

**PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL,
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN PERSEPSI
DUKUNGAN ORGANISASIONAL TERHADAP
KETERIKATAN KARYAWAN PADA PEGAWAI DINAS
PERTANIAN KABUPATEN DHARMASRAYA**

SKRIPSI



Dea Oktavia Putri

2010011211063

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BUNG HATTA**

PADANG

2024

HALAMAN PENGESAHAN

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASIONAL TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN PADA PEGAWAI DINAS PERTANIAN KABUPATEN DHARMASRAYA

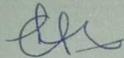
Oleh :

Nama : Dea Oktavia Putri

NPM : 2010011211063

Tim Penguji

Ketua



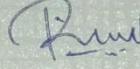
(Elfitra Azliyaniti, S. E., M. Sc)

Sekretaris



(Surya Dharma, S. E., M. Si)

Anggota



(Purbo Jadmiko, S. E., M. Sc)

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada tanggal 25 Juli 2024

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bung Hatta

Dekan



(Dr. Erni Febrina Harahap, S.E., M. Si)

JUDUL SKRIPSI

JUDUL SKRIPSI

PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASIONAL TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN PADA PEGAWAI DINAS PERTANIAN KABUPATEN DHARMASRAYA

Oleh :

Nama : Dea Oktavia Putri

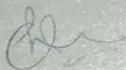
NPM : 2010011211063

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji

Pada Tanggal 25 Juli 2024

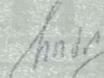
Menyetujui

Pembimbing



(Elfitra Azliyanti, S. E., M. Sc)

Ketua Program Studi



(Linda Wati, S. E., M. Si)

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi yang berjudul **“Pengaruh Keadilan Organisasional, Kepemimpinan Transformasional Dan Persepsi Dukungan Organisasional Terhadap Keterikatan Karyawan Pada Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Dharmasraya”**, merupakan hasil karya saya dan tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diajukan dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Padang, 12 Agustus 2024

Dea Oktavia Putri

**PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL, KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASIONAL
TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN PADA PEGAWAI DINAS
PERTANIAN KABUPATEN DHARMASRAYA**

Dea Oktavia Putri¹, Elfitra Azliyanti²

Mahasiswa dan Dosen Program Studi S1 Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi dan
Bisnis, Universitas Bung Hatta

Email: 1) deaoktavia0000@gmail.com , 2) elfitraazliyanti@bunghatta.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh keadilan organisasional, kepemimpinan transformasional dan persepsi dukungan organisasional terhadap keterikatan karyawan pada pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Dharmasraya. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner secara langsung. Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Dharmasraya yang berjumlah 90 pegawai dengan bantuan alat analisis IBM Spss Statistics 25. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa keadilan organisasional berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan, kepemimpinan transformasional dan persepsi dukungan organisasional tidak berpengaruh terhadap keterikatan karyawan pada pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Dharmasraya.

Kata Kunci : Keadilan Organisasional, Kepemimpinan Transformasional, Persepsi
Dukungan Organisasional, Keterikatan Karyawan

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL JUSTICE, TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND PERCEPTIONS OF ORGANIZATIONAL SUPPORT ON EMPLOYEE ENGAGEMENT AMONG EMPLOYEES OF THE DHARMASRAYA DISTRICT AGRICULTURE SERVICE

Dea Oktavia Putri¹, Elfitra Azliyanti²

Students and Lecturers of Management Science Study Program

Faculty of Economics and Business, Bung Hatta University

Email: 1) deaoktavia0000@gmail.com , 2) elfitraazliyanti@bunghatta.ac.id

ABSTRACT

This study aims to explain the influence of organizational justice, transformational leadership and perceptions of organizational support on employee engagement among employees of the Dharmasraya District Agriculture Service. This study uses a data collection method by distributing questionnaires directly. In this study, the objects of research were 90 employees of the Dharmasraya District Agriculture Service with the help of the IBM Spss Statistics 25 analysis tool. Based on the results of the analysis, it is known that organizational justice have a positive effect on employee engagement, transformational leadership and perception of organizational support has no effect on employee engagement among employees of the Dharmasraya District Agriculture Service.

Keywords : Organizational Justice, Transformational Leadership, Perceptions of Organizational Support, Employee Engagement

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas karunia dan rahmatnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Keadilan Organisasional, Kepemimpinan Transformasional Dan Persepsi Dukungan Organisasional Terhadap Keterikatan Karyawan Pada Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Dharmasraya”.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis banyak mendapat dukungan bimbingan dari berbagai pihak, untuk penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Penulis mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan kemudahan dan kelancaran selama perkuliahan.
2. Terkhusus kepada penulis sendiri, terima kasih yang telah berjuang selama ini dari awal perkuliahan hingga ditahap akhir dalam menyelesaikan skripsi dengan penuh kesabaran dan ketekunan.
3. Yang paling teristimewa, penulis banyak mengucapkan terima kasih kepada kedua orang tua Ayah (Sutarno) dan Ibu (Runti) yang selalu membimbing dan memberikan kasih sayang sejak kecil hingga saat ini serta yang selalu memberikan perhatian, dukungan, motivasi, dan yang paling terpenting adalah doa dari beliau sehingga penulis dapat berjuang sejauh ini.
4. Ibu Prof. Dr. Diana Kartika selaku Rektor Universitas Bung Hatta.
5. Ibu Dr. Erni Febrina Harahap, S.E., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis dan Ibu Herawati, S.E., M.Si., Ak. CA selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.

6. Ibu Lindawati, S.E., M.Si dan Bapak Purbo Jadmiko, S.E., M.Sc selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.
7. Ibu Elfitra Azliyanti, S.E., M. Sc selaku pembimbing yang bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan arahan, saran, pendapat, inspirasi dan dukungan kepada penulis.
8. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, penulis mengucapkan terima kasih atas pembekalan ilmu dan pengetahuan selama perkuliahan.
9. Teruntuk Novita Apriyana dan Endang Wurya Ningsih yang umurnya tua tapi dimudahkan terima kasih sudah menjadi sepupu sekaligus teman curhat dan teman main, meski berbeda usia tapi tetap saling memberikan *support* satu sama lain.
10. Teruntuk sahabatku Mutt Mainnah, Sekar Istikhomah, Mila Nur Kholifah terima kasih telah menjadi sahabat dari SMA hingga saat ini dan seterusnya sekaligus teman curhat, dan teman di segala hal, walaupun kita jarang bertemu tapi tetap berkomunikasi dengan baik serta saling memberikan semangat dan dukungan satu sama lain.
11. Untuk paman, bibi, adik sepupu, kakak sepupu, keponakan, dan seluruh keluarga besar terima kasih atas segala dukungannya selama ini.
12. Teruntuk Adelfina Lubis, Novia Hartati, Radiah Fadillah dan teman-teman seperjuangan yang lainnya, terima kasih telah menjadi teman penulis dari awal kuliah sampai sekarang, semoga apa yang telah kita lakukan selama masa perkuliahan ini dapat menjadi kenang-kenangan dan dapat menjadi cerita di masa depan.

13. Teruntuk Yana Lendarwati, Ufairah Faiqoh, Resti Julianingsih, Amandha Dyah Ayu S, dan Miftahul Jannah terima kasih telah menjadi teman selama berada diperantauan sekaligus teman main, teman cerita, teman keluh kesah di masa-masa perkuliahan dan sekaligus telah memberikan semangat dan dukungannya selama ini.
14. Terima kasih kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu
15. Penulis menyadari bahwa skripsi yang ditulis masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak demi kesempurnaan penulis di masa mendatang.

Padang, 12 Agustus 2024

Dea Oktavia Putri

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	i
JUDUL SKRIPSI.....	ii
PERNYATAAN.....	iii
ABSTRAK.....	iv
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR GRAFIK.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	8
1.3. Tujuan Penelitian.....	9
1.4. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II	10
LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS.....	10
2.1. Landasan Teori.....	10
2.1.1. Keterikatan Karyawan.....	10
2.1.2. Keadilan Organisasional.....	14
2.1.3. Kepemimpinan Transformasional.....	17
2.1.4. Persepsi Dukungan Organisasional.....	20

2.2. Pengembangan Hipotesis.....	22
2.2.1. Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Keterikatan Karyawan.	22
2.2.2. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keterikatan Karyawan.....	24
2.2.3. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasional Terhadap Keterikatan Karyawan.....	26
2.3. Kerangka Konseptual.....	29
BAB III	30
METODE PENELITIAN.....	30
3.1. Jenis Penelitian.....	30
3.2. Objek Penelitian dan Sumber Data Penelitian.....	30
3.3. Populasi dan Sampel.....	31
3.4. Metode Pengumpulan Data.....	32
3.5. Definisi Operasional.....	33
3.5.1. Variabel Dependen.....	33
3.5.2. Variabel Independen.....	34
3.6. Pengujian Data.....	35
3.6.1. Uji Validitas.....	35
3.6.2. Uji Reliabilitas.....	36
3.7. Teknik Analisis Data.....	36
3.7.1. Analisis Deskriptif.....	36
3.7.2. Analisis Regresi Linear Berganda.....	38
BAB IV.....	39
ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	39
4.1. Demografi Responden.....	39
4.2. Pengujian Instrumen Penelitian.....	42

4.2.1. Hasil Pengujian Validitas.....	42
4.2.2. Hasil Pengujian Reliabilitas.....	43
4.3. Deskriptif Penelitian Variabel.....	44
4.3.1. Analisis Deskriptif.....	44
4.3.2. Tingkat Capaian Responden (TCR).....	45
4.4. Pengujian Hipotesis.....	50
4.5. Pembahasan.....	51
4.5.1. Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Keterikatan Karyawan.	51
4.5.2. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keterikatan Karyawan.....	52
4.5.3. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasional Terhadap Keterikatan Karyawan.....	53
BAB V.....	55
PENUTUP.....	55
5.1. Kesimpulan.....	55
5.2. Implikasi Peneliti.....	55
5.3. Keterbatasan Dan Saran Untuk Peneliti Selanjutnya.....	57
DAFTAR PUSTAKA.....	58
Lampiran.....	63

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.....	3
Tabel 3.1.....	33
Tabel 3.2.....	38
Tabel 4.1.....	39
Tabel 4.2.....	40
Tabel 4.3.....	41
Tabel 4.4.....	42
Tabel 4.5.....	43
Tabel 4.6.....	44
Tabel 4.7.....	45
Tabel 4.8.....	46
Tabel 4.9.....	47
Tabel 4.10.....	49
Tabel 4.11.....	50

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.....	29
-----------------	----

DAFTAR GRAFIK

Grafik 1.1.....	4
-----------------	---

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.....	63
Lampiran 2.....	69
Lampiran 3.....	74
Lampiran 4.....	75
Lampiran 5.....	76
Lampiran 6.....	78
Lampiran 7.....	80
Lampiran 8.....	82
Lampiran 9.....	83
Lampiran 10.....	84
Lampiran 11.....	86
Lampiran 12.....	87
Lampiran 13.....	88
Lampiran 14.....	89
Lampiran 15.....	90
Lampiran 16.....	91

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi, baik itu lembaga maupun perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas dan daya saing yang tinggi sangat erat kaitannya dengan kepegawaian di perusahaan, namun dalam penerapannya sumber daya manusia sering kali mempunyai keterbatasan dan permasalahan di perusahaan tersebut. Adanya kesadaran akan tugas dan tanggung jawab pribadi mengenai tugas pokok serta fungsi dari setiap individu di perusahaan, sehingga diharuskan adanya suatu tindakan usaha dari perusahaan untuk memberikan peningkatan kinerja karyawan dalam mencapai tujuannya.

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu divisi yang dimiliki oleh suatu perusahaan untuk mengelola sumber daya manusianya. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu proses yang menangani berbagai permasalahan karyawan, pekerja, manajer, dan karyawan lainnya untuk mendukung aktivitas suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Karyawan adalah aset perusahaan yang kehadirannya sangat penting, tanpa karyawan maka tidak akan ada terjadinya kelancaran serta proses produksi di

perusahaan. Karyawan adalah aset utama perusahaan, karena tanpa partisipasinya maka operasional internal perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Karyawan memainkan peran yang sangat penting dalam menciptakan perencanaan, sistem, proses dan tujuan perusahaan. Karyawan adalah individu yang terdaftar secara resmi yang bertugas melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang berlaku untuk mencapai tujuan perusahaan. Perilaku kerja sangat penting bagi sikap positif karyawan di tempat kerja (Sidharta dan Zamralita, 2017).

Kabupaten Dharmasraya merupakan salah satu kabupaten penghasil kelapa sawit di wilayah Sumatra Barat. Selain itu, daerah ini juga banyak menghasilkan tanaman keras lainnya seperti kulit manis, karet, kelapa, gambir, kopi, coklat, dan pinang. Dinas pertanian merupakan salah satu fungsi utama dalam pelaksanaan wewenang dan tugas yang berkaitan dengan sektor pertanian.

Selain itu, dinas pertanian juga mempunyai beberapa tugas dan fungsi lain seperti penyuluhan pertanian, perumusan kebijakan pertanian dan pengambilan keputusan, pengelolaan pertanian, pengembangan teknis dan menjamin ketersediaan pupuk pertanian hingga penyaluran bantuan alat dan mesin untuk mendukung pertanian. Selain itu, dinas pertanian juga menjamin kesejahteraan petani dengan asuransi usaha tani padi (AUPT). Dinas Pertanian merupakan salah satu satuan kerja perangkat yang berada di Kabupaten Dharmasraya. Pelayanan ini terkait dengan Peraturan Daerah Kabupaten Dharmasraya Nomor. 06/2016 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Dharmasraya. Berdasarkan peraturan No. 06/2016, Dinas Pertanian merupakan gabungan tugas pengamanan dan pelayanan BP3K, perubahan ini yang dapat

mengakibatkan sikap dan perilaku pegawai masih belum mampu bekerja secara tim dalam kesatuan organisasi Dinas Pertanian.

Organisasi sangat membutuhkan pegawai yang mempunyai inisiatif, kinerja, serta mempunyai tanggung jawab penuh terhadap perkembangan organisasi. selain itu, organisasi juga membutuhkan pegawai yang energik dan berdedikasi, serta memiliki keterikatan terhadap organisasi. Organisasi tidak hanya menginginkan karyawan yang memiliki intelektual tinggi, namun organisasi juga membutuhkan karyawan yang berdedikasi, memiliki kinerja, setia pada pekerjaan dan organisasinya, serta bertanggung jawab terhadap pekerjaan sehari-hari dan mampu bekerja sama dengan tim. Berikut didapat data absensi pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Dharmasraya.

Tabel 1.1

Data Absensi Pegawai Honorar Tahun 2023

Dinas Pertanian Kabupaten Dharmasraya

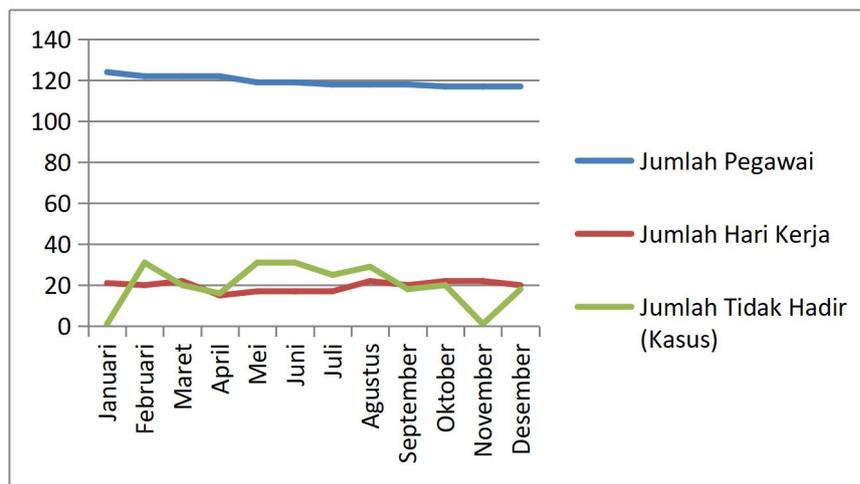
Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Tidak Hadir (Kasus)
Januari	124	21	1
Februari	122	20	31
Maret	122	22	20
April	122	15	16
Mei	119	17	31
Juni	119	17	31
Juli	118	17	25
Agustus	118	22	29
September	118	20	18
Oktober	117	22	20
November	117	22	1
Desember	117	20	18

Sumber Data : Dinas Pertanian Kabupaten Dharmasraya Tahun 2023

Grafik 1.1

Data Absensi Pegawai Honorer Tahun 2023

Dinas Pertanian Kabupaten Dharmasraya



Berdasarkan dari grafik tersebut terdapat adanya permasalahan pada pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Dharmasraya, permasalahan yang terjadi adalah terdapat tingkat ketidakhadiran yang tinggi. Pada bulan Februari memiliki tingkat ketidakhadiran sebanyak 31 kasus, kemudian di bulan Mei dan Juni juga terdapat karyawan yang tidak hadir sebanyak 31 kasus. Secara keseluruhan dari grafik tersebut memperlihatkan jumlah ketidakhadiran pegawai honorer yang berfluktuasi dari Bulan Januari-Desember. Dengan adanya trend ini dapat diindikasikan bahwa pada pegawai honorer Dinas Pertanian Kabupaten Dharmasraya tersebut memiliki keterikatan karyawan yang rendah, hal ini dapat terjadi karena berkurangnya kinerja dari karyawan tersebut, serta rendahnya dukungan, kurangnya keadilan yang diberikan kepada karyawan dan cara pemimpin dalam memberikan arahan.

Menurut Sirait (2020) menyatakan bahwa keterikatan karyawan adalah sikap karyawan yang termotivasi secara emosional sehingga dapat memberikan kemampuan terbaiknya kepada organisasi. Hal ini menunjukkan kesenangan dan keterikatan karyawan terhadap pekerjaan sesuai dengan bidangnya, yang secara tidak langsung dapat membuat karyawan untuk terikat dengan organisasi. Menurut Schaufeli dan Bakker (2004) mendefinisikan keterikatan karyawan sebagai keadaan pikiran yang positif, bermanfaat, dan berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi dan penyerapan. Menurut Mujiasih (2015) menyatakan bahwa keterikatan karyawan adalah sikap positif karyawan dan perusahaan terhadap keterlibatan, partisipasi dan komitmennya dengan nilai-nilai budaya dan kesuksesan dalam perusahaan. karyawan yang terikat dengan perusahaan maka akan berkomitmen secara emosional dan intelektual terhadap perusahaan dan melakukan yang terbaik melebihi apa yang diharapkan di tempat kerja.

Saks (2006) berpendapat bahwa tingkat keterikatan karyawan dapat muncul ketika karyawan mempersepsikan keadilan organisasional yang tinggi, maka mereka cenderung merasa dan mempunyai kewajiban untuk bersikap adil dalam menjalankan perannya untuk berbuat lebih banyak dengan tujuan untuk meningkatkan keterikatan yang lebih tinggi. Sebaliknya, ketika persepsi keadilan karyawan rendah, hal ini biasanya akan menyebabkan karyawan untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya.

Keadilan organisasional merupakan suatu konsep keseimbangan mengenai perlakuan terhadap karyawan yang diharapkan dapat diterapkan oleh organisasi

dan bertujuan untuk meningkatkan rasa partisipasi dalam pekerjaan. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2015: 144) menyatakan bahwa keadilan organisasional merupakan pemahaman umum tentang apa itu keadilan di tempat kerja, yang memiliki empat dimensi yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan informasional, dan keadilan interpersonal. Keadilan organisasional memperhatikan bagaimana karyawan merasa diperlakukan adil oleh para pihak yang berwenang dan pengambil keputusan di tempat kerja. Menurut Ivancevich *et.al.*, (2006 : 161) keadilan organisasional adalah sejauh mana karyawan diperlakukan secara adil di tempat kerja. Keadilan organisasional merupakan bidang studi ilmu organisasi yang berfokus pada persepsi karyawan tentang keadilan karyawan yang berkenaan dengan prosedur dan keputusan organisasi.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi keterikatan karyawan adalah persepsi terhadap kepemimpinan transformasional. Penelitian Wahyuningtyas (2018) menyatakan bahwa peran kepemimpinan sangat penting dalam pelaksanaan kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Hartanto (2009: 512) kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai kemampuan dalam mempengaruhi orang lain agar mereka mau dan rela memunculkan kebajikan dan kapabilitas terbaiknya dalam proses menciptakan nilai. Dengan demikian diharapkan para anggota dapat bekerja penuh semangat kerja yang tinggi, dan berkembang menjadi pemimpin dilingkungannya.

Menurut Bass dan Riggio (2006: 3) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang menstimulasi dan menginspirasi pengikut untuk mencapai hasil yang luar biasa dengan mengembangkan

keterampilan kepemimpinan mereka. Kepemimpinan transformasional membantu pengikut untuk tumbuh dan berkembang menjadi pemimpin dengan memenuhi kebutuhan individu pengikut dengan memberdayakan dan menyelaraskan tujuan serta sasaran setiap pengikut, pemimpin, kelompok dan organisasi yang lebih besar.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi keterikatan karyawan adalah persepsi dukungan organisasional. Penelitian Saks (2006) menemukan bahwa kepedulian dan kekhawatiran yang terkait dengan persepsi dukungan organisasional menciptakan rasa tanggung jawab dalam diri karyawan, yang berhubungan dengan keterikatan yang lebih besar terhadap organisasi. Oleh karena itu, organisasi yang ingin meningkatkan keterikatan karyawan harus fokus pada persepsi karyawan dan dukungan organisasi. Eisenberger *et.al.*, (1986) mendefinisikan bahwa berbagai aspek perlakuan organisasi yang dirasakan karyawan serta mempengaruhi persepsi dukungan organisasional dan pada akhirnya dapat mempengaruhi cara karyawan menafsirkan motif organisasi di balik perlakuan tersebut. Hal ini berarti bahwa pentingnya untuk menyepakati tingkat apa yang diharapkan karyawan dari organisasi dalam situasi yang berbeda. Menurut Kambu *et.al.*, (2012) menyatakan bahwa persepsi karyawan yang baik terhadap persepsi dukungan organisasional kepada kualitas kehidupan kerja karyawan yang akan menimbulkan rasa “berhutang” dalam diri karyawan terhadap organisasi, oleh karena itu karyawan merasa terdorong untuk membayarnya. Menurut Mujiasih (2015) menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasional dapat didefinisikan sebagai persepsi pegawai mengenai seberapa

besar organisasi mendukung pegawainya dan seberapa siap organisasi memberikan bantuan ketika dibutuhkan.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan, penelitian ini bertujuan untuk membahas beberapa variabel yang mempengaruhi keterikatan karyawan, diantaranya keadilan organisasional, kepemimpinan transformasional, dan persepsi dukungan organisasional, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Keadilan Organisasional, Kepemimpinan Transformasional Dan Persepsi Dukungan Organisasional Terhadap Keterikatan Karyawan Pada Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Dharmasraya”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan, maka diusulkan beberapa permasalahan yang ingin diangkat dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana pengaruh keadilan organisasional terhadap keterikatan karyawan?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap keterikatan karyawan?
3. Bagaimana pengaruh persepsi dukungan organisasional terhadap keterikatan karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Membuktikan secara empiris pengaruh keadilan organisasional terhadap keterikatan karyawan pada pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Dharmasraya.
2. Membuktikan secara empiris pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap keterikatan karyawan pada pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Dharmasraya.
3. Membuktikan secara empiris pengaruh persepsi dukungan organisasional terhadap keterikatan karyawan pada pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Dharmasraya.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka manfaat penelitian ini yaitu:

1. Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi untuk mengetahui hubungan tingkat keterikatan karyawan dengan keadilan organisasional, kepemimpinan transformasional dan persepsi dukungan organisasional pada pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Dharmasraya. Dalam hal ini peneliti dapat memahami manfaat apa saja yang telah dicapai dan bagaimana cara untuk menyelesaikan masalah melalui penelitian.