

---

**ANTESEDEN KETERIKATAN PROGRAM STUDI ILMU-ILMU SOSIAL PTS DI  
YOGYAKARTA BERBASIS TEORI PERTUKARAN SOSIAL**

Oleh

**Danang Sunyoto<sup>1)</sup>, Yanuar Saksono<sup>2)</sup>**<sup>1,2</sup>**Prodi. Manajemen-FEB-Universitas Janabadra-Yogyakarta****E-mail: [danang\\_sunyoto@janabadra.ac.id](mailto:danang_sunyoto@janabadra.ac.id)****Abstract**

**Objectives**-This study aims to examine and examine the effect of perceived organizational support and distributive justice on the engagement of social science study programs at private universities in Yogyakarta based on Social Exchange Theory. **Population/Object/Research Model**-The population of this research is 113 social science study programs in private universities in Yogyakarta and 105 study programs meet the requirements as data. While the object of group research consists of the chairperson and secretary of the department. The research model uses the census model. The independent variables include perceptions of organizational support and distributive justice, as well as the dependent variable, namely group attachment. **Findings**-The results show that the high or low engagement of the social sciences study program of private universities in Yogyakarta is not influenced by perceptions of organizational support, but is influenced by distributive justice. **Originality**-There are still opportunities for studies on the engagement of social science study programs at private universities in Yogyakarta, both as mediators and predictors using group data objects.

**Keywords : Perceived Organizational Support, Distributive Justice, Social Science Study Program Engagement.**

**PENDAHULUAN**

Penelitian ini mempunyai latar belakang identifikasi permasalahan dari dua aspek yaitu aspek teoritik dan aspek empirik. Identifikasi aspek teoritis merupakan identifikasi bentuk beberapa teori sekaligus yang memiliki kemampuan sebagai sebuah landasan untuk berpikir dan bersikap menghadapi permasalahan. Identifikasi aspek empirik ini bertujuan untuk membuktikan model penelitian yang telah dibangun oleh peneliti-peneliti sebelumnya.

**Aspek Teoritik**

Studi tentang keterikatan kerja telah menjadi topik populer sejak pergantian abad 20 [1]. Keterikatan kerja adalah afektif-motivasi dan keadaan psikologis positif yang berhubungan dengan pekerjaan ditandai semangat, edukasi dan penyerapan [2]. Terlepas dari relevansinya dalam pengaturan kerja, para peneliti memfokuskan diri pada keterikatan

kerja di tingkat individu, dan mengabaikan peran kelompok [3]. Pada sisi lain, karyawan memainkan peran penting dalam usaha meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan karyawan [4], dan produktivitas [5].

Dalam teori pertukaran sosial atau *social exchange theory (SET)* dijelaskan bahwa dalam hubungan sosial terdapat unsur ganjaran, pengorbanan, dan keuntungan yang saling mempengaruhi. Penerapan teori pertukaran sosial pada penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang berbeda untuk anteseden dan konsekuensi yang sama pada variabel keterikatan kerja pada tingkat individu. Menurut penelitian pakar perilaku dengan mengambil sampel sebanyak 102 karyawan yang bekerja di berbagai pekerjaan dan organisasi. Usia rata-rata adalah 34 tahun dan 60 % adalah perempuan [6]. Karyawan telah bekerja dalam pekerjaannya rata-rata empat tahun, bekerja di organisasi mereka rata-rata lima tahun, dan rata-

rata memiliki 12 tahun pengalaman kerja. Survei mencakup indikator-indikator keterlibatan kerja dan organisasi serta anteseden dan konsekuensi dari keterlibatan. Hasil penelitian berbasis teori pertukaran sosial telah menemukan adanya perbedaan yang signifikan antara keterikatan pekerjaan dan keterikatan organisasional, dimana persepsi dukungan organisasional (PDO) dapat memprediksi keterikatan kerja dan keterikatan organisasional; karakteristik pekerjaan memprediksi keterikatan kerja, tetapi tidak signifikan untuk keterikatan organisasional; dan keadilan prosedural memprediksi keterikatan organisasional dan tidak signifikan untuk keterikatan kerja [6]. Sedangkan untuk anteseden lainnya, persepsi dukungan atasan (*perceived supervisor support*), Hadiah dan penghargaan (*reward and recognition*) serta keadilan distribusi (*distributive justice*) tidak signifikan memprediksi keterikatan kerja dan keterikatan organisasional.

Hasil penelitian lainnya berbasis teori pertukaran sosial, mengeksplorasi studi yang bertujuan untuk mengidentifikasi motivasi utama keterlibatan karyawan dalam konteks Mesir dan dampak keterlibatan karyawan terhadap kinerja dan komitmen organisasi berdasarkan teori pertukaran sosial [7]. Menurut Dajani (2015), kepemimpinan dan keadilan organisasi pendorong paling bermakna pada keterikatan karyawan, yang selanjutnya memiliki dampak bermakna pada kinerja pekerjaan, tetapi kurang berdampak pada komitmen organisasi. Pada sisi lain, keterikatan kerja kolektif dapat meningkatkan [5]: (1) kinerja karyawan yang bekerja dalam kelompok; (2) iklim layanan pada karyawan layanan; (3) pengaruh positif kolektif dan keyakinan efikasi kolektif; dan (4) keterikatan kerja di tingkat individu [8]. Fakta menunjukkan bahwa orang yang bekerja bersama mengalami emosi kolektif [9], dapat juga diterapkan untuk keterikatan kerja.

### **Aspek Empirik**

Menurut LLDIKTI Wilayah V, Yogyakarta, pengelolaan perguruan tinggi khususnya perguruan tinggi swasta di Yogyakarta masih memerlukan perhatian dan dukungan yang tinggi bagi pihak-pihak pengelola terkait usaha peningkatan kualitas lembaga perguruan tinggi swasta. Untuk meningkatkan kualitas dalam pengelolaan perguruan tinggi swasta banyak variabel yang dapat memengaruhinya. Selain itu perkembangan suatu perguruan tinggi swasta sangat tergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki, apabila kinerja sumber daya manusia tidak maksimal, maka kinerja perguruan tinggi swasta tersebut juga tidak optimal. Pada kenyataannya banyak masalah yang ditemukan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang memengaruhi dan dipengaruhi oleh organisasi (perguruan tinggi swasta), karena setiap manusia merupakan pribadi yang unik dan selalu berbeda, serta memiliki sistem nilai dan kepentingan berbeda yang potensial menjadi sinergi atau konflik yang harus selalu diperhatikan dan dikelola secara bijaksana.

Pemahaman atas perilaku kelompok karyawan dalam lembaga perguruan tinggi swasta (organisasi) menjadi semakin penting sebagai bagian dari manajemen. Untuk itu dukungan organisasional kepada anggota kelompok karyawan diharapkan secara maksimal dalam proses peningkatan kualitas perguruan tinggi swasta dan juga untuk meningkatkan keterikatan kelompok karyawan. Strategi penentuan dan pemberian dukungan organisasional yang berkelanjutan diharapkan dapat meningkatkan keterikatan kelompok karyawan. Keterikatan kelompok yang meningkat pada akhirnya akan menguntungkan organisasi itu sendiri.

Berdasarkan aspek teritik dan aspek empirik diatas dapat dilakukan penelitian mengenai peran persepsi dukungan organisasional dan keadilan distributif pada keterikatan kelompok program studi ilmu-ilmu

sosial perguruan tinggi swasta di Yogyakarta masih ada kesenjangan.

### **Persepsi dukungan organisasional berpengaruh pada keterikatan kelompok**

Persepsi dukungan organisasional menyatakan bahwa organisasi akan memperhatikan tingkat kontribusi, kepedulian, dan kesejahteraan bagi kelompok karyawan [10], [11], [12] serta mempersiapkan organisasi untuk selalu menghargai kerja keras yang meningkat, pemenuhan kebutuhan sosial bagi kelompok karyawan [13], [14], [15]. Persepsi dukungan organisasional yang baik sebagai jaminan bahwa organisasi akan berusaha membantu ketika dibutuhkan oleh kelompok karyawan dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi [16]. Namun disisi lain kelompok karyawan juga mempunyai kewajiban untuk mendukung usaha pencapaian tujuan organisasi [17]; [7]. Jadi kelompok karyawan dengan persepsi dukungan organisasional yang tinggi akan menjadi lebih terikat pada organisasi, dimana hal ini merupakan hubungan timbal balik diantara kedua belah pihak yang saling tergantung satu sama lainnya, dalam rangka tercapainya tujuan organisasi yang sebelumnya telah ditetapkan [17]. Berarti organisasi semakin peduli, menghargai kerja keras, dan tingkat kesejahteraan kelompok karyawan, maka semakin terlibat atau terikat kelompok karyawan tersebut dalam usaha mencapai tujuan organisasi [18]; [6]. Menurut penelitian menyatakan dimana kelompok karyawan yang memiliki tingkat kohesifitas tinggi, maka kelompok tersebut semakin kreatif [19]. Keunikan bekerja dalam kelompok yaitu pada tindakan para anggota kelompok yang harus melakukan koordinasi dan sinkronisasi satu sama lainnya, terutama dalam pengambilan keputusan yang hasilnya akan dilaksanakan secara kolektif. Keterikatan kelompok karyawan yang bekerja kolektif dipengaruhi oleh tindakan-tindakan secara individual beserta siklus interaksi para anggota kelompok dalam menciptakan pola-pola perilaku kolektif [20].

Dalam bekerja berkelompok dengan sumber daya dan lingkungan yang sama serta bersifat menantang akan berpengaruh terhadap usaha meningkatkan keterikatan para anggota kelompok yang lebih baik dari pada bekerja dalam keterikatan individu.

Hal ini didukung teori pertukaran sosial bahwa kelompok karyawan yang diberikan tugas pekerjaan yang lebih menantang akan merasa berkewajiban untuk meresponsnya dengan keterikatan kelompok karyawan lebih tinggi, karena ada unsur timbal balik antara organisasi yang peduli terhadap tingkat kesejahteraan kelompok karyawan, dan kelompok karyawan tersebut juga memberikan respons yang seimbang dengan cara bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam teori pertukaran sosial antara organisasi dan kelompok karyawan mempunyai prinsip dasar yang harus dijaga kedua belah pihak yaitu saling percaya, loyalitas, komitmen kerja sama yang baik dan saling mematuhi peraturan mengenai pertukaran hal tertentu [21], [11], [12]. Oleh karena itu dalam *norma timbal balik, antara kelompok karyawan dan organisasi harus fokus pada tujuan-tujuan yang terdapat dalam hubungan kerja diantara mereka* [10]. Persepsi dukungan organisasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap keterikatan kerja individu dan keterikatan organisasi, serta kepuasan kerja, komitmen organisasi, *intention to quit*, dan perilaku kewargaan organisasi namun masih relatif jarang penelitian sebelumnya yang menghubungkan dengan keterikatan kelompok [18], [15], [22].

Berdasarkan uraian diatas dapat dikatakan bahwa jika persepsi dukungan organisasional tinggi maka keterikatan kelompok juga tinggi. Oleh karena itu hipotesis pertama sebagai berikut:

**H1:** Persepsi dukungan organisasional berpengaruh positif pada keterikatan kelompok.  
**Keadilan distributif berpengaruh pada keterikatan kelompok.**

Keadilan distributif merupakan suatu keadilan sumberdaya dan imbalan penghargaan,

mencerminkan keadilan yang dirasakan mengenai bagaimana sumberdaya dan penghargaan didistribusikan dan dialokasikan [23]. Keadilan distributif cenderung berhubungan positif dengan *outcomes* yang berkaitan dengan evaluasi personal. Keadilan distributif bersifat transaksional antara organisasi dan karyawan. Begitu juga yang terjadi pada kelompok karyawan, mereka mempunyai harapan mendapatkan tingkat kesejahteraan yang baik dalam jangka panjang, maka pendistribusian keadilan yang adil dan seimbang secara fungsional menjadi penting sekali bagi anggota kelompok karyawan [24], [25]. Disamping itu hal penyebab menjadi pentingnya keadilan distributif karena berhubungan dengan penghasilan yang akan diperoleh anggota kelompok karyawan dari organisasi dimana mereka menjalankan pekerjaan [26].

Disamping itu pencapaian tujuan, isi keadilan, dan kepuasan atas hasil yang diterima oleh kelompok karyawan mempunyai hubungan dengan keadilan distributif [27], [28], [15]. Keadilan distributif terkait dengan penilaian persepsi kelompok karyawan atas keadilan hasil keputusan organisasi [29], [17], [6]. Pada saat kelompok karyawan mempunyai persepsi keadilan distributif yang tinggi untuk organisasi dimana mereka bekerja, berarti hal ini menunjukkan mereka memiliki rasa keadilan distributif yang tinggi pula untuk organisasi dengan melalui tingkat keterikatan kelompok yang lebih tinggi. Namun jika yang terjadi sebaliknya, dimana kelompok karyawan memiliki penilaian persepsi keadilan distributif pada organisasi mereka, akan menyebabkan anggota kelompok karyawan akan mempertimbangkan untuk mengundurkan diri atau menarik diri dan keluar dari peran masing-masing anggota kelompok karyawan dalam tugas dan pekerjaan mereka. Dengan kata lain, ketidak-adilan akan menyebabkan situasi dan kondisi menjadi tidak kondusif atau buruk sehingga tingkat keterikatan kelompok karyawan semakin longgar/ rendah, tetapi jika

kelompok karyawan mempunyai persepsi keadilan distributif positif, maka akan menyebabkan semakin tinggi pula tingkat keterikatan kelompok karyawan [30], [6].

Hal tersebut diatas sesuai dengan teori pertukaran sosial dalam teori pilihan rasional, teori ini mempunyai kemampuan untuk menjelaskan kasus-kasus makro, dan perspektif perilaku kolektif, kelompok karyawan akan dapat mengendalikan diri terhadap kelompok karyawan lainnya [31]. Disamping itu teori pilihan rasional akan memberikan keuntungan yang maksimum. Coleman (1989) juga melakukan penelitian kasus makro lainnya yaitu mengenai norma, dimana norma ini akan dipertahankan dan diprakarsai oleh kelompok orang karena memberikan keuntungan, dan jika terjadi pelanggaran terhadap norma, maka mereka akan mengalami kerugian.

Berdasarkan uraian diatas dapat dikatakan bahwa jika keadilan distributif tinggi maka keterikatan kelompok juga tinggi. Oleh karena itu hipotesis kedua sebagai berikut:

**H2:** Keadilan distributif berpengaruh positif pada keterikatan kelompok

## METODE

Penelitian populasi sebanyak 105 program studi ilmu-ilmu social perguruan tinggi swasta di Yogyakarta, metode kuesioner, metode survei eksplanatori, Pengukuran variabel penelitian berdasarkan alternatif jawaban dengan skala Likert yaitu 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (netral), 4 (setuju), dan 5 (sangat setuju). Uji kualitas instrumen, uji asumsi klasik. Penelitian menggunakan analisis kuantitatif dengan program SEM (AMOS).

## HASIL

### Uji Kualitas Instrumen

### Uji Validitas

Untuk menentukan validitas data dengan uji *Confirmatory Factor Analysis*, hasil sebagai berikut:

**Uji Confirmatory Factor Analysis untuk Persepsi Dukungan Organisasional dan Keadilan Distributif**

Tabel 1. Hasil Uji CFA Konstruk Eksogen

	Standard Loading Factor	Keterangan
X11 <--- X1	0,531	Valid
X12 <--- X1	0,767	Valid
X13 <--- X1	0,680	Valid
X21 <--- X2	0,498	Valid
X22 <--- X2	0,896	Valid
X23 <--- X2	0,548	Valid

Sumber: outout SEM

Dari tabel 1 di atas diperoleh hasil bahwa keseluruhan indikator konstruk eksogen (persepsi dukungan organisasional dan keadilan distributif) yang digunakan penelitian memiliki nilai *loading factor*  $\geq 0,50$ . Berdasarkan hasil tersebut, maka disimpulkan bahwa semua indikator konstruk eksogen dalam penelitian ini dinyatakan valid.

**Uji Confirmatory Factor Analysis untuk Keterikatan Kelompok**

Tabel 2. Hasil Uji CFA Konstruk Endogen

	Standard Loading Factor	Keterangan
Y1 <--- Y	0,516	Valid
Y2 <--- Y	0,666	Valid
Y3 <--- Y	0,710	Valid

Sumber: outout SEM

Dari Tabel 2 di atas diperoleh hasil bahwa keseluruhan indikator konstruk keterikatan kelompok dalam penelitian memiliki nilai *loading factor*  $\geq 0,50$ . Berdasarkan hasil tersebut, maka disimpulkan indikator konstruk keterikatan kelompok dinyatakan valid.

**Uji Reliabilitas**

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	CR > 0,70	Keterangan
X1	0,72	Reliabel
X2	0,70	Reliabel
Y	0,70	Reliabel

Sumber: output SEM

Dari Tabel 3 di atas diperoleh nilai *Construct Reliability* (CR) untuk keseluruhan

variabel penelitian memiliki nilai  $\geq 0,70$ . Dengan demikian dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan pada keseluruhan variabel penelitian memenuhi kriteria reliabel.

**Uji Asumsi SEM**

**Uji Normalitas Data**

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
X23	2.00 0	5.00 0	- .192	- -802	- -.417	- -.873
X22	2.00 0	5.00 0	- .446	- 1.864	- .174	- .363
X21	2.00 0	5.00 0	- .525	- 2.195	- .203	- .424
Y1	2.15 0	5.00 0	- .303	- 1.269	- -481	- 1.006
Y2	2.20 0	5.00 0	- .405	- 1.693	- -398	- -832
Y3	2.20 0	5.00 0	- .155	- -648	- -450	- -941
X11	2.33 3	5.00 0	- .498	- 2.085	- .003	- .005
X12	2.25 0	4.90 0	- .491	- 2.056	- -109	- -228
X13	2.20 0	5.00 0	- .473	- 1.979	- -459	- -960
Multivariate					11.973	2.898

Sumber: outout SEM

Dari tabel 5 di atas diperoleh hasil uji normalitas data secara *univariate*, dimana semua data berdistribusi normal karena nilai *critical ratio* (cr) yang dihasilkan berada diantara ketentuan  $\pm 2,58$ . Maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian telah berdistribusi normal secara *univariate*.

**Uji Multikolinieritas**

Tabel 6. *Correlation Independent Variable*

	Estimate
X1 <--> X2	.109

Sumber: outout SEM

Dari tabel 6 diatas *output* korelasi antar variabel independen diperoleh nilai sebesar 0,109. Nilai tersebut menunjukkan bahwa korelasi antar variabel independen <0,85. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada korelasi yang sempurna antar variabel independen. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat dilakukan pengolahan lebih lanjut.

**Uji Model Goodness of Fit**

Tabel 7. Hasil Uji *Goodness Of Fit*

Goodness of Fit Index	Cut Off Value	Model Penelitian	Evaluasi Model
<i>Chi Square</i>	$\leq 52.60$	96,758	<i>Unfit</i>
<i>Probability</i>	$\geq 0,05$	0,023	<i>Unfit</i>
GFI	$\geq 0,90$	0,880	<i>Unfit</i>
CFI	$\geq 0,90$	0,903	<i>Good Fit</i>
IFI	$\geq 0,90$	0,910	<i>Good Fit</i>
RMSEA	$\leq 0,08$	0,059	<i>Good Fit</i>
RMR	$\leq 0,05$	0,037	<i>Good Fit</i>

Sumber: *output SEM*

### Model Persamaan Struktur

Berdasarkan uji hipotesis peran persepsi dukungan organisasional dan keadilan distributif pada kinerja kelompok sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Standardized Regression Weights Pengaruh Langsung

	<i>Koefisien regresi</i>	S.E.	C.R.	P	Keterangan
X1 ---> Y	-0,204	0,138	-1,449	0,147	Tidak signifikan
X2 ---> Y	0,396	0,223	2,522	0,012	Signifikan

Sumber: *output SEM*

### Pembahasan:

#### Persepsi Dukungan Organisasional Tidak Berpengaruh Pada Keterikatan Program Studi Ilmu-Ilmu Sosial Perguruan Tinggi Swasta di Yogyakarta

Hasil uji penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien *standardized regression weight* antara persepsi dukungan organisasional pada keterikatan program studi ilmu-ilmu sosial perguruan tinggi swasta di Yogyakarta sebesar -0,204. Untuk pengujian pengaruh antar kedua variabel tersebut menunjukkan nilai C.R sebesar -1,44 dengan nilai probabilitas sebesar 0,147. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasional berpengaruh positif pada keterikatan program studi ilmu-ilmu sosial perguruan tinggi swasta di Yogyakarta ditolak, hal tersebut berdasarkan nilai probabilitas sebesar 0,147 yang memenuhi syarat  $> 0,05$  dan

nilai C.R. sebesar -1,44 memenuhi syarat  $< +1,96$ . Berarti persepsi dukungan organisasional tidak berpengaruh pada keterikatan program studi ilmu-ilmu sosial perguruan tinggi swasta di Yogyakarta. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori-teori yang menjelaskan secara esensi, bahwa persepsi dukungan organisasional signifikan berpengaruh positif pada keterikatan program studi ilmu-ilmu sosial perguruan tinggi swasta di Yogyakarta.

Dalam praktiknya menurut LLDIKTI Wilayah V, Yogyakarta, pengelolaan perguruan tinggi swasta di Yogyakarta masih memerlukan perhatian dan dukungan yang tinggi bagi pihak-pihak pengelola, hubungannya dengan usaha peningkatan kualitas lembaga perguruan tinggi swasta. Untuk meningkatkan kualitas dalam pengelolaan perguruan tinggi swasta di lingkungan LLDIKTI Wilayah V, Yogyakarta, khususnya program studi ilmu-ilmu sosial, masih memerlukan dukungan organisasi dalam rangka untuk meningkatkan kohesifitas atau keterikatan program studi ilmu-ilmu sosial.

Hal ini didukung persepsi dukungan organisasional yang baik sebagai jaminan bahwa organisasi akan berusaha membantu ketika dibutuhkan oleh kelompok karyawan dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi [16]. Namun disisi lain kelompok karyawan juga mempunyai kewajiban untuk mendukung usaha pencapaian tujuan organisasi [17]. Jadi kelompok karyawan dengan persepsi dukungan organisasional yang tinggi akan menjadi lebih terikat pada organisasi, dimana hal ini merupakan hubungan timbal balik diantara kedua belah pihak yang saling tergantung satu sama lainnya, dalam rangka tercapainya tujuan organisasi yang sebelumnya telah ditetapkan [17]. Kelompok karyawan yang memiliki tingkat kohesifitas tinggi, maka kelompok tersebut semakin kreatif [19]. Keterikatan kelompok karyawan yang bekerja kolektif dipengaruhi oleh tindakan-tindakan secara individual beserta siklus interaksi para anggota kelompok dalam menciptakan pola-pola perilaku kolektif [20].

Dalam bekerja berkelompok dengan sumber daya dan lingkungan yang sama serta bersifat menantang akan berpengaruh terhadap usaha meningkatkan keterikatan para anggota kelompok yang lebih baik.

Jadi persepsi dukungan organisasional yang meliputi keterbukaan, dukungan atasan, serta penghargaan dan kondisi kerja hanya signifikan berpengaruh terhadap keterikatan kelompok (semangat kelompok, dedikasi kelompok, penyerapan kelompok) karena keberhasilan kelompok sangat tergantung dalam cara anggota kelompok berinteraksi satu sama lain untuk menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu temuan penelitian yang menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasional tidak berpengaruh pada keterikatan kelompok didukung oleh teori pertukaran sosial.

### **Keadilan Distributif Berpengaruh Pada Keterikatan Program Studi Ilmu-Ilmu Sosial Perguruan Tinggi Swasta di Yogyakarta.**

Hasil uji penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien *standardized regression weight* antara keadilan distributif terhadap keterikatan program studi ilmu-ilmu sosial perguruan tinggi swasta di Yogyakarta sebesar 0,396. Untuk pengujian pengaruh antar kedua variabel tersebut menunjukkan nilai C.R sebesar 2,522 dengan nilai probabilitas 0,012. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa keadilan distributif berpengaruh positif pada keterikatan program studi ilmu-ilmu sosial perguruan tinggi swasta di Yogyakarta diterima, hal tersebut berdasarkan nilai probabilitas 0,012 yang telah memenuhi syarat  $< 0,05$  dan nilai C.R sebesar 2,522 memenuhi syarat  $> +1,96$ . Berarti keadilan distributif signifikan berpengaruh positif pada keterikatan kelompok.

Dalam praktiknya menurut LLDIKTI Wilayah V, Yogyakarta, pengelolaan perguruan tinggi swasta di Yogyakarta khususnya program studi ilmu-ilmu sosial, selain perlu dukungan organisasi, juga penting adanya keadilan distribusi dalam rangka meningkatkan kohesifitas atau keterikatan kelompok dalam

bekerja untuk memajukan dan mengembangkan program studi ilmu-ilmu di lingkungan perguruan tinggi swasta dimana mereka telah bekerja. Keadilan distributif menjadi penting, hal ini berhubungan dengan tingkat kesejahteraan kelompok atas kontribusinya sebagai pengelola lembaga program studi, sebagai timbal balik atas perhatian dan kepedulian organisasi (perguruan tinggi swasta di Yogyakarta). Apapun status akreditasi program studi ilmu-ilmu sosial perguruan tinggi swasta di Yogyakarta, keadilan distribusi tetap merupakan peristiwa yang sangat penting untuk selalu diperhatikan oleh kedua pihak yaitu pihak kelompok pengelola terdiri ketua dan sekretaris program studi ilmu-ilmu sosial dan pihak perguruan tinggi swasta, agar terjadi keseimbangan bekerja dan kepentingan bersama dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Hal ini juga menunjukkan bahwa semakin tinggi keadilan distributif, semakin tinggi pula keterikatan kelompok dalam suatu organisasi (perguruan tinggi swasta).

Jadi hasil uji penelitian diatas yang menyatakan bahwa keadilan distributif signifikan berpengaruh positif pada keterikatan program studi ilmu-ilmu didukung oleh teoripertukaran sosial dimana kontribusi organisasi dalam keadilan distributif yaitu memberikan imbalan kepada kelompok berdasarkan kontribusi yang mereka berikan pada organisasi, juga berdasarkan beban kerja sesuai dengan diskripsi jabatannya. Karena keadilan distributif itu sendiri merupakan suatu keadilan sumberdaya dan imbalan penghargaan, mencerminkan keadilan yang dirasakan mengenai bagaimana sumberdaya dan penghargaan didistribusikan dan dialokasikan [23]. Keadilan distributif cenderung berhubungan positif dengan outcomes yang berkaitan dengan evaluasi personal, seperti kepuasan terhadap *outcomes* (pekerjaan tertentu, sistem penggajian, penilaian kinerja dan lain-lain). Berarti semakin besar kontribusi kelompok kepada organisasi, hal ini

menunjukkan bahwa keterikatan kelompok pada organisasi semakin tinggi.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dari data penelitian berkelompok diatas serta perbandingan antara aspek teoritik dan aspek fenomena, disimpulkan bahwa tinggi atau rendahnya keterikatan program studi ilmu-ilmu sosial perguruan tinggi swasta di Yogyakarta tidak dipengaruhi oleh persepsi dukungan organisasional, tetapi dipengaruhi oleh keadilan distributif.

### DAFTAR PUSTAKA

- [1] A. B. Bakker, W. B. Schaufeli, M. P. Leiter and T. W. Taris, *Work Engagement : A Handbook of Essential Theory and Reseach.*, New York: Psychology Press., 2012.
- [2] W. B. Schaufeli, M. Salanova, G. V. Roma and A. B. Bakker, "The Measurement Of Engagement and Burnout : A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach," *Journal of Hapiness Studies*, pp. 71-92, 2002.
- [3] J. Richardson and M. A. West, *Engagement Work Teams*, In S.I. Albrecht (Ed.), *Handbook of Employee Engagement, Perspectives, Issues, Research and Practice* (pp.323-340), Cheltenham, UK: Edward Elgar., 2010.
- [4] P. G. Wilson , R. Simons and S. Shigali, "Work characteristics and employee health and well-being: Test of a model of healthy work organization," *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol. 77, no. 4, pp. 565-588, 2004.
- [5] Salanova, W. B. Schaufeli and A. B. Baker, "Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement : A Multi-Sample Study," *Journal of Organizational Behaviour*, vol. 25, pp. 293-315, 2004.
- [6] A. M. Saks, "Antecedents and consequences of employee engagement," *Journal of Managerial Psychology*, vol. 21, no. 7, pp. 600-619, 2006.
- [7] M. Z. Dajani, "The Impact of Employee Engagement on Job Performance and Organisational Commitment in the Egyptian Banking Sector," *Journal of Business and Management Sciences*, vol. 3, no. 5, pp. 138-147, 2015.
- [8] V. G. Roma, W. B. Schaufeli, A. B. Bakker and S. Lloret, "Burnout and Work Engagement : Independent Factors or Opposite Poles?," *Journal of Vocational Behavior*, vol. 68, no. 1, pp. 165-174, 2006.
- [9] G. S. Barsade, " The Ripple Effect : Emotional Contagion and Its Influence on Group Behaviour," *Administrative Science Quarterly*, vol. 47, no. 4, pp. 644-675, 2002.
- [10] L. Rhoades and R. Eisenberger, "Perceived Organizational Support: A Review of the Literature," *Journal of Applied Psychology*, vol. 87, no. 4, pp. 698-714, 2002.
- [11] K. ArunKamar and R. Renugadevi, "Antecedents and Consequences of Employee Engagement - A Hypothetical Approach. IOSR, 9(3)," *Journal of Business and Management*, pp. 52-57, 2013.
- [12] A. Aktar and F. Pangil, "Antecedents and Consequences of Employee Engagement : A Conceptual Study. IOSR," *Journal of Business and Management*, vol. 19, no. 6, pp. 54-67, 2017.
- [13] R. Eisenberger, R. Huntington , S. Hutchison and D. Sowan, " Perceived organizational support," *Journal of Application Psychology*, vol. 71, no. 3, pp. 500-507, 1986.
- [14] L. M. Shore and T. H. Shore, "Perceived organizational support and organizational justice. In R. S. Cropanzano & K. M. Kaemar (Eds.), *Organizational politics*,

- justice, and support: Managing the social climate of the workplace," pp. 149-164, 1995.
- [15] P. Ram and G. V. Prabhakar, " The Role of Employee Engagement in Work-Related Outcomes. Interdisciplinary," *Journal of Research in Business*, vol. 1, no. 3, pp. 47-61, 2011.
- [16] J. M. George, A. P. Brief, A. H. Butcher and K. E. Link, "Contact with AIDS patients as a source of work-related distress: effects of organizational and social support. *Acad Manage*, 36(1)," pp. 157-171, 1993.
- [17] L. Rhoades, R. Eisenberger and S. Armeli, "Affective Commitment to the Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support, 86(5)," *Journal of Applied Psychology*, pp. 825-836, 2001.
- [18] L. Rhoades and R. Eisenberger, "Perceived Organizational Support: A Review of the Literature, 87(4)," *Journal of Applied Psychology*, pp. 698-714, 2002.
- [19] C. R. Evans and K. L. Dion, "Group cohesion and performance: A meta-analysis. *Small Group Research*," vol. 22, no. 2, pp. 175-186, 1991.
- [20] F. Morgeson and D. A. Hofmann, " The Structure and Function of Collective Constructs: Implications for Multilevel Research and Theory Development.," *Academy of Management Review*, vol. 24, no. 2, pp. 249-265, 1999.
- [21] R. Cropanzano and M. Mitchell, "Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review," *Journal of Management*, vol. 31, no. 6, pp. 874-900, 2005.
- [22] Z. A. Liu, "Study on the development of structure model of engagement for knowledge employee," *Business management*, vol. 11, pp. 65-69, 2016.
- [23] R. Kreitner and A. Kinicki, *Organizational Behavior*, 2001: McGraw-Hill Companies, Inc., New York.
- [24] H. K. Tjahjono, "The configuration among social capital, distributive and procedural justice and its consequences to individual satisfaction'," *International Journal of Information and Management Sciences*, vol. 22, no. 1, pp. 87-103, 2011.
- [25] H. K. Tjahjono, M. Palupi and Dirgahayu, " Career Perception at the Republic Indonesian Police Organization Impact of Distributive Fairness, Procedural Fairness and Career Satisfaction on Affective Commitment. *International Journal of Administrati*," 2019.
- [26] R. Folger and M. A. Konovsky, "Effects of procedural and distributive justice on reactions to pay raise decisions," *Academy of Management Journal*, vol. 32, no. 1, pp. 115-130, 1989.
- [27] R. Cropanzano and R. Folger, "Procedural justice and worker motivation", in Steers. R.M and Potter, L. W. (Eds), McGraw-Hill, New York, NY," *Motivation and Work Behaviour*, vol. 5, pp. 131-143, 1991.
- [28] P. D. Sweeney and D. B. McFarlin, " Workers' evaluations of the "ends" and the "means": An examination of four models of distributive and procedural justice. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*," vol. 55, no. 1, pp. 23-40, 1993.
- [29] J. A. Colquitt, "On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure.," *Journal of Applied Psychology*, vol. 86, no. 3, pp. 396-400, 2001.
- [30] C. Maslach, W. B. Schaufeli and M. P. Leiter, *Job Burnout. Annual Review of Psychology*, Volume 52, pp. 397-422., 2001.
- [31] J. S. Coleman, *Rationality and Society. Rationality and Society*, 1(1), pp. 5-9., 1989.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN