Peran Persepsi Dukungan OrganisasiONAL

dan Keadilan Distributif Pada Kinerja Kelompok

**Danang Sunyoto1, dan Magister Alfatah Kalijaga2**

*1Universitas Janabadra-Yogyakarta*

*2Universitas Islam Indonesia-Yogyakarta*

*Email:* [*Danang\_sunyoto@janabadra.ac.id*](mailto:Danang_sunyoto@janabadra.ac.id)

**ABSTRAK**

**Tujuan** - Dalam beberapa tahun terakhir studi tentang keterlibatan organisasi semakin banyak dilakukan untuk mengetahui lebih jauh, dan lebih luas, baik variabel anteseden maupun variabel konsekuen, khususnya yang melibatkan individu sebagai objek penelitian, dan hanya sedikit penelitian yang melibatkan kelompok sebagai objek penelitian. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji model anteseden dan konsekuensi dari kinerja kelompok berdasarkan Teori Pertukaran Sosial. **Desain/Metodologi/Pendekatan** - Populasi penelitian ini adalah 113 program studi ilmu-ilmu sosial di perguruan tinggi swasta di Yogyakarta dan ada 105 program studi yang memenuhi syarat sebagai data. Sedangkan objek penelitian kelompok terdiri dari ketua dan sekretaris jurusan. Model penelitian menggunakan model sensus. Variabel independen meliputi persepsi dukungan organisasional dan keadilan distributif, serta variabel dependen yaitu kinerja kelompok. **Temuan** - Hasil menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasional dan keadilan distributif tidak berperan pada kinerja program studi ilmu-ilmu sosial di perguruan tinggi swasta di Yogyakarta. **Orisinalitas** - Masih ada ada peluang studi tentang kinerja kelompok, baik sebagai mediator maupun prediktor menggunakan objek data kelompok. Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya menawarkan penggunaan data kelompok tetapi juga menyediakan variabel anteseden yang lebih luas dan konsekuensinya berdasarkan teori pertukaran sosial.

**Kata kunci**: persepsi dukungan organisasi, keadilan distributif, kinerja kelompok.

***ABSTRACT***

***Objective*** *- In recent years, more and more studies on organizational involvement have been carried out to find out more, and more broadly, both antecedent and consequent variables, especially those involving individuals as research objects, and only a few studies involving groups as research objects. Therefore, this study aims to examine the antecedent and consequence model of group performance based on Social Exchange Theory****. Design/Methodology/Approach*** *- The population of this study is 113 social science study programs at private universities in Yogyakarta and there are 105 study programs that 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 performance.* ***Findings*** *- The results show that perceptions of organizational support and distributive justice do not play a role in the performance of social science study programs at private universities in Yogyakarta.* ***Originality*** *- There are still opportunities to study group performance, both as mediator and predictor using group data objects. Therefore, this study not only offers the use of group data but also provides a wider range of antecedent variables and their consequences based on social exchange theory.*

***Keywords:*** *perceived organizational support, distributive justice, group performance.*

**PENDAHULUAN**

**Identifikasi Permasalahan Aspek Teoritik**

Dalam teori pertukaran sosial atau *social exchange theory (SET)* dijelaskan bahwa dalam hubungan sosial terdapat unsur ganjaran, pengorbanan, dan keuntungan yang saling mempengaruhi. Model timbal balik tetap ada sejauh orang memberi dan menerima serta berharap memperoleh imbalan barang atau jasa [1]. Seiring dengan Poloma, bawah manusia mempunyai sifat dasar sebagai berikut; (a) manusia mencari penghargaan dan menghindari hukuman, (b) manusia merupakan makhluk yang rasional, dan (c) standar yang digunakan manusia untuk mengevaluasi pengorbanan dan penghargaan bervariasi seiring dengan berjalannya waktu dan dari satu orang ke orang lain [2]. Teori pertukaran sosial melangkah lebih jauh dengan memprediksikan, bahwa nilai (*worth*) dari sebuah hubungan memengaruhi hasil akhir (*income*) atau apakah orang akan meneruskan suatu hubungan atau mengakhirinya [2]. Pada sisi yang lain, teori pertukaran sosial juga menjelaskan bagaimana manusia memandang tentang hubungannya dengan karyawan atau kelompok karyawan sesuai dengan anggapan diri manusia tersebut terhadap; 1) Keseimbangan antara apa yang diberikan ke dalam hubungan dan apa yang dikeluarkan dari hubungan itu, 2) Jenis hubungan yang dilakukan, 3) Bagaimana cara manusia berhubungan dengan masyarakat (kelompok masyarakat), dan 4) Kesempatan memiliki hubungan yang lebih baik dengan kelompok masyarakat lain [3].

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 [3]. 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. Penelitian oleh Saks (2006) merupakan studi pertama untuk membuat perbedaan antara keterlibatan kerja dan keterikatan organisasi dan untuk mengukur berbagai anteseden dan konsekuensi dari keterlibatan kerja dan organisasi. Hasil penelitian ini sekaligus membahas kekuatiran mengenai kurangnya penelitian akademis tentang keterlibatan karyawan.

Pada sisi lain juga berbasis teori pertukaran sosial, beberapa penulis melihat kinerja kelompok sebagai konstruk kesatuan dan mengukurnya secara keseluruhan sebagai hasil kinerja [4]; yang lain melihatnya sebagai konstruksi multisisi yang terdiri dari beberapa indikator [5]; [6]; [7]; [8]; [9]; [10]; [11]. Mengikuti pandangan yang lebih rinci, ada empat indikator kinerja kelompok yang relevan yaitu; efektivitas kelompok, efisiensi kelompok, inovasi kelompok, dan keselamatan. Kinerja kelompok yang efektif berasal dari beberapa karakteristik mendasar [12].

Kinerja kelompok dalam penelitian didefinisikan sebagai hasil yang dapat diukur atau penilaian sendiri anggota kelompok mengenai kinerja kelompok mereka sendiri [13]; [14]. Dalam karya Belbin (2010), kinerja kelompok diukur dalam hal menang dan kalah. Kinerja kelompok sebagai ukuran *output* kelompok dan bagaimana memenuhi standar kualitas mereka. Belbin (2010) mengamati bahwa individu dalam kelompok cenderung menganggap "peran kelompok" berbeda yang didefinisikan sebagai "kecenderungan untuk berperilaku, berkontribusi dan saling berhubungan dengan orang lain dengan cara tertentu." Belbin (2010) menemukan kelompok yang sukses ditandai dengan kompatibilitas peran yang dimainkan oleh anggota mereka saat bekerja. Kelompok yang gagal menjadi sasaran konflik peran (bentrok kepribadian, konflik, kurangnya kerjasama) yang berasal dari surplus peran / ketidaksesuaian dan atau hilangnya peran "perilaku" yang diperlukan.

**Identifikasi Permasalahan Fenomena**

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, antara lain variabel persepsi dukungan organisasional (*perceived organizational support*), keadilan distributif (*distributive justice*), keterikatan kelompok (*group engagement*), dan kinerja kelompok (*group performance*). 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 kualitas kinerja kelompok karyawan. Strategi penentuan dan pemberian dukungan organisasional yang berkelanjutan diharapkan dapat meningkatkan kinerja kelompok karyawan. Dukungan organisasional kepada para anggota kelompok karyawan dapat berupa penghargaan untuk karyawan berprestasi. Dimana kinerja kelompok yang meningkat pada akhirnya akan menguntungkan organisasi itu sendiri. Kinerja kelompok yang baik tentunya harus didukung dari semua bagian yang ada pada perguruan tinggi swasta, terutama dengan semakin tingginya keterikatan kelompok yang didukung oleh organisasi dan keadilan distributif yang merata secara fungsional.

Peran persepsi dukungan organisasional, keadilan distributif pada kinerja program studi ilmu-ilmu sosial perguruan tinggi swasta di Yogyakarta masih ada kesenjangan, maka penelitian ini mencoba untuk mengisi kesenjangan tersebut untuk meneliti mengeksplorasi dua variabel independent meliputi persepsi dukungan organisasional, keadilan distributif, dan satu variabel depanden yaitu kinerja kelompok.

**Persepsi dukungan organisasional berperan pada kinerja kelompok**

Persepsi dukungan organisasional menyatakan bahwa organisasi akan memperhatikan tingkat kontribusi, kepedulian, dan kesejahteraan bagi kelompok karyawan, serta mempersiapkan organisasi untuk selalu menghargai kerja keras yang meningkat, pemenuhan kebutuhan sosial bagi kelompok karyawan, [15]; [16]. Persepsi dukungan organisasional yang baik sebagai jaminan bahwa organisasi akan berusaha membantu ketika dibutuhkan oleh kelompok karyawan dalam pelaksanan tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi [17]. Namun disisi lain kelompok karyawan juga mempunyai kewajiban untuk mendukung usaha pencapaian tujuan organisasi [15]. Selain persepsi dukungan organisasional akan berpengaruh terhadap keterikatan kelompok karyawan dengan wujud kepedulian kesejahteraan dan penghargaan organisasi atas kontribusi kelompok karyawan. Pengaruh langsung persepsi dukungan organisasional terhadap kinerja kelompok karyawan dapat terjadi karena kinerja kelompok merupalan proses mengukur output kelompok serta cara bagaimana memenuhi standar kualitas mereka. Artinya ketika persepsi dukungan organisasional semakin meningkat, maka secara langsung berkontribusi pada usaha peningkatan kinerja kelompok karyawan. Sebaliknya jika persepsi dukungan organisasional mengalami penurunan, akan berpengaruh langsung pada kinerja kelompok karyawan yang semakin turun juga.

Hal ini didukung oleh teori pertukaran sosial yang menjelaskan hubungan sosial yang terjadi antara kelompok manusia dengan organisasi dimana mereka berada didalamnya dengan segala aktivitasnya, baik dari segi ganjaran, pengorbanan maupun keuntungan yang akan mereka peroleh, termasuk tingkat pertumbuhan, tingkat spesialisasi yang menuju pada terjadinya pertukaran sosial dalam organisasi. Salah satu teori pertukaran sosial yaitu teori dasar rasional yang menyatakan bahwa teori dasar rasional mempunyai fokus pada para pelaku dalam hal ini kelompok karyawan yang dipandang sebagai kelompok manusia yang mempunyai tujuan, dimana tindakannya fokus untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya [17]. Dengan teori dasar rasional ini tersirat didalamnya bahwa usaha pencapaian tujuan-tujuan kelompok karyawan akan berkaitan dengan kinerja kelompok karyawan itu sendiri, dimana semakin positif tindakan dan perilaku kelompok karyawan dalam usaha mencapai tujuannya serta positif pada penilaian persepsi dukungan organisasional, maka semakin meningkatkan kinerja kelompok. Begitu pula dengan sebaliknya, tindakan dan perilaku kelompok karyawan bersifat negatif serta penilaian persepsi dukungan organisasional yang negatif, justru akan memberikan dampak pada penurunan kinerja kelompok.

Berdasarkan uraian diatas dapat dikatakan bahwa jika persepsi dukungan organisasional tinggi maka kinerja kelompok juga tinggi. Oleh karena itu hipotesis ketiga sebagai berikut**: H1: Persepsi dukungan organisasional berperan positif pada kinerja kelompok**

**Keadilan distributif berperan pada kinerja kelompok*.***

Keadilan distributif yang mempunyai hubungan positif dengan hasil yang diperoleh kelompok karyawan akan terkait dengan penilaian mereka. Keadilan distributif bersifat transaksional antara organisasi dan karyawan, [18]; [19]. Begitu juga kelompok karyawan mempunyai harapan kesejahteraan yang lebih baik dalam jangka panjang, maka pendistribusian keadilan yang adil dan seimbang secara fungsional menjadi penting sekali bagi anggota kelompok karyawan. Disamping itu hal penyebab menjadi pentingnya keadilan distributif karena berhubungan dengan penghasilan yang akan diperoleh anggota kelompok karyawan dari organisasi dimana mereka menjalankan pekerjaan [20]. Pada saat kelompok karyawan mempunyai persepsi keadilan distributif yang tinggi untuk organisasi dimana mereka bekerja, dapat memengaruhi peningkatan kinerja kelompok karyawan. Namun jika yang terjadi sebaliknya, dimana kelompok karyawan memiliki penilaian rendah persepsi keadilan distributif pada organisasi mereka, dapat menyebabkan kinerja kelompok karyawan akan mengalami penurunan. Maka dapat dikatakan bahwa adanya ketidak-adilan distributif akan menyebabkan situasi dan kondisi menjadi tidak kondusif atau buruk sehingga membawa dampak penurunan kinerja kelompok karyawan, namun jika kelompok karyawan mempunyai persepsi keadilan distributif positif, maka dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja kelompok karyawan.

Kinerja kelompok sesungguhnya dinilai dari kemampuan keharmonisan setiap anggota kelompok karyawan dalam berbagi tugas pokok dan fungsi pekerjaan kepada rekan kerja lainnya, adanya keterbukaan melalui pemanfaatan komunikasi antar rekan kerja, memperkelompokbangkan efektifitas dan efisiensi kerja, serta mau menerima metode-metode baru dalam penyelesaian pekerjaan [21]. Hal tersebut diatas sesuai dengan teori pertukaran sosial dalam teori pilihan rasioanal, Homans menjelaskan dimana satu kesuksesan, akan memotivasi kelompok orang untuk melakukan tindakan lain dengan harapan sukses seperti tindakan sukses sebelumnya. Proposisi rasionalitas menjelaskan kelompok orang memilih tindakan alternatif yang menghasilkan lebih besar atau bernilai tinggi dengan probabilitas tercapainya tinggi. Sebaliknya mereka akan mempersepsikan nilai ganjaran atau hadiah menjadi bernilai kecil jika probabilitas tercapainya rendah. Karena ganjaran/hadiah walau bernilai besar akan dipersepsikan menjadi bernilai kecil, manakala tingkat kemungkinan tercapainya rendah. Sedangkan walaupun bernilai kecil, ganjaran / hadiah akan dipersepsi bernilai besar dan berharga tinggi, ketika tingkat tercapainya tinggi.

Berdasarkan uraian diatas dapat dikatakan bahwa jika keadilan distributif tinggi maka kinerja kelompok juga tinggi. Oleh karena itu hipotesis keempat sebagai berikut: **H2: Keadilan distributif berperan positif pada kinerja 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* ≥ 0,50. Berdasarkan hasil tersebut, maka disimpulkan bahwa semua indikator konstruk eksogen dalam penelitian ini dinyatakan valid.

**Uji *Confirmatory Factor Analysis* untuk Kinerja Kelompok**

Tabel 2. Hasil Uji CFA Konstruk Endogen

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | *Standard Loading Factor* | Keterangan |
| Y11 <--- Y1 | 0,497 | Valid |
| Y12 <--- Y1 | 0,607 | Valid |
| Y13 <--- Y1 | 0,526 | Valid |
| Y14 <--- Y1 | 0,590 | Valid |
| Y15 <--- Y1 | 0,554 | Valid |

Sumber: output SEM

Dari Tabel 2 di atas diperoleh hasil bahwa keseluruhan indikator konstruk endogen (keterikatan kelompok dan kinerja kelompok*)* yang digunakan penelitian memiliki nilai *loading factor* ≥ 0,50. Berdasarkan hasil tersebut, maka disimpulkan bahwa hampir semua indikator konstruk endogen dalam penelitian ini dinyatakan valid.

**Uji Reliabilitas**

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Variabel | CR > 0,70 | Keterangan |
| X1 | 0,72 | Reliabel |
| X2 | 0,70 | Reliabel |
| Y1 | 0,71 | Reliabel |

Sumber: output SEM

Dari Tabel 3 di atas diperoleh nilai C.R. untuk keseluruhan variabel penelitian memiliki nilai ≥ 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 | 2.000 | 5.000 | -.192 | -.802 | -.417 | -.873 |
| X22 | 2.000 | 5.000 | -.446 | -1.864 | .174 | .363 |
| X21 | 2.000 | 5.000 | -.525 | -2.195 | .203 | .424 |
| Y15 | 2.133 | 4.867 | .027 | .111 | -.463 | -.969 |
| Y14 | 2.000 | 5.000 | .271 | 1.133 | -.618 | -1.293 |
| Y13 | 2.000 | 5.000 | .163 | .683 | -1.018 | -2.130 |
| Y12 | 2.000 | 5.000 | .142 | .595 | -.728 | -1.524 |
| Y11 | 2.200 | 5.000 | .011 | .048 | -.846 | -1.770 |
| X11 | 2.333 | 5.000 | -.498 | -2.085 | .003 | .005 |
| X12 | 2.250 | 4.900 | -.491 | -2.056 | -.109 | -.228 |
| X13 | 2.200 | 5.000 | -.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 c.r yang dihasilkan berada diantara ketentuan 2,58. Maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian telah berdistribusi normal secara *univariat.*



**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 |
| --- | --- | --- | --- |
| *Chi Square* | < 52.60 | 96,758 | *Unfit* |
| *Probability* | 0,05 | 0,023 | *Unfit* |
| GFI | 0,90 | 0,880 | *Unfit* |
| CFI | 0,90 | 0,903 | *Good Fit* |
| IFI | 0,90 | 0,910 | *Good Fit* |
| RMSEA | 0,08 | 0,059 | *Good Fit* |
| RMR | 0,05 | 0,037 | *Good Fit* |

Sumber: output SEM

**Model Persamaan Struktur**

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

Tabel 8. Hasil Uji Standardized Regression Weights Pengaruh Langsung

|  | *Koefisien regresi* | S.E. | C.R. | P | Keterangan |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| X1 --- > Y1 | -0,177 | 0,101 | -1,290 | 0,197 | Tidak signifikan |
| X2 --- > Y1 | 0,318 | 0,186 | 1,822 | 0,068 | Tidak signifikan |

Sumber: output SEM

Pembahasan:

**Persepsi Dukungan Organisasional Tidak Berperan Pada Kinerja Program Studi Ilmu-Ilmu Sosial Perguruan Tinggi Swasta di Yogyakarta**

Hasil uji penelitian ini menunjukan nilai koefisien *standardized regression weight* antara Persepsi dukungan organisasional pada keterikatan program studi ilmu-ilmu sosial perguruan tinggi swasta di Yogyakarta sebesar -0,177. Untuk pengujian peran antar kedua variabel tersebut menunjukkan nilai C.R sebesar -1,29 dengan nilai probabilitas 0,197. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasional secara positif berperan pada kinerja program studi ilmu-ilmu sosial perguruan tinggi swasta di Yogyakarta, ditolak, hal tersebut berdasarkan nilai probabilitas sebesar 0,197 memenuhi syarat > 0,05 dan nilai C.R sebesar -1,29 memenuhi syarat <+1,96. Berarti persepsi dukungan organisasional tidak signifikan berperan pada kinerja 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 organisasional yang tinggi untuk mengelola program studi ilmu-ilmu sosial, dalam usaha meningkatkan kinerja program studi perguruan tinggi swasta. 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.

Jadi hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasional tidak signifikan berperan pada kinerja program studi ilmu-ilmu sosial perguruan tinggi swasta di Yogyakartamerupakan hasil yang tepat, dan hal ini didukung penjelasan teori pertukaran sosial secara umum persepsi dukungan organisasional menyatakan bahwa organisasi akan memperhatikan tingkat kontribusi, kepedulian, dan kesejahteraan bagi kelompok, serta mempersiapkan organisasi untuk selalu menghargai kerja keras yang meningkat, pemenuhan kebutuhan sosial bagi kelompok [15]; [16]. Persepsi dukungan organisasional yang baik sebagai jaminan bahwa organisasi akan berusaha membantu ketika dibutuhkan oleh kelompok dalam pelaksanan tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi [22]. Sebaliknya kelompok juga mempunyai kewajiban untuk mendukung usaha pencapaian tujuan organisasi. Peran langsung persepsi dukungan organisasional pada kinerja kelompok dapat terjadi karena kinerja kelompok merupalan proses mengukur output kelompok serta cara bagaimana memenuhi standar kualitas mereka [15]. Artinya ketika persepsi dukungan organisasional semakin meningkat, maka secara langsung berkontribusi pada usaha peningkatan kinerja kelompok. Sebaliknya jika persepsi dukungan organisasi mengalami penurunan, akan berperan langsung pada kinerja kelompok yang semakin turun juga.

**Keadilan Distributif Tidak Berperan Pada Kinerja Program Studi Ilmu-Ilmu Sosial Perguruan Tinggi Swasta di Yogyakarta**

Hasil uji penelitian ini menunjukan bahwa nilai koefisien *standardized regression weight* antara keadilan distributif pada kinerja program studi ilmu-ilmu sosial perguruan tinggi swasta di Yogyakarta sebesar 0,318. Untuk pengujian peran antar kedua variabel tersebut menunjukkan nilai C.R sebesar 1,822 dengan nilai probabilitas 0,068. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa keadilan distributif secara positif berperan pada kinerja program studi ilmu-ilmu sosial perguruan tinggi swasta di Yogyakarta, ditolak, hal tersebut berdasarkan nilai probabilitas sebesar 0,068 memenuhi syarat > 0,05 dan nilai C.R sebesar 1,822 memenuhi syarat < +1,96. Berarti keadilan distributif tidak signifikan berperan pada kinerja program studi ilmu-ilmu sosial perguruan tinggi swasta di Yogyakarta.

Dengan demikian untuk meningkatkan kinerja program studi ilmu-ilmu sosial perguruan tinggi swasta di Yogyakarta, tidak harus meningkatkan nilai keadilan distributif. Karena walaupun hasil penelitian keadilan distributif menunjukkan peran positif, namun peran tersebut dikatakan lemah, sehingga dampaknya tidak signifikan pada perubahan kinerja program studi ilmu-ilmu sosial perguruan tinggi swasta di Yogyakarta. Bila terjadi sebaliknya yaitu peran keadilan distributif kuat positif pada kinerja program studi ilmu-ilmu sosial, akan menimbulkan peran yang signifikan untuk meningkatkan kinerja mereka. Artinya ketika nilai keadilan distributif meningkat, maka kinerja program studi ilmu-ilmu sosial perguruan tinggi swasta di Yogyakarta akan termotivasi juga untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini sesuai dengan teori pertukaran sosial, yang menjelaskan bahwa kontribusi karyawan, kerja keras, dan kompensasi dalam keadilan distributif yaitu memberikan imbalan kepada karyawan berdasarkan kontribusi yang mereka berikan pada organisasi cenderung berhubungan positif dengan *outcomes* yang berkaitan dengan evaluasi personal.

Kinerja kelompok sesungguhnya dinilai dari kemampuan keharmonisan setiap anggota kelompok dalam berbagi tugas pokok dan fungsi pekerjaan kepada rekan kerja lainnya, adanya keterbukaan melalui pemanfaatan komunikasi antar rekan kerja, mempertimbangkan efektifitas dan efisiensi kerja, serta mau menerima metode-metode baru dalam penyelesaian pekerjaan, [21]. Hal tersebut diatas sesuai dengan teori pertukaran sosial dalam teori pilihan rasional, Homans menjelaskan dimana satu kesuksesan, akan memotivasi kelompok karyawan untuk melakukan tindakan lain dengan harapan sukses seperti tindakan sukses sebelumnya.

**SIMPULAN**

Berdasarkan gap antara aspek teoritik dan aspek fenomena, serta hipotesis dan hasil pengujian disimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasional dan keadilan distributif tidak signifikan berperan pada kinerja program studi ilmu-ilmu sosial perguruan tinggi swasta di Yogyakarta.

# DAFTAR PUSTAKA

|  |  |
| --- | --- |
| [1] | M. M. Poloma, Sosiologi Kontemporer, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010. |
| [2] | R. West Richard and L. H. Turner. , Pengantar Teori Komunikasi: Analisis Dan Aplikasi. Buku 1 edis ke-3 Terjemahan Maria Natalia Damayanti Maer, Jakarta: Salemba Humanika, 2008. |
| [3] | A. M. Saks, "Antecedents and consequences of employee engagement, 21(7)," *Journal of Managerial Psychology,* pp. 600-619, 2006. |
| [4] | R. Wageman and J. R. Hackman, "A Theory of Team Coaching, 30(2)," *Academy of Management Review,* pp. 269-287, 2005. |
| [5] | M. A. Campion, G. J. Medsker and A. C. Higgs, "Relations Between Work Group Characteristics and Effetiveness : Implilcations For Designing Effective Work Groups, 46(4)," *Personnel Psychology,* pp. 823-842, 1993. |
| [6] | S. G. Cohen and D. E. Bailey, "What Makes Teams Work : Group Effectiveness Rresearch from The Shop Floor to The Executive Suite., 23(3)," *Journal of Management,* pp. 239-290, 1997. |
| [7] | J. R. Hackman, "The Design of Work Teams," pp. 314-342, 1987. |
| [8] | J. Macbryde and K. Mendibil, "Designing performance measurement systems for teams: Theory and practice, 41(8)," *Management Decision,* pp. 722-733, 2003. |
| [9] | J. Paauwe, D. Den Hartdog and P. Boselie, "Paauwe, J., Den Hartdog, D., & Boselie, P. 2004. Performance Management : A Model and Research Agenda. 53(4)," pp. 556-569, 2004. |
| [10] | G. S. Van Der Vegt and J. S. Bunderson, "Learning and Performance in Multidisciplinary Teams: The Importance of Collective Team Identification, 48(3)," *Academy of Management Journal,* pp. 532-547, 2005. |
| [11] | M. Van Woerkom and M. Croon, "The relationships Between Team Learning Activities and Team Performance, 38(5)," pp. 560-577, 2009. |
| [12] | A. M. Marks, E. J. Mathieu and J. Zaccaro, "A Temporally Based Framework and Taxonomy of Team Processes, 26(3)," *The Academy of management Review,* pp. 356-376, 2001. |
| [13] | R. M. Belbin, Management Teams: Why They Succeed Or Fail, London: Routledge., 2010. |
| [14] | B. Senior, "Team roles and team performance: Is there "really" a link? 70(3)," *journal of Occupational and Organizational Psychology,,* pp. 241-258, 1997. |
| [15] | L. Rhoades and R. Eisenberger, "Perceived Organizational Support: A Review of the Literature, 87(4)," *Journal of Applied Psychology,* pp. 698-714, 2002. |
| [16] | 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. |
| [17] | D. Friedman and H. Michael, "The Contribution of Rational Choice Theory to Macrosociological Research. Sociology Theory, 6(2).," pp. 201-218, 1988. |
| [18] | H. K. Tjahjono, "‘The configuration among social capital, distributive and procedural justice and its consequences to individual satisfaction’, Vol. 22, No. 1," *International Journal of Information and Management Sciences,* pp. 87-103, 2011. |
| [19] | M. Palupi and H. K. Tjahjono, " A Model of religiousity and organizational justice: the impact on commitment and dysfunctional behavior, Milan, Italy," *Ibima Proceeding,* pp. 1781-1790, 2016. |
| [20] | R. Folger and M. A. Konovsky, "Effects of procedural and distributive justice on reactions to pay raise decisions, 32(1)," *Academy of Management Journal,* pp. 115-130, 1989. |
| [21] | D. Tjosvold, M. Tang and M. A. West, "Reflexivity for Team Innovation in China., 29(5).," *Group & Organization Management,* pp. 540-559, 2002. |
| [22] | J. M. George, A. P. Brief, A. H. Butcher and K. E. Link, "Contact with AIDS patientsas a source of work-related distress: effects of organizational and social support. Acad Manage, 36(1)," pp. 157-171, 1993. |
| [23] | 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. |