



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Publik

Terakreditasi A

SK BAN –PT NO: 3100SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/V/2020

**Hubungan *Organizational Justice* dengan *Employee Engagement* di
Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung**

Skripsi

Diajukan untuk Ujian Sidang Jenjang Sarjana
Program Studi Administrasi Publik

Oleh:

Alma Putri Alika

2016310014

Bandung

2020



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Publik

Terakreditasi A

SK BAN –PT NO: 3100SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/V/2020

**Hubungan *Organizational Justice* dengan *Employee Engagement* di
Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung**

Skripsi

Oleh:

Alma Putri Alikha

2016310014

Pembimbing

Gina Ningsih Yuwono, Dra., M.Si

Bandung

2020

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Publik



Tanda Persetujuan Skripsi

Nama : Alma Putri Alika
Nomor Pokok : 2016310014
Judul : Hubungan *Organizational Justice* dengan *Employee Engagement* di
Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung

Menyetujui untuk diajukan pada
Ujian Sidang jenjang Sarjana
Bandung, 24 Juli 2020

Pembimbing,
Gina Ningsih Yuwono, Dra., M.Si

Mengetahui,
Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik

Trisno Sakti, S.IP., MPA

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jurusan Administrasi Publik
Program Studi Ilmu Administrasi Publik



Tanda Pengesahan Skripsi

Nama : Alma Putri Alika

Nomor Pokok : 2016310014

Judul : Hubungan *Organizational Justice* dengan *Employee Engagement* di Badan
Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana

Pada 3 Agustus 2020

Dan dinyatakan **LULUS**

Tim Penguji

Ketua sidang merangkap anggota

Tutik Rachmawati, S.I.P., M.A., Ph.D :

Sekretaris

Gina Ningsih Yuwono, Dra., M.Si. :

Anggota

Hubertus Hasan, Drs., M.Si. :

Mengesahkan

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si.

Pernyataan

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Alma Putri Alike
NPM : 2016310014
Jurusan/Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Judul : Hubungan *Organizational Justice* dengan
Employee Engangement di Badan Pengelolaan
Pendapatan Daerah Kota Bandung

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukanlah merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya atau pendapat pihak lain yang dikutip, ditulis sesuai dengan kaidah ilmiah yang berlaku.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensinya sesuai aturan yang berlaku apabila kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung, 20 Juli 2020



Alma Putri Alike

Alma Alika_Cek plagiarisme BAB 1-6 Skripsi (2)

ORIGINALITY REPORT

30%

SIMILARITY INDEX

19%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

27%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Catholic University of Parahyangan Student Paper	4%
2	Submitted to Politeknik Negeri Bandung Student Paper	2%
3	Submitted to Sogang University Student Paper	2%
4	Submitted to iGroup Student Paper	1%
5	repository.unhas.ac.id Internet Source	1%
6	www.scribd.com Internet Source	1%
7	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	1%
8	repository.unpas.ac.id Internet Source	1%
9	Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia	

ABSTRAK

Nama : Alma Putri Alika

NPM : 2016310014

Judul : Hubungan *Organizational Justice* dengan *Employee Engagement* di Badan
Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisa hubungan *Organizational Justice* dengan *Employee Engagement* di Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BPPD) Kota Bandung. Untuk mencapai tujuan penelitian, maka penelitian ini menggunakan teori *Organizational Justice* oleh Russell Cropanzano, David E. Bowen dan Stephen W. Gililand yang terdiri dari 13 dimensi yaitu [1] *equity*, [2] *equality*, [3] kebutuhan, [4] konsistensi, [5] bebas dari bias, [6] keakuratan, [7] koreksi, [8] keterwakilan, [9] moral dan etika, [10] menghormati, [11] kepatutan, [12] kejujuran, [13] pembenaran dan teori *Employee Engagement* oleh Wilmar Schaufeli & Arnold Bakker terdiri dari 9 dimensi [1] energi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja, [2] kemauan untuk menginvestasikan upaya dalam pekerjaan, [3] kegigihan bahkan dalam menghadapi kesulitan, [4] keterlibatan yang kuat dalam bekerja, [5] merasakan rasa signifikansi, antusiasme, inspirasi, kebanggaan dan tantangan, [6] konsentrasi dalam bekerja, [7] bergembira dalam bekerja, [8] waktu berlalu dengan cepat saat bekerja, [9] mendapatkan kesulitan untuk melepaskan diri dari pekerjaan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang menggunakan jenis penelitian desain korelasional dengan menguji hubungan antara kedua variabel. Subjek penelitian ditentukan melalui metoda sampling dengan jumlah 73 Aparatur Sipil Negara (ASN) di BPPD dari populasi 276 ASN di BPPD. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner, dan untuk mendukung hasil kuesioner dilakukan wawancara kepada 10 ASN di BPPD.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat *Organizational Justice* dan *Employee Engagement* masuk dalam kategori sangat tinggi. Melalui analisa korelasi ditemukan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan terhadap kedua variabel tersebut. *Organizational Justice* dan *Employee Engagement* berada pada tingkat asosiasi agak kuat.

Kata kunci: *Organizational Justice*, *Employee Engagement*

ABSTRACT

Name : Alma Putri Alika

NPM : 2016310014

Title : The Relation of Organizational Justice with Employee Engagement at Badan
Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung

This research was conducted with the aim to analyze the relationship of Organizational Justice with Employee Engagement in the Regional Revenue Management Agency (BPPD) of Bandung. To achieve the research objectives, this study uses Organizational Justice theory by Russell Cropanzano, David E. Bowen and Stephen W. Gililand which consists of 13 dimensions namely [1] equity, [2] equality, [3] needs, [4] consistency, [5] free of bias, [6] accuracy, [7] correction, [8] representability, [9] morals and ethics, [10] respect, [11] propriety, [12] honesty, [13] justification and Employee Engagement theory by Wilmar Schaufeli & Arnold Bakker consists of 9 dimensions [1] high level of energy and resilience, [2] willingness to invest effort, [3] persistence even in the face of difficulties, [4] not being easily fatigued, [5] sense of significance, enthusiasm, inspiration, pride and challenge, [6] concentration at work, [7] get excited at work, [8] time passes quickly, [9] have difficulty getting away from profession.

The method used in this study is a quantitative approach that uses the type of correlational design research by examining the relationship between the two variables. The research subjects were determined through a sampling method with a total of 73 State Civil Apparatuses (ASN) in BPPD from a population of 276 ASN in BPPD. Data collection was carried out by distributing questionnaires, and to support the results of the questionnaire interviews were conducted with 10 ASNs at BPPD.

The results of this study indicate that the level of Organizational Justice and Employee Engagement falls into the very high category. Through correlation analysis found that there is a positive and significant relationship to the two variables. Organizational Justice and Employee Engagement are at a rather strong association level.

Keywords: Organizational Justice, Employee Engagement

KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Tuhan yang Maha Esa atas Rahmat dan Berkat-Nya kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan Rancangan Penelitian sesuai dengan ketentuan dan waktu yang telah ditetapkan dengan judul “Hubungan Keadilan organisasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja di Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung”.

Dengan segala keterbatasan yang dimiliki oleh penulis, maka disadari bahwa kemungkinan rancangan penelitian ini masih kurang sempurna, karenanya kritik dan saran sangatlah penting bagi peneliti agar mendapat manfaat untuk kemajuan ilmu sosial serta pihak-pihak yang membutuhkannya. Dalam proses penyusunannya, peneliti menadari bahwa Rancangan Penelitian ini dapat tersusun dengan baik karena adanya dorongan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu peneliti ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Ibu, Kaka Aliya, Ayah dan keluarga lainnya atas doa dan dukungannya kepada peneliti, juga kepada Ibu Gina Ningsih Yuwono, Dra., M.Si. selaku dosen pembimbing selama peneliti menjalankan proses penyusunan rancangan penelitian ini. Selain itu, ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung yang telah membantu menyediakan informasi dan waktu yang diberikan untuk kepentingan penelitian ini. Terimakasih Tiara, Aqilla, Putri, dan Dinda yang membuat hari-hari dikampus menyenangkan, juga teman-teman lainnya

yang dibimbing oleh Bu Gina, serta seluruh teman teman Program Ilmu Administrasi Publik angkatan 2016 yang selalu memberi dukungan untuk menyelesaikan penelitian ini. Terimakasih kepada semua teman-teman peneliti yang selalu memberi dukungan pada peneliti. Terimakasih untuk semua pihak yang telah membantu penelitian ini berlangsung dan maaf jika ada kesalahan yang dilakukan oleh peneliti

Akhir kata, semoga tulisan ini dapat memberikan manfaat bagi semua, dan semoga Allah SWT senantiasa memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua, serta semoga ia membalas kebaikan serta bantuan yang diberikan oleh orang orang yang terlibat dalam proses penyusunan Rancangan Penelitian ini.

Penyusun

Alma Putri Alike

Daftar Isi

ABSTRAK	1
KATA PENGANTAR.....	2
Daftar Isi	4
BAB I.....	6
Latar Belakang	6
1.1. Latar Belakang Masalah.....	6
1.2. Rumusan Masalah.....	15
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	16
1.4. Manfaat Penelitian	16
1.4.1. Secara Teoritis	16
1.4.2. Secara Praktis.....	16
1.5. Sistematika Penulisan	17
BAB II	19
Landasan Teori.....	19
2.1. Teori Motivasi.....	19
2.1.1. Teori Keadilan	25
2.2. <i>Employee Engagement</i>	29
2.3. Hubungan Keadilan Organisasi terhadap <i>Employee Engagement</i>	34
2.4. Hipotesis	36
2.5. Model Penelitian	36
BAB III.....	38
Metode Penelitian.....	38
3.1. Rancangan penelitian	38
3.2. Lokasi penelitian	39
3.3. Populasi dan Sampel	40
3.4. Teknik pengumpulan data.....	42
3.5. Operasionalisasi Variabel	44
3.5.1 Operasionalisasi Variabel Keadilan Organisasi.....	44
3.5.2 Operasionalisasi Variabel <i>Employee Engagement</i>	47
3.6. Skala Pengukuran	51
3.7. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	51
3.7.1. Uji Validitas	52
3.7.2. Uji Reliabilitas	55
3.8. Analisis data.....	57
BAB IV	61

SUBJEK PENELITIAN	61
BAB V.....	66
Analisis Data dan Pembahasan.....	66
BAB VI.....	101
6.1 Kesimpulan	101
6.2 Saran.....	102
Daftar Pustaka.....	104
LAMPIRAN.....	107

Daftar Tabel

Tabel 3.1 Populasi dan Sampel Pegawai BPPD Kota Bandung Berdasarkan Bidang	41
Tabel 3.2 Oprasionalisasi Variabel Keadilan Organisasi	44
Tabel 3.3 Oprasionalisasi Variabel <i>Employee Engagement</i>	47
Tabel 3.4 Hasil Pengujian Validitas Variabel Keadilan Organisasi	53
Tabel 3.5 Hasil Pengujian Validitas Variabel <i>Employee Engagement</i>	54
Table 3.6 Tingkat Keandalan Instrumen Ukuran dari <i>Cronbach</i>	56
Tabel 3.7 Hasil Pengujian Realibilitas Keadilan Organisasi <i>Dan Employee</i>	57
Tabel 3.8 Ukuran Koefisien Korelasi.....	58
Tabel 5.1 Distribusi Frekuensi Dimensi Distributif	72
Tabel 5.2 Kategorisasi Dimensi Distributif.....	74
Tabel 5.3 Distribusi Frekuensi Dimensi Prosedural	75
Tabel 5.4 Kategorisasi Dimensi Prosedural	78
Tabel 5.5 Distribusi Frekuensi Dimensi Interaksional	79
Tabel 5.6 Kategorisasi Dimensi Interaksional.....	81
Tabel 5.7 Kategorisasi Dimensi Keadilan Organisasi	82
Tabel 5.8 Distribusi Frekuensi Dimensi Semangat	83
Tabel 5.9 Kategorisasi Dimensi Semangat.....	86
Tabel 5.10 Distribusi Frekuensi Dimensi Penyerapan	87
Tabel 5.11 Kategorisasi Dimensi Penyerapan.....	89
Tabel 5.12 Distribusi Frekuensi Dimensi Dedikasi.....	90
Tabel 5.13 Kategorisasi Dimensi Dedikasi	93
Tabel 5.14 Kategorisasi Dimensi <i>Employee Engagement</i>	94
Tabel 5.15 Ukuran Koefisien Derajat Hubungan	96
Tabel 5.16 Hubungan Keadilan Organisasi dengan Keterlibatan Karyawan	98
Tabel 5.17 Korelasi Keadilan Organisasi dengan Dimensi Keterlibatan Karyawan.....	98
Tabel 5.18 Korelasi Dimensi Keadilan Organisasi dengan Keterlibatan Karyawan.....	98

Daftar Gambar dan Grafik

Gambar 4.1 Struktur Organisasi	65
Grafik 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	66
Grafik 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	67
Grafik 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	68
Grafik 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	69
Grafik 5.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....	70
Gambar 5.1 kurva hipotesis	98

BAB I

Latar Belakang

1.1. Latar Belakang Masalah

Keadilan adalah sesuatu yang yang dirasakan dengan mengukur apa yang diberikan dari hasil apa yang telah dikerjakan. Dengan bekerja secara optimal karyawan bisa membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Organisasi perlu memberikan keadilan pada karyawan agar karyawan bisa melibatkan diri dengan baik pada pekerjaan yang dilakukan. Dengan keterlibatan karyawan yang baik organisasi akan lebih efektif. Keadilan organisasi dan keterlibatan karyawan juga mempengaruhi perilaku kerja, rasa saling percaya, kinerja dan kesejahteraan karyawan dan organisasi secara keseluruhan pada birokrasi.

Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BPPD) kota Bandung adalah badan yang di naungi oleh Dinas Pelayanan Pajak kota Bandung, BPPD memiliki peran penting dalam pembangunan dan pengelolaan kota Bandung karena BPPD bertugas untuk memungut pajak daerah. Maka BPPD menjadi salah satu badan yang penting dalam pemerintahan kota Bandung, karena segala pembiayaan yang dibutuhkan oleh kota Bandung bersumber pada pemungutan pajak yang dilakukan oleh BPPD. Peneliti menganggap bahwa penelitian perlu dilakukan pada Badan Pengelolaan

Pendapatan Daerah karena sebagai salah satu instansi yang perannya penting di kota Bandung.

Dalam mengukur kedua variabel baik keadilan organisasi maupun keterlibatan karyawan dibutuhkan teori teori untuk mendukung pernyataan tersebut, perlu dipahami apa itu motivasi dan cara mengukur keadilan organisasi, begitupula dengan keterlibatan karyawan.

Dalam motivasi kerja banyak para ahli yang mengemukakan pendapatnya cara mereka memahami motivasi itu sendiri, seperti:

- David Mc Clelland yang mengemukakan *Social Motives Theory* dimana ada 3 kebutuhan untuk memotivasi individu yaitu kebutuhan akan pencapaian, afiliasi, serta kekuasaan
- Abraham Maslow mengemukakan *Hierarchy of Need Theory* bahwa mereka membutuhkan *physiological needs, safety and security needs, affiliation/ acceptance needs, esteem/status needs, self actualization needs*
- Clayton Alderfer mengemukakan *ERG Theory* yang merupakan kritik dari teori maslow yaitu *existence, relatedness, growth*
- John Stacy Adam mengemukakan *equity theory*, kemudian kembali diteliti oleh Russell Cropanzano, David E. Bowen, dan Stephen W. Gilliland sebagai *Organizational Justice* (Keadilan Organisasional) yang terbagi menjadi 3 yaitu Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Keadilan Interaksional.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada pegawai BPPD tentang keadilan organisasional berdasarkan indikator dapat disimpulkan bahwa;

1. Pembagian jadwal

“Menurut saya, pembagian jadwal di BPPD itu udah cukup baik. Karena kalau ada kerja tambahan, bakal tercatat dan sesuai prosedur juga. Bahkan ada pekerjaan tambahan juga yang diberi insentif tambahan”¹

2. Upah

“Kalau pembagian gaji itu memang sudah ada porsinya sesuai dengan beban kerjanya yang sudah ditetapkan sesuai aturan”²

3. Beban Kerja

“Kalau di sini sih beban kerjanya sama rata sesuai dengan tanggung jawab dan jabatannya ya, jadi gak saling iri sama karyawan lain”³

4. Tunjangan

“Kalau PNS kan udah ada aturannya sendiri mengenai tunjangan. Banyak tunjangan, kalau yang populer mah gaji ke 13 kali ya di masyarakat mah. Untuk penerimaannya disesuaikan dengan golongan, bagian dan beban kerja kayanya ya”⁴

5. Konsistensi

¹ Berdasarkan wawancara pada pegawai BPPD (P,43) tanggal 5 juni 2020

² Berdasarkan wawancara pada pegawai BPPD (P,47) tanggal 5 juni 2020

³ Berdasarkan wawancara pada pegawai BPPD (L,53) tanggal 5 juni 2020

⁴ Berdasarkan wawancara pada pegawai BPPD (P,49) tanggal 5 juni 2020

“Di BPPD suka ada penghargaan seru-seruan aja biar tambah semangat kerjanya. Kaya dapat penghargaan yang tidak pernah telat atau paling rajin. Ya gitu-gitu lah biar semangat.”⁵

6. Bebas dari Bias

“Di sini semuanya sama. PNS, abdi Negara. Gak ada anak emas, gak ada kerabat si siapa. Semuanya sama. Yang ngebedain hanya golongan karyawan aja”⁶

7. Keakuratan

“Ini kan bagian pelayanan masyarakat, jadi informasi itu harus jelas. Apalagi ini urusannya sama uang, sama pajak. Jadi kalau salah informasi kan bahaya. Karena ini kan uangnya bakal di pake buat pembiayaan Kota Bandung”⁷

8. Koreksi

“Kalau di sini gak kaku, kalau memang atasan salah, kita koreksi. Kadang malah atasannya yang suka minta diingetin supaya gak miskom”⁸

9. Keterwakilan

“Kalau ada pandangan atau masukan tentang kerjaan bisa langsung bicara dengan atasan. Kadang juga suka ada ide-ide baru dari

⁵ Berdasarkan wawancara pada pegawai BPPD (P,55) tanggal 5 juni 2020

⁶ Berdasarkan wawancara pada pegawai BPPD (L,43) tanggal 5 juni 2020

⁷ Berdasarkan wawancara pada pegawai BPPD (L,45) tanggal 5 juni 2020

⁸ Berdasarkan wawancara pada pegawai BPPD (L,52) tanggal 5 juni 2020

karyawan buat peningkatan pemungutan pajak biar efisien dan efektif”⁹

10. Moral dan Etika

“Pada dasarnya karyawan di sini baik ya. Paham dengan aturan dan prosedur yang ada”¹⁰

11. Menghormati

“Walaupun saya tergolong anak bawang, tapi ibu bapak di sini kaya temen semua. Kaya keluarga. Gak ada senioritas atau lebih paling berpengalaman. Kalau kita gak paham, yang senior bakal menjelaskan. Seneng jadi kerjanya”¹¹

12. Kepatutan

“Di sini hampir semua menerima masukan kok. Kalau memang ada yang perlu dikoreksi oleh atasan kepada karyawan, kita menerima. Lagian atasannya baik-baik, kalau salah gak marah-marah. Tapi negurnya teh dengan bijaksana”¹²

13. Kejujuran

⁹ Berdasarkan wawancara pada pegawai BPPD (L,48) tanggal 5 juni 2020

¹⁰ Berdasarkan wawancara pada pegawai BPPD (P,54) tanggal 5 juni 2020

¹¹ Berdasarkan wawancara pada pegawai BPPD (P,43) tanggal 5 juni 2020

¹² Berdasarkan wawancara pada pegawai BPPD (L,54) tanggal 5 juni 2020

“Kita di sini diharuskan untuk bersih dari KKN. Karena kita dipercaya oleh Kota Bandung untuk mengelola pajak yang nanti akan digunakan oleh masyarakat banyak. Jadi jujur itu adalah kunci”¹³

14. Pembeneran

“Kalau salahnya fatal, pasti dapat teguran keras. Tapi kalau masih yang bisa ditoleransi mah pasti dibicarakan dengan baik.”¹⁴

Dimensi keterlibatan karyawan William A. Kahn menyatakan bahwa *“The simultaneous employment and expression of a person’s ‘preferred self’ in task behaviors that promote connections to work and to others, personal presence (physical, cognitive, and emotional) and active, full performances”¹⁵*. Dalam jurnal penelitian *Utrecht Work Engagement Scale* oleh Wilmar Schaufelli & Arnold Bakker dijelaskan bahwa *vigor* biasanya ditandai oleh tingginya energi, *zest* dan stamina ketika bekerja. *Dedication* diidentifikasi dengan pekerjaan yang dilakukan karena dirasa berarti, menginspirasi, serta menantang. Sementara *absorption* ditandai dengan kebahagiaan dengan pekerjaannya, mereka merasa kesulitan untuk memisahkan diri dari pekerjaan dan merasa waktu berlalu dengan cepat serta tidak

¹³ Berdasarkan wawancara pada pegawai BPPD (L,45) tanggal 5 juni 2020

¹⁴ Berdasarkan wawancara pada pegawai BPPD (P,55) tanggal 5 juni 2020

¹⁵William A. Kahn . 1990 . *“Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work”*.(Boston: Academy of Management Journal) 694

memperhatikan sekitar karena pekerjaan yang dilakukannya membawa kebahagiaan.¹⁶

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada pegawai BPPD tentang keterlibatan karyawan berdasarkan indikator dapat disimpulkan bahwa;

1. Energi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja

“Lingkungannya bikin nyaman buat kerja. Terus gak jenuh juga.”¹⁷

2. Kemauan untuk menginvestasikan upaya dalam pekerjaan

“Di mana-mana juga kerja pasti harus usaha, gak bisa males-malesan. Soalnya kan kita digaji adalah hak, bekerja ya kewajibannya. Jadi harus dipenuhi”¹⁸

3. Kegigihan bahkan dalam menghadapi kesulitan

“Kalau emang ada kesulitan kan bisa cari tau sama yang lain. Dan yang lain welcome buat ngebantuin kok. Harus ada usahanya dulu”¹⁹

4. Keterlibatan yang kuat dalam pekerjaan

“Semuanya di sini punya kewajiban masing-masing dan saling bersinggungan pekerjaannya. Kerja sama itu sangat diperlukan”²⁰

5. Merasakan rasa signifikansi, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan

¹⁶ Schaufelli & Bakker. 2004. “ *Utrecht Work Engagement Scale*”. (Occupational Health Psychology Unit” (Utrecht University) 5-7

¹⁷ Berdasarkan wawancara pada pegawai BPPD (P,47) tanggal 5 juni 2020

¹⁸ Berdasarkan wawancara pada pegawai BPPD (L,52) tanggal 5 juni 2020

¹⁹ Berdasarkan wawancara pada pegawai BPPD (P,43) tanggal 5 juni 2020

²⁰ Berdasarkan wawancara pada pegawai BPPD (L,54) tanggal 5 juni 2020

“Ada rasa bangga sendiri kerja di sini. Walaupun tanggung jawabnya menurut saya berat, tapi bangga aja jadi PNS. Apalagi jadi karyawan BPPD”²¹

6. Konsentrasi dalam bekerja

“Wah, kalau di sini kerjanya full harus konsentrasi apalagi jadi bagian depan. Kalau gak konsen tar kena omel yang ngurus pajak.”²²

7. Bergembira dalam bekerja

“Kerja di BPPD mah enjoy. Gak tegang. Saya paling seneng kalau ada yang ulang tahun. Suka ada makanan apa aja. Jadi kaya keluarga sendiri kan kita di kantor lama ya 8 jam bersama”²³

8. Waktu berlalu dengan cepat saat bekerja

“Gak kerasa apalagi kalau lagi banyak kerjaan. Waktu tuh kaya lewat gitu aja. Tau-tau udah jam pulang aja”²⁴

9. Mendapatkan kesulitan untuk melepaskan diri dari pekerjaan

“Kerja disini tuh ada passion-nya aja. Semangat ketemu temen-temen di kantor juga”²⁵

²¹ Berdasarkan wawancara pada pegawai BPPD (P,47) tanggal 5 juni 2020

²² Berdasarkan wawancara pada pegawai BPPD (P,55) tanggal 5 juni 2020

²³ Berdasarkan wawancara pada pegawai BPPD (P,49) tanggal 5 juni 2020

²⁴ Berdasarkan wawancara pada pegawai BPPD (L,43) tanggal 5 juni 2020

²⁵ Berdasarkan wawancara pada pegawai BPPD (P,43) tanggal 5 juni 2020

Menurut buku “*Engagement and Disengagement at Work: Drivers and Organizational Practice to Sustain Employee Passion and Performance*” oleh Barbara Imperatory dinyatakan bahwa:²⁶

When employees receive something extra from the organization, such as organizational and supervisor support, rewards, recognitions and justice, they feel compelled to repay the organization in kind, developing contingent levels of engagement

Ketika pegawai mendapatkan sesuatu yang lebih dari organisasi seperti keadilan pegawai akan merasa butuh untuk membalas organisasi dengan keterlibatan pegawai pada organisasi.

Keadilan organisasional dan keterlibatan karyawan adalah dua indikator yang bisa digunakan dalam menunjang pencapaian tujuan organisasi melalui pegawai, dalam keadilan organisasional dan keterlibatan karyawan sangat berhubungan karena biasanya pegawai yang sudah merasa diperlakukan secara adil oleh organisasi akan lebih terlibat dalam kegiatan yang ada dalam organisasi.

Dari uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “*Hubungan Organizational Justice dengan Employee Engagement di Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung*”

²⁶ Barbara Imperatori. 2017. “*Engagement and Disengagement at Work: Drivers and Organizational Practice to Sustain Employee Passion and Performance.*” (Milan: Springer) 41

1.2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Seberapa tinggi tingkat *organizational justice* yang dimiliki pegawai di Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung?
- 2) Seberapa tinggi tingkat *employee engagement* yang dimiliki pegawai di Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung?
- 3) Adakah hubungan kuat atas *organizational justice* dengan *employee engagement* di Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui serta menguji hubungan *organizational justice* dengan *employee engagement*. Serta untuk mendapatkan pengetahuan tentang *organizational justice* dan *employee engagement* di Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Secara Teoritis

Kegunaan penelitian bagi peneliti diharapkan bisa menambah wawasan serta memahami persoalan terkait apa yang diteliti dan memahami bagaimana cara *organizational justice* berhubungan dengan *employee engagement*

1.4.2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan penjelasan tentang hubungan *organizational justice* dengan *employee engagement*, dan diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan untuk menjadi kajian di dalam Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung.

1.5. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan serta lebih sistematis, maka skripsi ini disusun dalam enam bab dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Pada bab ini diuraikan latar belakang yang menjelaskan mengapa motivasi dan keterlibatan karyawan penting untuk diteliti, perumusan masalah yang menjadi pertanyaan penelitian juga tujuan yang ingin dicapai serta manfaat dari penelitian yang menjadi kepentingan teoritis dan praktis dari penelitian.

BAB II Landasan Teori

Dalam bab ini diuraikan konsep – konsep secara teoritis dari konsep keadilan organisasi, konsep keterlibatan karyawan, dan hubungan keadilan organisasional dengan keterlibatan karyawan serta landasan ilmiah atas masalah yang diteliti melalui pernyataan oleh para ahli.

BAB III Metode Penelitian

Bab ini menguraikan tentang rancangan penelitian yang digunakan, lalu populasi yang digunakan untuk meneliti, pengukuran dan instrumen penelitian yang dijelaskan melalui oprasionalisasi variabel, skala pengukuran, validitas dan reliabilitas instrumen, teknik pengumpulan datan serta analisis data untuk menjelaskan metode yang digunakan dalam menganalisis data.

BAB IV Gambaran Umum Objek Penelitian

Bab ini menguraikan tentang profil Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung.

BAB V Analisa Data dan Pembahasan

Bab ini menguraikan tentang pembahasan dan analisis data yang telah diperoleh dalam penelitian ini untuk menjawab pertanyaan penelitian.

BAB VI Kesimpulan dan Saran

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan dan pemberian saran pada masalah yang ditemukan.