

## ABSTRAK

Agus Jamaludin (1168020006): “PENGARUH KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN DENGAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI” (Studi Pada PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero)).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi terhadap keterikatan karyawan, pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan karyawan serta persepsi dukungan organisasi memoderasi keadilan organisasi terhadap keterikatan karyawan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan oleh peneliti adalah data primer dan data sekunder, di mana data primer ini diperoleh melalui survei langsung terhadap karyawan PT. INTI (Persero) dengan jumlah populasi sebanyak 203 karyawan. Sementara teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini mengenakan *probability sampling* dengan menggunakan rumus Slovin, sehingga *sample* yang diambil berjumlah 67 responden. Teknik Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji analisis regresi moderasi, uji hipotesis dan koefisien determinasi yang diolah menggunakan *software* SPSS versi 26.

Pada taraf signifikansi 10%, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan yang dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $1,842 > 1,669013$ ) dan nilai signifikansi lebih rendah dari taraf signifikansi ( $0,073 < 0,10$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_01$  ditolak sementara  $H_a1$  diterima. (2) Persepsi dukungan organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap keterikatan karyawan, dengan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $-1,033 < 1,669013$ ) dan nilai signifikansi lebih besar dari taraf signifikansi ( $0,073 < 0,10$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_02$  diterima sementara  $H_a2$  ditolak. (3) Persepsi dukungan organisasi tidak memoderasi pengaruh dari keadilan organisasi terhadap keterikatan karyawan. Kesimpulan itu didasari pada perolehan data analisis regresi berganda yang dilakukan oleh peneliti, bahwa ketika variabel Keadilan Organisasi (X) diregresikan terhadap variabel Keterikatan Karyawan (Y) memperoleh nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $1,821 < 1,669013$ ) dan nilai signifikansi lebih rendah dari taraf signifikansi ( $0,073 < 0,10$ ). Namun, pada saat peneliti melakukan uji regresi moderasi dengan cara memasukkan variabel interaksi antara keadilan organisasi dengan persepsi dukungan organisasi (X.Z) terhadap variabel keterikatan karyawan (Y) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  ( $0,878 < 1,669013$ ) dan nilai signifikansi lebih besar dari taraf signifikansi ( $0,383 < 0,10$ ). Dengan demikian,  $H_02$  diterima sementara  $H_a2$  ditolak.

**Kata Kunci:** Keadilan Organisasi, Persepsi Dukungan Organisasi, Keterikatan Karyawan