

ABSTRAK

Chiara Adzra Chatlina (NIM.1229240055): “Pengaruh Kepemimpinan Etis dan Keadilan Organisasi terhadap Keterikatan Kerja dengan Locus of Control sebagai Pemoderasi (Studi pada Karyawan PT. Marktel)”

Berdasarkan data rekapitulasi kehadiran karyawan PT. Marktel periode Januari–Desember 2025, masih ditemukan berbagai bentuk ketidakteraturan kehadiran seperti keterlambatan, ketidakhadiran tanpa keterangan, serta pelanggaran jam kerja yang berlangsung berulang, yang mengindikasikan bahwa keterikatan kerja karyawan belum sepenuhnya optimal. Selain fenomena tersebut, ditemukan pula research gap pada hasil-hasil penelitian terdahulu terkait pengaruh kepemimpinan etis dan keadilan organisasi terhadap keterikatan kerja, sehingga diperlukan pengujian lebih lanjut pada objek penelitian ini.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Etis terhadap Keterikatan Kerja, pengaruh Kepemimpinan Etis terhadap Keterikatan Kerja yang dimoderasi oleh Locus of Control, pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Keterikatan Kerja, serta pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Keterikatan Kerja yang dimoderasi oleh Locus of Control pada karyawan PT. Marktel.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Marktel, dengan teknik pengambilan sampel jenuh (sensus) sehingga diperoleh 73 responden. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda serta Moderated Regression Analysis (MRA) bertahap dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 32, meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji koefisien determinasi (R^2), uji t, serta uji interaksi untuk menguji efek moderasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kepemimpinan Etis berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Kerja ($B = 0,383$; Sig. $< 0,001$); (2) Locus of Control memoderasi secara signifikan pengaruh Kepemimpinan Etis terhadap Keterikatan Kerja ($B = 0,031$; Sig. $< 0,004$); (3) Keadilan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Kerja ($B = 0,157$; Sig. $< 0,001$); serta (4) Locus of Control memoderasi secara signifikan pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Keterikatan Kerja ($B = 0,021$; Sig. $< 0,001$). Model penelitian mampu menjelaskan 49,6% variasi Keterikatan Kerja setelah variabel moderasi dimasukkan. Kepemimpinan Etis terbukti menjadi faktor yang lebih dominan dibandingkan Keadilan Organisasi, dan pengaruh keduanya semakin kuat pada karyawan dengan internal locus of control yang tinggi.

Kata Kunci: Kepemimpinan Etis, Keadilan Organisasi, Keterikatan Kerja, Locus of Control

ABSTRACT

Chiara Adzra Chatlina (NIM.1229240055): “The Influence Of Ethical Leadership And Organizational Justice On Work Engagement With Locus Of Control As A Moderating Variable (Study On Employees Of Pt. Marktel)”

Based on the attendance recapitulation data of PT. Marktel employees for the period January–December 2025, various forms of attendance irregularities were still found, such as tardiness, unauthorized absences, and recurring violations of working hours, indicating that employee work engagement has not yet reached an optimal level. In addition to this phenomenon, a research gap was also found in previous studies regarding the effect of ethical leadership and organizational justice on work engagement, thus requiring further empirical testing on the object of this study.

This study aims to determine the effect of Ethical Leadership on Work Engagement, the effect of Ethical Leadership on Work Engagement as moderated by Locus of Control, the effect of Organizational Justice on Work Engagement, and the effect of Organizational Justice on Work Engagement as moderated by Locus of Control among employees of PT. Marktel.

The research method used is a descriptive-verification method with a quantitative approach. The population of this study consists of all employees of PT. Marktel, with a saturated sampling technique (census), resulting in 73 respondents. Primary data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression analysis and staged Moderated Regression Analysis (MRA) with the assistance of SPSS version 32 software, including validity tests, reliability tests, coefficient of determination (R^2) tests, t-tests, and interaction tests to examine the moderating effect.

The results show that: (1) Ethical Leadership has a positive and significant effect on Work Engagement ($B = 0.383$; Sig. < 0.001); (2) Locus of Control significantly moderates the effect of Ethical Leadership on Work ($B = 0.031$; Sig. < 0.004); (3) Organizational Justice has a positive and significant effect on Work Engagement ($B = 0.157$; Sig. < 0.001); and (4) Locus of Control significantly moderates the effect of Organizational Justice on Work Engagement ($B = 0.021$; Sig. < 0.001). The research model explains 49.6% of the variance in Work Engagement after the moderating variable is included. Ethical Leadership proved to be a more dominant factor than Organizational Justice, and the influence of both becomes stronger among employees with a higher tendency toward internal locus of control.

Keywords: Ethical Leadership, Organizational Justice, Work Engagement, Locus of Control