

Pengaruh Distributive Justice Dan Procedural Justice Terhadap Employee Engagement Pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo

Rifka Ishak¹, Robiyati Podungge², Syamsul B. Biki³

^{1,2,3} Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk 1) mengetahui pengaruh *distributive justice* terhadap *employee engagement*, 2) mengetahui pengaruh *procedural justice* terhadap *employee engagement*, 3) mengetahui pengaruh *distributive justice* dan *procedural justice* terhadap *employee engagement*. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan kuantitatif deskriptif. Data yang digunakan diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada Pegawai Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. Penarikan sampel dalam penelitian menggunakan rumus Slovin dengan jumlah sampel 73 responden. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan 1) *distributive justice* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, 2) *procedural justice* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, dan 3) *distributive justice* dan *procedural justice* berpengaruh signifikan *employee engagement*. Koefisien determinasi dalam penelitian ini sebesar 54,0%. Yang berarti variabilitas perilaku *employee engagement* dapat dijelaskan oleh *distributive justice* dan *procedural justice* 54,0% dan 46,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Kata Kunci: *Distributive Justice, Procedural Justice, Employee Engagement*

Copyright (c) 2024 Rifka Ishak

✉ Corresponding author :

Email Address : robiyatipodungge@ung.ac.id, Syamsulbiki@ung.ac.id

PENDAHULUAN

Dalam dunia pekerjaan yang semakin dinamis dan memiliki tuntutan yang sangat ketat, setiap perusahaan atau instansi pemerintah dituntut untuk memiliki fleksibilitas, kecepatan untuk merespon perubahan, serta kemampuan berinovasi agar dapat bertahan di dalamnya. Dunia pekerjaan pada tahun 2022 sedang dalam

proses penyesuaian antara perusahaan dan karyawannya. Bahkan, di beberapa media *online* nasional memberitakan banyaknya karyawan atau pegawai yang diputusi hubungan kerjanya (PHK) oleh pihak perusahaan atau lembaga.

Berdasarkan laporan dari Michael Page (2022), Indonesia tepat di bawah India dengan presentase 84% pekerja di Indonesia berencana untuk *resign* (mengundurkan diri) dari tempat kerjanya dalam *range* waktu 6 bulan sejak April 2022. Sementara, presentase tersebut hanya terpaut 2% saja dari pemuncak tangga presentase tertinggi, yakni India dengan 86% karyawan/pegawai yang diprediksi akan mengundurkan diri dari pekerjaannya.

Fenomena ini sangat penting untuk dievaluasi terutama bagi kalangan akademisi untuk menelaah permasalahan ini, kemudian dapat memberikan kontribusi ilmu pengetahuan yang ilmiah dan terstruktur guna dapat menjadi bahan rekonstruksi kembali perusahaan menjadi lebih baik lagi.

Mengingat setiap organisasi, baik swasta maupun lembaga pemerintah, memiliki tujuan yang ingin dicapai. lembaga yang kompetitif harus memiliki manajemen yang efektif karena tujuan lembaga dapat dicapai dengan lebih mudah. Manajemen adalah ilmu dan seni mengarahkan proses penggunaan manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Perubahan situasi dan kondisi dalam ruang lingkup lembaga dapat menciptakan sebuah kultur baru dalam mekanisme pekerjaan yang dapat memengaruhi hubungan antara pegawai dan lembaga tersebut. PHK atau Pemutusan Hubungan Kerja merupakan salah satu contoh yang sering dialami oleh masyarakat yang terlibat dalam pekerjaan.

Perubahan situasi dan kondisi dalam ruang lingkup lembaga dapat menciptakan sebuah kultur baru dalam mekanisme pekerjaan yang dapat memengaruhi hubungan antara pegawai dan lembaga tersebut. PHK atau Pemutusan Hubungan Kerja merupakan salah satu contoh yang sering dialami oleh masyarakat yang terlibat dalam pekerjaan.

Sebagaimana apa yang disampaikan oleh Agustina (2016), jika kita bisa tahu bahwa betapa pentingnya sebuah keadilan organisasi (*organizational justice*), baik dalam pembagian hasil (*distributive justice*), prosedur dalam pengambilan keputusan (*procedural justice*), serta persepsi dukungan organisasi terhadap pegawai (*perceived organizational support*).

Urgensi perihal keadilan distributif hingga keadilan prosedural sangat berpengaruh bagi pegawai yang sedang memiliki keterikatan terhadap sebuah organisasi atau organisasi. Kahn (Andrean & Delisa, 2018) sebagai orang yang pertama kali mengemukakan konsep *employee engagement*, ia mendefinisikan keterikatan sebagai ungkapan atau ekspresi seorang pegawai secara fisik, kognitif, dan emosional dalam menjalankan perannya bekerja di organisasi. Pegawai menjadi terlibat dalam tugas-tugas, baik sendiri maupun dengan orang lain, sekaligus

menunjukkan apa yang mereka pikirkan dan rasakan. Adil dalam suatu organisasi merupakan faktor yang berdampak positif terhadap *employee engagement*.

Dalam jurnal milik Maryam Gholipour, Shahrzad Mohtashami, dan Faezeh Vahidian Kamyad (2017) menjelaskan bahwa, keadilan distributif merujuk pada sejumlah penghasilan atau penghargaan yang diterima pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi di kalangan pegawai. Pegawai yang merasa mendapatkan penghasilan atau penghargaan yang adil secara distributif cenderung lebih puas dengan pekerjaannya dan lebih loyal terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Sehingga dengan ini, para pegawai dipacu untuk produktif dan berprestasi dalam lingkungan organisasi sebagai penunjang peran mereka sebagai pegawai dari lembaga. Oleh karena itu, penting untuk mempertimbangkan keadilan distributif dalam pemberian penghasilan atau penghargaan kepada pegawai agar dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi di kalangan pegawai.

Budiarto dan Wardani dalam Kusumawati & Surya Putra (2015), berpendapat bahwa keadilan prosedural adalah tanggapan kewajaran terhadap prosedur yang diberlakukan dalam membuat keputusan yang menyebabkan seluruh anggota organisasi merasa tercakup di dalamnya. Lebih lanjut, mereka menjelaskan jika keadilan prosedural merupakan bentuk dari asas-asas normatif yang dirasakan seperti konsistensi prosedur terhadap penawaran upah, konsisten terhadap peraturan, menghindari kepentingan pribadi pada proses distribusi, ketepatan waktu, perbaikan aturan, keterwakilan aturan, dan etika.

Kemudian terkait dengan *employee engagement* yang merupakan rasa keterikatan secara emosional dengan pekerjaan dan organisasi, termotivasi dan mampu memberikan kemampuan terbaik pegawai untuk membantu sukses dari serangkaian manfaat nyata bagi organisasi dan individu. Hal ini perlu dan harus dicapai oleh lembaga tersebut atas pegawainya, agar tujuan lembaga dapat tercapai dengan semestinya.

Kata *engage* memiliki berbagai makna dan banyak peneliti yang memiliki pengertian berbeda mengenai *engagement* (Andrean & Delisa, 2018). Salah satunya ialah ketika individu sangat peduli dengan apa yang ia lakukan dan komitmen untuk melakukan hal itu sebaik mungkin, ia akan merasa terdorong untuk berbuat daripada hanya diam. Inilah bagian dari *engagement* menurutnya.

Keterikatan pegawai adalah keadaan mental positif karyawan mengenai pekerjaannya. Menurut Pringgabayu & Keizer (2017), menjelaskan bahwa *employee engagement* mengacu pada keadaan perasaan, dan pemikiran yang serius dan konsisten terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan di dalam perusahaan. Sementara itu menurut Ariarni & Afrianty (2017), *employee engagement* adalah keterikatan, kepuasan dan semangat karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan

Employee Engagement

Menurut Kahn (Andreas & Delisa, 2018) *employee engagement* merupakan bentuk multidimensional dari aspek emosi, kognitif, dan fisik pegawai yang saling terikat. Untuk menjelaskan lebih dalam atau melanjutkan definisi dari Kahn peneliti menggunakan pendapat Pendapat lainnya terdapat dari Thomas (Andreas & Delisa, 2018) *employee engagement* direpresentasikan sebagai hubungan dua arah antara pegawai dan organisasi dimana kedua pihak ini sadar akan kebutuhan satu sama lain dan bekerja sama untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

Employee Engagement dapat dikatakan sebagai bentuk pernyataan karyawan terhadap pekerjaan mereka melebihi apa yang diharapkan oleh organisasi. Para karyawan akan secara penuh terlibat dan antusias terhadap pekerjaan mereka. Para karyawan *engaged* peduli dengan masa depan perusahaan dan mereka rela untuk menginvestasikan karya terbaiknya untuk kesuksesan organisasi tempat mereka bekerja (Santosa, 2012).

Definisi lainnya menurut Schaufeli, Salanova, Roma, & Bakker dalam Andreas & Delisa (2018) *engagement* didefinisikan sebagai hal yang positif, penuh makna, dan motivasi yang dikarakteristikan dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*:

1. *Vigor* (kesungguhan) dikarakteristikan dengan tingkat energi yang tinggi, resiliensi, keinginan untuk berusaha, dan tidak menyerah dalam menghadapi tantangan.
2. *Dedication* (dedikasi) ditandai dengan merasa bernilai, antusias, inspirasi, berharga dan menantang.
3. Terakhir, *absorption* (penghayatan) ditandai dengan konsentrasi penuh terhadap suatu tugas.

Dengan itu maka keterikatan pegawai adalah keterlibatan secara emosional, kognitif, maupun fisik yang akan memotivasi mereka untuk menyelesaikan tugas dengan kepuasan dan antusiasme sehingga mereka dapat mencapai *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Keterikatan pegawai mengacu pada kondisi perasaan, dan pemikiran yang sungguh-sungguh dan konsisten yang tidak hanya berfokus pada objek, peristiwa individu atau perilaku tertentu.

Distributive Justice

Menurut Suganda, Sibarani, dan Sudrajat (2021) dengan mengutip Noe et al, mendefinisikan “Keadilan distributif adalah keadilan penghargaan sebagai penilai yang dilakukan oleh orang-orang mengenai penghargaan yang mereka terima dibandingkan dengan yang diterima oleh orang lain yang menjadi referensi mereka”. Keadilan distributif organisasi dapat menimbulkan kepuasan kerja pada pegawai. Dengan pekerjaan yang sama, *reward* (gaji) yang sama antara dua orang pada organisasi yang sama maka kepuasan kerja (*job satisfaction*) tercapai.

Selain *reward* yang sinkron menggunakan pengorbanan juga kebijakan-kebijakan yang bisa mempengaruhi kerja serta karir mereka, kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang kooperatif, dan agunan kesejahteraan yang baik. harapan-harapan tadi lalu berkembang sebagai tuntutan yang diajukan pegawai terhadap organisasi menjadi sesuatu yang harus dipenuhi. dengan semakin tingginya tuntutan terhadap organisasi, maka semakin krusial peran pegawai terhadap organisasi.

Hal ini mempengaruhi keputusannya buat tetap bergabung dan memajukan organisasi, atau memilih kantor yang lebih menjanjikan. Kebanyakan pengaturan pada organisasi berupa konvensi juga kontrak yang tertulis maupun tidak tertulis perihal pertukaran hubungan antara atasan (*employer*) dengan pekerja (*employee*).

Procedural Justice

Menurut Suganda, Sibarani, dan Sudrajat (2021) dengan mengutip Suifan et al menjelaskan bahwa keadilan prosedural adalah keadilan yang mengacu pada proses pengambilan keputusan dimana hasilnya dibagikan kepada karyawan.

Konsep hak berarti bahwa individu-individu memiliki kemungkinan untuk mempengaruhi suatu proses atau pendapat. Fadhila Asyari (2019) dalam penelitiannya mengusulkan bahwa meskipun suara memiliki banyak perbedaan aspek-aspek, yang paling penting darinya adalah sudut pandang bahwa pekerja benar-benar memiliki kesempatan untuk menggambarkan rasa keberatannya.

Oleh karena itu, organisasi dapat memiliki banyak saluran potensial yang tersedia untuk mengajukan keberatan-keberatan mengenai kebijakan atau peristiwa, hal ini dapat terjadi kecuali pegawai mengetahui apakah saluran-saluran ini ada dan bagaimana menggunakannya, dan mempercayai bahwa keberatan mereka tersebut benar benar akan dipertimbangkan, saluran ini telah digunakan dalam menghasilkan perasaan-perasaan rasa adil dan keadilan. Fadhilah Asyari (2019) melanjutkan, "adanya hubungan antara pembuat keputusan (*decision maker*) dengan penerima (*receiver*), dapat membentuk kriteria interpersonal. Kriteria yang dapat membentuk, karena adanya empati, *social sensitivity* dan *consideration*".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Penelitian ini berlokasi di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. Menurut Lutfi Irawan (2015) menyatakan bahwa populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian.. Penelitian ini melibatkan 73 orang sebagai populasi, mereka merupakan pegawai tetap di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo.

Menurut Kriyantono (2020), sampel adalah sebagian dari populasi yang digunakan untuk menguji hipotesis atau memperoleh informasi tentang karakteristik

populasi secara lebih efektif dan efisien. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap Dinas Sosial Provinsi Gorontalo yaitu sebanyak 73 orang.

Pengujian Instrumen

Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2012) dalam (Sugiarto, 2016) Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Untuk menguji validitas instrument menggunakan rumus *product moment*. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat validitas adalah kalau $r = 0,6$. Jadi kalau korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,6 maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut (Armaniah et al., 2019) Uji reliabilitas instrument adalah hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi alat ukur, apakah hasilnya tetap konsisten atau tidak jika pengukuran diulang. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat reliabilitas adalah kalau $r = 0,6$. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,6 maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak *reliable*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang diperoleh dan di analisis merupakan skor dari angket *Distributive Justice* dan *Procedural Justice Terhadap Employee Engagement* Pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo.

Model Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda yang diperoleh dengan menggunakan bantuan SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel 1

Hasil Uji Analisis Regresi

No	Variabel	Nilai B	Nilai t	Sig.	Tolerance	VIF
	Constant	15.909	4.172	.000		
1	<i>Distributive Justice</i>	.247	2.214	.030	.341	2.931
2	<i>Procedural Justice</i>	.512	3.337	.001	.341	2.931

Sumber : Data Olahan, 2023 di iatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 15.909 + 0,247X_1 + 0,512X_2 + e$$

Berdasarkan model persamaan regresi tersebut, maka dapat diinterpretasikan hal-hal sebagai berikut :

- a. Nilai Koefisien Regresi Variabel X_1 (*Distributive Justice*) sebesar 0,247 atau sebesar 24,7% menunjukkan setiap perubahan Variabel *Distributive Justice* sebesar 1% maka akan meningkatkan *Employee Engagement* pada Pegawai Dinas Sosial Provinsi Gorontalo sebesar 24,7%.
- b. Nilai Koefisien Regresi Variabel X_2 (*Procedural Justice*) sebesar 0,512 atau sebesar 51,2% menunjukkan setiap perubahan Variabel *Procedural Justice* sebesar 1% maka akan meningkatkan *Employee Engagement* pada Pegawai Dinas Sosial Provinsi Gorontalo sebesar 51,2%

SIMPULAN

Berdasarkan Hasil Penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. *Distributive Justice* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku *Employee Engagement* pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. Hasil positif dan signifikan dalam hasil penelitian ini diartikan bahwa *Distributive Justice* yang diberikan akan meningkatkan *Employee Engagement* pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo tersebut. Dengan demikian Hipotesis 1 pada penelitian ini terbukti dan diterima.
2. *Procedural Justice* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. Hasil positif dan signifikan dalam hasil penelitian ini diartikan bahwa *Procedural Justice* yang diberikan akan meningkatkan *Employee Engagement* pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. Dengan demikian Hipotesis 2 pada penelitian ini terbukti dan diterima.
3. Secara simultan *Distributive Justice* dan *Procedural Justice* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo.

Referensi :

- Agustina, Tri Siwi. (2016). *Organizational Justice, Employee Engagement, dan Perceived Organizational Support* pada PT. Petrokimia Gresik. Conference on Management and Behavioral Studies. Hal. (384-393).
- Andrean, Delisa. (2018). *Analisis Employee Engagement Di Rumah Sakit Doa Bunda Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu*. Other thesis, Universitas Islam Riau.
- Ariarni, & Afrianty. (2017). *Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol.50, No. 4.

- Fadhilah Asyari. (2019). *Efek Studi Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, dan Keadilan Interaksional Terhadap Komitmen Afektif Karyawan Lembaga Penegak Hukum (Survey Pada Petugas Pemasyarakatan Rutan Kelas II B Bantul)*. Thesis. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
- Kusumawati, dan Surya Putra. (2015). *Pengaruh Keadilan Prosedural dan Keadilan Interaksional Terhadap Perilaku Retaliasi Karyawan*. E-Jurnal Manajemen. Vol. 4, No. 3.
- Lutfi Irawan, Ketut Sudarma. (2016). *Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural pada Komitmen Afektif Melalui Kepuasan Kerja*. Management Analysis Journal. Vol. 5, No. 2, Hal. (149-155).
- Maryam Gholipour, Shahrzad Mohtashami, Faezeh Vahidian Kamyad. (2017) . *The Relationship between Distributive and Procedural Justice with Job Satisfaction and Organizational Commitment Among*. International Journal of Health Policy and Management. Vol. , No. 10, Hal. (561-569).
- Michael Page. (2022). *The Great X (Talent Trends 2022)*. Diakses di laman www.michaelpage.co.id/id/talent-trends/the-great-x pada Minggu, 18/12/2022, pukul: 19:30 Wita.
- Pringgabayu, & Keizer. (2017). *Penerapan Sistem Rekrutmen untuk Meningkatkan Keterikatan karyawan*