

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil Obyek Penelitian

1. Sejarah Universitas Islam Riau

Universitas Islam Riau (UIR) merupakan salah satu perguruan tinggi swasta terbesar di Riau yang bernaung di bawah Yayasan Lembaga Pendidikan Islam (YLPI) Riau. Universitas Islam Riau membentuk manusia yang berbudi luhur dan ikhlas sepanjang ajaran yang cakap dan mempunyai keinsyafan dan bertanggung jawab terhadap kesejahteraan masyarakat Indonesia khususnya dan dunia pada umumnya, dalam mengamalkan ilmu pengetahuan dan memangku jabatan agar tetap dalam beriman kepada Allah dan Rasul. Memajukan serta menyebarkan ilmu pengetahuan dan teknologi dan menyelenggarakan usaha membangun, memelihara dan mengembangkan hidup kemasyarakatan sebagaimana yang telah digariskan dalam Pancasila dan UUD 1945.

Universitas Islam Riau mempunyai pola ilmiah pokok pembangunan pedesaan sesuai dengan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Berdirinya Universitas Islam Riau diawali dengan terbentuknya sekolah persiapan perguruan tinggi dan setelah berdirinya propinsi Riau, maka pada tanggal 4 September 1962 didirikan Universitas Islam Riau, saat ini telah memiliki 9 Fakultas dan 1 (satu) Pascasarjana dengan 35 Program studi, dimana 18 program studi telah terakreditasi. Adapun Fakultas-fakultas tersebut adalah :

- a. Fakultas Hukum merupakan fakultas yang tertua di Universitas Islam Riau yang didirikan pada tanggal 18 April 1963 memiliki 1 program studi dan 4 Bidang kajian Utama (BKU) yang telah terakreditasi dengan nilai B, berdasarkan SK Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional RI No. 006/BAN-PT/Ak-V/S1/V/2008. Untuk mendapatkan nilai maksimum atau yang lebih baik, maka peningkatan kualitas pelayanan akan senantiasa ditingkatkan dengan melengkapi berbagai sarana dan prasarana pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat, serta meningkatkan kualitas sumberdaya manusianya.
- b. Fakultas Agama Islam didirikan pada tanggal 17 Mei 1963 yang awalnya bernama Fakultas Ushuludin. Berdasarkan SK Menteri Agama No. 159, tanggal 10 April 1995 berganti nama dengan Fakultas Agama Islam. Fakultas Agama Islam mempunyai 4 program studi, antara lain program studi Aqidah filsafat, Ekonomi Islam, Komunikasi dan Penyiaran Islam, serta Pendidikan Agama Islam S1. Adapun program studi yang terakreditasi adalah Pendidikan Agama Islam dengan nilai “B”, berdasarkan SK Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional RI No. 031/BAN-PT/Ak-X/S1/XII/2007 dan 1 program studi dalam proses akreditasi.
- c. Fakultas Teknik didirikan pada tahun 1964, sampai saat ini memiliki 5 jurusan dan 5 program studi, antara lain program studi Teknik Sipil, Teknik Mesin, Teknik Perminyakan, program studi Planologi dan program studi Teknik Informatika. Program studi Teknik Sipil, Teknik Mesin, Teknik Perminyakan

sudah terakreditasi berdasarkan SK Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional RI No. 005/BAN-PT/Ak-X/S1/VI/2006, dan No. 023/BAN-PT/Ak-XIII/S1/X/2010. Dua program studi baru yakni Planologi dan Teknik Informatika belum dilakukan pengajuan akreditasinya karena baru dibuka. Direncanakan selambat-lambatnya tahun 2011 sudah diajukan proses akreditasinya ke Badan Akreditasi Nasional.

- d. Fakultas Pertanian didirikan pada tanggal 20 Desember 1966, memiliki 3 jurusan dan 3 program studi. Semua program studi telah terakreditasi berdasarkan SK Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional RI No. 013/BAN-PT/Ak-Surv-I/S1/IX/2009, No. 008/BAN-PT/Ak-IX/S1/V/2005 dan No. 009/BAN-PT/Ak-X/S1/VII/2006.
- e. Fakultas Ekonomi berdiri pada tanggal 1 Juli 1981 memiliki 3 jurusan dan 3 program studi dan satu program Diploma III, antara lain program studi Ekonomi Pembangunan, Manajemen, Akuntansi S1, dan program studi Akuntansi D3. Empat jurusan sudah terakreditasi berdasarkan SK Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional RI No. 032/BAN-PT/Ak-X/S1/I2008, No. 030/BAN-PT/Ak-X/S1/XII/2007, No. 030/BAN-PT/Ak-X/S1/I2007, dan No. 017/BAN-PT/Ak-VII/Dpl-III/XII/2007
- f. Fakultas Keperguruan dan Ilmu Pendidikan didirikan pada tanggal 5 Juli 1982, memiliki 3 jurusan dengan 7 program studi, antara lain program studi Pendidikan Bahasa Indonesia, Pendidikan Bahasa Inggris, Pendidikan Matematika, Pendidikan Biologi, Pendidikan Sendratasik Musik,

Pendidikan Jasmani, Kesehatan dan Rekreasi, dan Pendidikan Ekonomi Akuntansi. Ke 7 program studinya telah terakreditasi berdasarkan SK Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional RI No.020/BAN-PT/Ak-XIII/S1/X/2010, 016/BAN-PT/Ak-XIII/S1/VII/2010, 030/BAN-PT/Ak-XIII/S1/XII/2010, 008/BAN-PT/Ak-X/S1/VII/2006, 036/BAN-PT/Ak-XIII/S1/I/2011, 020/BAN-PT/Ak-XIII/S1/X/2010, 029/BAN-PT/Ak-XIII/S1/XII/2010.

- g. Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, didirikan pada tanggal 5 Juni 1982 mempunyai 4 jurusan dengan 5 program studi. Empat program studi telah terakreditasi berdasarkan SK Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional RI 033/BAN-PT/Ak-XIII/S1/XII/2010, 012/BAN-PT/Ak-IX/S1/VII/2005, 029/BAN-PT/Ak-IX/S1/II/2006 dan 017/BAN-PT/Ak-VI/Dpl-III/XII/2006. Sedangkan 1 program studi kriminologi dalam proses akreditasi.
- h. Fakultas Psikologi, didirikan pada tanggal 30 Desember 2004 dengan 1 Jurusan Ilmu Psikologi. Izin penyelenggaraan dari Dikti No. 4896/D/T/2004. Perpanjangan Ijin penyelenggaraan dari Dikti No. 3639/D/T/K-X/2010. Belum ada program studi yang terakreditasi atau dalam proses akreditasi, karena fakultas Psikologi ini baru didirikan dan belum menghasilkan lulusan atau alumni.

- i. Fakultas Komunikasi, didirikan berdasarkan SK 1078/D/T/2009, sampai saat ini baru berjalan 9 tahun.
- j. Program Pascasarjana memiliki 6 program studi yakni Magister Ilmu Hukum, Agronomi, Agribisnis, Ilmu Pemerintahan, Administrasi Publik, Administrasi Bisnis, dan Teknik Sipil. Dua program studi diantaranya, yaitu ilmu hukum peringkat “B” SK BAN-PT nomor : 021/BAN-PT/Ak-VI/S2/I/2009 dan Agronomi dengan peringkat “B” SK BAN-PT nomor 010/BAN-PT/Ak-VI/S2/IX/2009

2. Visi Universitas Islam Riau

Universitas Islam Riau (UIR) berdiri pada tanggal 14 September 1962 bertepatan dengan tanggal 23 Zulkaidah 1382 H, di bawah Yayasan Lembaga Pendidikan Islam (YLPI) Riau dan berkedudukan di Kota Pekanbaru Provinsi Riau. Visi Universitas Islam Riau adalah ”*Menjadi Universitas Islam yang Unggul dan Terkemuka di Asia Tenggara Tahun 2020*”. Perumusan visi UIR didasarkan pada letak geografis yang strategis dan kekayaan sumber daya alam, kebudayaan serta kepakaran (*scholar*).

3. Misi Universitas Islam Riau

Misi Universitas Islam Riau adalah menyelenggarakan pendidikan dan penelitian yang berkualitas untuk mendukung pembangunan nasional, pengabdian kepada masyarakat yang selaras dengan filsafah Universitas, menumbuhkembangkan kehidupan akademik yang sehat serta membangun pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan humaniora dengan wawasan ke-

Islaman dan ke-Indonesiaan serta berperan aktif dalam menciptakan kampus madani dengan mengoptimalkan sumber daya yang ada.

4. Tujuan Universitas Islam Riau

Adapun tujuan UIR seperti yang tertuang dalam statuta UIR yaitu: (i) Membentuk ilmuan dan professional yang bersusila, cakap, beriman dan bertaqwa kepada Allah SWT, serta bertanggungjawab untuk mensejahterakan masyarakat; (ii) Mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, budaya seni, yang berjiwa Islam.

B. Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural terhadap *Employee Engagement* serta untuk menguji apakah Etika Kerja Islam mampu memoderasi pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural terhadap niat untuk menggunakan *Employee Engagement*.

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 171 responden yang seluruhnya merupakan karyawan non akademik di Universitas Islam Riau. Kuesioner disebar secara langsung kepada seluruh responden yaitu Universitas Islam Riau. Dari rencana 171 kuesioner yang disebar, hanya 150 kuesioner yang layak dianalisis. 21 kuesioner sisanya tidak layak dianalisis karena 15 kuesioner cacat dan 6 kuesioner tidak kembali. Berdasarkan hal tersebut, maka *respon rate* kuesioner dalam penelitian ini adalah 87,72%.

Data penelitian yang telah diperoleh dari hasil pengisian kuesioner selanjutnya dianalisis secara deskriptif maupun inferensial. Analisis deskriptif

dilakukan untuk mengetahui gambaran mengenai karakteristik responden. Sedangkan analisis inferensial akan dilakukan dengan metode regresi hirarki dengan variabel moderasi untuk mengetahui pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural terhadap *Employee Engagement* serta untuk menguji apakah Etika Kerja Islam mampu memoderasi pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural terhadap niat untuk menggunakan *Employee Engagement*.

C. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yaitu menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan dengan deskripsi karakteristik responden adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Data deskripsi tentang karakteristik responden, diperoleh dengan menyebarkan kuesioner Karyawan UIR. Analisis karakteristik responden meliputi jenis kelamin, umur, jabatan, dan lama kerja.

Tabel 4.1
Deskripsi Responden Penelitian

Dasar Klasifikasi	Sub Klasifikasi	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Perempuan	47	31,3%
	Laki-laki	103	68,7%
Umur	< 20 tahun	1	0,7%
	21-30 tahun	44	29,3%
	31-40 tahun	45	30,0%
	>41 tahun	60	40,0%
Jabatan	Kabag	13	8,7%
	Kasubag	32	21,3%
	Kabiro	3	2,0%

	Staff	102	68,0%
Masa kerja	< 5 tahun	37	24,7%
	5-10 tahun	45	35,0%
	>10 tahun	68	45,3%

Sumber : Data Diolah, 2017, Lampiran 2

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa untuk jenis kelamin terlihat bahwa responden laki-laki sebesar 103 responden atau 68,7% dan responden perempuan adalah sebesar 47 responden atau 31,3%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki. Hasil ini sesuai dengan karyawan UIR yang lebih didominasi oleh karyawan laki-laki. Dari Tabel 4.1, usia responden mayoritas pada rentang usia lebih dari 41 tahun sebesar 60, responden atau 40%. Sedangkan berdasarkan jabatan menunjukkan bahwa mayoritas responden berdasarkan jabatan adalah staff, yaitu sebesar 102 responden atau 68%. dan untuk karakteristik responden berdasarkan masa kerja, mayoritas bekerja > 10 tahun sebesar 68 responden atau 45.3%.

D. Analisis Data

1. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Gambaran indikator dalam penelitian ini dibagi menjadi 5 kategori.

Kategori tersebut diukur dengan menggunakan rumus:

$$\frac{\text{Range}}{\text{Kategori}} = \frac{\text{Data Tertinggi} - \text{Data Terendah}}{\text{Kategori}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan rumus di atas, maka gambaran indikator dibagi kedalam kategori sebagai berikut:

Tabel 4.2
Kategori Indikator

Mean	Kategori
1,0 - 1,79	Sangat Rendah
1,8 - 2,59	Rendah
2,6 - 3,39	Sedang
3,4 - 4,19	Tinggi
4,2 - 5,00	Sangat Tinggi

Berikut ini adalah deskripsi keadilan distributif, keadilan prosedural, *employee engagement*, dan etika kerja Islam dari 150 responden yang diteliti dalam penelitian ini:

Tabel 4.3
Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Mean	Kategori
Keadilan Distributif	3,32	Sedang
Keadilan Prosedural	3,37	Sedang
<i>Employee Engagement</i>	3,55	Tinggi
Etika Kerja Islam	2,87	Sedang

Sumber : Data Diolah, 2017, Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 4.3, nilai rata-rata seluruh indikator dalam variabel keadilan distributif cenderung sedang ditunjukkan dengan rata-rata skor

jawaban responden pada rentang 2,60 sampai dengan 3,39. Hal ini berarti secara deskriptif, keadilan distributif responden cenderung sedang. Berdasarkan Tabel 4.3, nilai rata-rata seluruh indikator dalam variabel keadilan prosedural cenderung sedang ditunjukkan dengan rata-rata skor jawaban responden pada rentang 2,60 sampai dengan 3,39. Hal ini berarti secara deskriptif, keadilan prosedural responden cenderung sedang.

Berdasarkan Tabel 4.3, nilai rata-rata seluruh indikator dalam variabel *employee engagement* cenderung tinggi ditunjukkan dengan rata-rata skor jawaban responden pada rentang 3,40 sampai dengan 4,39. Hal ini berarti secara deskriptif, *employee engagement* responden cenderung sedang. Berdasarkan Tabel 4.3, nilai rata-rata seluruh indikator dalam variabel etika kerja Islam cenderung sedang ditunjukkan dengan rata-rata skor jawaban responden pada rentang 2,60 sampai dengan 3,39. Hal ini berarti secara deskriptif, etika kerja Islam responden cenderung sedang.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Analisis ini digunakan untuk mengukur seberapa cermat suatu tes dapat melakukan fungsi ukuranya. Semakin tinggi validitas suatu alat maka semakin tepat pula alat pengukur tersebut mengenai sarannya, dan sebaliknya semakin rendah suatu alat pengukur, maka semakin jauh pula alat pengukur tersebut mengenai sarannya. Teknik yang digunakan adalah

memakai Pearson Correlation, dihitung menggunakan bantuan computer program SPSS versi 21. Hasil uji validitas untuk dapat ditunjukkan pada Tabel berikut.

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Kuesioner Penelitian

Pernyataan	R_{hitung}	Sig	Keterangan
Keadilan Distributif (X1)			
X1.1	0,967	0,000	Valid
X1.2	0,960	0,000	Valid
X1.3	0,945	0,000	Valid
X1.4	0,932	0,000	Valid
X1.5	0,945	0,000	Valid
Keadilan Prosedural (X2)			
X2.1	0,881	0,000	Valid
X2.2	0,813	0,000	Valid
X2.3	0,919	0,000	Valid
X2.4	0,873	0,000	Valid
X2.5	0,821	0,000	Valid
X2.6	0,945	0,000	Valid
Etika Kerja Islam (Z)			
Z1	0,920	0,000	Valid
Z2	0,919	0,000	Valid
Z3	0,904	0,000	Valid
Z4	0,911	0,000	Valid
Z5	0,966	0,000	Valid
Z6	0,959	0,000	Valid
Z7	0,969	0,000	Valid
Z8	0,946	0,000	Valid
Z9	0,958	0,000	Valid
Z10	0,969	0,000	Valid
Z11	0,953	0,000	Valid
Z12	0,919	0,000	Valid
Z13	0,947	0,000	Valid
Z14	0,952	0,000	Valid
Z15	0,959	0,000	Valid
Z16	0,952	0,000	Valid

Pernyataan	R _{hitung}	Sig	Keterangan
Z17	0,942	0,000	Valid
Employee Engagement (Z)			
Y1	0,923	0,000	Valid
Y2	0,899	0,000	Valid
Y3	0,913	0,000	Valid
Y4	0,884	0,000	Valid
Y5	0,822	0,000	Valid
Y6	0,863	0,000	Valid
Y7	0,893	0,000	Valid
Y8	0,848	0,000	Valid
Y9	0,902	0,000	Valid
Y10	0,905	0,000	Valid
Y11	0,936	0,000	Valid
Y12	0,889	0,000	Valid
Y13	0,905	0,000	Valid
Y14	0,907	0,000	Valid
Y15	0,888	0,000	Valid
Y16	0,907	0,000	Valid
Y17	0,872	0,000	Valid

Sumber : Data Diolah, 2017, Lampiran 4

Adapun kriteria yang digunakan dalam menemukan valid tidaknya pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : tingkat kepercayaan = 95 persen ($\alpha = 5$ persen), jika nilai sig < 0,05 dan nilai r positif, maka bukti pernyataan dikatakan valid (Ghozali, 2013). Dari Tabel 4.4 diperoleh bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi positif dan nilai sig < 0,05, sehingga semua indikator tersebut adalah valid.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui tingkat konsistensi jawaban kuesioner, sehingga mampu menunjukkan keandalan sebuah alat ukur. Dalam pengujian ini dilakukan dengan Uji Cronbach Alpha. Nilai Cronbach Alpha $> 0,70$, maka instrumen tersebut dapat dinyatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas dapat ditunjukkan pada Tabel 4.5 berikut :

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Keadilan Distributif	0.974	0.7	Reliabel
Keadilan Prosedural	0.938	0.7	Reliabel
Etika Kerja Islam	0,992	0.7	Reliabel
Employee Engagement	0.982	0.7	Reliabel

Sumber : Data Diolah, 2017, Lampiran 4

Dari hasil uji reliabilitas diperoleh koefisien reliabilitas untuk seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari nilai kritisnya yaitu 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang tertuang dalam kuesioner penelitian ini dapat dinyatakan handal atau reliabel. Artinya kuesioner ini memiliki hasil yang konsisten jika dilakukan pengukuran dalam waktu dan model atau desain yang berbeda.

c. Analisis Regresi Berganda Hirarki

Regresi Hirarki adalah analisis regresi yang dilakukan secara berkali-kali dengan komposisi variabel yang berbeda, mungkin ditambah, atau

dikurangi. Tujuannya untuk melihat perbedaan tingkat pengaruh di setiap tingkat pengujian. Tahap pertama dari Regresi Hirarki Berganda dalam penelitian ini adalah menguji tiap variabel independen yaitu Keadilan Distributif (X1) dan Keadilan Prosedural (X2) serta variabel moderasi yaitu Etika Kerja Islam (Z) terhadap variabel dependen yaitu *Employee Engagement* (Y). Tahap kedua dari regresi hirarki adalah menguji interaksi antara masing-masing variabel independen dan variabel moderasi (Keadilan Distributif*Etika Kerja Islam dan Keadilan Prosedural*Etika Kerja Islam) terhadap *Employee Engagement* (Y). Kemudian tahap ketiga menguji pengaruh interaksi terhadap Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural dan Etika Kerja Islam terhadap *Employee Engagement* (Y). Hasil analisis regresi berganda Hirarki adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6
Hasil Estimasi Regresi

No	Model	Koef. Regresi	t statistic	Sig	Fhitung	Sig. F	Adjusted R Square
1	Step 1 Keadilan Distributif (X1) Keadilan Prosedural (X2) Etika Kerja Islam (Z)	0,489 0,615 0,152	8,866 9,842 2,901	0,000 0,000 0,004	85,902	0,000	0,631
2	Step 2 Moderat 1 Keadilan Distributif x Etika Kerja Islam Moderat 2 (X1Z) Keadilan Prosedural x Etika Kerja Islam (X2Z)	0,080 0,168	2,188 3,575	0,030 0,000	66,427	0,000	0,687

Variabel Dependen : Employee Engagement (Y)

Sumber : Data Diolah, 2017 Lampiran 5

1. Model Regresi Step 1

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui perumusan dari regresi linier berganda untuk estimasi pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural terhadap *Employee Engagement*. Persamaan tersebut adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,489X_1 + 0,615X_2 + 0,152Z$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi tersebut, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut : Koefisien regresi untuk variabel gaya Keadilan Distributif (X_1) adalah sebesar 0,489 (positif). Nilai tersebut dapat diartikan bahwa apabila variabel Keadilan Distributif meningkat maka besarnya *Employee Engagement* juga akan meningkat.

Berdasarkan hasil persamaan regresi tersebut, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut : Koefisien regresi untuk variabel gaya Keadilan Prosedural (X_2) adalah sebesar 0,615 (positif). Nilai tersebut dapat diartikan bahwa apabila variabel Keadilan Prosedural meningkat maka *Employee Engagement* juga akan meningkat.

Berdasarkan hasil persamaan regresi tersebut, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut : Koefisien regresi untuk variabel gaya etika kerja Islam (Z) adalah sebesar 0,152 (positif). Nilai tersebut dapat diartikan bahwa apabila variabel etika kerja Islam meningkat satu satuan maka *Employee Engagement* juga akan meningkat.

Hasil uji Anova menghasilkan nilai F hitung sebesar 85,902 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Pada tingkat signifikansi ($\alpha = 5\%$), maka nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang dapat disimpulkan bahwa model tersebut telah layak dan dapat digunakan untuk memprediksi *Employee Engagement*.

Hasil analisis koefisien determinasi atau Adjusted R Square pada Tabel 4.6, adalah sebesar 0,631. Hasil ini dapat diartikan bahwa Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural dan Etika Kerja Islam mampu menjelaskan perubahan *Employee Engagement* sebesar 63,1%. Sedangkan sisanya 36,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

2. Model Regresi Step 2

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui semua interaksi atau moderasi adalah signifikan. Hasil ini dapat diartikan bahwa Etika Kerja Islam berhasil memoderasi pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural terhadap *Employee Engagement*. Model regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 0,080X_1Z + 0,168X_2Z$$

Berdasarkan parameter dalam persamaan regresi tersebut, maka dapat diberikan interpretasi bahwa etika kerja Islam mempengaruhi serta memperkuat hubungan antara Keadilan Distributif terhadap *Employee Engagement* dengan koefisien regresi sebesar 0,080 (positif). Hasil ini dapat diartikan bahwa apabila etika kerja Islam meningkat maka Pengaruh hubungan

antara Keadilan Distributif terhadap *Employee Engagement* juga akan meningkat.

Berdasarkan parameter dalam persamaan regresi tersebut, maka dapat diberikan interpretasi bahwa etika kerja Islam mempengaruhi serta memperkuat hubungan antara Keadilan prosedural terhadap *Employee Engagement* dengan koefisien regresi sebesar 0,168 (positif). Hasil ini dapat diartikan bahwa apabila etika kerja Islam meningkat maka Pengaruh hubungan antara Keadilan prosedural terhadap *Employee Engagement* juga akan meningkat.

Hasil uji Anova menghasilkan nilai F hitung sebesar 85,902 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Pada tingkat signifikansi ($\alpha = 5\%$), maka nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang dapat disimpulkan bahwa model tersebut telah layak dan dapat digunakan untuk memprediksi hubungan antara Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural terhadap *Employee Engagement* dengan Etika Kerja Islam sebagai variabel moderasi. Taraf signifikansi yang dihasilkan oleh variabel MODERAT 1 adalah sebesar 0,030. Pada tingkat signifikansi ($\alpha = 5\%$), maka nilai signifikansi $0,030 < 0,05$ yang dapat disimpulkan bahwa Etika Kerja Islam sebagai variabel moderasi dapat dinyatakan sebagai variabel moderasi untuk memprediksi hubungan antara Keadilan Distributif terhadap *Employee Engagement*

Taraf signifikansi yang dihasilkan oleh variabel MODERAT 2 adalah sebesar 0,000. Pada tingkat signifikansi ($\alpha = 5\%$), maka nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang dapat disimpulkan bahwa Etika Kerja Islam sebagai variabel moderasi dapat dinyatakan sebagai variabel moderasi untuk memprediksi hubungan antara Keadilan Prosedural terhadap *Employee Engagement*

Hasil analisis koefisien determinasi atau Adjusted R Square pada Tabel 4.6, adalah sebesar 0,687. Hasil ini dapat diartikan bahwa Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural yang dimoderasi oleh Etika Kerja Islam mampu menjelaskan perubahan *Employee Engagement* adalah sebesar 68,7%. Sedangkan sisanya 31,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian. Dari Tabel 4.6 terlihat bahwa sebelum ada moderasi nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0,631 atau 63,1%, namun setelah adanya variabel moderasi, nilai Adjusted R Square meningkat menjadi sebesar 0,687 atau 68,7%. Dengan kenaikan ini maka Etika Kerja Islam mampu memoderasi dan meningkatkan pengaruh antara Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural terhadap *Employee Engagement*

d. Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis Pertama

Pengujian terhadap hipotesis dilakukan melalui pengujian signifikansi koefisien regresi dari variabel Keadilan Distributif. Hipotesis pertama

penelitian ini menyatakan Keadilan Distributif berpengaruh positif terhadap *Employee Engagement*. Dari hasil analisis pada Tabel 4.6, dihasilkan nilai koefisien regresi sebesar 0,489 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$; maka koefisien regresi tersebut signifikan karena $0,000 < \alpha (5\%)$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Keadilan Distributif berpengaruh positif signifikan terhadap *Employee Engagement* sehingga hipotesis pertama penelitian ini diterima

2. Uji Hipotesis Kedua

Pengujian terhadap hipotesis dilakukan melalui pengujian signifikansi koefisien regresi dari variabel Keadilan Prosedural. Hipotesis kedua penelitian ini menyatakan Keadilan Prosedural berpengaruh positif terhadap *Employee Engagement*. Dari hasil analisis pada Tabel 4.6, dihasilkan nilai koefisien regresi sebesar 0,615 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$; maka koefisien regresi tersebut signifikan karena $0,000 < \alpha (5\%)$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Keadilan Prosedural berpengaruh positif signifikan terhadap *Employee Engagement* sehingga hipotesis kedua penelitian ini diterima

3. Uji Hipotesis Ketiga

Pengujian terhadap hipotesis dilakukan melalui pengujian signifikansi koefisien regresi dari variabel interaksi Keadilan Distributif dan Etika Kerja Islam. Hipotesis ketiga penelitian ini menyatakan Etika Kerja Islam

memoderasi pengaruh Keadilan Distributif terhadap *Employee Engagement*. Dari hasil analisis pada Tabel 4.6, dihasilkan nilai koefisien regresi sebesar 0,080 dan nilai signifikansi sebesar 0,030. Pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$; maka koefisien regresi tersebut signifikan karena $0,030 < \alpha (5\%)$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Etika Kerja Islam memoderasi pengaruh Keadilan Distributif terhadap *Employee Engagement* sehingga hipotesis ketiga penelitian ini diterima.

4. Uji Hipotesis Keempat

Pengujian terhadap hipotesis dilakukan melalui pengujian signifikansi koefisien regresi dari variabel interaksi Keadilan Prosedural dan Etika Kerja Islam. Hipotesis keempat penelitian ini menyatakan Etika Kerja Islam memoderasi pengaruh Keadilan Prosedural terhadap *Employee Engagement*. Dari hasil analisis pada Tabel 4.6, dihasilkan nilai koefisien regresi sebesar 0,152 dan nilai signifikansi sebesar 0,004. Pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$; maka koefisien regresi tersebut signifikan karena $0,004 < \alpha (5\%)$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Etika Kerja Islam memoderasi pengaruh Keadilan Prosedural terhadap *Employee Engagement* sehingga hipotesis keempat penelitian ini diterima

A. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Keadilan Distributif Terhadap *Employee Engagement*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Keadilan Distributif berpengaruh positif signifikan terhadap *Employee Engagement*. Hal ini berarti bahwa semakin baik penerapan Keadilan Distributif akan meningkatkan *Employee Engagement* dan sebaliknya apabila semakin buruk penerapan Keadilan Distributif akan menurunkan *Employee Engagement*. Hasil ini menunjukkan bahwa apabila persepsi karyawan UIR mengenai keseimbangan distribusi hasil organisasi berupa gaji, tunjangan dan bonus adalah meningkat maka *Employee Engagement* akan semakin tinggi.

Hal ini berarti bahwa apabila karyawan UIR mempunyai persepsi yang baik mengenai penilaian kinerja telah menggambarkan usaha yang telah dilakukan, penilaian kinerja yang sesuai dengan yang dilakukan, penilaian kinerja yang menggambarkan sikap, penilaian kinerja yang menggambarkan prestasi kerja, dan penilaian kinerja yang menggambarkan cara bekerja dan berperilaku akan meningkatkan rasa keterikatan yang dimiliki pegawai, bersemangat dan melakukan aktivitas kerjanya dengan efektif serta pegawai tersebut memiliki keyakinan yang kuat untuk dapat menyelesaikan atau menangani setiap pekerjaannya dengan baik.

Karyawan ingin diperlakukan secara adil dalam kaitannya dengan kondisi dasar dalam bekerja. Rasa adil yang diharapkannya seperti dalam

berhubungan dengan orang lain dan standar minimal pribadi atau sosial. Artinya benefit yang diterima dianggap adil atau sebanding dengan pekerjaan yang dikerjakan dan cukup untuk memenuhi kebutuhan pribadi karyawan. Selain itu, rasa adil ini juga dapat dibandingkan dengan karyawan lain baik di perusahaan yang sama maupun di perusahaan lain dengan level yang sama.

Perusahaan yang baik adalah yang dapat memberikan kebutuhan karyawannya secara adil. Upaya perusahaan untuk memberikan perlakuan maupun imbalan yang adil kepada setiap karyawannya agar tidak mengakibatkan kecemburuan sosial dan rasa kecewa dapat meningkatkan rasa *engagement*-nya terhadap perusahaan.

Pandangan lain mengenai keadilan distribusi mengacu pada kewajaran terhadap aktual *outcome* seperti beban kerja, penghasilan dan lain-lain yang diterima oleh seorang pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa respon sikap dan perilaku terhadap penghasilan berkaitan dengan penghasilan yang didasarkan pada persepsi mengenai keadilan.

Para karyawan mempertimbangkan keputusan Keadilan Distributif ketika menerima penghargaan finansial dalam pertukaran pekerjaan yang mereka lakukan, yang pada gilirannya mempengaruhi sikap mereka terhadap organisasi. Ketika para karyawan merasa diperlakukan secara adil setelah berpartisipasi dalam rencana pembagian keuntungan, mereka mengalami perasaan dari Keadilan Distributif.

Al-Zu'bi (2010) Keadilan Distributif mengacu pada keadilan yang dirasakan dari hasil yang individu peroleh dari organisasi. Hasil yang didistribusikan atas dasar kesetaraan dan ditentukan melalui kontribusi yang diberikan. Dimana ketika pertimbangan tersebut tidak digunakan maka akan terjadi persepsi distribusi yang tidak adil yang akan menciptakan ketegangan dalam individu hingga mengarahkan individu termotivasi untuk menyelesaikan ketegangan dengan hal yang negatif yang merugikan organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut dapat dipahami bahwa karyawan yang puas dengan apa yang diperoleh dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya karyawan yang kepuasan kerjanya rendah cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan.

Hasil ini sesuai dengan penelitian Desyani & Nurtjahjanti (2015) terdapat pengaruh Keadilan Distributif terhadap *Employee Engagement*, dengan Keadilan Distributif memberikan sumbangan efektif sebesar 17,6% pada terbentuknya *Employee Engagement*. Penelitian Alvi dan Abbasi (2012), Gupta dan Kumar (2013), Ghosh, Rai, dan Sinha (2014) membuktikan Keadilan Distributif berpengaruh positif signifikan *Employee Engagement*

2. Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap *Employee Engagement*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Keadilan Prosedural berpengaruh positif signifikan terhadap *Employee Engagement*. Hal ini berarti bahwa semakin baik penerapan Keadilan Prosedural akan meningkatkan *Employee Engagement* dan sebaliknya apabila semakin buruk penerapan Keadilan Prosedural akan menurunkan *Employee Engagement*. Hasil ini menunjukkan bahwa apabila persepsi karyawan UIR mengenai prosedur untuk melakukan alokasi distribusi hasil adalah baik maka *Employee Engagement* akan tinggi.

Hal ini berarti bahwa apabila karyawan UIR mempunyai persepsi yang baik mengenai prosedur penilaian kinerja yang melibatkan karyawan, konsisten, mempunyai informasi yang akurat, sesuai dengan etika dan standar moral, tidak mengandung kepentingan pihak tertentu dan terbuka terhadap koreksi dan masukan akan meningkatkan rasa keterikatan yang dimiliki pegawai, bersemangat dan melakukan aktivitas kerjanya dengan efektif serta pegawai tersebut memiliki keyakinan yang kuat untuk dapat menyelesaikan atau menangani setiap pekerjaannya dengan baik.

Pengaruh dari persepsi keadilan pada berbagai macam hasil kerja mungkin hasil dari sebagian *Employee Engagement*. Dengan kata lain, ketika para karyawan memiliki persepsi yang tinggi tentang keadilan dalam organisasi mereka, dipastikan mereka merasa diwajibkan atau diharuskan

untuk berlaku adil di dalam memainkan peran mereka dengan memberi lebih besar melebihi tingkat *Engagement*. Di sisi lain, persepsi keadilan yang rendah kemungkinan disebabkan para karyawan menarik diri dan melepaskan diri mereka sendiri dari peran kerja mereka. Keadilan juga merupakan salah satu kondisi kerja dalam model *Engagement*. Berkurangnya keadilan dapat memperburuk *burnout* (kelelahan) dan sementara persepsi positif keadilan dapat memperbaiki *Engagement* (Saks, 2006).

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Saks (2006) yang menduga bahwa Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural menjadi predictor terbentuknya *Employee Engagement* dalam organisasi. Hasil penelitian tersebut akhirnya menunjukkan Keadilan Prosedural memperdiksi terjadinya *Organizational Engagement*. Selanjutnya pada penelitian Margaretha dan Santosa (2012) diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa Keadilan Prosedural dan Keadilan Distributif menjadi predictor dari *Employee Engagement*. Dengan kata lain, kedua jenis keadilan tersebut menjadi antesenden dari konstruk *Employee Engagement* dalam organisasi.

Keadilan Prosedural secara teori didasarkan pada hubungan pertukaran sosial antara karyawan dan organisasi. Hukum timbal balik (*norm of reciprocity*) menyatakan bahwa seseorang yang diperlakukan dengan baik oleh pihak lain akan merasa berkewajiban untuk membalasnya dengan perlakuan baik pula (Blau, 1964 : 88). Perlakuan yang baik yang dirasakan oleh

karyawan akan dapat meningkatkan kepercayaan karyawan pada organisasi. Kepercayaan karyawan pada organisasi telah banyak dihubungkan dengan sikap positif di tempat kerja. Selanjutnya ketika karyawan percaya bahwa organisasi telah berlaku adil maka sesuai dengan norma timbal balik maka karyawan akan mempertukarkan dengan *engagement* di dalam bekerja.

Selain itu Keadilan Prosedural yang dirasakan karyawan dapat membuat bangga karyawan sebagai anggota atau bagian dari organisasi tersebut (Tyler dan Blader, 2000). Kebanggaan sebagai anggota organisasi akan memengaruhi *Employee Engagement* karena Kebanggaan sebagai anggota organisasi membuat karyawan akan memandang apabila kesuksesan organisasi adalah kesuksesannya. Karyawan yang memiliki kebanggaan yang tinggi akan cenderung memiliki engagement dengan pekerjaan mereka karena memandang hubungan mereka dengan organisasi saling menguntungkan (He dan Brown, 2013).

Hasil ini sesuai penelitian Alvi dan Abbasi (2012), Gupta dan Kumar (2013), Ghosh, Rai, dan Sinha (2014) membuktikan semakin tinggi Keadilan Prosedural akan meningkatkan *Employee Engagement*

3. Etika Kerja Islam Memoderasi Pengaruh Keadilan Distributif Terhadap *Employee Engagement*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Etika Kerja Islam memoderasi pengaruh Keadilan Distributif terhadap *Employee Engagement*. Hal ini berarti

bahwa semakin baik Etika Kerja Islam akan meningkatkan hubungan Keadilan Distributif dan *Employee Engagement* dan sebaliknya apabila semakin buruk Etika Kerja Islam akan menurunkan hubungan Keadilan Distributif dan *Employee Engagement*.

Hasil ini berarti apabila karyawan UIR mampu menerapkan nilai-nilai Islami dalam etika bekerja mereka akan meningkatkan pengaruh persepsi karyawan tentang Keadilan Distributif dalam organisasi terhadap *Employee Engagement*, dengan adanya Etika Kerja Islam yang semakin tinggi maka pengaruh Keadilan Distributif terhadap *Employee Engagement* akan semakin kuat.

Penerapan Etika Kerja Islam bagi seorang karyawan perusahaan dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap perilaku dalam pekerjaan karena dapat memberi stimulus untuk sikap kerja yang positif. Menurut Yousef (2001), sikap kerja yang positif memungkinkan hasil yang menguntungkan seperti kerja keras, komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan dan sikap kerja lainnya yang tentu saja hal ini dapat memberi keuntungan bagi individu itu sendiri dan organisasi. Penedikasian diri yang tinggi terhadap pekerjaan akan membawa individu untuk bekerja keras meraih hasil yang maksimal

Hubungan antara tingkat religiusitas dan sikap karyawan yang dapat dijelaskan dari sudut teori *personality* yang dinyatakan bahwa tingkat religiusitas akan menjadi bagian dari identitas diri seseorang. *Personality* itu

sendiri terutama *Employee Engagement* pada gilirannya menjadi faktor penting untuk menentukan perilaku di dalam organisasi maupun sikap kerja karyawan. Berdasarkan penelitian Yousef (2001) menemukan bahwa individu yang cenderung percaya pada Etika Kerja Islam maka kinerjanya lebih tinggi. Berdasarkan pendapat diatas maka orang-orang yang memiliki tingkat penghayatan religiusitas yang tinggi apabila mendapat tekanan atau gangguan-gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang tidak akan begitu berpengaruh pada *Employee Engagement* dan menjadikan hal tersbeut untuk bisa lebih maju dalam bekerja.

Penelitian Khan et al (2014) membuktikan Etika Kerja Islam yang rendah mampu memoderasi hubungan positif Keadilan Prosedural dengan intensi turnover dan Etika Kerja Islam yang tinggi memoderasi hubungan negatif dengan intensi turnover. Sebaliknya, Keadilan Distributif berhubungan negatif dengan intensi turnover untuk Etika Kerja Islam yang rendah rendah dan berhubungan positif dengan intensi turnover untuk Etika Kerja Islam yang rendah tinggi

4. Etika Kerja Islam Memoderasi Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap *Employee Engagement*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Etika Kerja Islam memoderasi pengaruh Keadilan Prosedural terhadap *Employee Engagement*. Hal ini berarti bahwa semakin baik Etika Kerja Islam akan meningkatkan hubungan Keadilan

Prosedural dan *Employee Engagement* dan sebaliknya apabila semakin buruk Etika Kerja Islam akan menurunkan hubungan Keadilan Prosedural dan *Employee Engagement*.

Hasil ini berarti apabila karyawan UIR mampu menerapkan nilai-nilai Islami dalam etika bekerja mereka akan meningkatkan hubungan persepsi karyawan yang tinggi tentang tentang keadilan dalam organisasi mereka, dipastikan mereka merasa diwajibkan atau diharuskan untuk berlaku adil di dalam memainkan peran mereka dengan memberi lebih besar melebihi tingkat *engagement*.

Etika kerja memiliki hubungan yang erat dengan keadilan. Etika kerja memfokuskan diri pada individu dan bagaimana keyakinan mereka dapat mempengaruhi cara pandangan mereka tentang organisasi. Keadilan juga berfokus pada situasi yang mempengaruhi individu terhadap cara pandang terhadap organisasi.

Trevino, Weaver dan Reynolds (2001) menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara perlakuan yang adil dengan etos. Studi mereka menunjukkan bahwa tindakan tidak etis menurun secara signifikan ketika karyawan percaya bahwa organisasi tempat mereka bekerja memperlakukan karyawan secara adil.

Seorang karyawan Muslim yang menerapkan Etika Kerja Islam dengan baik akan menjalankan kegiatan operasional dalam perusahaannya penuh

dengan nilai-nilai keadilan. Menurut (Bouma, et al. 2003) Individu yang menerapkan Etos Kerja Islam dengan sungguh-sungguh seharusnya memiliki kemungkinan yang kecil untuk merespon negatif perlakuan yang tidak adil.

Etika Kerja Islam yang menekankan kerja kreatif dan inovatif sebagai sumber kebahagiaan dan prestasi. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian Brown, Callen, & Robinson (2016), yang menunjukkan bahwa keterikatan kerja akan semakin sikap positif bila dimiliki oleh karyawan dengan sikap religiusitas yang bekerja berdasarkan Etika Kerja Islam, karena seorang karyawan yang menyadari keterikatannya dalam bekerja akan berusaha meningkatkan pekerjaannya untuk kepentingan organisasi. Sedangkan penelitian Khan et al (2014) membuktikan Etika Kerja Islam yang rendah mampu memoderasi hubungan positif Keadilan Prosedural dengan intensi turnover dan Etika Kerja Islam yang tinggi memoderasi hubungan negatif dengan intensi turnover. Sebaliknya, Keadilan Distributif berhubungan negatif dengan intensi turnover untuk Etika Kerja Islam yang rendah rendah dan berhubungan positif dengan intensi turnover untuk Etika Kerja Islam yang rendah tinggi.