

***HRM PRACTICES DAN KEADILAN ORGANISASIONAL TERHADAP  
EMPLOYEE ENGAGEMENT MELALUI PERCEIVED ORGANIZATIONAL  
SUPPORT PADA PEGAWAI LEMHANNAS RI***

**EKA SETIANINGSIH**

**8236169045**



**Tesis yang disusun sebagai salah satu persyaratan untuk  
memperoleh gelar Magister Manajemen**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
2018**

***HRM PRACTICES AND PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT  
IMPACT TOWARD EMPLOYEE ENGAGEMENT TOWARD PERCEIVED  
ORGANIZATIONAL SUPPORT AT EMPLOYEE LEMHANNAS RI***

**EKA SETIANINGSIH**

**8236169045**



*This thesis is submitted as part of requirements to be awarded  
the degree in Master of Management*

***MASTER OF MANAGEMENT STUDY PROGRAM  
FACULTY OF ECONOMICS  
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA***

**2018**

## ABSTRAK

*Employee Engagement* merupakan faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya dalam lingkungan yang semakin cepat berubah dan semakin menantang. Untuk itu salah satu upaya yang perlu dilakukan oleh setiap organisasi adalah meningkatkan *Employee Engagement* terhadap pegawainya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari *HRM Practices* dan Keadilan Organisasional terhadap *Employee Engagement* melalui *Perceived Organizational Support*. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai golongan II-IV di Lemhannas RI. Teknik sampel yang digunakan adalah *probability sampling* dimana jumlah sampel minimal adalah dengan menggunakan teori *Hair et al* yaitu indikator dikali lima sehingga sampel minimal adalah 265 responden, namun data yang diperoleh dan dapat digunakan adalah 323 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan menggunakan AMOS versi 22.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa *HRM Practices* dan Keadilan Organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Perceived Organizational Support* dan juga *Employee Engagement*. *Perceived organizational Support* sendiri memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *HRM Practices* dan Keadilan Organisasional memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Engagement* melalui *Perceived Organizational Support*.

Kata Kunci : *HRM Practices*, Keadilan Organisasional, *Perceived Organizational Support*, *Employee Engagement*.

## **ABSTRACT**

*Employee Engagement is an important factor in the management of human resources, especially in an environment that is rapidly changing and increasingly challenging. For this reason, one of the efforts that needs to be done by each organization is to increase Employee Engagement towards its employees. This study aims to analyze the influence of HRM Practices and Organizational Justice on Employee Engagement through Perceived Organizational Support. The sample in this study were employees from II-IV groups at Lemhannas RI. The sample technique used was probability sampling where the minimum number of samples is to use hair et al theory, namely the indicator multiplied by five so that the minimum sample is 265 respondents, but the data obtained and can be used is 323. The data analysis method used in this study was Structural Equation Modeling (SEM) using AMOS version 22.*

*The results of the study showed that HRM Practices and Organizational Justice had a positive and significant influence on Perceived Organizational Support and also Employee Engagement. Perceived organizational support itself has a positive and significant influence on Employee Engagement. The results also showed that HRM Practices and Organizational Justice had a positive influence on Employee Engagement through Perceived Organizational Support.*

*Keywords : HRM Practices, Organizational Justice, Perceived Organizational Support, Employee Engagement.*

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa semua pernyataan dalam Tesis ini :

Judul : Pengaruh *HRM Practices* dan Keadilan Organisasional terhadap *Employee Engagement* melalui *Perceived Organizational Support* pada Pegawai Lemhannas RI

Bentuk Penelitian : Kuantitatif

Nama : Eka Setianingsih

NIM : 8236169045

Program Studi : Magister Manajemen

Tanggal : 2018

Merupakan hasil studi pustaka dan penelitian survei lapangan, sebagai karya saya sendiri dengan bimbingan Dosen Pembimbing yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Program Studi Magister Manajemen Universitas Negeri Jakarta.

Tesis ini belum pernah dilakukan penelitian di Indonesia. Semua informasi, data, dan hasil pengolahannya yang digunakan, telah dinyatakan secara jelas sumbernya dan dapat diperiksa kebenarannya.

Jakarta, 2018

Eka Setianingsih

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kita panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena atas hidayahnya dan karunianya pada penulis, akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tesis dengan judul : “Pengaruh *HRM Practices* dan Keadilan Organisasional terhadap *Employee Engagement* melalui *Perceived Organizational Support* pada Lemhannas RI”.

Tesis ini dilaksanakan dalam rangka memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen di Universitas Negeri Jakarta. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis Pengaruh *HRM Practices* dan Keadilan Organisasional terhadap *Employee Engagement* melalui *Perceived Organizational Support* pada Lemhannas RI.

Penelitian ini dapat terlaksana dengan baik dan lancar berkat bantuan, arahan serta kerjasama dari berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini peneliti menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

- 1) Bapak Drs. Dedi Purwana ES, M.Bus selaku Dekan Falkutas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
- 2) Bapak DR. Agung Wahyu Handaru, S.T, M.M selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.
- 3) Bapak Dr. I.Ketut R. Sudiarditha, selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan arahan pada penelitian ini.
- 4) Bapak Dr Budi Santoso MM, selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahan pada penelitian ini.

- 5) Seluruh Dosen Program Studi Magister Manajemen yang telah mengajarkan ilmu pengetahuan Manajemen kepada penulis.
- 6) Bapak Kolonel CKU Andi Tjarwandi, selaku Kepala Bagian Keuangan Biro Perencanaan dan Keuangan Settama Lemhannas RI yang telah memberikan kesempatan, bimbingan dan dukungan dalam penulisan Tesis ini.
- 7) Bapak/Ibu Pegawai Lemhannas RI, terutama Staf Bagian Keuangan yang telah ikut berpartisipasi memberikan waktu dan kesempatan dalam penelitian proposal Tesis ini.
- 8) Bapak/Ibu Staf Administrasi Program Studi Magister Manajemen Universitas Negeri Jakarta.
- 9) Rekan-rekan Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Universitas Negeri Jakarta Angkatan 11.
- 10) Suami tercinta yang bernama Misge Bhintarama, dan ke tiga buah hati tersayang yang bernama ananda Auliya, ananda Gusti, ananda Prames yang selalu memberikan motivasi, dukungan dan doa terhadap penulis.

Semoga amal dan budi baik yang telah diberikan mendapat imbalan yang setimpa dari Tuhan Yang maha Esa, Amin. Peneliti dan tim menyadari bahwa penelitian ini tidak lepas dari kekurangan dan jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat kami harapkan demi kesempurnaan penelitian yang akan datang.

Akhirnya dengan segala keterbatasan, kerendahan hati dan tangan terbuka, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk penyempurnaan Tesis ini. Akhir kata semoga Tesis ini dapat berguna bagi kita semua.

Jakarta,

2018

Peneliti