

PENGARUH PENERIMAAN SISTEM TEL U POINT DOSEN TERHADAP KEADILAN DISTRIBUTIF DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT

Anindithia Dwi Putri¹, Nidya Dudija²

¹Prodi Manajemen Bisnis Telekomunikasi Informatika, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Telkom

²Prodi Manajemen Bisnis Telekomunikasi Informatika, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Telkom

email: anindithiadwiputri@gmail.com [nidyardudija@gmail.com](mailto:nidyadudija@gmail.com)

Abstrak

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh penerimaan sistem penilaian kinerja terhadap keadilan distributif dan *employee engagement* di Telkom University. Penelitian menggunakan metode *probability sampling* dengan teknik *random sampling*. Metode pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuisioner kepada dosen yang bekerja di Telkom University. Alat ukur pada penelitian ini menggunakan skala *likert* empat titik. Metode yang digunakan untuk menjelaskan hasil yang telah diolah adalah analisis deskriptif dan menggunakan teknik analisis data *Structural Equation Model* (SEM) yang diolah dengan SmartPLS 3.0. Hasil yang didapat pada penelitian ialah tingkat penerimaan sistem penilaian kinerja yaitu Tel U Point Dosen berada di kriteria baik, tingkat persepsi atas keadilan distributif berada di kriteria adil serta tingkat *employee engagement* terhadap organisasi berada di kriteria sangat tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa penerimaan sistem penilaian kinerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap keadilan distributif dan *employee engagement*. Hasil penelitian yang telah didapat ini, diharapkan dapat membantu organisasi dalam memperbaiki sistem penilaian kinerja guna meningkatkan persepsi keadilan distributif dan tingkat *employee engagement* pada diri karyawan. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan kembali penelitian ini, dimana dapat menambahkan variabel lain seperti keadilan prosedural dan interaksional serta kepuasan kerja.

Kata Kunci: Penerimaan Sistem Penilaian Kinerja, Keadilan Distributif, *Employee Engagement*.

Pendahuluan

Perubahan sistem pada organisasi dilakukan guna menjaga dan meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia yang dimiliki oleh setiap perguruan tinggi swasta. Manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi yang sangat strategis dan penting bagi setiap organisasi. Selain itu juga, pengembangan manajemen sumber daya manusia salah satunya terhadap dosen di perguruan tinggi ialah untuk mencapai tujuan organisasi perguruan tinggi yang dimana akan dapat optimal apabila unsur pimpinan dan para pelaksananya yaitu dosen memiliki kemampuan dan kinerja yang baik sesuai dengan standar yang ada (Kusumawati, 2015). Penilaian kinerja dosen perlu dilakukan secara adil dan merata sesuai dengan beban kerja yang dilakukan. Penilaian dan pengukurannya pun harus jelas dan transparan sesuai dengan komposisi penilaian yang sudah ditetapkan sebelumnya oleh organisasi. Keadilan dalam organisasi memiliki dampak pada sikap dan reaksi seseorang. Setiap karyawan, dalam hal ini dosen pasti menginginkan perlakuan adil dari organisasi. Hal ini dikarenakan, dengan tumbuhnya persepsi keadilan yang baik dimata karyawan, maka karyawan tersebut pun akan dapat bekerja lebih optimal dan mampu membantu organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi bersama (Wahono dan Mustaqim, 2016). Sistem penilaian beban kerja dosen yang baik dan adil serta dapat dilihat dengan jelas dan transparan dapat terwujudnya rasa keadilan yang nantinya dapat menciptakan *employee engagement* antara karyawan (dosen) dengan organisasi sehingga dosen dapat memberikan pembelajaran yang baik dan terus meningkatkan kemampuannya guna menghasilkan *out-put* sesuai yang diinginkan oleh organisasi. Selain itu juga, keterikatan yang terjalin antara dosen dengan organisasi dapat menciptakan keunggulan masyarakat dalam hal pendidikan agar memiliki daya saing yang kuat. *Employee engagement* sendiri ialah tingkat komitmen dan ketertarikan yang dimiliki karyawan terhadap suatu organisasi dan juga nilai-nilai yang diterapkan, selain itu juga karyawan yang merasa terikat akan merasa benar-benar terlibat dan memiliki antusias dalam pekerjaannya dan juga organisasi (Handoyo dan Setiawan, 2017).

Telkom University Performance on Individual and Institution (Tel U Point) merupakan sistem yang dimiliki telkom university untuk menilai kinerja para dosen dibuat dengan tujuan sebagai apresiasi terhadap kinerja sehingga dosen dengan beban lebih akan mendapatkan penghargaan dari institusi, beban SDM lebih terkontrol sehingga dapat terwujudnya *fairness* dalam memberikan penghargaan, mendorong dosen untuk dapat menjalankan tridarma

perguruan tinggi dan adanya pergeseran jumlah dosen LB (Luar Biasa) sehingga terciptanya proporsi dosen LB sesuai dengan akreditasi (Direktorat SDM Telkom University, 2018). Hal ini dapat terlihat bahwa sistem yang dibuat oleh Telkom University yaitu Tel U Point ialah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (dosen) sehingga nantinya dapat meningkatkan kinerja organisasi yang dapat menghasilkan lulusan yang berkompeten sesuai dengan tujuan organisasi itu sendiri serta mewujudkan *fairness* dalam memberikan penghargaan

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh penerimaan sistem penilaian kinerja terhadap keadilan distributif dan *employee engagement* di Telkom University. Penulis menemukan fenomena bahwa Banyaknya jumlah dosen dan perubahan sistem yang terjadi menuntut organisasi untuk terus melakukan pembaharuan sehingga dalam kurun waktu lima tahun setelah terjadinya *merger* terhadap Telkom University banyak terjadinya perbaikan dan perlu dilakukannya perkembangan secara berkala. Melihat dari fenomena yang terjadi pada organisasi diatas diketahui bahwa masih terdapat pro dan kontra terhadap penerimaan sistem baru yang diberlakukan oleh organisasi yaitu Tel U Point Dosen. Selain itu juga, terjadinya peningkatan dalam setiap periode mengenai penerimaan *feedback* oleh para dosen yang merasa penilaian kinerja belum dirasa sesuai, diikuti dengan persepsi dosen yang masih merasa belum adil serta terjadinya peningkatan kategori P5 (jauh dibawah target) terhadap Nilai Kerja Individu (NKI) pada tahun dimana sistem Tel U Point tersebut mulai diterapkan.

Tinjauan Literatur dan Hipotesis

Penerimaan Sistem Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan sistem yang digunakan oleh organisasi untuk mengevaluasi hasil kinerja seseorang dalam satu periode atau waktu tertentu, memberikan *feedback* serta mengarahkan seseorang sehingga karyawan tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya (Herachwati, 2013). Penerimaan dalam sistem penilaian kinerja dapat diterima baik oleh karyawan saat proses pengukuran tersebut dianggap akurat, sistem dikelola secara adil, dan sistem penilaian tidak bertentangan dengan tujuan dan nilai-nilai pribadi masing-masing karyawan. Apabila proses tersebut dianggap tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan maka akan berdampak terhadap timbulnya perilaku negatif yakni dimana proses penilaian kinerja berjalan tidak maksimal serta menurunnya tingkat motivasi karyawan.

Disisi lain, karyawan yang memiliki persepsi baik terhadap penerimaan sistem penilaian kinerja akan meningkatkan kinerja maupun produktivitas karyawan itu sendiri. Hal tersebut menunjukkan bahwa sistem tersebut memberikan pengaruh yang positif dan mempengaruhi tingkat motivasi dan produktivitas karyawan serta penerimaan tersebut dapat meningkatkan kemampuan sistem untuk mengurangi absensi dan juga mempertahankan karyawan yang bekerja dengan baik. Maka dari itu, apabila karyawan tidak dapat menerima sistem penilaian kinerja tersebut maka akan berdampak terhadap menurunnya kinerja Roberts (1994). Alat ukur mengenai APAS (*Acceptance Performance Appraisal System*) dirumuskan oleh Roberts dan Reed (1996) pada penelitiannya yang nantinya juga akan digunakan oleh peneliti untuk menggunakan indikator dalam penerimaan sistem penilaian kinerja tersebut diantaranya konsensus mengenai standar kinerja, akurasi pengukuran kinerja, keadilan pengukuran kinerja dan tidak adanya bias penilai.

Keadilan Distributif

Keadilan distributif merupakan sebuah persepsi mengenai nilai-nilai yang diterima oleh karyawan terhadap organisasi ataupun perusahaan berdasarkan hasil atau penerimaan suatu keadaan ataupun barang yang mampu memengaruhi tingkat kesejahteraan karyawan tersebut. Selain itu juga, keadilan distributif pada dasarnya dapat tercapai apabila hasil atau penerimaan antara dua orang karyawan tersebut sebanding atau rata (Hidayah dan Haryani, 2013). Hal yang sama juga dikemukakan oleh Atmojo dan Tjahjono (2016) memaparkan mengenai pengertian dari keadilan distributif ialah persepsi seseorang terhadap adil atau tidaknya sesuatu hasil yang diterima oleh setiap karyawan dimana hal tersebut merupakan penilaian setiap karyawan terhadap kondisi akhir proses alokasi.

Sikap karyawan memegang peranan penting dalam suatu organisasi atau perusahaan karena nantinya karyawan menentukan kualitas dan juga kelangsungan organisasi atau perusahaan. Persepsi akan adanya suatu keadilan dalam organisasi sangat penting guna mencapai efektivitas organisasi atau perusahaan itu sendiri, karena efek dari keadilan organisasi sendiri akan berdampak terhadap perilaku karyawan dalam organisasi yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut (Edy, 2013). Alat ukur yang digunakan ialah Colquitt (2001:389) yang diantaranya terdiri dari kesetaraan, persamaan dan juga kebutuhan.

Employee Engagement

Employee engagement juga dikemukakan oleh Guntari, Yuniati dan Arijanto (2014) yang merupakan suatu sikap positif dari karyawan terhadap organisasi atau perusahaan karena seorang karyawan tersebut merasa senang dan antusias untuk melakukan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka, mendapatkan kepercayaan diri dari para

atasannya dan juga merasa kontribusinya dihargai oleh organisasi dan keterkaitan tersebut diwujudkan dengan kontribusi karyawan yang melebihi apa yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan terhadap mereka. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Akbar (2013) mengenai pengertian *employee engagement* ialah suatu hubungan atau keterlibatan yang begitu erat secara fisik, emosional, maupun kognitif antara individu dengan suatu organisasi tempat individu tersebut bekerja yang dimana dapat mengantarkan seseorang kepada sikap dan perilaku yang positif guna mencapai tujuan dan kesuksesan organisasi.

Karyawan yang memiliki tingkat *employee engagement* yang tinggi akan memberikan pengaruh positif yang dimana akan memengaruhi peningkatan *revenue*, kinerja organisasi akan lebih produktif dan rendahnya angka *turnover intention* dikarenakan karyawan akan merasa lebih peduli dengan tujuan organisasinya tersebut. Sementara itu, karyawan yang tidak memiliki keterikatan dengan organisasi cenderung menampilkan perilaku yang *disruptive* (Saputri dan Prabowo, 2015). Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini mengenai variabel *employee engagement* ialah *physical, cognitive, dan emotional* (Kahn 1990 dalam He dkk 2014).

Hubungan Penerimaan Sistem Penilaian Kinerja, Keadilan Distributif dan *Employee Engagement*

Berdasarkan dari hasil kajian pustaka, penulis menemukan beberapa penelitian terkait mengenai penerimaan sistem penilaian kinerja, keadilan distributif dan *employee engagement* yang dimana penelitian tersebut dilakukan oleh Ikramullah dkk (2011) yang menunjukkan bahwa dengan diberlakukannya sistem penilaian kinerja dapat mendiagnosis keadilan. Selanjutnya, Akhar dan Khattak (2013) menunjukkan sistem penilaian yang memiliki prosedur banding yang tepat dan adanya partisipasi karyawan dalam desain sistem umumnya memiliki tingkat penerimaan dan kepuasan karyawan yang tinggi serta mendukung faktor keadilan organisasi. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Smith (2017) yang membuktikan bahwa keadilan organisasi memiliki pengaruh penting terhadap proses penilaian kinerja yang nantinya dapat memberikan dampak positif serta pentingnya meningkatkan persepsi keadilan organisasi yang baik agar organisasi dapat lebih transparan dan objektif dalam memberikan penilaian. Berikutnya, Ibeogu dan Ozturen (2015) mengemukakan bahwa apabila karyawan menganggap baik penilaian yang diberikan organisasi terhadap kinerjanya maka akan berdampak terhadap sikap yang positif. Selanjutnya, Qin (2016) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa terdapat korelasi yang positif antara keadilan organisasi dengan kepuasan dalam hasil pemberian penilaian kinerja serta penelitian yang dilakukan oleh Rowland dan Hall (2012) yang menunjukkan bahwa penerapan sistem penilaian kinerja harus dibuat secara jelas sesuai dengan kebutuhan organisasi dan penilaian harus adil.

Selanjutnya penelitian mengenai penerimaan sistem penilaian kinerja dengan *employee engagement* yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan terhadap proses penilaian kinerja dengan *employee engagement* (Gupta dan Kumar:2013). Selanjutnya B.LeVan (2017) pada penelitiannya mengemukakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara reaksi dari hasil penilaian kinerja terhadap *employee engagement*. Hal tersebut pun didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Despoina (2016) yang menunjukkan bahwa prosedur penilaian kinerja yang diterapkan oleh organisasi dapat mengontrol Perkembangan karyawan dan membantu para karyawan dalam meningkatkan kemampuannya serta memiliki pengaruh terhadap *employee engagement*. Selain itu juga, Nair dan Salleh (2015) menunjukkan bahwa sistem penilaian kinerja yang diterapkan oleh setiap perusahaan ataupun organisasi akan membantu dalam merumuskan strategi yang dimana nantinya dapat meningkatkan keterlibatan karyawan. Berikutnya, penelitian lain juga dikemukakan oleh Ajibola dkk (2019) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan juga signifikan antara sistem penilaian kinerja dengan *employee engagement*. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Arefin, Alam, Islam dan Rahaman (2019) yang dimana penerimaan sistem penilaian kinerja memiliki pengaruh terhadap *engagement*. Karyawan yang memiliki persepsi baik terhadap penilaian kinerja yang diberikan akan memiliki *engagement* yang tinggi. Hal tersebut dikarenakan para karyawan merasa memiliki hubungan secara emosional dan perlu membalas apa yang sudah organisasi berikan kepada karyawan tersebut.

Berdasarkan penelitian terdahulu mengenai pengaruh penerimaan sistem penilaian kinerja terhadap keadilan distributif dan *employee engagement*, penulis menggunakan hipotesis sebagai berikut:

H_1 : Penerimaan sistem Tel U Point Dosen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap keadilan distributif.

H_2 : Penerimaan sistem Tel U Point Dosen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

Metodologi

Responden

Teknik *sampling* pada penelitian ini menggunakan probabilitas dengan kategori *random sampling*. Populasi pada penelitian ini ialah dosen yang bekerja di Telkom University yang berjumlah 767 orang dan sampel yang digunakan sebanyak 263 dengan menggunakan rumus slovin. Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis ialah

menggunakan metode kuisioner. Pada penelitian ini diketahui karakteristik responden terdiri dari 54% pria dan 46% wanita. Dilihat dari karakteristik pendidikan terakhir didominasi oleh pendidikan S2 sebesar 72% dan S3 28%. Selanjutnya, berdasarkan fakultas yang menjadi *home-based* dosen tersebut ialah Fakultas Teknik Elektro 20%, Fakultas Ilmu Terapan 16%, Fakultas Ekonomi dan Bisnis 13%, Fakultas Komunikasi dan Bisnis 10%, Fakultas Informatika 13%, Fakultas Rekayasa Industri 15% serta Fakultas Industri Kreatif 13%. Sedangkan karakteristik berdasarkan Jabatan Fungsional Akademik (JFA) didominasi oleh NJFA 15%, Asisten Ahli 37%, Lektor 44% dan Lektor Kepala 3%. Berdasarkan lamanya bekerja responden ialah dengan rentan waktu dibawah 5 tahun sebesar 43%, rentan waktu diatas 5 sampai dengan 10 tahun sebesar 35%, rentang diatas 10 tahun sampai dengan 20 tahun sebesar 18% dan terakhir ialah rentan waktu diatas 20 tahun sebesar 4%.

Pengukuran

Kuisioner dalam penelitian ini terdiri dari 20 pernyataan mengenai penerimaan sistem penilaian kinerja, 12 pernyataan terkait persepsi keadilan distributif dan 14 pernyataan terkait *employee engagement*. Penulis menggunakan instrument skala *likert* empat titik. Kategorisasi yang digunakan dalam penelitian ini terkait penerimaan sistem penilaian kinerja ialah Sangat Tidak Baik (1), Tidak Baik (2), Baik (3) dan Sangat Baik (4). Selanjutnya, untuk variabel keadilan distributif menggunakan kategorisasi Sangat Tidak Adil (1), Tidak Adil (2), Adil (3), Sangat Adil (4). Berikutnya, mengenai *employee engagement* Sangat Rendah (1), Rendah (2), Tinggi (3), dan Sangat Tinggi (4). Indikator yang digunakan dalam penelitian ini terkait penerimaan sistem penilaian kinerja ialah konsensus mengenai standar kinerja, akurasi pengukuran kinerja, keadilan pengukuran kinerja dan tidak adanya bias penilai (Roberts dan Reed, 1996). Selanjutnya, keadilan distributif menggunakan alat ukur yang dilakukan oleh Colquitt (2001:389) yang diantaranya terdiri dari kesetaraan, persamaan dan juga kebutuhan. Untuk *employee engagement* menggunakan alat ukur yang dilakukan oleh Kahn (1990) dalam He dkk (2014) yang dimana terdapat beberapa indikator didalamnya, diantaranya ialah *physical*, *cognitive* dan *emotional*. Berdasarkan uji validitas terhadap 30 responden pertama menggunakan SPSS 25 guna melihat apakah item kuisioner tersebut dapat dikatakan valid ialah menunjukkan bahwa variabel penerimaan sistem penilaian kinerja memiliki dua item tidak valid dikarenakan r hitung menghasilkan nilai < dari r tabel yaitu 0,361 sehingga tidak digunakan atau dihilangkan. Selanjutnya, pada variabel keadilan distributif dan *employee engagement* semua konstruksinya memiliki nilai r hitung > dari r tabel yakni 0,361 maka semua item dinyatakan valid. Seluruh item pernyataan juga dinyatakan *reliable* dengan hasil *Cronbach's Alpha* untuk variabel penerimaan sistem penilaian kinerja dengan nilai 0,948, keadilan distributif dengan nilai 0,895 dan *employee engagement* dengan nilai sebesar 0,934.

Teknik Analisis

Dalam penelitian ini, dilakukan beberapa teknik analisis data yang terdiri dari beberapa tahapan diantaranya yaitu dengan analisis deskriptif dan *Partial Least Square* (PLS). Model PLS yang digunakan pada penelitian ini dapat dibangun menggunakan PLS *package* di *smart PLS*. Analisis deskriptif merupakan perubahan dari data-data yang masih mentah dengan cara menggambarkan setiap karakteristik dasarnya seperti kecenderungan sentral, Distribusi, dan variabilitas. Hal ini digunakan peneliti untuk membuat kesimpulan mengenai karakteristik seluruh populasi yang sedang diteliti (Zikmund dkk, 2010). Sedangkan, Penggunaan teknik *Structural Equation Model* (SEM) dalam penelitian ini dikarenakan model penelitian menggunakan lebih dari satu endogen variabel, maka penyelesaian model menggunakan beberapa persamaan regresi akan menjadi tidak efisien, sehingga dibutuhkan teknik analisis data yang lainnya. Maka dari itu, suatu model yang berbentuk struktur banyak variabel endogen dapat dianalisis dengan menggunakan teknik *Structural Equation Model* (SEM) (Abdillah dan Hartono, 2015).

Hasil Penelitian dan Pembahasan

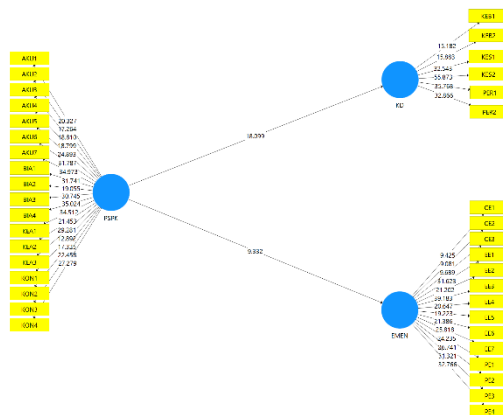
Hasil Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Outer Model dilakukan untuk menunjukkan bagaimana indikator dapat merepresentasikan *construct variabel*. Hal ini akan menguji apakah model penelitian yang digunakan handal (bisa digunakan beberapa kali) dan valid (menunjukkan hasil yang benar dan konsiten) (Indrawati, 2017). Uji model pengukuran atau *outer model* dilakukan dengan *convergent validity*, *discriminant validity* dan *reliability*. Pengujian *Convergent Validity* dalam PLS dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan hasil dari *loading factor*. *Rule of Thumb* yang harus dipenuhi ialah nilai *loading factor* yang harus lebih besar dari 0.5 (Indrawati, 2017). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat enam item yang memiliki nilai indikator *loading* yang kurang dari 0.5. Keenam item tersebut tidak sesuai dalam ketentuan *rule of thumb* yaitu nilai indikator *loading* harus > 0.5 sehingga dinyatakan tidak lulus uji atau tidak valid sehingga harus dilakukan *trimming*. *Trimming* perlu dilakukan dari item yang memiliki nilai paling kecil. Setelah dilakukan *trimming* sebanyak enam kali menunjukkan bahwa seluruh item memiliki nilai *loading* diatas 0.5 sehingga sudah sesuai dengan

ketentuan dalam *rule of thumb* dan dapat dinyatakan valid. Selain melihat nilai *loading factor* dari masing-masing item, uji *convergent validity* juga dapat dilakukan dengan melihat nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dimana *rule of thumb* yang harus dipenuhi ialah diatas 0.5. Variabel penerimaan sistem penilaian kinerja sebesar 0,570, keadilan distributif 0,629 dan *employee engagement* sebesar 0,549. Seluruh variabel memiliki nilai AVE lebih dari 0.5 yang dimana artinya sudah dapat memenuhi kriteria dari *rule of thumb* yang telah ditentukan sehingga seluruh konstruk sudah memenuhi syarat *convergent validity*. *Discriminant Validity* dilakukan pengujian dengan metode *Cross Loading* dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0. Hasil dari pengujian tersebut menunjukkan bahwa semua indikator atau item yang digunakan dalam kuesioner penelitian memiliki nilai korelasi yang lebih besar dengan variabel latennya jika dibandingkan dengan variabel laten lainnya. Hal tersebut menunjukkan semua item variabel valid untuk dilakukan pengujian hipotesis (Indrawati, 2017). Selanjutnya, dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* seluruh konstruk memiliki nilai lebih dari 0.8 dan sesuai dengan ketentuan dalam *rule of thumb* (Indrawati, 2017) yang dimana variabel penerimaan sistem penilaian kinerja memiliki nilai sebesar 0,955, keadilan distributif 0,883 dan *employee engagement* sebesar 0,935.

Hasil Pengujian Model Struktural

Model struktural dalam PLS dievaluasi menggunakan R² untuk konstruk endogen, nilai koefisien *path* atau *t-values* tiap *path* untuk uji signifikansi antarkonstruk dalam model struktural (Abdillah dan Hartono, 2015). Menilai model dengan PLS dapat dilakukan dengan melihat nilai *R-square* untuk setiap variabel laten endogen. Adanya perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh dari variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah adanya pengaruh yang *substantive*. Hasil *R-square* sebesar 0.67, 0.33, dan 0.19 mengindikasikan bahwa model dikatakan “Baik”, “Moderat”, dan “Lemah” (Indrawati, 2017). Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai *R-square* untuk variabel Keadilan Distributif ialah 0.551, artinya persepsi keadilan distributif dipengaruhi oleh variabel penerimaan sistem penilaian kinerja sebagai variabel eksogen sebesar 55,1% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Selain itu, kontribusi untuk variabel *Employee Engagement* ialah 0.223 yang artinya kontribusi variabel *Employee Engagement* dipengaruhi oleh variabel keadilan distributif sebagai variabel eksogen sebesar 22,3% dan juga sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Hasil juga menunjukkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini masuk kedalam kategori model yang lemah dan moderat. Selanjutnya, peneliti melakukan pengujian kualitas model secara keseluruhan, dilakukan menggunakan Goodness of Fit yang dimana hasil perhitungannya membuktikan bahwa model penelitian ini memiliki performa gabungan model pengukuran struktural yang sangat baik karena memiliki nilai sebesar 0,474. Klarifikasi dari nilai GoF ini ialah 0,1 kecil, 0,25 moderat dan 0,36 baik (Wetzels, 2009). Selanjutnya, untuk melihat hasil nilai dari *path coefficient* dan *t statistic* masing-masing konstruk terlebih dahulu harus dilakukan *bootstrapping*. *Bootstrapping* yang dilakukan dalam penelitian ini ialah sebanyak 1000 kali.



Gambar 1 Model Struktural Hasil Bootstrapping

Nilai *path coefficient* atau *inner model* menunjukkan bahwa tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis ialah dimana nilai *t-statistic* harus diatas 1,65 untuk hipotesis satu ekor (*one-tailed*) dengan *alpha* sebesar 5% (0.05). Jika *t-statistic* lebih besar dibandingkan dengan t-tabel, artinya hipotesis diterima (Abdillah dan Hartono, 2015). Begitupun sebaliknya, apabila kurang dari t-tabel maka hipotesis ditolak. Hasil *output* uji model struktural berdasarkan uji *t (path coefficient)* setelah dilakukan *bootstrapping* ialah menunjukkan bahwa penerimaan sistem Tel-U Point mempengaruhi keadilan distributif menunjukkan hasil yang signifikan karena nilai t-hitung sebesar 18.099 lebih besar dari 1.65 yang

artinya hipotesis diterima dan penerimaan sistem Tel-U Point mempengaruhi *employee engagement* menunjukkan hasil yang signifikan karena nilai t-hitung sebesar 9.332 lebih besar dari 1.65 yang artinya hipotesis diterima.

Melalui penelitian ini ditemukan bahwa variabel penerimaan sistem terdiri dari 4 indikator yang diantaranya konsensus mengenai standar kinerja, akurasi pengukuran kinerja, keadilan pengukuran kinerja, serta tidak adanya bias penilaian. Berdasarkan tanggapan responden untuk variabel penerimaan sistem menunjukkan bahwa keempat indikator tersebut didominasi oleh jawaban yang positif dengan rata-rata keseluruhan sebesar 80%. Hal tersebut menunjukkan bahwa persepsi dari para responden yakni dosen mengenai penerimaan sistem Tel-U Point Dosen dapat terbilang baik. Hal ini dapat disimpulkan bahwa sistem yang diterapkan oleh institusi untuk menilai kinerja para karyawannya dalam hal ini dosen dapat terbilang baik atau dapat diterima oleh para dosen itu sendiri. Hal tersebut dapat terjadi dikarenakan aspek-aspek yang diberikan dalam sistem Tel-U Point dosen dapat memenuhi keinginan dan kebutuhan sebagian besar dosen, walaupun masih ada sebagian besar dosen yang merasa ada beberapa komponen yang belum sesuai dengan beban kerja yang dikeluarkan. Berdasarkan hasil penelitian variabel keadilan distributif termasuk kedalam kriteria adil dengan persentase nilai sebesar 72% sehingga dapat disimpulkan bahwa responden memiliki tingkat persepsi yang baik terhadap keadilan distributif yang telah diterapkan oleh institusi. Hal tersebut dapat terjadi dikarenakan institusi telah memperlakukan para karyawannya secara adil baik untuk dosen itu sendiri maupun dengan rekan sesama dosen karena institusi tidak berpihak ke salah satu kelompok dalam memberikan imbalan sehingga adanya kesetaraan, persamaan maupun kebutuhan yang dirasakan dan dapat terpenuhi bagi sebagian besar dosen, walaupun masih ada beberapa aspek yang belum sepenuhnya sesuai dengan kinerja yang dikeluarkan sehingga persepsi yang dirasakan para dosen belum sepenuhnya maksimal. Selanjutnya, variabel *Employee Engagement* termasuk kedalam kriteria sangat tinggi dengan nilai sebesar 88% sehingga dapat disimpulkan bahwa responden memiliki tingkat keterikatan yang baik terhadap institusi apabila dilihat dari sisi jawaban para responden. Hal ini menunjukkan bahwa para dosen memiliki rasa senang dan bangga karena sudah bekerja di Telkom University serta memiliki keterikatan yang baik juga terhadap pekerjaannya yang dimana akan selalu memberikan yang terbaik untuk menjalankan tanggung jawabnya sebagai dosen melalui tridharma perguruan tinggi.

Hasil penelitian ini didukung berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Ikramullah (2011) dan Warokka dkk (2012) menunjukkan bahwa dengan diberlakukannya sistem penilaian kinerja tersebut dapat mendiagnosis keadilan serta mengungkapkan permasalahan yang dapat terjadi dari sisi keadilan distributif. Selain itu juga, persepsi karyawan memiliki peran yang sama pentingnya dalam keberhasilan maupun kegagalan suatu sistem penilaian kinerja. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ibeogu dan Ozturen (2015) yang membuktikan bahwa apabila karyawan menganggap penilaian yang diberikan organisasi terhadap kinerjanya maka akan berdampak terhadap sikap yang positif dan begitupun sebaliknya apabila karyawan merasa penilaian kinerja yang diberikan organisasi belum dirasa adil maka akan mempengaruhi perilaku negatif pada karyawan itu sendiri seperti menurunnya kinerja karyawan. Hasil penelitian ini pun sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Selvarasu dan Sastry (2014) yang menunjukkan bahwa penilaian kinerja merupakan salahsatu praktek manajemen sumber daya manusia yang paling penting karena akan menghasilkan keputusan penting yang dapat berdampak terhadap produktivitas dari setiap karyawan. Selain itu juga, penerapan penilaian kinerja yang efektif dapat meningkatkan *employee engagement* yang tinggi pada setiap karyawan di suatu perusahaan atau organisasi yang nantinya pun akan berdampak pada meningkatnya produktivitas kerja, inovasi karyawan dalam bekerja serta menghasilkan output pekerjaan yang baik dan maksimal. Hal tersebut juga didukung oleh Ajibola dkk (2019) pada industri manufaktur di Nigeria menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan juga signifikan antara sistem penilaian kinerja dengan *employee engagement*.

Jadi penelitian yang dilakukan sebelumnya menguatkan bahwa penerimaan sistem penilaian kinerja memiliki pengaruh terhadap keadilan distributif dan *employee engagement*.

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dijelaskan, hipotesis yang diterima pada penelitian ini adalah H_1 yakni penerimaan sistem penilaian kinerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap keadilan distributif serta H_2 penerimaan sistem penilaian kinerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Penelitian ini mengindikasikan bahwa pentingnya penerapan sistem penilaian kinerja yang baik, transparan dan objektif didalam suatu organisasi atau perusahaan diakrenakan akan memengaruhi tingkat persepsi keadilan seseorang serta memengaruhi keterlibatan seseorang terhadap suatu organisasi yang nantinya akan memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan itu sendiri. Selain itu juga, Diharapkan untuk penelitian selanjutnya apabila menggunakan variabel penerimaan sistem penilaian kinerja dapat menggunakan hasil pengembangan terbaru dari model penerimaan sistem penilaian kinerja tersebut. Adapapun untuk objek selanjutnya, penulis menyarankan untuk menganalisis di industri yang berbeda. Hal ini dikarenakan, persepsi yang dirasakan dari setiap responden yang bekerja dengan industri berbeda pasti memiliki kebijakan pada sistem penilaian kinerja yang berbeda pula sehingga

menimbulkan persepsi karyawan yang akan berbeda. Alangkah lebih baik lagi pada penelitian selanjutnya tidak hanya terpaku pada variabel penerimaan sistem penilaian kinerja, keadilan distributif serta *employee engagement*, tetapi dapat menambahkan variabel lain. Variabel lain pun bisa digunakan seperti menambahkan aspek keadilan organisasi yang lain seperti keadilan prosedural dan interaksional serta kepuasan kerja.

Daftar Pustaka

- Abdillah, W. dan Hartono. (2015). *Partial Least Square (PLS - Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) Dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: C.V ANDI OFFSET.
- Ajibola, K. S., Mukulu, P. E., Orwa, P. G. O. (2019). Performance Appraisal as Determinant of Employee Work Engagement: Evidence from Nigeria Manufacturing Firms. *International Journal of Human Resources and Procurement*. Vol. 8. Issue. 2. 45-58.
- Akbar, M. R. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Employee Engagement* (Studi Pada Karyawan PT. Primatexco Indonesia Di Batang). *Journal Of Social And Industrial Psychology*. Vol. 2, No.1. 10-18.
- Akhtar, T. dan Khattak, S. (2013). Employee Acceptability Of Performance Appraisal: Issues Of Fairness And Justice. *World Applied Sciences Journal*. Vol. 24, No. 4. 507-518.
- Arefin, S., Alam, S., Islam, R., Rahaman, M. (2019). High-Performance Work Systems and Job Engagement: The Mediating Role of Psychological Empowerment. *Cogent Business & Management*. 1-17.
- Atmojo, S. T. dan Tjahjono, H. K. (2016). Pengaruh Keadilan Distributif Dan Prosedural Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Paramedis Di Rumah Sakit. *JBTL*. Vol. 7, No. 1. 36-51.
- B. LeVan, K. 2017. Examining the Relationship Between Performance Appraisal Reactions and Employee Engagement [Disertasi]. Texas (US): University of Texas at Tyler.
- Despoina, I. 2016. Does Performance Appraisal Affect Employees's Engagement [Thesis]. Thessaloniki (GR): International Hellenic University.
- Direktorat SDM Telkom University. (2018). Tel U Point: Performance On Individual And Institution.
- Edy, I. R. (2013). Analisis Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi Dan Keadilan Prosedural Kompensasi Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di RSUD Kraton Kabupaten Pekalongan. *JBTL*. Vol. 4, No. 1. 120-138.
- Guntari, R., Yuniati, Y., Arijanto, S. (2014). Usulan Peningkatan *Employee Engagement* Pada Karyawan Administrasi Itenas. *Jurnal Online Institut Teknologi Nasional*. Vol. 02, No. 01. 278-288.
- Gupta, V. dan Kumar, S. (2013). Impact of Performance Appraisal Justice on Employee Engagement: A Study of Indian Professionals. *Employee Relations*. Vol. 35, No. 1. 61-78.
- Handoyo, A. W. dan Setiawan, R. (2017). Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Rejeki Dewata. *AGORA*. Vol. 5, No. 1.
- He, H., Zhu, W., Zheng, X. (2014). Procedural Justice And Employee Engagement: Roles Of Organizational Identification And Moral Identity Centrality. *J Bus Ethics*. 681-695.
- Herachwati, N. (2013). Performance Appraisal. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. No. 2. 189-196.
- Hidayah, S. dan Haryani. (2013). Pengaruh Keadilan Distributif Dan Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja Karyawan BMT Hudatama Semarang. *Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*. Vol. 20, No. 35. 1-15.
- Ibeogu, P. H. dan Oztireb, A. (2015). Perception of Justice in Performance Appraisal and Effect on Satisfaction: Empirical Findings from Northern Cyprus Banks. *Procedia Economics and Finance*. 964-969.
- Ikramullah, M., Shah, B., Hassan, F. S., Zaman, T., Khan, H. (2011). Fairness Perceptions Of Performance Appraisal System: An Empirical Study Of Civil Servants In District Dera Ismail Khan, Pakistan. *International Journal Of Business And Social Science*. Vol. 2, No. 21. 92-100.

- Indrawati et.al. (2017). Perilaku Konsumen Individu. Bandung : Refika Aditama
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions Of Personal Engagement And Disengagement At Work. *Academy Of Management Journal*. Vol. 33, No. 4. 692-724.
- Kusumawati, E. (2015). Pengembangan Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi. *Konferensi Nasional Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi (KNIT)*. 143-150.
- Indrawati et.al. (2017). Perilaku Konsumen Individu. Bandung : Refika Aditama
- Nair, M. S. dan Salleh, R. (2015). Linking Performance Appraisal Justice, Trust, and Employee Engagement: A Conceptual Framework. *Procedia Social and Behavioral Sciences*. 1155-1162.
- Qin, Y. (2016). A Literature Review of the Relationship between Organizational Justice and Performance Appraisal Satisfaction. *First International Conference on Economic and Business Management*. Vol. 16. 527-532.
- Roberts, G. E. (1994). Maximizing Performance Appraisal System Acceptance: Perspectives From Municipal Government Personnel Administrators. *Public Personnel Management*. Vol. 23, No. 4. 525-549.
- Roberts, G. E. dan Reed, T. (1996). Performance Appraisal Participation, Goal Setting And Feedback. *Public Personnel Administration*. 29-60.
- Rowland, C. A. dan Hall, R. D. (2012). Organizational Justice and Performance: is Appraisal Fair?. *EuroMed Journal of Business*. Vol. 7, No. 3. 280-293.
- Saputri, K. E. dan Prabowo, S. (2015). Employee Engagement Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Beban Kerja. *Psikodimensia*. Vol. 14, No. 1. 97-115.
- Selvarasu, A. dan Sastry, N. S. K. (2014). A Study Of Impact On Performance Appraisal On Employee's Engagement In An Organization. *International Journal Of Managerial Studies And Research (IJMSR)*. Vol. 2, No. 11. 10-22.
- Smith, L.L. 2017. Organizational Justice and The Performance Appraisal [Disertasi]. Maryland (US): University of Maryland.
- Wahono, D. S. dan Mustaqim, Y. (2016). Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Etos Kerja Islami Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Di BMT Se-Kabupaten Kudus. *EQUILIBRIUM: Jurnal Ekonomi Syariah*. Vol. 4, No. 2. 269-283.
- Wetzels, M. (2009). Using PLS Path Modeling for Assessing Hierarchical Construct Models: Guidelines and Empirical Illustration. *MIS Quarterly* Vol. 33 No. 1, pp. 177-195
- Zikmund, W. G., Babin, B. J., Carr, J. C., Griffin, M. (2010). *Business Research Methods (8th ed.)*. Canada: South-Western Cengage Learning.