

Keadilan interaksi, dukungan organisasi, dan keterikatan kerja: peranan program WeCare4share untuk meningkatkan keadilan interaksi pada karyawan departemen R&A di PT X. = Interactional justice, perceived organizational support, and work engagement: the effect of WeCare4Share program in increasing interactional justice for R&A department PT X. / Rizqi Zulfa Qatrunnada

Rizqi Zulfa Qatrunnada, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20499319&lokasi=lokal>

---

Abstrak

**ABSTRAK**

Perusahaan membutuhkan karyawan yang tidak hanya bertalenta, tetapi juga memiliki keterikatan kerja. Keterikatan kerja dipengaruhi oleh sejumlah faktor diantaranya adalah keadilan interaksi dan persepsi dukungan organisasi (POS). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji keterkaitan antar variabel tersebut dan menindaklanjuti hasil studi dengan suatu program intervensi pada karyawan Departemen R&A di PT X. Penelitian ini terdiri dari dua studi. Studi 1 adalah studi korelasional yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara keadilan interaksi dan POS dengan keterikatan kerja. Alat ukur yang digunakan adalah kuesioner keadilan interaksi oleh Colquitt (2001) Short Version of Perceived Organizational Support (SPOS-8) oleh Rhoades dan Eisenberger (2002), dan Utrecht Work Engagement Scale versi singkat (UWES-9) oleh Schaufeli, Bakker, dan Salanova (2006). Data dari 66 responden yang diolah menunjukkan bahwa keadilan interaksi ( $r = .48$ ,  $p < .05$ ) dan POS ( $r = .50$ ,  $p < .05$ ) memiliki hubungan positif dengan keterikatan kerja. Berdasarkan hasil studi dan sebab kepraktisan, peneliti merancang studi dengan program intervensi yang bertujuan untuk meningkatkan keadilan interaksi pada karyawan Departemen R&A. Program intervensi diberikan pada 5 partisipan yang merupakan atasan langsung dan dipersepsikan oleh bawahan memiliki skor keadilan interaksi rendah. Intervensi melalui serangkaian program WeCare4Share menunjukkan secara signifikan meningkatkan pengetahuan tentang keadilan interaksi ( $z = -2.07$ ,  $p < .05$ ) dan perubahan perilaku ( $z = -2.46$ ,  $p < .05$ ) pada atasan. Hasil uji perbedaan rata-rata variabel penelitian sebelum dan sesudah program intervensi menunjukkan terdapat peningkatan rata-rata skor yang signifikan pada keadilan interaksi ( $z = -3.31$ ,  $p < .05$ ) sesudah pelaksanaan intervensi. Dengan demikian, program WeCare4Share menunjukkan secara efektif dapat meningkatkan keadilan interaksi pada karyawan Departemen R&A di PT X.

---

**ABSTRACT**

An organization needs employees who are not only talented but also have an engagement in their work. Work engagement is influenced by some predictors include interactional justice and perceived organizational support (POS). The research aims to explain the relationship between these variables and examine the intervention program based on those results for R&A Department at PT X. This research consists of two studies. Study 1 is a correlational study that aims to explain the relationship between Interactional Justice, POS, and Work Engagement. Measurement instrument used Interactional Justice

Questionnaire by Colquitt (2001), Short Version of Perceived Organizational Support (SPOS-8) by Rhoades and Eisenberger (2002), and Utrecht Work Engagement Scale Short Version (UWES-9) by Schaufelli, Bakker, & Salanova (2006). Data from 66 respondents showed that interactional justice ( $r = .48$ ,  $p < .05$ ) and POS ( $r = .50$ ,  $p < .05$ ) have a positive relationship with work engagement. Based on that result and practical reason, the researcher design an intervention program aims to increase interactional justice for R&A Department. The intervention program was given to 5 participants who were direct supervisors and perceived by their subordinates with low interactional justice scores. Intervention through WeCare4Share Program showed there was a significant increase in interactional justices knowledge ( $z = -2.07$ ,  $p < .05$ ) and behavioral change ( $z = -2.46$ ,  $p < .05$ ) in participants. The result of pretest and posttest variable also showed that there is a significant increase mean score in interactional justice ( $z = -3.31$ ,  $p < .05$ ) after the intervention program. Therefore, WeCare4Share Program succeeded to be effective in increasing interactional justice for R&A Department at PT X.