

**PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF DAN KEADILAN
PROSEDURAL TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT
DENGAN MODAL SOSIAL SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(Studi pada Pegawai Universitas Islam Riau Pekanbaru)**

***THE EFFECT OF DISTRIBUTIVE JUSTICE AND
PROCEDURAL JUSTICE ON EMPLOYEE ENGAGEMENT WITH
SOCIAL CAPITAL AS A MODERATING VARIABLE***

(STUDY ON EMPLOYEE UNIVERSITAS ISLAM RIAU PEKANBARU)

TESIS

Diajukan Guna Memenuhi
Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Strata 2
Program Studi Magister Manajemen



SYARIFAH FIRA NOVIANTI

NIM. 20151020018

Kepada:

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA
2017**

TESIS

**PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF DAN KEADILAN
PROSEDURAL TERHADAP *EMPLOYEE*
ENGAGEMENT DENGAN MODAL SOSIAL SEBAGAI
VARIABEL MODERASI**



Dosen Pembimbing

Prof. Dr. Heru Kurnianto Tjahjono. Tanggal, 26 Agustus 2017

TESIS

**PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF DAN KEADILAN
PROSEDURAL TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT
DENGAN MODAL SOSIAL SEBAGAI VARIABEL
MODERASI**

Diajukan oleh
SYARIFAH FIRA NOVIANTI
20151020018

Tesis ini telah Dipertahankan dan Disahkan di depan
Dewan Penguji Program Magister Manajemen
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Tanggal, 31 Agustus 2017
Yang terdiri dari

Dr. Nuryakin, S.E., M.M
Ketua Tim Penguji

Prof. Dr. Heru Kurnianto Tjahjono
Anggota Tim Penguji

Fauziyah, S.E., M.Si
Anggota Tim Penguji

Mengetahui
Ketua Program Magister Manajemen
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta



Prof. Dr. Heru Kurnianto Tjahjono

PERYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis ini bukan merupakan hasil plagiat karya orang lain, melainkan hasil karya saya sendiri dan belum pernah diterbitkan oleh pihak manapun. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila dikemudian hari ada yang mengklaim bahwa karya ini adalah milik orang lain dan dibenarkan secara hukum, maka saya bersedia dituntut berdasarkan hukum yang berlaku di Indonesia.

Yogyakarta, 31 Agustus 2017

Yang Membuat Pernyataan :



SYARIFAH FIRA NOVIANTI

20151020018

Motto

Dan Allah tidak menjadikan pemberian bala bantuan itu melainkan sebagai kabara gembira bagi kemenanganmu, dan agar tentram hatimu karena-Nya. Dan sesungguhnya kemenanganmu itu hanyalah dari Allah

(Q.S : Isra ayat 36)

Kupersembahkan Kepada:

Papa dan Mama Tercinta

Almamaterku

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, seagala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas segala karunia dan ridho-Nya, sehingga tesis ini dengan judul “ Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural terhadap *Employee Engagement* dengan Modal Sosial sebagai variable moderasi ini dapat diselesaikan. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M) di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat dan menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya, kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Heru Kurnianto Tjahjono atas bimbingan, arahan dan waktu yang telah diluangkan kepada penulis untuk berdiskusi selama menjadi dosen pembimbing.
2. Ibu Fauziah, S.E., M.Si. yang telah memberikan masukan dan saran pada saat seminar proposal, penelitian dan seminar hasil tesis.
3. Ketua program studi Pascasarjana Magister Manajemen Bapak Prof. Dr. Heru Kurnianto Tjahjono

4. Seluruh Dosen program Pascasarjana Magister Manajemen yang telah memberikan arahan dan bimbingan untuk mendalami ilmu Manajemen.
5. Ayahanda H. Muhammad Kholid, SH dan Ibunda Hj. Dr. Tengku Ritawati, S.Sn., M.Pd yang telah membesarkan, mendidik, membimbing dengan penuh pengorbanan, kesabaran, ketabahan, keikhlasan, dan kasih sayang yang berlimpah untuk keberhasilan penulis tesis
6. Tanteku Halimah Tusa'diah, S.E., M.M yang telah memberikan motivasi dan semangat dalam penyelesaian tesis ini
7. Adinda Muhammad Arif Nurrahman yang telah memberikan semangat serta dukungan dalam penyelesaian tesis ini
8. Dedy Irawan, S.T., M.M. dan Dian Puspitarini, S.IP., M.M atas semua dukungannya
9. Rekan rekan mahasiswa Magister Manajemen angkatan 41: Yuli Dwilaksono, Halimah Tusa'Diah, Eko Setiyawan, Puput Nahla, Muhammad Ziad Anwar, Djaelani Susanto, Indra Perdana, Kurdi Danu Laksana, Elhit Prasetia, Febri Rosadi, Musoli.
10. Sahabat-sahabat terbaik Ovi, Selly, Kak Nda, Ijum, Ty, Iyu, Eyeg, Bundo, dan Ayi yang turut memberikan dorongan dan bantuannya

kepada penulis dalam penulisan tesis, kepada semua pihak yang telah membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu

Dengan keterbatasan pengalaman, ilmu maupun pustaka yang ditinjau, penulis menyadari bahwa tesis ini masih banyak kekurangan. Oleh sebab itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran agar tesis ini lebih sempurna serta sebagai masukan bagi penulis untuk penelitian dan penulisan karya ilmiah di masa yang akan datang. Akhir kata, penulis berharap tesis ini memberikan manfaat bagi kita semua terutama untuk pengembangan ilmu pengetahuan.

Yogyakarta, Agustus 2017

Syarifah Fira Novianti

DAFTAR ISI

Halaman	
Halaman Judul	i
Halaman Persetujuan	ii
Halaman Pengesahan	iii
Halaman Pernyataan	iv
Kata Pengantar.....	vi
Daftar Isi	ix
Daftar Gambar	xiii
Daftar Tabel	xiv
Daftar Lampiran	xv
Abstrac.....	xvi
Intisari.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah Penelitian	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS.....	13
A. Landasan Teori	13
1. <i>Employee Engagement</i>	13
a. Definisi <i>Employee Engagement</i>	13
b. Dimensi <i>Employee Engagement</i>	16
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Employee Engagement</i>	18
2. Keadilan Distributif	20

a. Definisi Keadilan Distributif	20
b. Indikator Keadilan Distributif	26
3. Keadilan Prosedural	27
a. Pengertian Keadilan Prosedural	27
b. Indikator Keadilan Prosedural	34
4. Modal Sosial	36
a. Definisi <i>Modal Sosial</i>	36
b. Dimensi <i>Modal Sosial</i>	41
B. Hasil Penelitian Terdahulu	43
C. Pengembangan Hipotesis	45
1. Pengaruh Keadilan Distributif Terhadap <i>Employee Engagement</i>	45
2. Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap <i>Employee Engagement</i>	49
3. <i>Sosial Capital</i> Memoderasi Pengaruh Keadilan Distributif terhadap <i>Employee Engagement</i>	52
4. <i>Sosial Capital</i> Memoderasi Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap <i>Employee Engagement</i>	56
D. Model Penelitian	60
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	61
A. Objek dan Subjek Penelitian	61
B. Teknik Pengambilan Sampel	61
C. Jenis Data	61
D. Teknik Pengumpulan Data	62
E. Definisi Operasional Variabel Penelitian	63
1. Variabel Independen	63
2. Variabel Moderasi	65

3. Variabel Dependen	66
F. Uji Kualitas Data	69
1. Uji Validitas	69
2. Uji Reliabilitas	69
G. Uji Hipotesis dan Analisis Data.....	70
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	72
A. Profil Obyek Penelitian.....	72
1. Sejarah UIR	72
2. Visi UIR	77
3. Misi UIR	78
4. Tujuan UIR	78
B. Hasil Penelitian	78
C. Deskripsi Responden Penelitian	79
D. Analisis Data	81
1. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	81
2. Uji Validitas dan Reliabilitas	83
3. Analisis Regresi Berganda Hirarki	86
4. Uji Hipotesis	92
E. Pembahasan Hasil Penelitian.....	95
1. Pengaruh Keadilan Distributif Terhadap <i>Employee Engagement</i>	95
2. Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap <i>Employee Engagement</i>	98
3. Modal sosial Memoderasi Pengaruh Keadilan Distributif terhadap <i>Employee Engagement</i>	102
4. Modal sosial Memoderasi Pengaruh Keadilan Distributif terhadap <i>Employee Engagement</i>	105

BAB V SIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN	109
A. Kesimpulan	109
B. Saran	110
C. Keterbatasan	113
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	115

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Model kerangka pemikiran	60
--	----

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	43
Tabel 4.1 Deskripsi Responden Penelitian	80
Tabel 4.2 Kategori Indikator	82
Tabel 4.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	82
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Kuesioner Penelitian.....	84
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian.....	86
Tabel 4.6 Hasil Estimasi Regresi.....	88

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Kuesioner Penelitian	115
Lampiran II Karakteristik Responden	120
Lampiran III Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	126
Lampiran IV Uji Validitas dan Reliabilitas	132
Lampiran V Uji Regresi Hirearki	144