

**Hubungan Antara Organizational Justice Dengan Work Engagement  
Pada Karyawan Pt. X Jombang**

**Correlation Between Organizational Justice With Work Engagement At  
Employees Of Pt X Jombang**

**Kevin Al Islamay Nihriawan**

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: kevin.18128@mhs.unesa.ac.id

**Satiningsih**

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: satiningsih@unesa.ac.id

**Abstrak**

Berlandaskan rumusan masalah peneliti merumuskan tujuan penelitian yaitu untuk menemukan hubungan antara organizational justice dengan work engagement pada karyawan PTX Jombang. Lokasi penelitian berada di Perusahaan PT. X Jombang. Perusahaan ini sebagai perusahaan swasta nasional bergerak di bidang di bidang makanan olahan dan produk olahan (frozen food). Populasi pada PT. X terdapat 231 karyawan dengan karakteristik 209 orang sebagai karyawan produksi atau buruh sedangkan karyawan berjumlah 22 orang terdiri dari kumpulan staff. Sampel penelitian berjumlah 143 karyawan dengan hipotesis yang diajukan yaitu H0: tidak ada hubungan antara variabel organizational justice dengan work engagement pada karyawan PT. X Jombang dan H1: ada hubungan antara variabel organizational justice dengan work engagement pada karyawan PT. X Jombang. Setelah dilakukannya uji hipotesis didapatkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,001 dan diketahui hasil tabel uji hipotesis didapati nilai koefisien korelasi sebesar 0,668. Dari kesimpulan tersebut dapat membuktikan bahwa (H1) tidak ditolak atau diterima: ada hubungan antara Organizational Justice dengan Work Engagement Pada Karyawan PT. X Jombang.

**Kata kunci :** keterikatan kerja, keadilan organisasi, karyawan

**Abstract**

Based on the formulation of the problem, the researcher formulated the research objective, namely to find a relationship between organizational justice and work engagement in PTX Jombang employees. The research location is in PT. X Jombang. This company as a national private company is engaged in the field of processed food and processed products (frozen food). Population at PT. X there are 231 employees with the characteristics of 209 people as production employees or laborers while the total of 22 employees consists of a group of staff. The research sample totaled 143 employees with the hypothesis proposed, namely H0: there is no relationship between organizational justice variables and work engagement at PT. X Jombang and H1: there is a relationship between organizational justice variables and work engagement among employees of PT. X Jombang. After testing the hypothesis, it was found that the significance value was 0.001 and it was found that the results of the hypothesis test table found a correlation coefficient value of 0.668. From these conclusions it can be proven that (H1) is neither rejected nor accepted: there is a relationship between Organizational Justice and Work Engagement at PT. X Jombang.

**Key word :** work engagement, organizational justice, employees

<b>Article History</b>	 <i>This is an open access article under the <a href="#">CC-BY-SA</a> license</i> <i>Copyright © 2022 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya</i>
<b>Submitted : 04-07-2023</b>	
<b>Final Revised : 06-07-2023</b>	
<b>Accepted : 06-07-2023</b>	

Perusahaan telah berevolusi dari awal hingga menjadi perusahaan besar bergensi di daerah kabupaten Jombang, berawal dari pengusaha pupuk cair untuk pertanian sampai pada tahun 2008 mendirikan perusahaan utama dan beroperasi didukung dua unit RPA (Rumah Potong Ayam), fasilitas penyimpanan beku (*cold storage*), fasilitas ruang mesin Air Blast Freezer, dan ruang penyimpanan sementara (*chilling room*). Pada tahun 2018 perusahaan berinovasi memiliki anak perusahaan tambahan di bidang makanan olahan dan produk olahan (*frozen food*). PT. X Jombang adalah anak perusahaan yang akan dijadikan tempat penelitian. Salah satu kunci keberhasilan untuk bertahan di era perubahan dan keinginan untuk tetap produktif yaitu perilaku kerja yang baik. Menurut Saraswati & Lie (2020) perilaku kerja yang baik yaitu karyawan selalu antusias dan aktif ketika dalam menjalankan tugas kerja (menemukan sebuah solusi dan berpartisipasi penuh ketika rapat), fokus ketika bekerja (memberikan energi dan upaya walau banyak pekerjaan), dan memiliki semangat lebih dalam bekerja setiap hari (tidak sering melamun atau merasa malas dan langsung melaksanakan jadwal kegiatan harian ketika datang bekerja), perilaku kerja yang baik tersebut dapat menjelaskan bahwa pekerja atau karyawan memiliki *work engagement* (keterikatan kerja) yang tinggi. Pada abad ke- 21 ini, *work engagement* di berbagai negara berbeda-beda. Terdapat tren kemerosotan keterlibatan karyawan di Amerika Serikat sedang berlanjut, hasil dari survey mengatakan bahwa keterlibatan karyawan mengalami penurunan tahunan, turun dari 36% karyawan yang memiliki keterlibatan kerja pada tahun 2020 menjadi 34% terlibat di organisasi pada tahun 2021, pola ini berlanjut sampai awal tahun 2022 menjadi 32% karyawan terdapat keterlibatan kerja terdiri karyawan kerja paruh waktu dan penuh waktu, sementara terdapat 17% karyawan tidak aktif menjalin keterlibatan kerja pada sebuah organisasi, survey ini memiliki sampel acak yaitu 14.705 karyawan kerja paruh waktu dan penuh waktu dengan populasi kerja memiliki kriteria hasil yang banyak pada organisasi yang kesejahteraan secara menyeluruh, keselamatan, retensi, layanan pelanggan, produktivitas, dan profitabilitas (Harter, 2022). Namun, di negara Indonesia sendiri terdapat survey dan analisis tentang keterlibatan kerja karyawan di Indonesia yaitu 81%, hal ini menunjukkan diatas rata-rata hasil di Asia-Pasifik dan global sebesar 5 poin persentase dengan hasil yaitu 76%, tolok ukur yang digunakan dengan 30 ketentuan area karyawan seperti performa bisnis, perubahan organisasi, pengelolaan, inovasi, budaya dan nilai-nilai, visi atau arah, fokus pelanggan, keanekaragaman atau kesetaraan, sumber daya, beban kerja, komunikasi, lingkungan keselamatan atau kerja, keterlibatan karyawan, penghargaan serta dan pengakuan, kerja tim, pengemangan karir, pengembangan kerja atau pelatihan, dan penggunaan keterampilan atau tantangan pekerjaan, survey rata-rata menggunakan 37 item atau lebih dengan jumlah 600 item keseluruhan. Data yang di kumpulkan sehingga menghasilkan prosentase hasil berdasarkan tanggapan perusahaan mengenai survey yang telah di berikan selama lima tahun terakhir (2017-2021), 33 perusahaan dengan jumlah 24.050 karyawan telah menjadi tempat survei di Indonesia, 224 perusahaan dengan 1.011.794

karyawan telah menjadi tempat survei di Asia-Pasifik, dan 611 perusahaan dengan 7.700.000 karyawan telah menjadi tempat survei di Global (Mercer, 2022). Penelitian Sharma & Yadav (2018) yang berjudul “*The relationship between organizational justice and work engagement: Trust as a mediator*” memiliki tujuan yaitu ingin menguji dampak mediasi dari kepercayaan (*trust*) dalam hubungan antara keadilan organisasi (*organizational justice*) dengan keterlibatan kerja (*work engagement*) serta menguji hubungan antara keadilan organisasi (*organizational justice*) dengan keterlibatan kerja (*work engagement*) di perusahaan asuransi jiwa di Haryana India. Karyawan perusahaan asuransi jiwa di Haryana berjumlah 296 orang ditetapkan menjadi subjek penelitian. Menurut Sharma & Yadav (2018) menjelaskan bahwa hasil penelitian menunjukkan yaitu terdapat hubungan yang positif dan kuat antara keadilan organisasi (*organizational justice*), keterlibatan kerja (*work engagement*), dan kepercayaan (*trust*). Hasil selanjutnya menjelaskan bahwa kepercayaan (*trust*) secara parsial menjadi mediasi hubungan antara keadilan organisasi (*organizational justice*) dan keterlibatan kerja (*work engagement*) serta terdapat dampak signifikan dari keadilan organisasi (*organizational justice*) terhadap keterlibatan kerja (*work engagement*). Dengan adanya hasil survey dan penelitian terdahulu diatas, peneliti telah melakukan studi pendahuluan melalui metode wawancara untuk mengetahui keadaan lapangan di PT. X Jombang.

Peneliti mewawancarai kepada empat karyawan terdiri dari satu karyawan *human resources management*, dua karyawan *human resources development*, dan satu *staff quality control*. Hasil wawancara menunjukkan bahwa dari satu karyawan *human resources management* dan satu karyawan *human resources development*, salah satu dari mereka menjelaskan persepsi pekerjaan mereka tidak membosankan serta menjadi pekerjaan yang menarik karena adanya tantangan baru, sedangkan lainnya menjelaskan bahwa pekerjaan ini sebagai tantangan dibutuhkan manajemen emosi dan waktu yang baik serta diperlukan semangat kerja dan kemauan belajar yang tinggi. Selanjutnya mereka menjelaskan perihal komitmen kerja, salah satu karyawan *human resources development* menjelaskan bahwa akan berkomitmen pada perusahaan serta bertanggung jawab menjaga kondisi perusahaan dalam keadaan kondusif dan bertanggung jawab terhadap keselamatan serta kesehatan karyawan, satu karyawan *human resources development* menjelaskan bahwa akan berkomitmen pada perusahaan karena berada di level tinggi manajemen. Serta bertanggung jawab penuh supaya perusahaan selalu dalam keadaan kondusif. Selanjutnya mereka menjelaskan perihal keinginan niatan kerja, mereka menjelaskan tidak ada niatan untuk berpindah tempat. Pada akhirnya mereka juga menjelaskan bahwa bangga terhadap pekerjaan mereka. Hal tersebut menunjukkan fenomena *work engagement* di PT. X Jombang. Hasil wawancara tersebut selaras dengan pendapat beberapa ahli, menurut Hewitt Associates (2004) dan Bakker & Leiter (2010) menjelaskan bahwa pekerja dengan karakteristik *work engagement* yaitu Memiliki keinginan untuk tetap setia menjadi anggota organisasi meskipun terdapat kesempatan untuk bekerja di lain organisasi (tetap atau *stay*) dan memanfaatkan waktu lebih, tenaga, dan memiliki inisiatif untuk membantu pada kesuksesan organisasi (berusaha atau *strive*). Dedikasi menghasilkan rasa kebanggaan dan kebermaknaan yang merujuk pada keterlibatan yang kuat dalam pekerjaan (Albrecht, 2010).

Namun disisi lain, ternyata dari hasil wawancara menunjukkan tidak adanya *work engagement* (keterlibatan kerja) pada salah satu karyawan *human resources development* dan satu *staff quality control* memiliki niatan untuk berpindah tempat kerja dan merasa ideal bekerja hanya bisa dua tahun saja. salah satu karyawan *human resources development* menjelaskan bahwa persepsi terhadap pekerjaannya adalah biasa saja, tidak merasa spesial karena pekerjaan yang dijalani tidaklah sebanding dengan upah yang diterima serta merasa pekerjaan tersebut dinilai orang sebelah mata, beliau menceritakan adanya kemungkinan perusahaan belum mampu dalam pemberian upah yang sesuai sehingga terdapat sebagian *staff* diberi upah

**Commented [an1]:** Fenomena dimulai dari hasil studi pendahuluan dan menjelaskan gap permasalahan dan dinamika PT. X Jombang (revisi Bu Meita)

dibawah UMK (Upah Minimum Kabupaten) walaupun sudah mendapatkan fasilitas selain upah yaitu tunjangan BPJS Kesehatan, Jamsostek, Mobil perusahaan, mess karyawan *staff*, dan fasilitas makan siang. Satu *staff quality control* menjelaskan bahwa untuk di PT. X Jombang idealnya hanya dapat bekerja selama dua tahun karena alasan ketidaksesuaian UMK (Upah Minimum Kabupaten), tidak cocok untuk jenjang karir, dan hanya dapat digunakan untuk mencari pengalaman kerja. Ketidaksesuaian tersebut mengakibatkan apabila ada tawaran kerja yang lebih baik akan diterima. karyawan *human resources development* lainnya menjelaskan bahwa terdapat fenomena yang terjadi pada perusahaan, pekerja atau karyawan di bagian produksi (potong ayam, *packing*, gudang penyimpanan, dan pembuangan limbah) rata-rata hanya bertahan selama enam bulan sehingga tidak membangun jenjang karir di PT. X Jombang, hal tersebut dikarenakan adanya upah yang tidak sesuai UMK (Upah Minimum Kabupaten) dan perhitungan upah lembur tidak sesuai dengan ketentuan undang-undang atau peraturan yang berlaku. Fenomena *work engagement* karyawan telah dijelaskan. *work engagement* dapat diartikan sebagai pendayagunaan diri karyawan untuk peran dalam organisasi serta mendapati mereka mengekspresikan, memakai diri untuk emosional, kognitif, dan fisik selama melaksanakan kinerja peran yang dapat meningkatkan kesejahteraan dengan dasar keadaan yang memuaskan. Menurut para ahli, *Work Engagement* diaplikasikan dan didefinisikan pada karyawan sebagai keadaan yang memuaskan, keadaan pikiran yang tidak negatif terkait pekerjaan yang diketahui dengan semangat, dedikasi, dan penghayatan (Schaufeli, Salanova, González-Roma, & Bakker, 2002; Bakker & Leiter, 2010). menurut Bakker & Leiter, (2010) terdapat tiga aspek *work engagement* (keterikatan kerja) yaitu 1) *Vigor* (semangat), mendefinisikan *vigor* atau semangat yaitu memiliki kesamaan pengaruh positif dengan yang lainnya serta dapat menghubungkan perilaku diarahkan pada tujuan. Semangat terlihat dalam keaktifan fisik tingkat tinggi sebuah tim, energi hubungan antar perseorangan, dan terdapat kewaspadaan kognitif, 2) *Dedication* (dedikasi), mendefinisikan *dedication* atau dedikasi yaitu dapat diketahui dengan tingkat tinggi mengenali tim untuk memiliki komitmen tinggi untuk peran dan tugas, visi kedepan, dan tetap tekun disaat terdapat tantangan dan kesulitan, 3) *Absorption* (penyerapan), intensitas fokus seseorang pada peran pekerjaan. Munculnya perilaku tertentu seperti menerapkan banyak usaha pada pekerjaan atau tugas peran dan melakukan persyaratan formal pekerjaan atau perilaku ekstra peran, hal ini muncul karena adanya perasaan penghayatan disertai energi yang lebih.

Fenomena tidak adanya *work engagement* di PT. X Jombang, subjek telah menjelaskan tentang fenomena tersebut diakibatkan munculnya niatan untuk berpindah tempat kerja, merasa ideal bekerja hanya bisa dua tahun saja, dan rata-rata pekerja atau karyawan hanya bertahan selama enam bulan sehingga tidak membangun jenjang karir disebabkan oleh ketidaksesuaian upah bulanan dibawah UMK (Upah Minimum Kabupaten) dan ketidaksesuaian perhitungan upah lembur dengan undang-undang atau peraturan yang berlaku. Hal tersebut tidak sesuai dengan harapan bahkan memunculkan ketidakadilan. Pemberian (distribusi) sebuah penghargaan dapat menyebabkan perilaku atau usaha karyawan menuju pemenuhan tujuan kelompok, penghargaan atau imbalan menjadi subjek dari alokasi sebuah norma, norma dapat diartikan yaitu aturan sosial yang memunculkan kriteria dasar penentuan distribusi imbalan yang dapat menjadi sumber daya tertentu sebagai keadilan (Leventhal, 1976; Greenberg & Colquitt, 2013). Menurut McFarlin & Sweeney (1992) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *organizational justice* yaitu 1) Meningkatnya persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi dipengaruhi oleh peraturan yang diterapkan secara konsisten dan adil serta dapat menghargai karyawan tanpa ada penilaian personal atau subjektif (kinerja manajerial), 2) Meningkatnya persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi diakibatkan oleh seringnya terdapat ulasan balik atau *feedback* dilakukan organisasi (frekuensi umpan balik), 3) Meningkatnya persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi diakibatkan oleh kepercayaan karyawan terhadap pembuat wewenang atau atasan (tingkat kepercayaan), 4) Meningkatnya

Commented [an2]: Ketidak sesuaian sudah di tulis dengan benar menjadi ketidaksesuaian (Revisi dari Bu Hermien)

persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi diakibatkan oleh kejelasan dari proses evaluasi dan kejelasan karakteristik tugas sehingga dapat menjelaskan sifat dari beban tugas beserta konsekuensi tugas (karakteristik tugas), 5) Meningkatnya persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi diakibatkan oleh persepsi karyawan mengenai nilai dan sistem yang dianut oleh organisasi (budaya organisasi). Ketidaksiharian harapan bahkan munculnya ketidakadilan ini telah dijelaskan melalui hasil wawancara terhadap subjek. Satu *staff quality control* menjelaskan bahwa upah bulanan yang diterima sebesar Rp. 1,300,000 upah tersebut ternyata tidak sesuai UMK (Upah Minimum Kabupaten), karena tujuan hanya untuk memiliki pengalaman kerja sehingga *staff* tersebut menjelaskan pekerjaan ini tidak dapat terus dilanjutkan untuk jenjang karir. Berdasarkan *Keputusan Gubernur Nomor 188/889/KPTS/013/2022 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur tahun 2023 (Indonesia)* menjelaskan dalam lampiran daftar upah minimum kabupaten atau kota, nilai upah minimum kabupaten Jombang tahun 2023 yaitu Rp. 2,854,095.88. Mengetahui besaran UMK (Upah Minimum Kabupaten) Jombang berdasarkan Keputusan tersebut, dapat disimpulkan upah satu *staff quality control* tidak sesuai dengan ketentuan gubernur. Satu *staff quality control* juga menjelaskan bahwa adanya perbedaan peraturan *checklock* diantara *staff* dan pekerja, perbedaan tersebut pada penerapannya *staff* batas *checklock* terakhir adalah pukul 08.00 sedang pekerja memiliki batas akhir *checklock* pukul 07.50. dengan batas yang berbeda tersebut para pekerja merasa diperlakukan berbeda, ketika memang pekerja melakukan *checklock* lebih dari 07.50 dinyatakan terlambat maka *ID Card* diambil dan akan dikasih peringatan oleh pimpinan, alasan mengapa pekerja batas *checklock* lebih awal karena pimpinan memberikan instruksi untuk memiliki persiapan lebih awal seperti mengganti pakaian dan mempersiapkan alat produksi. Dari keputusan atau instruksi pimpinan seperti itu, pekerja merasa hal tersebut tidaklah masuk akal. Fenomena tersebut bertolak belakang dengan pendapat ahli tentang keadilan organisasi. Berbeda pendapat menurut Jackson, 2018 keadilan organisasi dapat didefinisikan sebagai efek dari para pembuat keputusan sehingga memunculkan persepsi keadilan dari perlakuan interaksi antar dua orang (interpersonal). Selanjutnya, karyawan *human resources development* lainnya juga menjelaskan bahwa terdapat perhitungan upah lembur tidak sesuai ketentuan undang-undang atau peraturan yang berlaku karena upah lembur *staff* sebesar Rp. 14.000 perjam dan pekerja mendapatkan sebesar Rp. 13.000 perjam, upah lembur tersebut tidak ada kenaikan pada jam setelahnya karena ketika pekerja melakukan lembur selama 3 jam maka perhitungan upah lembur adalah 3 jam kali Rp. 13.000, ketentuan tersebut dapat diterapkan karena persetujuan dan kewenangan kebijakan oleh direktur atau (*owner*) perusahaan. Berdasarkan *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Pasal 31 Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (Indonesia)* menjelaskan bahwa perhitungan kerja lembur pertama adalah 1,5 kali tarif upah lembur dan perhitungan kerja lembur jam berikutnya adalah 2 kali tarif upah lembur. Mengetahui peraturan pemerintah, dapat diketahui bahwa perusahaan tidak melaksanakan ketentuan upah kerja lembur dengan benar.

Fenomena yang telah terjadi di PT. X telah menarik perhatian peneliti sehingga berkeinginan melakukan sebuah penelitian mengenai “Hubungan Antara Organizational Justice Dengan Work Engagement Pada Karyawan PT. X Jombang” dengan tujuan “Apakah terdapat hubungan signifikan antara *organizational justice* dengan *work engagement* pada karyawan potong ayam PT.X Jombang”.

## Metode

Metodologi penelitian yang dipilih dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif atau pendekatan kuantitatif. Sebuah penelitian menggunakan metode kuantitatif diketahui dengan

analisis menggunakan statistik dan data penelitian berupa angka-angka (Sugiyono ,2017). Menurut Sugiyono (2017) metode kuantitatif sebagai metode ilmiah karena memiliki sistematis, empiris atau konkrit, terukur, dan rasional. Metode kuantitatif memiliki tujuan seperti mencari generalisasi yang mempunyai nilai prediktif, menguji teori, dan menunjukkan hubungan antar variabel. Mengetahui pandangan dasar penelitian ini terdapat hubungan antar variabel maka hubungan tersebut bersifat sebab-akibat (hubungan kasual) dengan tujuan mengetahui keberkaitan antar variabel, hal tersebut dapat dikatan sebagai penelitian korelasional. Menurut Azwar (2017) penelitian korelasional memiliki tujuan untuk meneliti keberkaitan antar variabel berdasarkan koefisien korelasi.

Penentuan wilayah generalisasi akan dilaksanakan kepada seluruh karyawan PT. X Jombang berjumlah 231 orang, hal tersebut menjadi populasi penelitian. Untuk penentuan karakteristik penelitian pada PT. X Jombang terdapat karyawan berjumlah 209 orang sebagai karyawan produksi sedangkan karyawan berjumlah 22 orang terdiri dari kumpulan *staff*. Sampel merupakan representatif atau perwakilan sebuah populasi penelitian serta menjadi karakteristik dan bagian dari jumlah yang ditentukan dari populasi penelitian (Sugiyono ,2017). Teknik simple random sampling dipilih untuk digunakan menjadi teknik sampling penelitian ini. Teknik simple random sampling yaitu cara pengambilan anggota sampel dengan tidak memperhatikan strata dan dilaksanakan secara acak berasal dalam populasi penelitian. Nantinya akan dilaksanakan sebuah try out penelitian dengan 30 subjek atau karyawan PT. X Jombang. Setelah dihitung menggunakan rumus maka sampel penelitian yaitu 143 karyawan dengan penggunaan taraf kesalahan sebesar 5%.

Peneliti melakukan pengumpulan data untuk dapat menjelaskan kondisi lapangan adalah membuat kuesioner dengan skala *Likert*. Penelitian ini menggunakan Skala model *likert* untuk jenis instrumen yang akan digunakan. Untuk mengukur persepsi, pendapat, sikap atau sekelompok orang tentang fenomena (variabel penelitian) dapat digunakan skala *likert* (Sugiyono ,2017). Penyusunan aitem-aitem instrumen berdasarkan pada aspek-aspek variabel penelitian. Menurut Azwar (2017) dalam skala *likert*, item yang digunakan minimal terdiri dari 25-30 pertanyaan. Terdapat dua bentuk pernyataan dalam skala *likert* yaitu pernyataan yang mendukung aitem atau mendukung indikator yang digunakan (*favourable*) sehingga dinilai positif dan pernyataan tidak mendukung aitem atau tidak mendukung indikator yang digunakan (*unfavourbale*) sehingga dinilai negatif. Ketersediaan jawaban pada setiap aitem yang menggunakan skala *likert* memiliki lima kata-kata sebagai alternatif pilihan jawaban yaitu sangat setuju (SS), sangat tidak setuju (STS), Ragu-ragu (N), setuju (S) dan tidak setuju (TS).

Penganalisaan data yang dilakukan pada penelitian yaitu terdapat uji asumsi dan uji hipotesis. Uji Asumsi dilakukan dengan dua cara yaitu uji normalitas dan uji linearitas, uji normalitas dilaksanakan dengan rumus Kolmogorov Smirnov diolah melalui software bernama *Statistical Program and Social Science* (SPSS) versi 29.0 untuk laptop windows dan uji linearitas dilaksanakan dengan rumus *Test for Linearity* diolah melalui software bernama *Statistical Program and Social Science* (SPSS) versi 29.0 untuk laptop windows. Sedangkan, uji hipotesis dilaksanakan dengan rumus korelasi produk momen (*product momen pearson*) diolah melalui software bernama *Statistical Program and Social Science* (SPSS) versi 29.0 untuk laptop windows.

## Hasil

**Commented [an3]:** Saran Bu Hermien populasi tersebut dijadikan sampel sehingga Teknik samplingnya ada sampel jenuh atau sampel total (revisi dari bu Hermien)

1. *Descriptive statistic* (Deskripsi statistik)

Untuk mengetahui data yang telah diperoleh, langkah pertama adalah mengetahui bagaimana penjelasan gambaran data yang telah dikumpulkan. Gambaran tersebut dapat melalui statistik deskriptif sebuah penelitian. Menurut Sugiyono (2017) statistik deskriptif tidak dapat menunjukkan sebuah data yang dapat digunakan secara umum atau digeneralisasikan namun statistik deskriptif ini berguna hanya untuk menjelaskan gambaran data yang telah dikumpulkan. Peneliti telah mengumpulkan data dan diolah menggunakan *Statistical Program and Social Science* (SPSS) versi 29.0 untuk laptop windows serta data akan dijelaskan dengan bentuk tabel, berikut deskripsi data penelitian:

Tabel 1. Deskripsi Data Penelitian

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
<i>Work Engagement</i>	143	34	124	91.03	14.672
<i>Organizational Justice</i>	143	65	128	83.57	9.643
Valid N (listwise)	143				

Setelah melakukan pengolahan hasil deskripsi data penelitian diketahui bahwa:

- a. Variabel Y atau *work engagement* memiliki nilai *mean* sebesar 91.03 dengan nilai *maximal* sebesar 124 dan nilai *minimal* sebesar 34. Disisi lain, variabel *work engagement* memiliki nilai *Std. Deviation* sebesar 14.672, hal tersebut menunjukkan varibel ini memiliki data kurang bervariasi atau kurang beragam karena nilai *Std. Deviation* lebih kecil dari nilai *mean*.
- b. Variabel X atau *organizational justice* memiliki nilai *mean* sebesar 83.57 dengan nilai *maximal* sebesar 128 dan nilai *minimal* sebesar 65. Disisi lain, variabel *organizational justice* memiliki nilai *Std. Deviation* sebesar 9.643, hal tersebut menunjukkan varibel ini memiliki data kurang bervariasi atau kurang beragam karena nilai *Std. Deviation* lebih kecil dari nilai *mean*.

2. Uji Asumsi

a. Uji normalitas

Setelah mengetahui keragaman data pada statistik deskriptif, langkah selanjutnya adalah menganalisa data penelitian ini. Salah satu cara menganalisa data yang dilakukan pertama adalah uji normalitas. Uji normalitas diharap dapat membantu mengetahui hasil data berdistribusi data normal atau berdistribusi data tidak normal. penggunaan taraf kesalahan sebesar 5% pada penelitian ini, sehingga dapat diketahui berdistribusi data normal apabila memiliki nilai probabilitas  $p > 0,05$ . Namun, nilai  $p < 0,05$  menunjukkan tidak berdistribusi data normal. uji normalitas dilaksanakan dengan rumus Kolmogorov Smirnov diolah melalui software bernama *Statistical Program and Social Science* (SPSS) versi 29.0 untuk laptop windows. Sehingga pengolahan hasil uji normalitas pada kedua variabel yaitu:

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi (p)	Kategori
<i>Work Engagement</i>	7.23	Distribusi data normal
<i>Organizational Justice</i>	1.54	Distribusi data normal

Setelah melakukan pengolahan hasil uji normalitas diketahui bahwa:

Dapat dijelaskan bahwa kedua variabel tersebut memiliki kategori distribusi data norma karena kedua nilai sig(p) melebihi 0,05. Maka dapat dilanjut kepada uji selanjutnya yaitu uji linearitas

b. Uji linearitas

Analisis data berikutnya adalah uji linieritas. Uji linieritas dapat menjadi salah satu teknik korelasi yang dapat digunakan untuk uji hipotesis. Menurut Gunawan (2017) uji linieritas memiliki prinsip bahwa dapat menjadi tanda apakah terdapat penyimpangan garis hubungan antar data dua variabel mendekati atau mendekati garis linier. Berikut kategorisasi distribusi linieritas untuk uji linieritas:

Tabel 3. Kategori Distribusi Linearitas Data

Nilai Signifikansi	Keterangan
Signifikansi > 0,05	Linier
Signifikansi < 0,05	Tidak Linier

Uji Linearitas dilaksanakan dengan rumus *Test for Linearity* diolah melalui software bernama *Statistical Program and Social Science (SPSS)* versi 29.0 untuk laptop windows, sehingga pengolahan hasil uji normalitas penelitian yaitu

Tabel 4. Hasil Uji Linieritas

			Signifikansi (p)	Ket
<i>Work engagement</i>	Between Groups	Deviation form Linearity	1.39	Linier
<i>Organizational Justice</i>				

Setelah melakukan pengolahan hasil uji linieritas diketahui bahwa: Setelah mengetahui bahwa kedua variabel memiliki nilai signifikansi sebesar 1,39 maka dapat diputuskan nilai signifikansi lebih dari 0,05 ( $1,39 > 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel *work engagement* dan variabel *organizational justice* dan hubungan linier bersifat positif.

3. Uji Hipotesis

Peneliti telah melakukan uji normalitas dan uji linieritas sehingga dapat melakukan uji berikutnya yaitu uji hipotesis. Namun terdapat persyaratan untuk dapat melakukan uji hipotesis yaitu ketika uji normalitas berhasil atau data berdistribusi normal serta berhasilnya uji linieritas dibuktikan dengan adanya hubungan linier antara variabel *work engagement* dan variabel *organizational justice*. Telah dibuktikan oleh peneliti pada penjelasan sebelumnya.

Keberhasilan uji normalitas dan uji linieritas membuktikan bahwa penelitian termasuk dalam statistik parametrik. Menurut Gunawan (2017) statistik parametrik memiliki asumsi penting yaitu penelitian harus berdistribusi normal, pemilihan

sampel secara acak, memiliki data bersifat homogen dan kedua variabel memiliki hubungan yang linier.

Penggunaan rumus *Pearson Product Moment* dipilih untuk pelaksanaan uji hipotesis dengan bantuan *Statistical Program and Social Science (SPSS)* versi 29.0 untuk laptop windows, sehingga pengolahan hasil uji hipotesis penelitian yaitu:

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

		<i>Correlations</i>	
		<i>Work Engagement</i>	<i>Organizational Justice</i>
<i>Work Engagement</i>	Pearson Correlation	1	.668**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	143	143
<i>Organizational Justice</i>	Pearson Correlation	.668**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	143	143

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Setelah dilakukan uji hipotesis diketahui hasil memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001 maka dapat diputuskan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan atau terdapat korelasi antara variabel *work engagement* dan variabel *organizational justice*.

## Pembahasan

Penelitian dengan judul hubungan antara *organizational justice* dengan *work engagement* telah ditetapkan oleh peneliti memiliki tujuan penelitian yaitu menemukan adanya hubungan antara *organizational justice* dengan *work engagement*. Setelah melakukan proses penelitian dengan 143 karyawan sebagai subjek serta dilakukannya beberapa teknik analisis data, ditemukan bahwa hasil penelitian ini termasuk dalam statistik parametrik. Menurut Gunawan (2017) statistik parametrik memiliki asumsi penting yaitu penelitian harus berdistribusi normal, pemilihan sampel secara acak, memiliki data bersifat homogen dan kedua variabel memiliki hubungan yang linier. Keberhasilan uji normalitas dan uji linieritas menjadi penanda peneliti untuk melanjutkan ke uji hipotesis. Penggunaan rumus *Pearson Product Moment* dipilih untuk pelaksanaan uji linieritas dengan bantuan SPSS (*Statistical Program and Social Science*) versi 29.0 for windows. Setelah dilakukan uji hipotesis diketahui hasil memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001 maka dapat diputuskan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan atau terdapat korelasi antara variabel *work engagement* dan variabel *organizational justice*. Dari kesimpulan tersebut dapat membuktikan bahwa (H1) tidak ditolak atau diterima: ada hubungan antara *Organizational Justice* dengan *Work Engagement* Pada Karyawan PT. X Jombang. *Work Engagement* diaplikasikan dan didefinisikan pada karyawan sebagai keadaan yang memuaskan, keadaan pikiran yang tidak negatif terkait pekerjaan yang diketahui dengan semangat, dedikasi, dan penghayatan (Schaufeli, Salanova, González-Roma, & Bakker, 2002; Bakker & Leiter, 2010). Sedangkan, menurut Kahn (1990) dan Bakker & Leiter (2010) *Work Engagement* yaitu pendayagunaan diri karyawan untuk peran pekerjaan sehingga mereka mengekspresikan dan memakai diri untuk emosional, kognitif, dan fisik selama melaksanakan kinerja peran. Kahn menjelaskan definisi tersendiri dimana organisasi memiliki peran terhadap karyawan. Untuk

mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement* dapat digunakan model sumber daya permintaan (JD-R). membuat model tersebut, kami mendapati dua asumsi dari model (JD-R) yaitu sumber daya kerja (*job resource*) seperti dukungan sosial rekan kerja dan sumber daya kerja (*job resource*) seperti motivasi kerja karyawan dihadapkan dengan tuntutan (Bakker & Demerouti, 2007; Bakker & Demerouti, 2008). Hal ini diperluas juga dengan pendapat Xanthopoulou (2007) dan Bakker & Demerouti (2008) bahwa terdapat keterikatan antara pekerjaan dan sumber daya pribadi (*personal resource*), seperti munculnya resiliensi, harga diri untuk mengola sumber daya kerja yang baik, dan terdapat skor tinggi optimis karyawan.

Pada beberapa teori yang telah dijelaskan ternyata faktor yang dimiliki oleh variabel *work engagement* menjadi penyebab munculnya gap permasalahan pada variabel *organizational justice*. Apabila faktor seperti sumber daya pribadi (*personal resource*) pada variabel *work engagement* tidak terpenuhi maka ketidakadilan pada perusahaan dapat muncul, hal ini didukung oleh beberapa ahli. Shapiro & Kirkman (1999) dan Jackson (2018) berpendapat bahwa *organizational justice* dapat mempengaruhi sebuah komitmen organisasi, niat berpindah, dan bertahan terhadap perubahan, hal tersebut di dasari oleh persepsi karyawan tentang keadilan. Ketidakadilan tersebut dapat muncul disebabkan beberapa masalah seperti munculnya niatan untuk berpindah tempat kerja, merasa ideal bekerja hanya bisa dua tahun saja, dan rata-rata pekerja atau karyawan hanya bertahan selama enam bulan sehingga tidak membangun jenjang karir disebabkan oleh ketidaksesuaian upah bulanan dibawah UMK (Upah Minimum Kabupaten) dan ketidaksesuaian perhitungan upah lembur dengan undang-undang atau peraturan yang berlaku.

*Organizational Justice* yaitu simbol yang digunakan untuk menjelaskan tempat kerja yang memiliki hubungan dengan peran keadilan (Greenberg, 1990; Moorman, 1991). Menurut Greenberg (1990) dan Moorman (1991) menjelaskan bahwa secara khusus *organizational justice* berhubungan dengan ketentuan karyawan tentang perlakuan adil dalam peran pekerjaan dan penentuan tersebut dapat mempengaruhi peran pekerjaan lain di dalam organisasi. Menurut McFarlin & Sweeney (1992) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *organizational justice* atau keadilan organisasi yaitu Meningkatnya persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi diakibatkan oleh peraturan yang diterapkan secara konsisten dan adil serta dapat menghargai karyawan tanpa ada penilaian personal atau subjektif, hal tersebut dapat dikelompokkan sebagai kinerja manajerial, Meningkatnya persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi diakibatkan oleh seringnya terdapat ulasan balik atau *feedback* dilakukan organisasi, hal tersebut dapat dikelompokkan sebagai frekuensi ulasan balik, Meningkatnya persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi diakibatkan oleh kepercayaan karyawan terhadap pembuat wewenang atau atasan, hal tersebut dapat dikelompokkan sebagai tingkat kepercayaan pelaksana wewenang atau bawahan, Meningkatnya persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi diakibatkan oleh kejelasan dari proses evaluasi dan kejelasan karakteristik tugas sehingga dapat menjelaskan sifat dari beban tugas beserta konsekuensi tugas, hal ini dapat dikelompokkan sebagai karakteristik tugas, dan Meningkatnya persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi diakibatkan oleh persepsi karyawan mengenai nilai dan sistem yang dianut oleh organisasi, hal ini dapat dikelompokkan sebagai budaya organisasi.

Setelah penjelasan mengenai variabel penelitian, di dalam penelitian ini terdapat turunan dari variabel tersebut yaitu aspek penelitian. Variabel *Work engagement* memiliki aspek yaitu *vigor, dedication*, dan *absorption* sedangkan variabel *Organizational Justice* memiliki aspek yaitu *distributive justice, procedural justice, dan interactional justice*. Untuk mengetahui keragaman dan penilaian karyawan atau sikap yang dimiliki pada perusahaan, peneliti berusaha mengetahui dengan mengintepretasikan hasil statistik deskriptif keseluruhan aitem yang dapat dilakukan generalisasi melalui hasil nilai rata-rata aspek penelitian.

Pada variabel *Work engagement* memiliki aspek yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption* diketahui bahwa nilai hasil rata-rata aspek *absorption* diketahui lebih tinggi dari aspek yang lain sedangkan aspek *dedication* memiliki nilai terendah rata-rata aspek. Hasil uji rata-rata diketahui aspek *absorption* memiliki nilai rata-rata yaitu 4,05, aspek *vigor* memiliki nilai rata-rata yaitu 3,50, dan aspek *dedication* memiliki nilai terendah yaitu 3,45. Diketahui ketika aspek *dedication* memiliki nilai terendah, walaupun dibandingkan menjadi nilai rata-rata terendah dari aspek lain yang dimiliki variabel *Work engagement*, hasil nilai tersebut termasuk dalam kategori baik (3,45=baik) dalam skor penilaian yang dilakukan oleh karyawan. Namun, ketika dilihat nilai rata-rata termasuk terendah sehingga dapat diindikasikan bahwa adanya sesuatu sikap karyawan. Di telusuri lebih dalam ternyata fenomena yang terjadi adalah beberapa karyawan memiliki sikap seperti memiliki niatan untuk pindah kerja dan merasa ideal bekerja hanya dua tahun saja karena hanya untuk pengalaman kerja tujuan utama. Sehingga fenomena tersebut dapat menggambarkan dedikasi atau aspek *dedication* pada karyawan PT. Jombang.

Pada variabel *Organizational justice* memiliki aspek yaitu aspek yaitu *distributive justice*, *procedural justice*, dan *interactional justice* diketahui bahwa nilai hasil rata-rata aspek *interactional justice* diketahui lebih tinggi dari aspek yang lain sedangkan aspek *procedural justice* memiliki nilai terendah rata-rata aspek. Hasil uji rata-rata diketahui aspek *interactional justice* memiliki nilai rata-rata yaitu 3,36, aspek *distributive justice* memiliki nilai rata-rata yaitu 3,24, dan aspek *procedural justice* memiliki nilai terendah yaitu 3,19. Diketahui ketika aspek *procedural justice* memiliki nilai terendah, walaupun dibandingkan menjadi nilai rata-rata terendah dari aspek lain yang dimiliki variabel *Organizational Justice*, hasil nilai tersebut termasuk dalam kategori baik (3,19=cukup) dalam skor penilaian yang dilakukan oleh karyawan. Namun, ketika dilihat nilai rata-rata termasuk terendah sehingga dapat diindikasikan bahwa adanya sesuatu sikap karyawan. Di telusuri lebih dalam ternyata fenomena yang terjadi adalah karyawan memiliki persepsi bahwa perusahaan belum mampu dalam pemberian upah yang sesuai sehingga terdapat sebagian *staff* diberi upah dibawah UMK (Upah Minimum Kabupaten) dan adanya perbedaan peraturan *checklock* diantara *staff* dan pekerja, perbedaan tersebut pada penerapannya *staff* batas *checklock* terakhir adalah pukul 08.00 sedang pekerja memiliki batas akhir *checklock* pukul 07.50. Sehingga fenomena tersebut dapat menggambarkan keadilan secara prosedural atau aspek *procedural justice* pada karyawan PT. Jombang.

Didalam penelitian ini diawali dengan penjelasan tentang fenomena yang terjadi atau penjelasan tentang gap permasalahan, penjelasan tentang teori dan faktor yang mempengaruhi kedua variabel (variabel *organizational justice* dan variabel *work engagement*), penjelasan tentang penelitian yang relevan, dan penelitian ini telah diketahui bahwa hubungan yang positif, ketika nilai koefisien tersebut positif dapat disimpulkan semakin tinggi variabel *organizational justice* dapat meningkatkan pula variabel *work engagement*. Hal tersebut selaras dengan penelitian relevan yang dicantumkan oleh peneliti. Penelitian Piotrowski et al., (2021) yang berjudul “*Effects of Organizational Support and Organizational Justice on Police Officers’ Work Engagement*” memiliki tujuan yaitu ingin mengetahui dampak dari dukungan organisasi (*organizational support*) dan keadilan organisasi (*organizational justice*) terhadap keterlibatan kerja (*work engagement*) ditinjau pada sekelompok petugas polisi. Petugas polisi di departemen kepolisian northern Polandia berjumlah 170 orang ditetapkan menjadi subjek penelitian. Menurut Piotrowski et al., (2021) menjelaskan bahwa hasil penelitian menunjukkan yaitu terdapat pengaruh positif pada dukungan atasan dan keadilan atasan terhadap keterlibatan kerja petugas polisi. Hasil tersebut menggunakan teknik analisis penelitian yaitu analisis regresi yang menjelaskan bahwa gabungan antara dukungan organisasi (*organizational support*) dan keadilan organisasi (*organizational justice*) menyumbang 26% dari variabilitas keterlibatan kerja (*work engagement*).

## Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dijelaskan. Peneliti memiliki judul penelitian yaitu Hubungan antara *Organizational Justice* dengan *Work Engagement* pada PT. X Jombang memiliki sampel penelitian berjumlah 143 karyawan dengan hipotesis yang diajukan yaitu H0: tidak ada hubungan antara variabel *organizational justice* dengan *work engagement* pada karyawan PT. X Jombang dan H1: ada hubungan antara variabel *organizational justice* dengan *work engagement* pada karyawan PT. X Jombang. setelah dilakukannya uji hipotesis didapatkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,001 maka dapat diputuskan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ). Dari kesimpulan tersebut dapat membuktikan bahwa (H1) tidak ditolak atau diterima: ada hubungan antara *Organizational Justice* dengan *Work Engagement* Pada Karyawan PT. X Jombang

## Saran

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki korelasi terikat searah dengan jenis positif. Sehingga peneliti memberikan apresiasi kepada perusahaan bahwa dapat memberikan kompensasi dan memberikan tunjangan. Namun perlu di ingat karena korelasi antar variabel terikat searah, saran peneliti tetap selalu waspada terhadap kebutuhan karyawan karena ditakutkan apabila tidak terpenuhi bisa merugikan perusahaan. Saran selanjutnya ditujukan kepada karyawan, PT.X Jombang penilaian secara subjektif peneliti adalah perusahaan yang baru saja berdiri, namun hal itu tidak menutupi dan mengurangi nilai profesionalisme pada perusahaan. Apabila karyawan dirasa tetap diperlakukan dengan tidak adil, saran peneliti lebih di advokasi masalah tersebut melalui jalur hukum agar mendapatkan sebuah legalitas dan perlindungan hukum. Bagi peneliti selanjutnya yaitu menurut peneliti kedua variabel ini sudah cukup umum dikalangan peneliti lainnya. Namun jika peneliti selanjutnya ingin mengangkat kedua variabel ini dapat menjadikan penelitian relevan dengan penelitian ini. Supaya lebih memperkaya data dan keunikan data, peneliti sarankan mengganti judul dari “hubungan” menjadi “pengaruh” dan mengganti subjek serta setting penelitian.

## Daftar Pustaka

- Albrecht, S. L. (2010). Handbook of employee engagement: Perspectives, issues, research and practice. In *Handbook of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research and Practice*. <https://doi.org/10.1080/13678868.2011.618285>
- Azwar, S. (2012). *Metode penelitian psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3). <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research. In *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. <https://doi.org/10.4324/9780203853047>
- Greenberg, J., & Colquitt, J. A. (2013). Handbook of Organizational Justice. In *Handbook of Organizational Justice*. <https://doi.org/10.4324/9780203774847>

- Gunawan, I. (2017). *Pengantar Statistika Inferensial*. Rajawali Pers.
- Jackson, N. (2018). Organizational justice in mergers and acquisitions: Antecedents and outcomes. In *Organizational Justice in Mergers and Acquisitions: Antecedents and Outcomes*. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-92636-0>
- McFarlin, D. B., & Sweeney, P. D. (1992). Research Notes. Distributive and Procedural Justice as Predictors of Satisfaction with Personal and Organizational Outcomes. *Academy of Management Journal*, 35(3). <https://doi.org/10.5465/256489>
- Moorman, R. H. (1991). Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76(6). <https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.6.845>
- Permatasari, F., & Hadi, C. (2018). Hubungan antara job insecurity (ketidakamanan kerja) dengan work engagement (keterikatan kerja) pada guru honorer sma negeri di Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 7.
- Piotrowski, A., Rawat, S., & Boe, O. (2021). Effects of Organizational Support and Organizational Justice on Police Officers' Work Engagement. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.642155>
- (Saraswati, K. D. H. '), & (Lie, D. (2020). *Keterikatan Kerja Faktor Penyebab & Dampak Pentingnya bagi Dunia Industri & Organisasi*. Penerbit Andi.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Work engagement: A handbook of essential theory and research. In *Work engagement: A handbook of essential theory and research*.
- Sharma, H., & Yadav, R. (2018). The relationship between organizational justice and work engagement: Trust as a mediator. *Prabandhan: Indian Journal of Management*, 11(3). <https://doi.org/10.17010/pijom/2018/v11i3/122078>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D* (S. Y. Suryandi, Ed.). ALFABETA CV.