dalam organisasi ingin diperlakukan secara adil. Teori tersebut mendefinisikan *equity* atau keadilan sebagai kepercayaan bahwa kita diperlakukan secara adil dalam kaitannya dengan orang lain dan *inequity* sebagai kepercayaan bahwa kita diperlakukan tidak adil dibandingkan dengan orang lain.

Keadilan organisasi meliputi bagaimana seorang memandang hasil yang ia terima dari perusahaan atas usaha yang telah ia lakukan untuk perusahaan selama ini dan bagaimana seseorang membandingkan antara hasil yang ia terima dengan hasil yang diterima oleh karyawan lain. Semakin karyawan merasa apa yang ia terima sesuai dengan apa yang mereka lakukan untuk perusahaan maka keadilan organisasi tersebut dapat dikatakan baik dan selanjutnya akan memberikan manfaat bagi efektivitas organisasi tersebut. Karyawan yang merasa diperlakukan adil oleh perusahaan, mereka akan memegang komitmen, kepercayaan, kepuasan, dan rasa memiliki satu sama lain dibandingkan dengan mereka yang memiliki persepsi bahwa mereka diperlakukan tidak adil (Pratiwi, 2015:89).

b. Manfaat Keadilan Organisasi

Cropanzano *et al* (2015:89) menguraikan terdapat tiga alasan mengapa karyawan peduli terhadap masalah keadilan organisasi antara lain:

1) Manfaat jangka panjang

Karyawan lebih memilih keadilan yang konsisten daripada hanya terbatas dari keputusan seseorang, karena dengan adanya keadilan tersebut karyawan dapat memprediksi hasil di masa yang akan datang. Karyawan juga mau menerima imbalan yang tidak menguntungkan sepanjang proses pembayarannya adil dan mendapat perlakuan yang bermartabat.

2) Pertimbangan Sosial

Setiap orang mengharapkan diterima dan dihargai oleh pemimpin tidak dengan cara kasar dan tidak dieksploitasi.

3) Pertimbangan Etis

Orang percaya bahwa keadilan merupakan cara yang secara moral tepat dalam memperlakukan seseorang.

c. Tipe Keadilan Organisasional

Bangun (2012:80) membagi keadilan organisasional menjadi tiga, yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional.

1) Keadilan Distributif

Merupakan salah satu dimensi dari keadilan organisasi yang dianggap sangat penting karena dimensi ini berkaitan langsung dengan kontribusi atau partisipasi para karyawan secara langsung untuk perusahaan. Keadilan distributif berkaitan dengan adanya hubungan dengan kepuasan para karyawan dengan gaji, promosi, penilaian kinerja, dan komitmen organisasi. Jika seorang karyawan

yang telah memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan, tidak diberikan imbalan atau penghargaan yang adil sesuai dengan input yang diberikan maka besar kemungkinan pekerja tersebut akan keluar dari perusahaan tersebut.

2) Keadilan Prosedural

Budiarto dan Wardani (2011:89) menjelaskan bahwa keadilan prosedural adalah persepsi keadilan terhadap prosedur yang digunakan untuk membuat keputusan sehingga setiap anggota organisasi merasa terlibat di dalamnya.

3) Keadilan interaksional

Ini lebih mengacu pada bagaimana interaksi dengan seluruh pihak yang ada di dalam perusahaan baik interaksi dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, dimana karyawan diperlakukan secara adil dan wajar dalam perusahaan tersebut.

d. Indikator Keadilan Organisasi

Greenberg (2015:126) berpendapat keadilan organisasi dapat diketahui dengan mengukur tiga hal, yaitu :

1) Keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya

Organisasi dapat dikatakan adil oleh karyawan, jika memberikan gaji sesuai dengan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan. Apabila perbandingan antara gaji yang diterima dengan hasil kerja yang dilakukan karyawan dirasa tidak sebanding, maka karyawan akan merasa bahwa tidak terjadi keadilan.

2) Keadilan dalam proses pengambilan keputusan.

Organisasi dapat dikatakan adil oleh karyawan apa-bila dalam pengambilan keputusan, karyawan di-berikan kesempatan untuk menyuarakan pendapat dan pandangannya. Selain itu, setelah pengambilan keputusan dilakukan, apabila pelaksanaan keputusan tersebut dinilai sama pada tiap karyawan, maka karyawan akan merasa bahwa terjadi keadilan.

- 3) Keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi.

Organisasi dapat dikatakan adil oleh karyawan apabila hubungan antar atasan dengan bawahan baik, seperti mendapatkan perlakuan yang baik dan sewajarnya. Selain itu, kejujuran dan kebenaran informasi yang didapatkan dari atasan juga mempengaruhi persepsi keadilan organisasional dari karyawan. Keadilan organisasi adalah penilaian karyawan terhadap seberapa adil atau layak perlakuan organisasi terhadap dirinya (Sutrisno, 2013:121).

3. Kesehatan Kerja

a. Definisi Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh perusahaan. Karena dengan adanya program kesehatan kerja yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang absen dikarenakan sakit akibat tertular teman sekerja atau luar teman sekerja. Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga

kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur (Desler, 2013:164).

Soepomo (2015:82) berpendapat kesehatan kerja adalah aturan-aturan dan usaha-usaha untuk menjaga buruh dari kejadian/keadaan perburuhan yang merugikan kesehatan & kesusilaan dalam diri seseorang itu, karena itu melakukan pekerjaan –pekerjaan dalam suatu hubungan kerja tidak jauh dari beberapa pengertian diatas. Manulang (2013:92) menjelaskan bahwa kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan yang sempurna baik fisik, mental maupun social sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal.

Kesehatan kerja adalah upaya mempertahankan dan meningkatkan derajat kesehatan fisik, mental dan kesejahteraan sosial semua pekerja yang setinggi-tingginya (Handoko, 2011:182). Mencegah gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan, melindungi pekerja dari faktor risiko pekerjaan yang merugikan kesehatan, penempatan pemeliharaan pekerja dalam lingkungan kerja disesuaikan dengan kapabilitas fisiologi, psikologinya, dan disimpulkan sebagai adaptasi pekerjaan kepada manusia dan setiap manusia kepada pekerjaannya.

Undang Pokok Kesehatan RI No. 9 Tahun 1960, BAB I pasal 2, Kesehatan kerja adalah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani, maupun sosial, dengan usaha

pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum. Kesehatan kerja merupakan suatu kondisi yang bebas dari gangguan secara fisik dan psikis yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan dapat terjadi karena adanya faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan dan lingkungan yang menimbulkan stress atau gangguan fisik. Kesehatan kerja adalah spesialisasi dalam ilmu kesehatan atau kedokteran beserta praktiknya yang bertujuan agar pekerja atau masyarakat memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial, dengan sosial, terhadap penyakit-penyakit atau gangguan-gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh faktor-faktor pekerjaan dan lingkungan kerja serta terhadap penyakit-penyakit umum.

b. Faktor-Faktor Kesehatan Kerja

Adapun faktor-faktor dari kesehatan kerja (Sedarmayanti, 2011: 112-115):

1) Lingkungan kerja secara medis

Dalam hal ini lingkungan kerja secara medis dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam mengenai hal-hal sebagai berikut:

- a) Kebersihan lingkungan kerja
- b) Suhu udara & ventilasi di tempat kerja
- c) Sistem pembuangan sampah & limbah industri

2) Sarana kesehatan kerja tenaga kerja

Upaya-upaya dari perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dari tenaga kerjanya hal ini dapat dilihat dari

- a) Penyediaan air bersih
 - b) Sarana olahraga & kesempatan rekreasi
 - c) Sarana kamar mandi & WC
- 3) Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja.
- a) Pemberian makanan yang bergizi
 - b) Pelayanan kesehatan tenaga kerja
 - c) Pemeriksaan kesehatan kerja

c. Indikator Kesehatan Kerja

Dessler (2013:168) menguraikan indikator kesehatan kerja terdiri dari :

- 1) Bebas dari gangguan secara fisik dan psikis

Keadaan dan kondisikaryawan yang bebas dari gangguan fisik dan psikis dari lingkungan kerja akan mendorong produktifitas dan kinerja yang dihasilkan.

- 2) Bekerja sesuai waktu yang ditentukan

Bekerja sesuai dengan waktu yang sudah tentukan olah perusahaan akan mengurangi tingkat kejenuhan dan rasa bosan karyawan, dan tentunya hal ini akan membuat karyawan terhindar dari stres kerja.

- 3) Perlindungan Karyawan

Perlindungan karyawan merupakan fasilitas yang diberikan untuk menunjang kesejahteraan karyawan

4. Komunikasi

a. Definisi Komunikasi

Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain (Handoko, 2011:129). Komunikasi, yang merupakan akar dari kata-kata latin lainnya yang mirip. Komunikasi menyarankan bahwa suatu pikiran, suatu makna, atau suatu pesan dianut secara sama (Nitisemito, 2012:148). Supratikna (2011:98) menjelaskan komunikasi adalah setiap bentuk tingkah laku seseorang baik verbal maupun non verbal yang ditanggapi oleh orang lain.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan komunikasi dalam penelitian ini adalah suatu proses saling berbagi dan berinteraksi dalam menggunakan suatu informasi secara bersama atau disebut juga proses penyampaian dan pertukaran berita antara dua pihak (si pengirim dan si penerima) atau lebih yang merupakan salah satu aktivitas yang sangat penting dan berpengaruh terhadap tindakan manajerial.

b. Bentuk Komunikasi

Ada tiga bentuk utama dari arus pesan dalam jaringan komunikasi formal yang mengikuti garis komunikasi seperti yang digambarkan dalam struktur organisasi yaitu

1) Komunikasi kepada bawahan

Komunikasi ke bawah menunjukkan arus pesan yang mengalir dari para atasan atau para pimpinan kepada bawahannya. Kebanyakan

komunikasi kebawah digunakan untuk menyampaikan pesan-pesan yang berkenaan dengan tugas-tugas dan pemeliharaan. Pesan tersebut biasanya berhubungan dengan pengarahan, disiplin, perintah, pertanyaan dan kebijaksanaan umum. Secara umum komunikasi ke bawah dapat diklasifikasikan atas lima tipe yaitu:

- a) Instruksi tugas yaitu pesan yang disampaikan kepada bawahan mengenai apa yang diharapkan dilakukan mereka dan bagaimana melakukannya. Pesan itu mungkin bervariasi seperti perintah langsung, diskripsi tugas, prosedur manual, program latihan tertentu, alat-alat bantu melihat dan mendengar yang berisi pesan- pesan tugas dan sebaliknya.
- b) Rasional pekerjaan yaitu pesan yang menjelaskan mengenai tujuan aktivitas dan bagaimana kaitan aktivitas itu dengan aktivitas lain dalam organisasi.
- c) Ideologi merupakan perluasan dari pesan rasional. Pada pesan rasional penekanannya ada pada penjelasan tugas dan kaitannya dengan perpektif organisasi. Sedangkan pada pesan ideologi sebaliknya mencari sokongan dan antusias dari anggota organisasi guna memperkuat loyalitas, moral, dan motivasi.
- d) Informasi dimaksudkan untuk memperkenalkan bawahan dengan praktik-praktik organisasi, peraturan-peraturan organisasi, keuntungan, kebiasaan dan data lain yang tidak berhubungan dengan intruksi dan rasional.

e) Balikan yaitu pesan yang berisi informasi mengenai ketepatan individu dalam melakukan pekerjaannya.

2) Komunikasi kepada atasan

Komunikasi ke atas adalah pesan yang mengalir dari bawahan kepada atasan atau dari tingkat yang lebih tinggi. Semua karyawan dalam suatu organisasi kecuali yang berada pada tingkatan yang paling atas mungkin berkomunikasi ke atas. Tujuan komunikasi ini adalah untuk memberikan balikan, memberikan saran dan mengajukan pertanyaan. Komunikasi ini mempunyai efek pada penyempurnaan moral dan sikap karyawan, tipe pesan ini adalah integrasi dan pembauran. Komunikasi ke atas mempunyai beberapa fungsi atau nilai tertentu, yaitu:

- a) Dengan adanya komunikasi ke atas dapat mengetahui kapan bawahan siap untuk diberi informasi dari mereka dan bagaimana baiknya mereka menerima apa yang disampaikan karyawan.
- b) Arus komunikasi ke atas memberi informasi yang berharga bagi pembuat keputusan.
- c) Komunikasi ke atas memperkuat apresiasi dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dengan jalan memberikan kesempatan untuk menanyakan pertanyaan, mengajukan ide-ide dan saran-saran tentang jalannya organisasi. Komunikasi ke atas membolehkan, bahkan mendorong desas-desus muncul dan membiarkan supervisor mengetahuinya.

- d) Komunikasi ke atas menjadikan *supervisor* dapat menentukan apakah bawahan menangkap arti seperti yang dimaksudkan dari arus informasi kebawah
- e) Komunikasi ke atas membantu karyawan mengatasi masalah-masalah pekerjaan mereka dan memperkuat keterlibatan mereka dalam tugas-tugas dan organisasi.

3) Komunikasi horizontal

Komunikasi horizontal adalah pertukaran pesan di antara orang-orang yang sama tingkatan otoritasnya di dalam organisasi. Pesan yang mengalir menurut fungsi dalam organisasi diarahkan secara horizontal, masalah, penyelesaian konflik dan saling memberikan informasi. Tujuan komunikasi horizontal :

- a) Mengkoordinasikan tugas-tugas. Kepala-kepala bagian dalam suatu organisasi kadang-kadang perlu mengadakan rapat atau pertemuan untuk mendiskusikan bagaimana tiap-tiap bagian memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi.
- b) Saling membagi informasi untuk perencanaan dan aktivitas. Ide dari banyak orang biasanya akan lebih baik dari pada ide satu orang. Oleh karena itu komunikasi horizontal sangatlah diperlukan untuk mencari ide yang lebih baik.
- c) Memecahkan masalah yang timbul antara orang-orang yang berada dalam tingkat yang sama. Dengan adanya keterlibatan dalam memecahkan masalah akan menambah kepercayaan dan moral dari karyawan.

- d) Menyelesaikan konflik diantara anggota yang ada dalam bagian organisasi dan dengan bagian lainnya. Penyelesaian konflik ini penting bagi perkembangan sosial dari anggota dan juga menciptakan iklim organisasi yang baik.
- e) Menjamin pemahaman yang sama. Mengembangkan sokongan interpersonal. Karena sebagian besar dari waktu kerja karyawan berinteraksi dengan temannya maka mereka memperoleh sokongan hubungan interpersonal dari temannya. Hal ini akan membantu kekompakan dalam kerja kelompok. Interaksi ini akan mengembangkan rasa sosial dan emosional karyawan.

c. Komunikasi Yang Efektif

Rahmad (2014:148) menjelaskan bahwa komunikasi yang efektif menimbulkan 5 hal yaitu :

- 1) Pengertian, artinya penerimaan yang cermat dari isi stimulus atau pesan seperti yang dimaksud oleh komunikator
- 2) Kesenangan, artinya tidak semua komunikasi ditujukan untuk menyampaikan informasi dan membentuk pengertian, akan tetapi ada juga dilakukan untuk menimbulkan kesenangan, misalnya menanyakan seseorang. Komunikasi inilah yang menyebabkan hubungan kita menjadi hangat, akrab dan menyenangkan
- 3) Pengaruh pada sikap, artinya komunikasi seringkali dilakukan dengan tujuan mempengaruhi orang lain. Komunikasi yang efektif ditandai dengan perubahan sikap, perilaku atau pendapat komunikan sesuai dengan kehendak komunikator

- 4) Hubungan sosial yang baik, artinya komunikasi juga ditunjukkan untuk menumbuhkan hubungan sosial yang baik. Manusia juga adalah makhluk sosial yang tidak tahan hidup sendir
- 5) Tindakan efektifitas komunikasi biasanya diukur dari tindakan nyata yang dilakukan komunikasi.

d. Indikator Komunikasi

Berdasarkan pada uraian komunikasi yang efektif maka indikator komunikasi efektif adalah pengertian, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan sosial yang baik dan tindakan efektifitas (Rahmad, 2014:152).

- 1) Diterima oleh pendengar yang dimaksud.
- 2) Diinterpretasikan dengan cara yang pada dasarnya sama oleh penerima dan si penerima.
- 3) Diingat dalam jangka waktu yang cukup lama, dan
- 4) Digunakan jika timbul keadaan yang tepat

Rahmat (2014) mengklasifikasikan indikator komunikasi yang efektif sebagai berikut :

- 1) Pengertian,
- 2) Kesenangan,
- 3) Pengaruh pada sikap,
- 4) Hubungan sosial yang baik dan tindakan efektifitas.

Effendy (2013 : 62) menetapkan indikator tujuan sentral dari kegiatan komunikasi terdiri atas tiga tujuan utama, yaitu: *To secure*

understanding. Memastikan komunikasi mengerti pesan yang diterimanya:

1) *To establish acceptance*

Jika kata komunikasi sudah dapat di mengerti dan diterima, maka penerimanya itu harus dibina

2) *To motivate action*

Pada akhirnya kegiatan dimotivasikan

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator komunikasi dalam penelitian ini adalah pengertian, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan social yang baik dan tindakan efektifitas.

B. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Mapping Penelitian Sebelumnya

No	Nama / Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Muhammad Qoes Atieq (2018)	Pengaruh persepsi Dukungan Organisasional Dan Komunikasi Organisasional Pada <i>Job Engagement</i> karyawan BMT Bus Lasem	Dukungan Organisasi (X1) Komunikasi Organisasi (X2)	<i>Employee Engagemen</i> (Y)	Regresi Linear Berganda	Hipotesis 1 (H1) didukung artinya persepsi dukungan Organisasional berpengaruh positif pada <i>Job engagement</i> , sedangkan Hipotesis 2 (H2) juga didukung artinya komunikasi organisasional berpengaruh positif pada <i>job engagement</i>
2	Maria, Stephani Dwitya (2016)	Hubungan Antara Keadilan Organisasi dan Keterikatan Karyawan dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Mekar Armada Jaya Magelang	Keadilan Organisasi (X1)	Keterikatan Karyawan (Y)	Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian Menunjukkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara keadilan organisasi dan keterikatan karyawan.

No	Nama / Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
3	Ine Nurwulan dari dan Suwatno (2017)	Pengaruh Komunikasi Internal, Pengembangan Karir, Dan Penghargaan Intrinsik Terhadap Keterikatan Karyawan Pada Hotel Berbintang Di Kota Suban	Komunikasi Internal (X1) Pengembangan Karir (X2) Penghargaan Intrinsik (X3)	Keterikatan Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	Terdapat pengaruh antara komunikasi internal, pengembangan karir, dan penghargaan intrinsik terhadap keterikatan karyawan, terdapat pengaruh antara komunikasi internal terhadap keterikatan karyawan. terdapat pengaruh antara pengembangan karir terhadap keterikatan karyawan; 4) terdapat pengaruh antara penghargaan intrinsik terhadap keterikatan karyawan
4	Ritli Rizqiana Maula, dkk (2019)	Pengaruh Persepsi Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan Teknik Lapangan Di PT. Haleyora Powerindo Banjarmasin	Persepsi Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X)	Keterikatan Kerja (Y)	Regresi Linear Sederhana	Hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan adanya pengaruh positif antara persepsi kesehatan dan keselamatan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan
5	Muhammad Bagus Cahya Nugraha (2018)	Hubungan Antara Dukungan Pasangan Dan <i>Work Engagement</i> Pada Karyawan PT. Pusri Palembang	Dukungan Pasangan (X)	<i>Work Engagement</i> (Y)	Uji Korelasi <i>Product Momen</i>	Hasil menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara dukungan pasangan dan <i>work engagement</i> , baik pada karyawan laki-laki maupun pada karyawan perempuan
6	Susan Zeidan dan Noura Itani (2020)	<i>Cultivating Employee Engagement in Organizations: Development of a Conceptual Framework</i>	<i>Organization justice</i>	<i>Employee engagement</i>	<i>Simple of Regretion</i>	<i>Organization can have important insights into how to engage their employees</i>
7	Marisi Pakpahan, dkk (2020)	<i>The Role of Organizational Justice Dimensions: Enhancing Work Engagement and Employee Performance</i>	<i>Distributive Justice (X₁), Procedural Justice (X₂) Interactional Justice (X₃)</i>	<i>Work engagement</i>	<i>Multiple Of Regretion</i>	<i>Distributive Justice (X₁), Procedural Justice (X₂) and Interactional Justice (X₃) have significant effects on Work Engagement (Z). However, only Distributive Justice</i>

No	Nama / Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
						<i>(X1) and Interactional Justice (X3) have significant effects on Employee Performance(Y), while Procedural Justice (X2) has no significant effect on Employee Performance(Y). Moreover, Work Engagement (Z) has a significant effect towards Employee Performance(Y).</i>
8	<i>Dajani (2015)</i>	<i>The Impact of Employee Engagement on Job Performance and Organisational Commitment in the Egyptian Banking Sector</i>	<i>Job Performanc Organisational Emmitment</i>	<i>Employee Engegame nt</i>	<i>Multiple Of Regretion</i>	<i>Regression results indicated that leadership and organisational justice were the most significant drivers of employee engagement.</i>
9	<i>Rahyuda (2019)</i>	<i>The Role Of Employee Engagement In Mediating Relationship Of Organizational Justice And Organizational Citizenship Behavioron Nurses In Public Hospital In Bali, Indonesia</i>	<i>Organization al justice</i>	<i>Employee engagement,</i>	<i>Simple of Regretion</i>	<i>The results of the study found that organizational justice has a positive effect on OCB. Organizational justice has a positive effect on employee engagement, and employee engagement has a positive effect on OCB.</i>
10	<i>Ferry Noor, et all (2020)</i>	<i>The influence of organizational justiceon the level of employee engagement</i>	<i>Organizational justice</i>	<i>Employee Engagement</i>	<i>Simple of Regretion</i>	<i>The results of this research showed that distributive justice, procedural justice,and interactional justice are positive signswith employeeengagement</i>

Sumber : Penulis 2021

C. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Keadilan Organisasi Organisasi (X₁) Terhadap Keterikatan Kerja (Y)

Keterikatan kerja merupakan faktor penting untuk mempertahankan sumber daya manusia yang unggul. Federman (2011:37) menjelaskan bahwa keadilan organisasi menjadi bagian penting yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja. Dina dan Graham (2016:89) mengatakan bahwa keadilan organisasional sebagai suatu tingkat di mana seorang individu merasa diperlakukan sama di organisasi tempat dia bekerja.

2. Pengaruh Kesehatan Kerja (X₂) Terhadap Keterikatan Kerja (Y)

Federman (2011:38) memberikan penjelasan bahwa kesehatan karyawan menjadi bagian penting yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja. Karena dengan adanya program kesehatan kerja yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang absen dikarenakan sakit akibat tertular teman sekerja atau luar teman sekerja. Bekerja dengan lingkungan yang lebih nyaman dan menyenangkan, sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu bekerja lebih lama dan meningkatkan produktivitas lebih baik lagi.

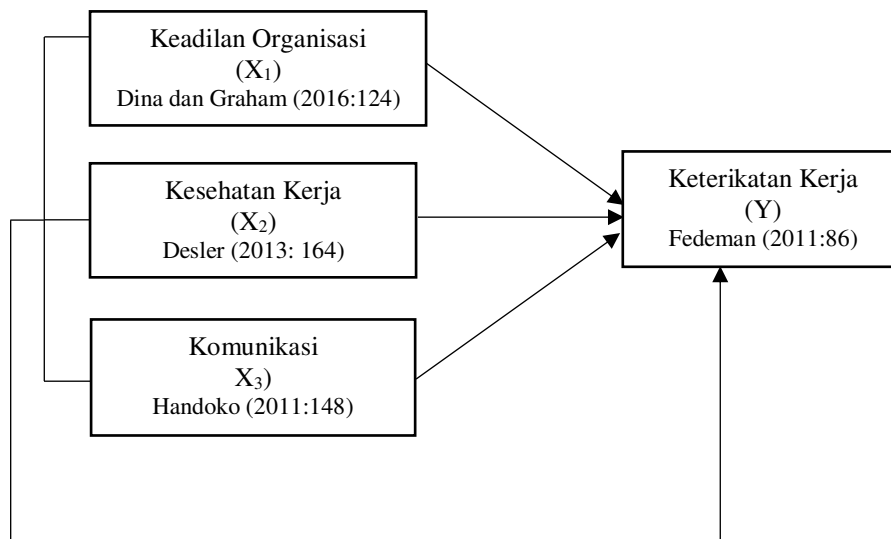
3. Pengaruh Komunikasi (X₃) Terhadap Keterikatan Kerja (Y)

Komunikasi merupakan pertukaran gagasan diantara para administrator dan pegawai dalam suatu organisasi atau instansi yang menyebabkan terwujudnya organisasi tersebut lengkap. Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh Ayu (2018) Komunikasi internal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja.

Organisasi yang mempunyai forum dan ruang komunikasi yang terbuka dapat menciptakan suasana yang kondusif sehingga timbullah keterikatan kerja.

4. Pengaruh Keadilan Organisasi (X_1), Kesehatan Kerja (X_2) dan Komunikasi (X_3) Terhadap Keterikatan Kerja (Y)

Dina dan Graham (2016:89) menjelaskan bahwa keadilan organisasional sebagai suatu tingkat di mana seorang individu merasa diperlakukan sama di organisasi tempat dia bekerja. Federman (2011:38) menerangkan bahwa kesehatan karyawan menjadi bagian penting yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh Ayu (2018) Komunikasi internal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja.



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk

pertanyaan, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian (Manullang dan Pakpahan, 2014:55). Berdasarkan pengertian hipotesis tersebut, penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. Keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap keterikatan kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan.
2. Kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap keterikatan kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan.
3. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap keterikatan kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan.
4. Keadilan organisasi, kesehatan kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala (Rusiadi, 2013:14).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Medan, Jl. Prof. H.M. Yamin, S.H, No 13 Medan (20234).

2. Waktu Penelitian

Penelitian dimulai pada bulan Maret hingga Juli 2021. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari uraian tabel jadwal penelitian berikut ini:

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan/Tahun																
		Maret, 2021			April, 2021			Mei, 2021			Juni, 2021			Juli, 2021				
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■																
2	Penyusunan Proposal		■	■	■													
3	Perbaikan Acc Proposal			■	■	■												
4	Seminar Proposal						■											
5	Pengolahan Data							■	■	■								
6	Penyusunan Skripsi								■	■	■	■						
7	Bimbingan Skripsi										■	■	■	■	■			
8	Sidang Meja Hijau																■	

Sumber: Penulis (2021)

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/objek yang merupakan kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:115). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Medan sebanyak 50 responden.

2. Sampel

Arikunto (2017:174) menjelaskan sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Kriteria pengambilan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan metode sensus karena jumlah responden kurang dari 100 maka keseluruhan populasi dijadikan sampel. Berdasarkan definisi di atas maka penulis mengambil jumlah sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Medan sebanyak 50 responden.

D. Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Data penelitian ini data diperoleh melalui wawancara dan penyebaran kuesioner kepada responden.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan cara sebagai berikut :

- a. Angket (kuesioner), yaitu membuat pertanyaan atau kuesioner yang akan dibagikan kepada responden yang memiliki objek penelitian dengan cara memilih salah satu jawaban yang telah dipersiapkan pada lembar kuesioner, dan penilaian yang dilakukan dengan skala *likert*. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui (Baihaqi, 2010:34).
- b. Wawancara (*interview*), yaitu teknik yang dilakukan berupa tanya jawab dengan para pegawai yang bertanggung jawab untuk memberikan keterangan yang berhubungan dengan penelitian.
- c. Pengamatan (*observasi*), yaitu suatu teknik pengumpulan data, dimana responden tidak mengetahui sedang dijadikan sumber data atau penelitian.
- d. Pustaka yaitu melalui literatur buku. Kemudian dokumentasi yaitu sejarah ringkas, visi-misi struktur organisasi dan yang lainnya.

E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel-variabel yang dioperasikan dalam penelitian ini menggunakan 3 (dua) variabel bebas yaitu variabel bebas pertama keadilan organisasi (X_1), variabel bebas kedua kesehatan kerja (X_2) dan variabel bebas ketiga komunikasi (X_3) serta variabel terikat keterikatan kerja (Y).

2. Definisi Operasional Variabel

Untuk memberikan gambaran yang jelas dan memudahkan pelaksanaan penelitian, maka perlu diberikan definisi variabel-variabel

yang akan diteliti sebagai dasar untuk membuat kuesioner-kuesioner sebagai berikut :

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala Pengukuran
Keterikatan Kerja (Y)	Keterikatan kerja karyawan adalah derajat dimana seorang karyawan mampu berkomitmen pada suatu organisasi dan hasil dari komitmen tersebut ditentukan pada bagaimana mereka bekerja dan lama masa bekerja. (Federman, 2011:86).	b. Fokus c. Menjadi bagian dari perusahaan d. Memiliki Skill (Federman, 2011:99).	a. Fokus dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan juga pada pekerjaan yang berikutnya b. Merasakan diri adalah bagian dari sebuah tim dan sesuatu yang lebih besar daripada diri mereka sendiri c. Merasa mampu dan tidak merasakan sebuah tekanan dalam membuat sebuah lompatan dalam pekerjaan (Federman, 2011).	Likert
Keadilan Organisasi (X ₁)	Keadilan organisasi didefinisikan sebagai sebuah konsep yang menyatakan persepsi karyawan mengenai sejauh mana mereka diperlakukan secara wajar, dalam organisasi. (Greenberg, 2015:124).	a. Kewajaran Alokasi Gaji atau kompensasi. b. Keadilan Proses Pengambilan Keputusan c. Hubungan Personal (Greenber, 2015:126).	a. Organisasi dapat dikatakan adil oleh karyawan, jika memberikan gaji sesuai dengan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan. b. Karyawan diberikan kesempatan untuk menyuarakan pendapat. c. Organisasi dapat dikatakan adil oleh karyawan apabila hubungan antar atasan dengan bawahan baik, seperti mendapatkan perlakuan yang baik dan sewajarnya.	Likert
Kesehatan Kerja (X ₂)	Keselamatan dan Kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan	a. Bebas dari gangguan fisik dan psikis b. Bekerja sesuai waktu yang diberikan	a. Keadaan dan kondisi karyawan yang bebas dari gangguan fisik dan psikis dari lingkungan kerja akan mendorong	Likert

	ke sempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur. (Desler, 2013:164).	c. Perlindungan Karyawan (Dessler, 2013:168)	produktifitas dan kinerja yang dihasilkan b. Bekerja sesuai dengan waktu yang sudah tentukan olah perusahaan akan mengurangi tingkat kejenuhan dan rasa bosan karyawan, dan tentunya hal ini akan membuat karyawan terhindar dari stres kerja. c. Perlindungan karyawan merupakan fasilitas yang diberikan untuk menun	
Komunikasi (X ₃)	Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Handoko, (2011:148).	a. <i>To secure understanding</i> b. <i>To establish acceptance</i> c. <i>To motivate action</i> (Handoko, 2011:152)	a. Memastikan komunikasi mengerti pesan yang diterimanya b. Jika komunikasi sudah dapat dimengerti dan diterima. c. Rencana harus direalisasikan	Likert

Sumber: Diolah Penulis (2021)

F. Skala Pengukuran Variabel

Skala likert dirancang oleh Likert untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi, seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen pertanyaan memiliki gradasi sangat positif sampai sangat negatif. Umumnya skala Likert mengandung pilihan jawaban: sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skor yang diberikan adalah 5,4,3,2,1. Skala Likert dapat disusun dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan, dan bentuk pilihan ganda atau tabel ceklis. (Manullang dan Pakpahan, 2014:98).

Skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dari tiap jawaban pada kuesioner, seperti yang disajikan pada Tabel 3.3 berikutnya. Pada tahap ini masing-masing jawaban responden dalam kuesioner diberikan kode sekaligus skor guna menentukan dan mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap masing-masing pertanyaan yang diukur dengan angka.

Tabel 3.3. Instrumen Skala Likert

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2016:168)

G. Teknik Analisa Data

1. Uji Kualitas Data

Hasil penelitian dikatakan valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Hasil penelitian dikatakan reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang valid yaitu alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji realibilitas.

a. Uji Validitas (Kelayakan)

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur

yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur. Penggaris dinyatakan valid jika digunakan untuk mengukur panjang, tetapi penggaris tidak valid digunakan untuk mengukur berat (Rusiadi, 2014:106).

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Manullang dan Pakpahan, 2014:95).

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan. Bila $r_{hitung} > r_{kritis}$, dimana $r_{kritis} = 0.30$ dan $r_{tabel} < r_{kritis}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah. Bila $r_{hitung} < 0.30$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah, Manullang dan Pakpahan (2014:96).

Tetapi Sujarweni (2016:186) berpendapat bila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka butir pertanyaan tersebut valid, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

Pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis atas pertanyaan, yaitu mengkorelasikann skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir dengan rumus: Rusiadi (2014:113)

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i) (\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi *product moment*

n = Jumlah sampel

x = Skor variabel x

y = Skor variabel y

$\sum x$ = Jumlah skor variabel x

$\sum y$ = Jumlah skor variabel y

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat skor variabel x

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat skor variabel y

b. Uji Reliabilitas (Keandalan)

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian memiliki keandalan sebagai alat ukur, diantaranya diukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah (Rusiadi, 2014:107).

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak *reliable* (Manullang dan Pakpahan, 2014:97).

Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa

instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik.

Untuk mengetahui konsentrasi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran maka dilakukan uji reliabilitas. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan koefisien *alpha* dari *Cronbach* dengan rumus:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Keterangan:

R_{11} = Reliabilitas *Instrument*

K = Banyak butir pertanyaan

σ_1^2 = Varian total

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir.

Untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar (>) 0,70 (Sujarweni, 2016:239).

Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia, maka akan didapat suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Berdasarkan data yang telah didapat, kemudian diolah dan dianalisis dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*, adapun program SPSS yang digunakan untuk menguji dan menganalisa penelitian ini adalah SPSS versi 24.0 *For Windows*.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (*Best Linear Unbias Estimator*) dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*Least Squares*), perlu dilakukan pengujian untuk mengetahui model regresi yang dihasilkan dengan jalan memenuhi persyaratan asumsi klasik yang meliputi:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Sebagai dasar bahwa uji-t dan uji-F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada (Rusiadi, 2014:149).

Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji-t dan uji-F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Rusiadi (2014:149) berpendapat ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik.

1) Analisa Grafik

a) Histogram

Grafik histogram menempatkan gambar variabel terikat sebagai sumbu vertikal sedangkan nilai residual terstandarisasi dari sumbu horizontal. Kriteria yang dapat terjadi:

- (1) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri maka tidak berdistribusi normal.
- (2) Jika garis membentuk lonceng dan ditengah maka berdistribusi normal
- (3) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kanan maka tidak berdistribusi normal.

b) *Normal Probability Plot (Normal P-P Plot)*

Normal probability plot dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Distribusi komulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan *ploting*.

Kriteria yang dapat terjadi:

- (1) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.
- (2) Jika data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

2) Analisa Statistik

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik *Kolmogorov Smirnov (K-S)*. Pedoman pengambilan keputusan rentang data tersebut mendekati atau

merupakan distribusi normal berdasarkan uji *Kolmogorov Smirnov* dapat dilihat dari:

- a) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.
- b) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Sedangkan untuk mengetahui gejala tersebut dapat dideteksi dari besarnya *Variance Inflation Factor* (VIF) melalui program SPSS (Rusiadi, 2014:154). Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan antar variabel bebas dalam suatu model. Kemiripan antar variabel bebas akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu, uji ini dilakukan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat (Sujarweni, 2016:230-231). Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu:

- 1) $VIF > 10$ artinya mempunyai persoalan multikolinieritas
- 2) $VIF < 10$ artinya tidak terdapat multikolinieritas

- 3) *Tolerance value* < 0.1, artinya mempunyai persoalan multikolinearitas
- 4) *Tolerance value* > 0.1, artinya tidak terdapat multikolinearitas

Nilai *tolerance* dapat dicari dengan rumus:

$$Tolerance = (1 - R_j^2)$$

Dimana R_j^2 = nilai determinasi dari regresi.

Sedangkan nilai VIF dapat dicari dengan rumus:

$$VIF = \left(\frac{1}{Tolerance} \right)$$

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau homokedastisitas (Rusiadi,2014:157). Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik jika tidak didapatkan pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul ditengah, menyempit kemudian melebar, atau sebaliknya melebar kemudian menyempit. Uji statistik yang dapat digunakan adalah uji *Glejser*, *Uji Park*, atau *uji White*.

Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser adalah:

- 1) Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 dan t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

- 2) Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka terjadi heteroskedastisitas.

Salah satu asumsi dasar regresi linear adalah bahwa variasi residual (variabel gangguan) sama untuk semua pengamatan. Jika terjadi suatu keadaan dimana variabel gangguan tidak memiliki varian yang sama untuk semua observasi, maka dikatakan dalam model regresi tersebut terdapat suatu gejala heteroskedastisitas. Beberapa alternatif solusi jika model menyalahi asumsi heteroskedastisitas adalah dengan mentransformasikan ke dalam bentuk logaritma, yang hanya dapat dilakukan jika semua data bernilai positif.

3. Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Model regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Keterikatan Kerja (variabel terikat)

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X_1 = Keadilan Organisasi

X_2 = Kesehatan Kerja

X_3 = Komunikasi

ϵ = *Error term* (Kesalahan penduga)

4. Uji Hipotesis

a. Uji Serempak (Uji-F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh seluruh variabel bebas secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5%. Rumus Uji-F sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2(n - k - 1)}{k(1 - R^2)}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel bebas (independen)

n = Jumlah anggota sampel

Hipotesis untuk pengujian secara serempak adalah:

- 1) $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas Keadilan Organisasi (X_1), Kesehatan Kerja (X_2) dan Komunikasi (X_3) secara serempak terhadap variabel terikat Keterikatan Kerja (Y).
- 2) $H_a : \text{minimal } 1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas Keadilan Organisasi (X_1), Kesehatan Kerja (X_2) dan Komunikasi (X_3) secara serempak terhadap variabel terikat Keterikatan Kerja (Y).

Pengujian menggunakan uji F adalah:

- 1) Terima H_0 (tolak H_a), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig > a 5\%$.
- 2) Tolak H_0 (terima H_a), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < a 5\%$.

b. Uji Parsial (Uji-t)

Uji Parsial (uji-t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis Asosiatif (hubungan) digunakan rumus uji signifikansi korelasi *product moment*. Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$t = \frac{r_p \sqrt{n - k}}{\sqrt{1 - r_p^2}}$$

Keterangan :

r_p = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel (bebas + terikat)

t = t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel.

Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t , dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

- 1) $H_0 : \beta_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y .
- 2) $H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y

Kriteria pengambilan keputusannya adalah :

- 1) Terima H_0 (tolak H_a), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig > \alpha 5\%$.
- 2) Tolak H_0 (terima H_a), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig < \alpha 5\%$.

c. Koefisien Determinasi (KD)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas (Sugiyono, 2016:284). Koefisien determinasi akan menjelaskan

seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1.

Jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Sugiyono (2016:289) menjelaskan cara menghitung koefisien determinasi yaitu:

$$r^2 = (r_{xy})^2$$

Dimana :

r^2 = Koefisien Determinan

r_{xy} = Koefisien Korelasi *Product Moment*

Di mana rumus untuk mencari Koefisien korelasi product Moment sebagai berikut: (Sugiyono, 2016:285)

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien Korelasi product moment

x = Variabel bebas

y = Variabel tetap

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk (PT Telkom)

PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk (PT Telkom) merupakan perusahaan penyelenggara bisnis TIME (*Telekomunication, Information, Media and Edutainment*) yang terbesar di Indonesia. Pengabdian Telkom berawal pada 23 Oktober 1856, tepat saat dioperasikannya layanan telekomunikasi pertama dalam bentuk pengiriman telegraf dari Batavia (Jakarta) ke Buitenzorg (Bogor). Selama komunikasi serta penyedia jasa dan jaringan telekomunikasi secara lengkap di Indonesia.

PT. Telkom Tbk awalnya dikenal sebagai sebuah badan usaha swasta penyedia layanan pos dan telegraf atau dengan nama "JAWATAN". Pada tahun 1961 status jawatan diubah menjadi Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel). Kemudian PN Postel dipecah menjadi Perusahaan Negara Pos dan Giro (PN Pos & Giro), dan Perusahaan Negara Telekomunikasi (PN Telekomunikasi). Pada tahun 1947 PN Telekomunikasi disesuaikan menjadi Perusahaan Umum Telekomunikasi (Perumtel) yang menyelenggarakan jasa telekomunikasi nasional maupun internasional. Pada tanggal 14 November 1995 di resmikan PT Telekomunikasi Indonesia sebagai nama perusahaan telekomunikasi terbesar yang dimiliki oleh Indonesia.

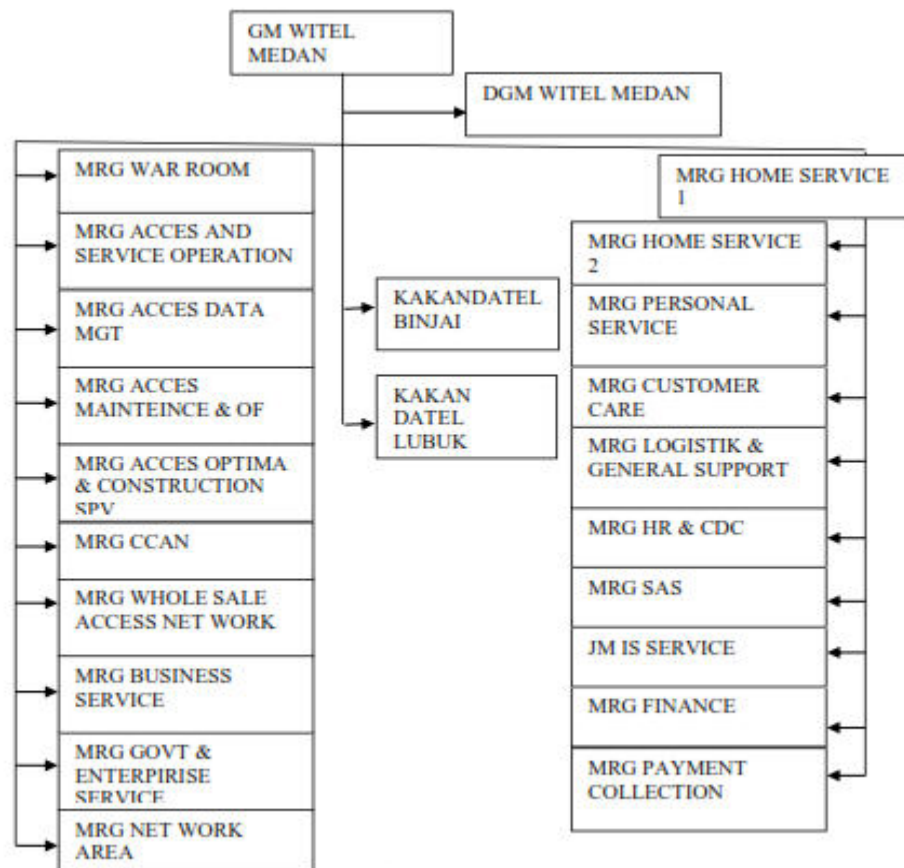
PT Telkom merupakan sebuah Perusahaan Perseroan (Persero) sebagai penyedia layanan telekomunikasi dan jaringan terbesar di

Indonesia. Telkom menyediakan layanan InfoComm, telepon kabel tidak bergerak (*fixed wireline*) dan telepon nirkabel tidak bergerak (*fixed wireless*), layanan telepon seluler, data dan internet, serta jaringan dan interkoneksi, baik secara langsung maupun melalui anak perusahaan. Sebagai perusahaan BUMN yang sahamnya saat ini dimiliki oleh Pemerintah Indonesia sebesar 51,19% dan dimiliki oleh publik sebesar 48,81%. Sebagian besar kepemilikan saham publik sebesar 45,58% yang dimiliki oleh investor asing dan sisanya sebesar 3,23% dimiliki oleh investor dalam negeri. Telkom juga menjadi pemegang saham mayoritas di 9 anak perusahaan, termasuk PT Telekomunikasi Seluler (Telkomsel).

Untuk memelihara dan mempertahankan pertumbuhan perusahaan di lingkungan industry yang kompetitif Telkom bertransformasi dari perusahaan *Info Comm* menjadi perusahaan TIME (*Telekomunikasi Informasi, Media, Edutainment*) dengan mempertahankan bisnis *legacy* dan mengembangkan bisnis *new wave*. New Telkom telah diperkenalkan kepada *public* pada tanggal 23 Oktober 2009 bertepatan dengan ulang tahun Telkom ke -153 yang menghadirkan tagline baru '*the world in your hand*' dan *positioning* baru '*Life Confident*'. Dengan logo barunya, Telkom berkomitmen untuk memberikan ke seluruh pelanggan. Telkom kepercayaan diri untuk menjalani kehidupan yang mereka pilih sesuai dengan cara dan waktu mereka.

2. Struktur Organisasi

Untuk kelancaran dan keberhasilan suatu perusahaan, maka perlu dibentuk struktur organisasi dengan tujuan agar dapat terlaksananya tugas dengan lancar dan baik.



Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT Telekomunikasi Indonesia Tbk

3. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi

Menjadi perusahaan yang unggul dalam penyelenggaraan TIME (Telekomunikasi, Information, Media, and Educations) di kawasan regional)

b. Misi

- 1) Menyediakan layanan TIME yang berkaitan tinggi dengan harga yang kompetitif.
- 2) Menjadi model pengelolaan korporasi terbaik di Indonesia.

4. Tujuan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk

Menjadi posisi terdepan dengan memperkokoh bisnis legacy dan meningkatkan bisnis *new wave* untuk memperoleh 60% dari pendapatan industri pada tahun 2015. Telkom memiliki misi untuk memberikan layanan yang berkualitas dengan jaminan bahwa pelanggan akan mendapatkan layanan terbaik, berupa kemudahan, produk dan jaringan yang berkualitas dengan harga kompetitif. Telkom akan mengelola bisnis melalui praktik-praktik terbaik dengan mengoptimalkan sumber daya manusia yang unggul, pengguna teknologi yang kompetitif, serta membangun kemitraan yang saling menguntungkan dan saling mendukung secara sinergis.

5. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis_Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	28	56	56	56
	Perempuan	22	44	44	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan yang menjadi responden adalah karyawan berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 28 orang atau sebesar 56% dari total responden dan perempuan sebanyak 22 orang atau sebesar 44%

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
Tahun		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-25	23	46	46	46
	26-35	18	36	36	82
	36-45	7	14	14	96
	46-55	2	4	4	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa karyawan yang menjadi responden berusia di sekitaran 18 – 25 tahun yaitu sebanyak 23 orang (46%) dari total responden. Adapun responden pada usia 46-55 tahun yaitu sebanyak 2 orang (4%). Responden yang berusia 26-35 tahun sebanyak 18 orang (36%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden yang berusi 18-25 tahun menjadi responden yang paling besar.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan					
Tahun		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	10	20	20	20
	D3	18	36	36	56
	S1	20	40	40	96
	S2	2	4	4	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan yang menjadi responden pada penelitian ini berpendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 20 orang atau sebesar 40% dari total responden. Sedangkan responden yang paling sedikit berpendidikan S2 sebanyak 2 orang (4%).

6. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 3 (tiga) variabel independen yaitu keadilan organisasi (X_1), kesehatan (X_2), dan komunikasi (X_3) serta 1 (satu) variabel dependen yaitu keterikatan kerja (Y). Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 50 orang. Jawaban angket disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Netral (N) dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

a) Variabel Y (Ketrikatan Kerja)

Tabel 4.4
Saya Selalu Fokus Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Target Yang Ditetapkan Perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	9	18.0	18.0	18.0
	3.00	18	36.0	36.0	54.0
	4.00	18	36.0	36.0	90.0
	5.00	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan pada tabel 4.4 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 9 orang (18%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 18 orang (36%), responden yang menjawab setuju sebanyak 18 orang (36%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang (10%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab setuju dan kurang setuju terhadap pernyataan “saya selalu fokus dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan”.

Tabel 4.5
Saya Fokus Dalam Mengerjakan Tugas Ketika Bekerja Dengan Mengabaikan Urusan Lainnya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	11	22.0	22.0	22.0
	3.00	15	30.0	30.0	52.0
	4.00	15	30.0	30.0	82.0
	5.00	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2021

Berdasarkan pada tabel 4.5 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 11 orang (22%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 15 orang (30%),

responden yang menjawab setuju sebanyak 15 orang (30%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang (18%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab kurang setuju dan setuju terhadap pernyataan “saya fokus dalam mengerjakan tugas ketika bekerja dengan mengabaikan urusan lainnya”.

Tabel 4.6
Saya Merasa Menjadi Bagian Penting Di Dalam Perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	13	26.0	26.0	26.0
	3.00	14	28.0	28.0	54.0
	4.00	13	26.0	26.0	80.0
	5.00	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2021

Berdasarkan pada tabel 4.6 dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 13 orang (26%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 14 orang (28%), responden yang menjawab setuju sebanyak 13 orang (26%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang (20%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab kurang setuju terhadap pernyataan “saya merasa menjadi bagian penting di dalam perusahaan”.

Tabel 4.7
Saya Merasa Bahwa Perusahaan Adalah Bagian Penting Dalam Hidup Saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	11	22.0	22.0	22.0
	3.00	17	34.0	34.0	56.0
	4.00	17	34.0	34.0	90.0
	5.00	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan pada tabel 4.7 dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 11 orang (22%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 17 orang (34%), responden yang menjawab setuju sebanyak 17 orang (34%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang (10%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab kurang setuju dan setuju terhadap pernyataan “saya merasa bahwa perusahaan adalah bagian penting dalam hidup saya”.

Tabel 4.8
Saya Merasa Memiliki Kemampuan Yang Dibutuhkan Oleh Perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	10	20.0	20.0	20.0
3.00	17	34.0	34.0	54.0
4.00	16	32.0	32.0	86.0
5.00	7	14.0	14.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan pada tabel 4.8 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 10 orang (20%), responden yang menjawab kurang setujusebanyak 17 orang (34%), responden yang menjawab setuju sebanyak 16 orang (32%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang (14%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab kurang setuju terhadap pernyataan “saya merasa memiliki kemampuan yang dibutuhkan oleh perusahaan”.

Tabel 4.9
Saya Percaya Bahwa Perusahaan Sangat Membutuhkan Tenaga
Dan Kemampuan Saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	10	20.0	20.0	20.0
	3.00	17	34.0	34.0	54.0
	4.00	10	20.0	20.0	74.0
	5.00	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan pada tabel 4.9 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 10 orang (20%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 17 orang (34%), responden yang menjawab setuju sebanyak 10 orang (20%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang (26%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab kurang setuju terhadap pernyataan “saya percaya bahwa perusahaan sangat membutuhkan tenaga dan kemampuan saya”.

b) Variabel X₁ (Keadilan Organisasi)

Tabel 4.10
Saya Merasa Gaji Yang Diterima Adil Dan Sama Dengan
Karyawan Lainnya Dengan Posisi Yang Sama

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	12	24.0	24.0	24.0
	3.00	24	48.0	48.0	72.0
	4.00	12	24.0	24.0	96.0
	5.00	2	4.0	4.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan pada tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 12 orang (24%),

responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 24 orang (48%), responden yang menjawab setuju sebanyak 12 orang (24%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang (4%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab kurang setuju terhadap pernyataan “saya merasa gaji yang diterima adil dan sama dengan karyawan lainnya dengan posisi yang sama”.

Tabel 4.11
Saya Merasa Bahwa Gaji Yang Saya Terima Sudah Wajar Karena Sesuai Dengan Besarnya Tugas Dan Anggung Jawab Yang Dibebankan Kepada Saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	8	16.0	16.0	16.0
3.00	16	32.0	32.0	48.0
4.00	21	42.0	42.0	90.0
5.00	5	10.0	10.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan pada tabel 4.11 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 8 orang (16%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 16 orang (32%), responden yang menjawab setuju sebanyak 21 orang (42%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang (10%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab setuju terhadap pernyataan “saya merasa bahwa gaji yang saya terima sudah wajar karena sesuai dengan besarnya tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada saya”.

Tabel 4.12
Saya Melihat Bahwa Perusahaan Telah Berlaku Adil Terhadap Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	11	22.0	22.0	22.0
	3.00	19	38.0	38.0	60.0
	4.00	20	40.0	40.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan pada tabel 4.12 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 11 orang (22%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 19 orang (38%) dan responden yang menjawab setuju sebanyak 20 orang (40%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab setuju terhadap pernyataan “saya melihat bahwa perusahaan telah berlaku adil terhadap karyawan”.

Tabel 4.13
Saya Merasa Perusahaan Telah Memberikan Kesempatan Untuk Menyuarakan Pendapat Secara Terbuka

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	14	28.0	28.0	28.0
	3.00	14	28.0	28.0	56.0
	4.00	14	28.0	28.0	84.0
	5.00	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan pada tabel 4.13 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 14 orang (28%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 14 orang (28%), responden yang menjawab setuju sebanyak 14 orang (28%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang (16%). Dapat disimpulkan

bahwasannya responden minoritas menjawab sangat setuju terhadap pernyataan “saya merasa perusahaan telah memberikan kesempatan untuk menyuarkan pendapat secara terbuka”.

Tabel 4.14
Saya Melihat Atasan Sangat Mendukung Dan Perhatian Terhadap Bawahan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	11	22.0	22.0	22.0
3.00	20	40.0	40.0	62.0
4.00	17	34.0	34.0	96.0
5.00	2	4.0	4.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan pada tabel 4.14 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 11 orang (22%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 20 orang (40%), responden yang menjawab setuju sebanyak 17 orang (34%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang (4%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab kurang setuju terhadap pernyataan “saya melihat atasan sangat mendukung dan perhatian terhadap bawahan”.

Tabel 4.15
Saya Melihat Atasan Terbuka Terhadap Bawahan Sehingga Komunikasi Dapat Berjalan Dengan Lancar

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	8	16.0	16.0	16.0
3.00	16	32.0	32.0	48.0
4.00	21	42.0	42.0	90.0
5.00	5	10.0	10.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan pada tabel 4.15 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 8 orang (16%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 16 orang (32%), responden yang menjawab setuju sebanyak 21 orang (42%) dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang (10%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab setuju terhadap pernyataan “Saya melihat atasan terbuka terhadap bawahan sehingga komunikasi dapat berjalan dengan lancar”.

c) Variabel X₂ (Kesehatan Kerja)

Tabel 4.16
Saya Bekerja Di Perusahaan Tanpa Merasa Ada Beban Dan Gangguan Fisik Dan Psikis

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	14.0	14.0	14.0
	3.00	21	42.0	42.0	56.0
	4.00	17	34.0	34.0	90.0
	5.00	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan pada tabel 4.16 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 7 orang (14%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 21 orang (42%), responden yang menjawab setuju sebanyak 17 orang (34%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang (10%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab kurang setuju terhadap pernyataan “saya bekerja di perusahaan tanpa merasa ada beban dan gangguan fisik dan psikis”.

Tabel 4.17
Saya Merasa Bahwa Saya Cukup Sehat Sehingga Dapat Bekerja Dengan Baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	10	20.0	20.0	20.0
	3.00	18	36.0	36.0	56.0
	4.00	18	36.0	36.0	92.0
	5.00	4	8.0	8.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan pada tabel 4.17 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 10 orang (20%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 18 orang (36%), responden yang menjawab setuju sebanyak 12 orang (36%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang (8%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab setuju terhadap pernyataan “saya merasa bahwa saya cukup sehat sehingga dapat bekerja dengan baik”.

Tabel 4.18
Saya Bekerja Sesuai Dengan Waktu Yang Normal Sehingga Saya Tidak Mengalami Kelelahan Dan Sakit

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	16.0	16.0	16.0
	3.00	19	38.0	38.0	54.0
	4.00	21	42.0	42.0	96.0
	5.00	2	4.0	4.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan pada tabel 4.18 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 8 orang (16%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 19 orang (38%), responden yang menjawab setuju sebanyak 21 orang (42%), dan responden yang menjawab

sangat setuju sebanyak 2 orang (4%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab setuju terhadap pernyataan “saya bekerja sesuai dengan waktu yang normal sehingga saya tidak mengalami kelelahan dan sakit”.

Tabel 4.19
Saya Bekerja Dengan Batas Waktu Normal

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	7	14.0	14.0	14.0
3.00	17	34.0	34.0	48.0
4.00	22	44.0	44.0	92.0
5.00	4	8.0	8.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan pada tabel 4.19 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 7 orang (14%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 17 orang (34%), responden yang menjawab setuju sebanyak 22 orang (44%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang (8%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab setuju terhadap pernyataan “saya bekerja dengan batas waktu normal”.

Tabel 4.20
Saya Memperoleh Tunjangan Perlindungan Pada Karyawan Berupa Tunjangan Kesehatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	12	24.0	24.0	24.0
3.00	15	30.0	30.0	54.0
4.00	13	26.0	26.0	80.0
5.00	10	20.0	20.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan pada tabel 4.20 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 12 orang (24%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 15 orang (30%), responden yang menjawab setuju sebanyak 13 orang (26%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang (20%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab kurang setuju terhadap pernyataan “saya memperoleh tunjangan perlindungan pada karyawan berupa tunjangan kesehatan”.

Tabel 4.21
Saya Merasa Perusahaan Memperhatikan Kesehatan Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	12	24.0	24.0	24.0
	3.00	17	34.0	34.0	58.0
	4.00	18	36.0	36.0	94.0
	5.00	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan pada tabel 4.21 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 12 orang (24%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 17 orang (34%), responden yang menjawab setuju sebanyak 18 orang (36%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang (6%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab setuju terhadap pernyataan “saya merasa perusahaan memperhatikan kesehatan karyawan”.

d) Variabel X₃ (Komunikasi)

Tabel 4.22
Saya Dapat Mengerti Dengan Mudah Atas Pesan Yang
Disampaikan Oleh Atasan Terhadap Anggotanya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	13	26.0	26.0	26.0
	3.00	9	18.0	18.0	44.0
	4.00	13	26.0	26.0	70.0
	5.00	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan pada tabel 4.22 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 13 orang (26%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 9 orang (18%), responden yang menjawab setuju sebanyak 13 orang (26%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang (30%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab sangat setuju terhadap pernyataan “saya dapat mengerti dengan mudah atas pesan yang disampaikan oleh atasan terhadap anggotanya”.

Tabel 4.23
Saya Merasa Bahwa Atasan Anda Dapat Menyampaikan Pesan
Dengan Baik Dan Tidak Membingungkan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	9	18.0	18.0	18.0
	3.00	17	34.0	34.0	52.0
	4.00	18	36.0	36.0	88.0
	5.00	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan pada tabel 4.23 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 9 orang (18%), responden

yang menjawab kurang setuju sebanyak 17 orang (34%), responden yang menjawab setuju sebanyak 18 orang (36%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (12%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab setuju terhadap pernyataan “saya merasa bahwa atasan anda dapat menyampaikan pesan dengan baik dan tidak membingungkan”.

Tabel 4.24
Saya Merasa Senang Dengan Adanya Komunikasi Yang Sehat Di Lingkungan Kerja Anda

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	16.0	16.0	16.0
	3.00	17	34.0	34.0	50.0
	4.00	17	34.0	34.0	84.0
	5.00	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan pada tabel 4.24 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 8 orang (16%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 17 orang (34%), responden yang menjawab setuju sebanyak 17 orang (34%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang (16%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab setuju terhadap pernyataan “saya merasa senang dengan adanya komunikasi yang sehat di lingkungan kerja anda”.

Tabel 4.25
Saya Melihat Adanya Komunikasi Yang Baik Di Dalam Perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	9	18.0	18.0	18.0
	3.00	17	34.0	34.0	52.0
	4.00	11	22.0	22.0	74.0
	5.00	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan pada tabel 4.25 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 9 orang (18%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 17 orang (34%), responden yang menjawab setuju sebanyak 11 orang (22%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang (26%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab kurang setuju terhadap pernyataan “saya melihat adanya komunikasi yang baik di dalam perusahaan”.

Tabel 4.26
Saya Dapat Mengikuti Setiap Pesan Karena Adanya Komunikasi Yang Bersifat Terbuka

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	10	20.0	20.0	20.0
	3.00	20	40.0	40.0	60.0
	4.00	19	38.0	38.0	98.0
	5.00	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan pada tabel 4.26 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 10 orang (20%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 20 orang (40%), responden yang menjawab setuju sebanyak 19 orang (38%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang (2%). Dapat disimpulkan

bahwasannya responden mayoritas menjawab kurang setuju terhadap pernyataan “saya dapat mengikuti setiap pesan karena adanya komunikasi yang bersifat terbuka”.

Tabel 4.27
Saya Merasa Tidak Ada Yang Pesan Dan Informasi Yang Ditutupi Di Perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	10	20.0	20.0	20.0
3.00	20	40.0	40.0	60.0
4.00	19	38.0	38.0	98.0
5.00	1	2.0	2.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan pada tabel 4.27 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 10 orang (20%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 20 orang (40%), responden yang menjawab setuju sebanyak 19 orang (38%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang (2%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab kurang setuju terhadap pernyataan “saya merasa tidak ada yang pesan dan informasi yang ditutupi di perusahaan”.

7. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar angket yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.28
Uji Validitas Keadilan Organisasi (X₁)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	16.6200	11.547	.601	.819	.819
X1.2	16.2400	10.309	.772	.784	.784
X1.3	16.5200	11.969	.543	.829	.829
X1.4	16.3800	11.057	.469	.853	.853
X1.5	16.5000	11.357	.611	.817	.817
X1.6	16.2400	10.309	.772	.784	.784

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Dari tabel 4.28 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel keadilan organisasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30

Tabel 4.29
Uji Validitas Kesehatan Kerja (X₂)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	16.7800	11.155	.701	.598	.793
X2.2	16.8600	11.388	.619	.467	.809
X2.3	16.8400	11.362	.726	.579	.791
X2.4	16.7200	11.757	.600	.418	.813
X2.5	16.7600	11.207	.496	.368	.841
X2.6	16.9400	11.568	.582	.466	.816

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Dari tabel 4.29 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pertanyaan

pada variabel kesehatan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.30
Uji Validitas Komunikasi (X₃)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	16.9200	13.096	.596	.499	.852
X3.2	17.1000	13.724	.724	.634	.823
X3.3	17.0200	13.489	.738	.653	.819
X3.4	16.9600	13.060	.691	.549	.828
X3.5	17.3000	15.153	.615	.939	.843
X3.6	17.3000	15.276	.593	.937	.847

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Dari tabel 4.30 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel komunikasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.31
Uji Validitas Keterikatan Kerja (Y)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	17.0800	16.116	.465	.321	.842
Y.2	17.0200	15.204	.499	.410	.839
Y.3	17.0600	13.731	.667	.533	.805
Y.4	17.1400	14.980	.613	.530	.816
Y.5	17.0600	14.221	.703	.614	.799
Y.6	16.9400	12.996	.775	.610	.781

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Dari tabel 4.31 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya

nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel keterikatan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih (Baihaqi, 2010). Dalam setiap penelitian, sering terjadi adanya kesalahan pengukuran yang cukup besar. Suatu penelitian dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap suatu kelompok dengan subyek yang sama akan menghasilkan hasil yang sama. Pengujian reliabilitas setiap variabel dilakukan dengan *Cronbach Alpha Coeficient* menggunakan bantuan *software* SPSS 19.0. Data yang diperoleh akan dapat dikatakan *reliable* apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar atau sama dengan 0,6 (Baihaqi, 2010:70).

Tabel 4.32
Uji Reliabilitas Keadilan Organisasi (X₁)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.841	.847	6

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver. 16.0

Berdasarkan tabel 4.32 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,841 > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 (enam) butir pernyataan pada variabel keadilan organisasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.33
Uji Reliabilitas Kesehatan Kerja (X₂)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.837	.844	6

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel 4.33 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,837 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 (enam) butir pernyataan pada variabel kesehatan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.34
Uji Reliabilitas Komunikasi (X₃)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.859	.866	6

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel 4.34 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,859 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 (enam) butir pernyataan pada variabel komunikasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.35
Uji Reliabilitas Keterikatan Kerja (Y)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.841	.839	6

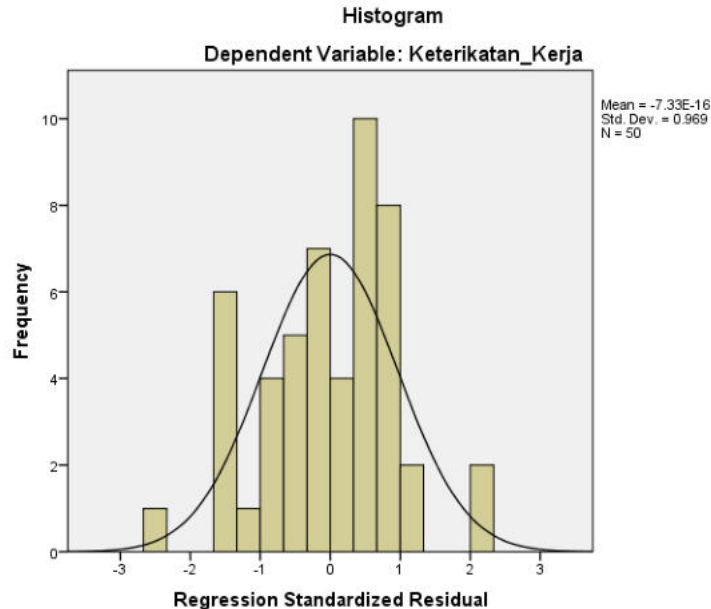
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel 4.35 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,841 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 (enam) butir pernyataan pada variabel keterikatan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

8. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal.

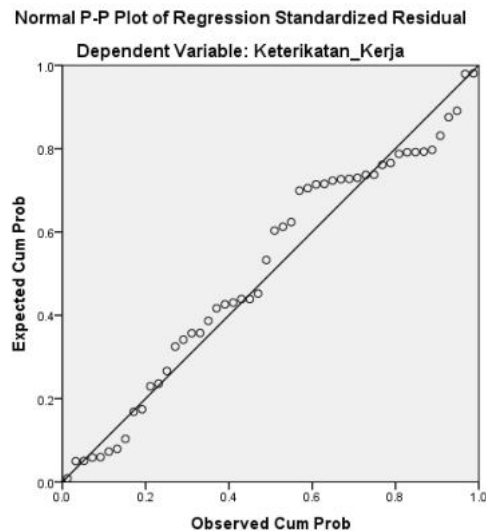


Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar

histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.



Gambar 4. 3 Plot Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0.

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar *PP Plot* terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* $> 0,10$ atau $VIF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.36
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1.255	1.563		-.803	.426		
Keadilan Organisasi	.003	.150	.002	.018	.986	.229	4.375
Kesehatan Kerja	.509	.149	.451	3.424	.001	.227	4.409
Komunikasi	.555	.085	.545	6.507	.000	.561	1.781

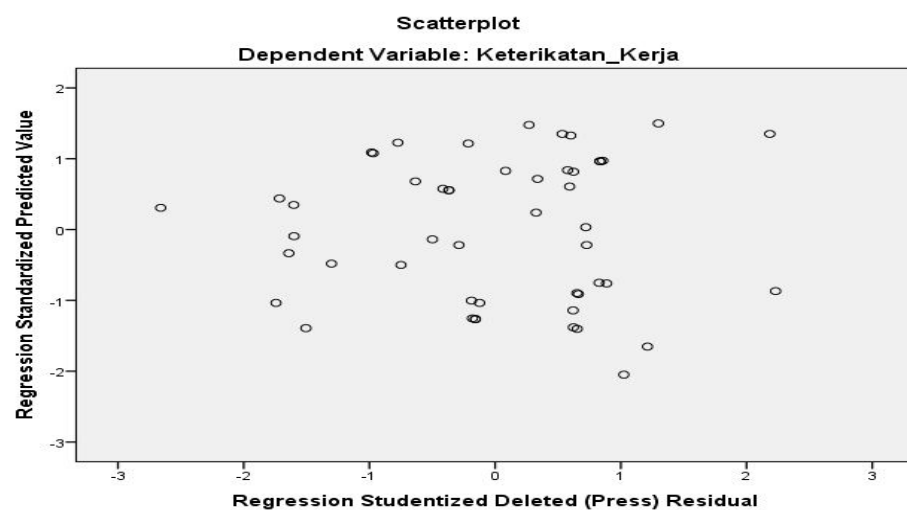
a. Dependent Variable: Keterikatan_Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0.

Berdasarkan tabel 4.36 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah keadilan organisasi $4,375 < 5$, kesehatan kerja $4,409 < 5$, dan komunikasi $1,781 < 5$ serta nilai *tolerance* keadilan organisasi $0,229 > 0,10$, kesehatan kerja $0,227 > 0,10$, dan komunikasi $0,561 > 0,10$ sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.



Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

9. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Tabel 4.37
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1.255	1.563		-.803	.426		
Keadilan Organisasi	.003	.150	.002	.018	.986	.229	4.375
Kesehatan Kerja	.509	.149	.451	3.424	.001	.227	4.409
Komunikasi	.555	.085	.545	6.507	.000	.561	1.781

a. Dependent Variable: Keterikatan_Kerja
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan Tabel 4.37 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = -1.255 + 0,003 X_1 + 0,509 X_2 + 0.555 X_3 + e$. Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka keterikatan kerja (Y) adalah sebesar -1.255.

- b. Jika terjadi peningkatan keadilan organisasi sebesar 1 (satu) satuan, maka keterikatan kerja (Y) akan naik sebesar 0,003.
- c. Jika terjadi peningkatan kesehatan kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka keterikatan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,509.
- d. Jika terjadi peningkatan komunikasi sebesar 1 (satu) satuan, maka Keterikatan Kerja (Y) akan naik sebesar 0,555.

10. Uji Hipotesis (*Test Goodness Of Fit*)

Hipotesis atau hipotesa adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya (Dani, 2018). Menurut Sekaran (2017) hipotesis bisa didefinisikan sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji.

a. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Uji Parsial (Uji-t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ artinya tidak terdapat pengaruh antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Langkah-langkah yang ditempuh dalam pengujian adalah (Ghozali, 2011):

- 1) Menyusun hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1)
 - a) H_0 : diduga variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

b) H_1 : diduga variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

2) Menetapkan kriteria pengujian sebagai berikut:

a) Terima H_0 (tolak H_1), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{sig } t > \alpha 5\%$

b) Tolak H_0 (terima H_1), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{sig } t < \alpha 5\%$

Hasil uji signifikan parsial (Uji t) dapat dilihat dalam tabel 4.38

berikut ini:

Tabel 4.38
Uji Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1.255	1.563		-.803	.426		
Keadilan Organisasi	.003	.150	.002	.018	.986	.229	4.375
Kesehatan Kerja	.509	.149	.451	3.424	.001	.227	4.409
Komunikasi	.555	.085	.545	6.507	.000	.561	1.781

a. Dependent Variable: Keterikatan_Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan Tabel 4.38 di atas dapat dilihat bahwa:

1) Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Keterikatan Kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_1 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t < \alpha$

H_1 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t > \alpha$

Nilai t_{hitung} sebesar 0,018 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,02 dan signifikan

sebesar 0,986, sehingga $t_{hitung} 0,018 < t_{tabel} 2,02$ dan signifikan 0,986

$> 0,05$, maka H_1 ditolak dan H_0 diterima, yang menyatakan keadilan

organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap keterikatan

kerja.

2) Pengaruh Kesehatan Terhadap Keterikatan Kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_2 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t < \alpha$

H_2 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t > \alpha$

Nilai t_{hitung} sebesar 3,424 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,02 dan signifikan sebesar 0,001, sehingga $t_{hitung} 3,424 > t_{tabel} 2,02$ dan signifikan $0,001 < 0,05$, maka H_2 diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan kesehatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja.

3) Pengaruh Komunikasi Terhadap Keterikatan Kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_3 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t < \alpha$

H_3 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t > \alpha$

Nilai t_{hitung} sebesar 6,507 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,02 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 6,507 > t_{tabel} 2,02$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_3 diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap keterikatan kerja

b. Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Uji simultan (Uji-F) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($< 0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Uji-

F digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat.

Langkah-langkah yang ditempuh dalam pengujian adalah (Ghozali, 2011):

- 1) Menyusun hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1)
 - a) H_0 : diduga variabel bebas (keadilan organisasi, kesehatan kerja dan komunikasi) secara simultan/bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (keterikatan kerja).
 - b) H_3 : diduga variabel bebas bebas (keadilan organisasi, kesehatan kerja dan komunikasi) secara simultan/bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (keterikatan kerja).
- 2) Menetapkan kriteria pengujian sebagai berikut:
 - a) Terima H_0 dan tolak H_3 jika angka apabila nilai F-hitung $>$ F-tabel.
 - b) Tolak H_0 dan terima H_3 jika angka apabila nilai F-hitung $<$ F-tabel.

Nilai F tabel dihitung dengan menggunakan tabel distribusi nilai F tabel. Nilai $df_1 = k - 1$, $df_2 = n - k$.

Dimana :

k = jumlah variabel (bebas + terikat)

n = jumlah observasi/sampel pembentuk regresi.

Dalam penelitian kali ini menggunakan variabel bebas sebanyak 3 dan variabel terikat sebanyak 1 sehingga nilai $k = 4$, nilai $df_1 = 3$ (4-

1) dan nilai $df_2 = 37$ ($40-3$). Dari tabel distribusi nilai F-tabel maka nilai F-tabel = 2,86.

Tabel 4.39
Uji Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	814.485	3	271.495	69.407	.000 ^b
	Residual	179.935	46	3.912		
	Total	994.420	49			

a. Dependent Variable: Keterikatan_Kerja

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Keadilan_Organisasi, Kesehatan_Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0.

Berdasarkan tabel 4.39 di atas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 69,407 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,86 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa secara simultan dalam penelitian ini keadilan organisasi, kesehatan kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja sehingga hipotesis sebelumnya adalah diterima.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui keratan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Apabila nilai R^2 yang semakin mendekati satu maka variabel independen yang ada dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen dan begitu juga sebaliknya apabila R^2 yang semakin mendekati nol maka variabel-variabel independen tidak dapat memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 sampai dengan 1.

Tabel 4.40
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.905 ^a	.819	.807	1.97778

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Keadilan_Organisasi, Kesehatan_Kerja

b. Dependent Variable: Keterikatan_Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel 4.40 di atas dapat dilihat angka *adjusted R Square* 0,807 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 80,7% keterikatan kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh keadilan organisasi, kesehatan kerja dan komunikasi. Sedangkan sisanya $100\% - 80,7\% = 19,3\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti insentif, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan organisasi tidak berpengaruh terhadap keterikatan kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t dengan nilai t_{hitung} sebesar 0,018 dengan nilai signifikan 0,986. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini ditolak. Hal tersebut tampaknya merupakan penemuan yang unik karena bertentangan dengan hasil penelitian-penelitian lain yang menunjukkan kontribusi signifikan positif dari faktor keadilan organisasi kepada keterikatan kerja.

Dengan demikian penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maria (2016), Linda Dewi Anggraini (2020), Martha Indah Hadiyani (2016) yang menunjukkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja karyawan.

Keadilan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja juga diduga disebabkan oleh ada keterlibatan karyawan yang lemah dalam proses pengambilan keputusan di tingkat organisasi, karyawan hanya dapat menerima seluruh keputusan yang telah dibuat oleh perusahaan. Berdasarkan hasil statistik deskripsi bahwa rendahnya kontribusi responden dalam menjawab suatu pertanyaan pada variabel keadilan organisasi, mayoritas responden kurang setuju dengan pernyataan karyawan merasa gaji yang diterima adil dan sama dengan karyawan lainnya dengan posisi yang sama dan pada pernyataan karyawan melihat atasan sangat mendukung dan perhatian terhadap bawahan. Hal ini yang menyebabkan bahwa keadilan organisasi tidak memberikan pengaruh terhadap keterikatan kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan.

2. Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 3,424 dan signifikan sebesar 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan kesehatan kerja terhadap karyawan akan menyebabkan meningkatnya keterikatan kerja

sebesar 0,509 satuan. Dengan kata lain ketika adanya upaya peningkatan kesehatan kerja dalam bentuk pekerjaan yang terbebas dari gangguan fisik dan psikis. Pekerjaan yang sesuai waktu yang diberikan, dan adanya perlindungan karyawan maka keterikatan kerja karyawan akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Ritli (2019) yang menunjukkan bahwa kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan. Kesehatan kerja karyawan merupakan suatu upaya mempertahankan dan meningkatkan derajat kesehatan fisik, mental dan kesejahteraan sosial semua pekerja yang setinggi-tingginya. Dengan mencegah gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan, melindungi pekerja dari faktor risiko pekerjaan yang merugikan kesehatan, penempatan pemeliharaan pekerja dalam lingkungan kerja disesuaikan dengan kapabilitas fisiologi, psikologinya, dan disimpulkan sebagai adaptasi pekerjaan kepada manusia dan setiap manusia kepada pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah kesehatan kerja berpengaruh terhadap keterikatan kerja telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin (c) yaitu karyawan merasa bahwa kurangnya perhatian perusahaan terhadap kesehatan karyawan telah terjawab.

3. Pengaruh Komunikasi Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 6,507 dan signifikan sebesar 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian ini diterima yaitu komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan. komunikasi kerja merupakan salah satu hal yang penting bagi karyawan yang bekerja secara organisasional atau tim. Komunikasi yang baik antar rekan kerja merupakan bagian yang sangat penting untuk meningkatkan efektifitas dalam bekerja, sehingga perlu ditingkatkan.

Beberapa karyawan memiliki masalah komunikasi antar rekan kerja karena adanya suatu permasalahan yang menyebabkan kurang baik nya komunikasi sehingga berdampak pada rendahnya keterikatan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Andik (2018) yang menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah komunikasi berpengaruh terhadap keterikatan kerja telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin (d) yaitu karyawan merasa merasa adanya permasalahan komunikasi yang tidak jelas diterima karyawan dari atasan telah terjawab

4. Pengaruh Keadilan Organisasi, Kesehatan Kerja dan Komunikasi Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 69,407 dan signifikan sebesar 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 (tiga) dalam penelitian ini diterima yaitu keadilan organisasi kesehatan kerja dan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap keterikatan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah keadilan organisasi kesehatan kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap keterikatan kerja karyawan telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin (a) yaitu karyawan tidak berkomitmen untuk bekerja dengan menyelesaikan tugasnya sesuai dengan standar operasional prosedural telah terjawab.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai t_{hitung} sebesar 0,018 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,02 dan signifikan sebesar 0,986, sehingga $t_{hitung} 0,018 < t_{tabel} 2,02$ dan signifikan $0,986 > 0,05$, maka H_1 ditolak, yang menyatakan keadilan organisasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap keterikatan kerja karyawan.
2. Nilai t_{hitung} sebesar 3,424 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,02 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 3,424 > t_{tabel} 2,02$ dan signifikan $0,0001 < 0,05$, maka H_2 diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap keterikatan kerja karyawan.
3. Nilai t_{hitung} sebesar 6,507 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,02 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 6,507 > t_{tabel} 2,02$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_3 diterima dan H_0 ditolak, komunikasi berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap keterikatan kerja karyawan.
4. Nilai F_{hitung} sebesar 69,407 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,86 dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini keadilan organisasi, kesehatan kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan.

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh penaliti maka disarankan kepada perusahaan harus membuka saluran karir secara terbuka dan adil secara organisasi dalam memberikan peluang yang sama bagi karyawan untuk meningkatkan karirnya secara merata dan berdasarkan pada penilaian kerja yang baik agar karyawan merasa menerima perlakuan yang adil dan akan tetap terikat terhadap perusahaan.
2. Perusahaan harus peduli terhadap kesehatan kerja karyawan dengan memberikan melindungi karyawan melalui asuransi kesehatan atau program kesehatan agar karyawan sadar akan pentingnya kesehatan kerja. Manajemen harus mendukung adanya program kesehatan seperti senam sehat dan acara olahraga dengan membuatu program kesehatan secara rutin di perusahaan secara bersama.
3. Peningkatan komunikasi menjadi penting dalam rangka meningkatkan efektifitas dalam menjalankan pekerjaan dengan cara melakukan pekerjaan secara tim dan pimpinan harus peduli dalam berkomunikasi dengan bawahan dan memberikan kesempatan secara terbuka bagi karyawan dalam mengungkapkan dan memberikan masukannya.
4. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan menambah variabel lain terkait dengan keterikatan kerja karyawan agar penelitian menjai lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja*. Bandung : Pioner Jaya.
- Atik, M (2018). Pengaruh persepsi Dukungan Organisasional Dan Komunikasi Organisasional Pada Job Engagement karyawan Bmt Bus Lasem. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol.12No.22018 Fakultas Ekonomidan BisnisIslam, IAIN Syekh Nurjati,Cirebon.*
<https://ejournal.IAIN.edu/index.php/mdb/arti cle/view/1209>
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Buntarto (2015). *Panduan Praktis Keselamatan & Kesehatan Kerja untuk Industri*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Budiarto, Y dan Wardani, R.P (2011). Peran Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural Dan. Keadilan Interaksional Perusahaan Terhadap Komitmen Karyawan. Universitas Udayana : Bali. <https://media.neliti.com/media/publications>
- Ine dan Siswanto (2017). Pengaruh Komunikasi Internal, Pengembangan Karir, Dan Penghargaan Intrinsik Terhadap Keterikatan Karyawan Pada Hotel Berbintang Di Kota Subang. *Jurnal Ilmu Manajemen & Bisnis-Vol 8 No 2 September 2017. Universitas Pendidikan Indonesia :Subang*
<https://ejournal.upi.edu/index.php/mdb/article/view/12663/7513>
- Colquitt, J.A., Lepine, J.A. dan Wesson, M.J. (2012). *Organization Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: The McGraw.
- Cropanzano, R. (2015). *The Conservation of Resources Model. Applied to Work–Family Conflict and Strain*. Journal of Vocational. New York : Behavior.
- Davis, K. (2018). *Perilaku Dalam Organisasi, Edisi Kesepuluh. Terjemahan Agus Dharma*. Jakarta : Erlangga.
- Dessler, G. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Reources*. Jilid 2. Jakarta : Prenhalindo.
- Federman, B. (2011). *Employee Engagement*. Jakarta : Morning Books.
- Greenberg, S. (2015). *Behavior in Organization International Edition*. New Jersey : Prentice Hall.
- Griffin, T., dan Moorhead, S. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.

- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harlie, R. (2010). *Pengantar Ilmu Manajemen Perusahaan*. Bandung : Cipta Pustaka.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen SDM. Edisi Revisi*, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Human Resource Management Review. Vol 21. No.2. <https://www.sciencedirect.com/journal/human-resource-management-review/vol/21/issue/2>
- Indrawan, M. I. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851-1857.
- Irawan, I., & Pramono, C. (2017). Determinan Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia.
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Kinanti (2012). *Pengenalan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Yudhistira.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M (2013). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya. Cetakan keenam*. Jakarta : PT.Rajawali Press.
- Manullang, M dan Pakpahan, M (2014). *Metodologi Penelitian Proses Penelitian Praktis*. Bandung : Cipta Pustaka Media.
- Marciano, L. P (2011). *Carrots And Sticks Don't Work Build A Culture Of Employee Engagement With The Principles Of Respect*. New York: Mc Graw Hill.
- Maria, dkk (2016). Hubungan Antara Keadilan Organisasi dan Keterikatan Karyawan dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Mekar Armada Jaya Magelang. *Universitas Sebelas Maret*.
<https://jurnal.uns.ac.id/wacana/article/view/5214/4556>
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Bandung :

Alfabeta.

Miftah, T. (2014). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta : Rajawali Press.

Nawawi (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Cetakan ketujuh. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press. Nitisemito, A. (2012). *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia. Pratiwi, S. (2015). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara.

Rahmad (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : BPFE.

Ridwan. (2010). *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung : Alfabeta.

Ritli, dkk (2019). Pengaruh Persepsi Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan Teknik Lapangan Di Pt. Haleyora Powerindo Banjarmasin. *Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Lambung Mangkurat*, <https://ppjp.ulm.ac.id/journals/index.php/kog/article/view/1612>

Robbins, S.P, dan Judge, S. (2015). *Perilaku Organisasi*. Buku 2. Jakarta : Salemba Empat.

Rusiadi, et.al. (2014). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan*. Medan : USU Press.

Rossanty, Y., & Putra Nasution, M. D. T. (2018). Information Search And Intentions To Purchase: The Role Of Country Of Origin Image, Product Knowledge, And Product Involvement. *Journal of Theoretical & Applied Information Technology*, 96(10).

Saks, A. M. (2011). *Performance Management And Employee Engagement*.

Schaufeli, T dan Bakker, R. (2012). *Work Engagement*. Jakarta : Salemba Empat. Soepomo (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta : Gunung Agung.

Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

- Sujarweni, W. (2016). *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru. Press.
- Supratikna (2011). *Manajemen Operasional*. Malang : Banyumedia.
- Sutrisno (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Tojib, D., Tsarenko, Y., Hin Ho, T., Tuteja, G., & Rahayu, S. (2022). The Role of Perceived Fit in the Tourist Destination Choice. *Tourism Analysis*, 27(1), 63-76.
- Wijono (2010). *Manajemen Kepemimpinan dan Organisasi Kesehatan*. Surabaya : Airlangga University Press.
- Widodo dan Sami'an (2016). Hubungan Employee Engagement. Dengan Perilaku Produktif Karyawan. *Jurnal Psikologi Industri Dan Manajemen : Unair*
<http://www.journal.unair.ac.id/filerPDF/fransiscus.pdf>
- Wulandari, S. N dan Suwatno (2019). Pengaruh Komunikasi Internal, Pengembangan Karir, Dan Penghargaan Intrinsik Terhadap Keterikatan Karyawan. *Universitas Pendidikan Indonesia*
<https://ejournal.upi.edu/index.php/mdb/article/view/12663>