

Pengaruh *Organizational Justice* Terhadap *Employee Engagement* (Studi Pada SMP Muhammadiyah 6 Bandung)

Fina Septiani¹

finanaseptiani@gmail.com

Dr. M. Yahya Arwiyah, S.H., M.Hum.²

Yahya@telkomuniversity.ac.id

^{1,2}Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi Bisnis, Universitas Telkom

ABSTRAK

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Organizational Justice* terhadap *Employee Engagement* pada SMP Muhammadiyah 6 Kota Bandung. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan analisis data deskriptif dan kausal. Responden yang diteliti dalam penelitian ini berjumlah 30 orang yang seluruhnya merupakan guru dan karyawan SMP Muhammadiyah 6 Bandung. Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *Organizational Justice* sedangkan variabel terikat yaitu variabel *Employee Engagement*.*

*Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Organizational Justice* berada pada posisi angka 74,38% dan termasuk dalam kategori baik. *Employee Engagement* memiliki persentase sebesar 73,1% dan termasuk dalam kategori baik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Organizational Justice* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement*.*

Kata Kunci : *Organizational Justice, Employee Engagement, Guru*

ABSTRACT

*This research aims to know the influences of *organizational justice* on *employee engagement* in SMP Muhammadiyah 6 Bandung. This research is quantitative research with descriptive and causal data analysis. There are 30 respondents studied in this research which is teachers and employee in SMP Muhammadiyah 6 Bandung. This research used two variables that was one independent variable and dependent variable. Independent variable in this research is *organizational justice* while the dependent variable is *employee engagement*.*

*The result of this research indicated that *organizational justice* included in good category with score 74,38% while *employee engagement* included in good category with score 73,1%. This research indicated that *organizational justice* has significant influences on *employee engagement**

Key Words : *Organizational Justice, Employee Engagement, Teacher*

1. PENDAHULUAN

Hasil Gallup's Global Workplace Analytics yang dikutip oleh Marajohan (2017:2) mengenai employee engagement di Indonesia juga menyebutkan hanya 8% pekerja di Indonesia yang *feeling engaged* atau pekerja yang bergairah dalam bekerja dan merasakan sebuah hubungan yang kuat dengan perusahaan tempat ia bekerja. Saat karyawan terbaik pada suatu perusahaan *tidak feeling engaged*, mereka cenderung meninggalkan organisasi terkait dengan masalah pekerjaannya dan biasanya tidak bahagia berada di dalam organisasi tersebut.

Smulder dalam Fernandez (2017:4) menyatakan bahwa beberapa pekerjaan yang menuntut keterikatan kerja yang tinggi diantaranya guru, entrepreneur dan perawat. Beberapa pekerjaan tersebut memiliki kesamaan, yaitu pekerjaan yang melibatkan kualitas pelayanan sebagai modal utamanya. Hal tersebut selaras dengan analisis yang dilakukan oleh Gallup di Amerika pada tahun 2012 (*news.gallup.com* diakses pada tanggal 3 April 2018) mengenai keterikatan pegawai pada beberapa jenis pekerjaan dimana guru termasuk kedalam tingkat keterikatan yang tinggi setelah pekerja kantor dan pekerja profesional. Guru adalah profesi yang unik karena begitu banyaknya kompetensi yang harus mereka miliki dalam melaksanakan tugasnya mempersiapkan generasi yang akan datang. Sebab kewenangan rancangan program kurikuler, program ko-kurikuler dan ekstra kurikuler, merupakan kewenangan sekolah yang dikembangkan oleh guru. Maka dari itu diperlukan keterikatan karyawan yang tinggi agar profesi guru dapat dilaksanakan dengan baik dan tepat.

Pada SMP Muhammadiyah 6 Bandung terdapat banyak guru yang memilih untuk mengundurkan diri. Tercatat sejak tahun 2012 hingga tahun 2017 terdapat 10 orang guru laki-laki dan 6 orang guru perempuan yang mengundurkan diri dari SMP Muhammadiyah 6 Bandung. Menurut hasil wawancara awal dengan Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah 6 Bandung, alasan para guru tersebut memilih keluar beberapa diantaranya karena ingin menjadi wirausaha, pindah ke instansi atau sekolah lain, ingin memiliki upah atau gaji yang lebih besar dan alasan lainnya yang tidak bisa dijelaskan secara lebih mendetail dikarenakan alasan *privacy* sekolah.

Employee engagement dipengaruhi lima faktor yaitu kepemimpinan, iklim organisasi, kompensasi, pelatihan dan teamwork (Anitha, 2014:308). Iklim organisasi yang baik dapat diciptakan melalui manajemen sumber daya manusia dengan memberikan fasilitas yang memadai dan memperlakukan karyawan dengan adil dalam organisasi (Konovsky, 2000:489). Keadilan organisasi adalah konsep yang dibuat oleh Greenberg pada tahun 1980 dan dibedakan kedalam tiga komponen yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional. Penelitian telah menunjukkan bahwa persepsi karyawan mengenai keadilan organisasi berkaitan dengan hasil secara fisik dan kesehatan mental, kinerja dan kepuasan kerja sehingga mempengaruhi keterikatan (Colquitt, 2001:386) . Selain itu prosedur yang adil dapat menumbuhkan kerjasama sehingga mengurangi efek negatif yang dapat merugikan organisasi (Cropanzano dalam Fernandez, 2017:7). Hasil penelitian Ghosh, Rai dan Sinha (2014:652) , mengungkapkan bahwa keadilan distributif dan keadilan interaksional adalah yang paling kuat dan paling diutamakan daripada keadilan prosedural dalam menentukan *employee engagement*. Dengan demikian, peneliti ingin melihat pengaruh antara *Employee Engagement* dengan *Organizational Justice*.

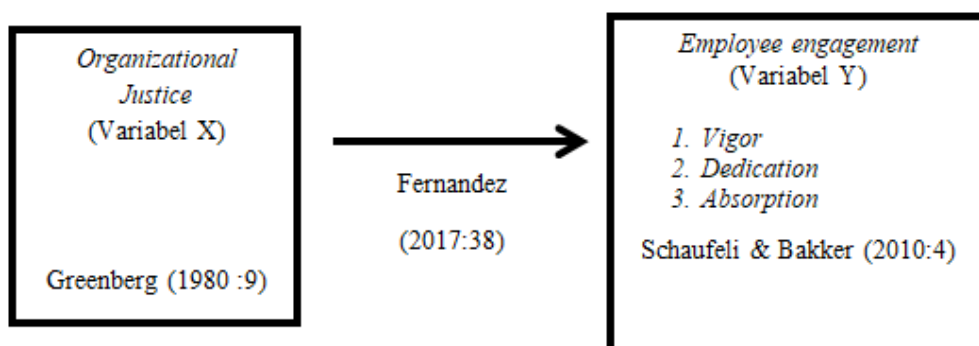
2. LANDASAN TEORI

Keadilan organisasi adalah konsep yang dibuat oleh Greenberg pada tahun 1980 dan dibedakan kedalam tiga komponen yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional. Griffin & Moorhead (dalam Kaswan,2015:230) keadilan distributif merujuk kepada persepsi orang/pegawai terhadap pembagian imbalan/penghargaan dan hasil-hasil lain yang berharga dalam organisasi. Raymond (2012: 10) mengatakan bahwa keadilan prosedural lebih berfokus pada metode yang digunakan untuk menentukan hasil yang diterima. Kreitner (2014:222) menyatakan bahwa keadilan interaksional adalah kualitas perlakuan antar pribadi yang di terima orang-orang ketika prosedur di implementasikan.

Schaufeli, Bakker & Rothbard (dalam Mangkunegara, 2013:62) mendefinisikan engagement sebagai keterlibatan psikologis yang lebih lanjut melibatkan dua komponen penting, yaitu ketersediaan kognitif dan memaknai peran. Perry dan Hayday dalam Fernandez (2017:13) mengatakan keterlibatan karyawan adalah sikap positif karyawan yang berisi nilai-nilai organisasi. Menurut pendapat Shanmuga dan Vijayadurai (2008:14) yang mengatakan employee engagement adalah tingkatan yang bisa di ukur mengenai emosional positif maupun emosional negatif yang melekat pada diri karyawan berhubungan dengan pekerjaan, rekan kerja dan organisasi yang berpengaruh sangat besar terhadap kesediaan mereka untuk belajar dan melaksanakan pekerjaannya.

3. KERANGKA PEMIKIRAN

Untuk alasan peneliti, peneliti menggunakan satu variabel independen yaitu *Organizational Justice*. *Organizational Justice* dibagi menjadi 3 aspek yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional (Greenberg 1980:9). Variabel dependen yaitu *Employee Engagement*. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, penulis menyusun kerangka penelitian yang menghubungkan bahwa *Organizational Justice* memiliki pengaruh terhadap *Employee Engagement* sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

4. METODE PENELITIAN

Penelitian ini berdasarkan dari metodenya adalah menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pola populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik

dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diteapkan. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dan kausal karena penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antar variabel dan menggambarkan hasil penelitian.

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut yang kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah financial behaviour, financial attitude dan financial knowledge. Variabel dependen adalah financial literacy.

Skala pengukuran yang digunakan untuk variabel operasional pada penelitian ini adalah desain skala ordinal. Skala ordinal adalah skala yang diurut dalam urutan tingkatan dalam hubungan dengan jumlah atribut yang dimiliki. Skala instrument yang digunakan untuk mengukur variabel operasional penelitian ini adalah skala likert.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru dan karyawan SMP Muhammadiyah 6 Bandung. Untuk teknik sampling, peneliti menggunakan metode sampel jenuh. Peneliti mengambil metode sampel jenuh dikarenakan semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel.

Untuk menunjang analisis dalam penelitian ini, data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berupa kuesioner dan wawancara tidak terstruktur dan data sekunder berupa literatur, jurnal, karya ilmiah atau penelitian terdahulu serta situs-situs di internet yang relevan.

5. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan karakteristik dari 30 responden, karakteristik berdasarkan jenis kelamin diketahui laki-laki sebanyak 18 orang (60%) dan perempuan sebanyak 12 orang (40%). Berdasarkan usia, responden yang masuk dalam kelompok usia 15-24 tahun sebanyak 3 orang (10%), kelompok usia 25-34 tahun sebanyak 5 orang (17%), kelompok usia 35-44 tahun sebanyak 9 orang (30%) dan kelompok usia 45-54 tahun sebanyak 12 orang (40%). Karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir ditamatkan, sebanyak 17 orang (56%) yang bergelar Diploma IV atau Sarjana, sebanyak 9 orang (30%) yang bergelar magister dan sebanyak 4 orang (13%) yang bergelar Diploma III. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja adalah 3-5 tahun sebanyak 8 orang (27%), 6-10 tahun sebanyak 9 orang (30%), 11-15 tahun sebanyak 5 orang (16%), 16-20 tahun sebanyak 5 orang (17%) dan >20 tahun sebanyak 3 orang (10%). Berdasarkan penghasilan perbulan, responden yang berpenghasilan sama dengan atau kurang dari Rp.2.000.000 adalah sebesar 26 orang (87%), Rp.2.000.001-Rp5.000.000 sebanyak 3 orang (10%) dan yang berpenghasilan Rp.5.000.001-Rp.10.000.000 sebesar 1 orang (3%).

Dari hasil analisis deskriptif dapat diketahui skor variabel *Organizational Justice* yaitu sebesar 74,38% dan skor variabel *Employee Engagement* yaitu sebesar 73,1% dan termasuk ke dalam kategori baik.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,106	1,760		,628	,535
Organizational Justice	,527	,031	,955	16,989	,000

a. Dependent Variable: EmployeeEngagement

Tabel 4.1 Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Hasil uji t dapat disimpulkan sebagai berikut : (a) nilai t_{hitung} untuk variabel *Organizational Justice* sebesar 16,989. Nilai t tabel untuk $n = 30$ ($df = n - k - 1$) dengan Tingkat signifikan (α) sebesar 5%, didapat t_{tabel} 2,048. Dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya *Organizational Justice* (X) berpengaruh dan signifikan terhadap *Employee Engagement* (Y). Nilai signifikansi (sig) = 0,000 < 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh *Organizational Justice* secara signifikan terhadap *Employee Engagement*.

6. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan mengenai Pengaruh *Organizational Justice* Terhadap *Employee Engagement* (Studi Pada SMP Muhammadiyah 6 Bandung) dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. *Organizational Justice* SMP Muhammadiyah 6 Bandung termasuk ke dalam kategori baik dengan besar presentase skor sebesar 74,38%.
2. *Employee Engagement* SMP Muhammadiyah 6 Bandung termasuk ke dalam kategori baik dengan besar presentase skor sebesar 73,1%.
3. Pengaruh *Organizational Justice* terhadap *Employee Engagement* di SMP Muhammadiyah 6 Bandung adalah sebesar 88% sedangkan sisanya 12% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6.2 Saran

6.2.1 Saran Bagi Pihak Sekolah

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan di atas, peneliti dapat memberikan beberapa saran yang kiranya dapat bermanfaat bagi pihak SMP Muhammadiyah 6 Bandung sebagai berikut :

- a. Meningkatkan rasa kecintaan terhadap Muhammadiyah sehingga bias dijadikan tumpuan saat bekerja di SMP Muhammadiyah Bandung dengan cara pelatihan atau kaderisasi yang lebih baik.
- b. Memperbaiki lingkungan kerja agar guru dan karyawan dapat lebih merasa terikat sehingga angka keluarnya guru dan karyawan dapat menurun.

6.2.2 Saran Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini hanya meneliti tentang pengaruh organizational justice terhadap employee engagement di SMP Muhammadiyah 6 Bandung. Untuk penelitian selanjutnya disarankan :

- a. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Organizational Justice (X) dan Employee Engagement (Y) telah terbukti saling mempengaruhi satu sama lain, sedangkan ada hal faktor lain yang mempengaruhi employee engagement yang tidak diteliti dalam penelitian ini sehingga variabel lainnya di luar penelitian ini diindikasikan kemungkinan memiliki pengaruh contohnya seperti, tingkat upah, kaderisasi, hukum, maka disarankan untuk penelitian selanjutnya dapat meneliti dengan menggunakan variabel-variabel lain di luar variabel yang telah diteliti dalam penelitian ini agar memperoleh hasil yang lebih variatif serta memperkaya teori yang ada.
- b. Objek penelitian dan ruang lingkup yang berbeda akan memberikan hasil penelitian yang berbeda, sehingga penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas objek penelitian atau melakukan penelitian pada SMP Muhammadiyah kota lainnya, menggunakan ruang lingkup populasi yang lebih luas, sampel yang lebih banyak serta menggunakan metode-metode penelitian lainnya terkhusus metode kualitatif agar dapat memberikan hasil yang semakin spesifik.

Daftar Pustaka

- [1] Anitha, J.(2014) . *Determinants of Employee Engagement and Their Impact on Employee Performance*. International Journal of Productivity and Performance Management, 63 (3) . 308
- [2] Fernandez, Octaviani Elga (2017), Pengaruh *Organizational Justice* Terhadap *Employee Engagement*.
- [3] Gallup Consulting. (2013). *State of the Global Workplace Report*. Washington D.C.
- [4] Greenberg J. & Baron RA. (1996). *Behavior in Organizations: Understanding & Managing The Human Side of Work*, Prentice Hall International Inc. International Journal Of Business and Management, 3(5): h: 126-130.
- [5] Greenberg, J .(1980:). *A Taxonomy of Organizational Justice Theories*. Academy of Management Review. Vol.12. No.1. Pp: 9-22
- [6] Kaswan. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dari Konsepsi, Paradigma, dan Fungsi Sampai Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- [7] Kreitner, Robert. (2014). *Organizational behavioral-Ed. 5*. Boston: McGraw-Hill.
- [8] Raymond. Noe, (2012). *Manajemen Sumberdaya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing* (Didik Prayitno, Penerjemah, Ed. Ke-6). Jakarta: Salemba Empat.
- [9] Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources, And Their Relationship With Burnout And Engagement: A Multi-Sample Study. Journal of Organizational Behaviour. Vol.25.
- [10] Schaufeli, W.B., dan Bakker, A.B. (2010). The Conceptualization and Measurement of Work Engagement: A review In A.B. Bakker dan M.P. Leiter (Eds.), *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press

