ANTESEDEN KINERJA KELOMPOK (STUDI KASUS PRODI ILMU SOSIAL PERGURUAN TINGGI SWASTA DI YOGYAKARTA)

Danang Sunyoto[1]✉, Magister Alfatah Kalijaga[2]
[1]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Janabadra-Yogyakarta
[2]Fakultas Teknologi Industri, Universitas Islam Indonesia-Yogyakarta
✉Email: danang_sunyoto@janabadra.ac.id

ABSTRACT

Relatively little research on group performance is carried out as a research object. Therefore, this study aims to examine group performance based on Social Exchange Theory. The population of this research is 113 study programs in social sciences at private universities and universities, and 105 study programs meet the requirements as data. While the object of group research consists of the chairperson and secretary of the department. The research model uses the census model. Antecedents include perceptions of organizational support, distributive justice, and the consequences of group performance. The findings show that perceived organizational support has a significant role in predicting group performance, and distributive justice has no role in predicting group performance. There is still a need to do research with group research objects, and this research can add references for further research with group data.

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

ABSTRAK

Penelitian kinerja kelompok masih relatif sedikit dilakukan sebagai objek penelitian. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji kinerja kelompok berdasarkan Teori Pertukaran Sosial. Populasi penelitian ini adalah 113 program studi ilmu-ilmu sosial di perguruan tinggi swasta dan perguruan tinggi, dan 105 program studi yang memenuhi syarat sebagai data. Sedangkan objek penelitian kelompok terdiri dari ketua dan sekretaris jurusan. Model penelitian menggunakan model sensus. Anteseden meliputi persepsi dukungan organisasi, keadilan distributif, dan konsekuensi kinerja kelompok. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasional berperan signifikan memprediksi kinerja kelompok, dan keadilan distributif tidak berperan memprediksi kinerja kelompok. Masih perlu dilakukan penelitian dengan objek

penelitian kelompok, dan penelitian yang dilakukan ini dapat menambah referensi bagi penelitian dengan data kelompok selanjutnya.
Kata kunci: persepsi dukungan organisasi, keadilan distributif, kinerja kelompok.

PENDAHULUAN

Keterikatan kerja adalah afektif-motivasi dan keadaan psikologis positif yang berhubungan dengan pekerjaan ditandai semangat, edukasi dan penyerapan (Schaufeli, Salanova, & Gonzalez, 2002). Terlepas dari relevansinya dalam pengaturan kerja, sebagian besar sarjana telah memfokuskan pada keterikatan kerja di tingkat individu, dan mengabaikan peran kelompok (Richardson & West, 2010). Hal yang lebih luar biasa jika kita menganggap bahwa kelompok memainkan peran penting dalam kesehatan dan kesejahteraan karyawan (Wilson, Dejoy, Vandenberg, & Richardson, 2004) dan produktivitas (Salanova, Llorens, Cifre, & Martínez, 2003).

Kinerja kelompok yang efektif berasal dari beberapa karakteristik mendasar (Zaccaro & Richard, 2002). Pertama, anggota kelompok harus berhasil mengintegrasikan tindakan individu mereka. Kedua, kelompok semakin dituntut untuk tampil di lingkungan yang kompleks dan dinamis. Ketiga, kepemimpinan kelompok mewakili kinerja kelompok yang efektif. Sebagian besar kelompok berisi individu-individu tertentu yang utamanya bertanggung jawab untuk menentukan tujuan kelompok, mengembangkan dan menyusun kelompok dalam mencapai misi ini. Kelompok yang efektif mengintegrasikan empat proses berdasarkan; kognitif, motivasi, afektif, dan koordinasi (Zaccaro & Richard, 2002).

Secara konseptual, kinerja kelompok adalah merupakan sekumpulan kognisi, sikap, dan perilaku yang saling terkait yang berkontribusi terhadap proses kinerja yang dinamis. Kognisi kelompok atau kognisi makro tingkat kelompok adalah contoh dari jenis keterkaitan antara proses dan telah menjadi fokus dari banyak penelitian terbaru (Salas, Granados, Klein, & Burke, 2008).

Kinerja kelompok dalam penelitian didefinisikan sebagai hasil yang dapat diukur atau penilaian sendiri anggota kelompok mengenai kinerja kelompok mereka sendiri (Belbin, 2010); (Senior, 1997); (Partington & Harris, 1999). Dalam karya (Belbin, 2010) ; (Dulewicz, 1995), kinerja kelompok diukur dalam hal menang dan kalah. Kinerja kelompok sebagai ukuran *output* kelompok dan bagaimana memenuhi standar kualitas mereka (Partington & Harris, 1999). Karena pentingnya kelompok dan kerja kelompok dalam organisasi, banyak penelitian telah difokuskan pada bagaimana mencapai kelompok berkinerja tinggi. Salah satu kerangka kerja peran kelompok yang paling terkenal dan banyak digunakan dalam pengembangan komposisi kelompok dan pengembangan manajemen (Belbin, 2010).

Penelitian Belbin mengungkapkan bahwa perbedaan antara kelompok yang berhasil dan yang tidak berhasil, tidak tergantung pada individu-individu seperti kecerdasan dan pengalaman, tetapi terutama pada perilaku, cara anggota kelompok mengambil keputusan, berinteraksi satu sama lain, dan menerapkan kemampuan mereka untuk mencapai hasil kelompok. Belbin 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 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. Itulah sebabnya Belbin berpendapat bahwa metode komposisi peran kelompok yang diidentifikasi untuk membentuk kelompok terbukti menentukan keberhasilan kelompok dan oleh karena itu salah satu individu terpenting yang memengaruhi kinerja kelompok. Peran kelompok seperti yang digunakan dalam penelitian ini didasarkan pada peran kelompok (Belbin, 2010).

Akhirnya, efektivitas kelompok adalah evaluasi hasil proses kinerja kelompok relatif terhadap beberapa kriteria kelompok (Hackman, 1987). Artinya, kinerja adalah kegiatan yang dilakukan sambil menyelesaikan tugas, dan efektivitas melibatkan penilaian hasil dari aktivitas itu (Fitts & Posner,, 1967). Dengan landasan ini, selanjutnya akan dilakukan penelitian untuk tingkat kelompok.

TELAAH LITERATUR

Teori Dasar Rasionalitas

Dalam teori yang disebutnya model “kerangka” teori pilihan rasional memusatkan perhatian pada Pelaku. Pelaku dipandang sebagai manusia yang mempunyai tujuan dan tindakannya tertuju pada upaya mencapai tujuan itu. Teori ini memperhatikan 2 pemaksa utama tindakan pelaku (Friedman & Hechter , 1988) . *Pertama,* keterbatasan sumber: pelaku mempunyai sumber yang berbeda maupun akses yang berbeda terhadap sumber daya yang lain. Dalam kelangkaan sumber daya adalah gagasan tentang biaya kesempatan. Dalam mencapai suatu tujuan, pelaku harus memperhatikan biaya yang harus dikeluarkan untuk tindakan yang terpenting selanjutnya.

Pelaku dapat memilih untuk tidak mengejar tujuan paling bernilai jika sumber daya yang dimilikinya, diperhitungkan tidak dapat mencapai hal tersebut, yang membuat kesempatan untuk mencapai tujuan itu begitu tipis, dan justru membahayakan peluang untuk mencapai tujuan lain yang lebih bernilai. Pelaku dipandang selalu berusaha memaksimalkan keuntungan mereka. *Kedua*, lembaga

sosial: hambatan kelembagaan menyediakan baik sanksi positif maupun sanksi negatif yang membantu mendorong pelaku untuk melakukan tindakan tertentu dan menghindarkan tindakan yang lain. Formasi awalnya, teori pertukaran dipengaruhi oleh teori dasar rasionalitas. Inilah yang akan membentuk pola-pola awal dari pendapat Homans dan rekan-rekannya.

Persepsi Dukungan Organisasional dan Kinerja Kelompok

Persepsi dukungan organisasi (PDO) berdasarkan pada kepercayaan umum dimana organisasi memperhatikan kontribusi dan kepedulian mereka terhadap kesejahteraan mereka (Ameli, S, S. et al., 2001); (Arumkumar & Renugadevi, 2013). Persepsi dukungan organisasi menciptakan kewajiban bagi karyawan untuk peduli kesejahteraan organisasi dan untuk membantu organisasi mencapai tujuannya (Ameli, S, S. et al., 2001). Persepsi dukungan organisasi juga untuk menentukan kesiapan organisasi untuk menghargai upaya kerja yang meningkat dan untuk memenuhi kebutuhan sosial-emosional, karyawan mengembangkan kepercayaan global mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan kepedulian mereka terhadap kesejahteraan mereka (Ameli, S, S. et al., 2001); (Ram & Prabhakar, 2011). Persepsi dukungan organisasi dihargai sebagai jaminan bahwa bantuan akan tersedia dari organisasi ketika dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan seseorang secara efektif dan untuk menghadapi situasi yang penuh tekanan (George & Brief, 1992). Dengan kata lain, karyawan yang memiliki persepsi dukungan organisasi lebih tinggi mungkin menjadi lebih terikat pada pekerjaan dan organisasi mereka sebagai bagian dari norma kelompokbal balik untuk membantu organisasi mencapai tujuannya (Ameli, S, S. et al., 2001). Ketika karyawan percaya bahwa organisasi mereka peduli tentang mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka, mereka cenderung merespons dengan berusaha memenuhi kewajiban mereka kepada organisasi dengan menjadi lebih terlibat (Ameli, S, S. et al., 2001); (Saks, 2006).

Hal ini didukung teori pertukaran sosial (*Social Exchange Theory=SET)* bahwa karyawan yang diberikan beban pekerjaan yang lebih menantang akan merasa berkewajiban untuk merespons dengan tingkat keterikatan karyawan lebih tinggi. Dalam teori pertukaran sosial bahwa kewajiban dihasilkan melalui serangkaian interaksi antara pihak-pihak yang berada dalam keadaan saling ketergantungan timbal balik. SET mempunyai prinsip dasar bahwa hubungan berkembang seiring waktu komitmen saling percaya, setia, dan timbal balik selama para pihak mematuhi aturan pertukaran tertentu (Cropanzo & Mitchell, 2005); (Arumkumar & Renugadevi, 2013).

Persepsi dukungan organisasi yang dirasakan karyawan yang juga berperan penting terhadap keterikatan kelompok karyawan memiliki definisi keyakinan umum karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan

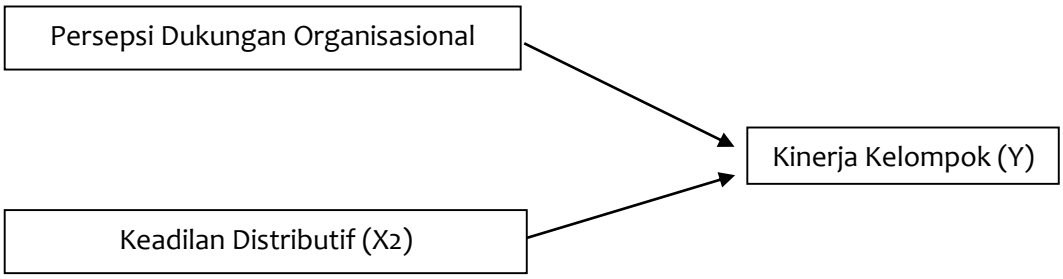
peduli terhadap kesejahteraan karyawan (Ameli, S, S. et al., 2001). Dukungan organisasi yang dirasakan karyawan ini dinilai sebagai kepastian akan tersedianya bantuan dari organisasi ketika bantuan tersebut dibutuhkan untuk mendukung pelaksanaan tugas karyawan agar dapat berjalan secara efektif serta untuk menghadapi situasi-situasi yang mengandung tekanan (Ameli, S, S. et al., 2001). Dukungan organisasi dapat juga dipandang sebagai komitmen organisasi pada karyawan. Apabila pihak organisasi secara umum menghargai dedikasi dan loyalitas karyawan sebagai bentuk komitmen karyawan terhadap organisasi, maka para karyawan secara umum juga memperhatikan bagaimana komitmen yang dimiliki organisasi terhadap mereka. Penghargaan yang diberikan oleh organisasi dapat dianggap memberikan keuntungan bagi karyawan, seperti adanya perasaan diterima dan diakui, memperoleh gaji dan promosi, mendapatkan akses-akses informasi, serta bentuk-bentuk bantuan lain yang dibutuhkan karyawan untuk dapat menjalankan pekerjaannya secara efektif. Terdapatnya norma timbal balik ini menyebabkan karyawan dan organisasi harus saling memperhatikan tujuan-tujuan yang ada dalam hubungan kerja tersebut (Ameli, S, S. et al., 2001) mengemukakan dua aspek untuk mengetahui kondisi dukungan organisasi yang dirasakan karyawan. Kedua aspek tersebut adalah: penghargaan organisasi terhadap kontribusi karyawan dan perhatian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan.

H1: Persepsi dukungan organisasional berperan positif pada kinerja kelompok.

Keadilan Distributif dan Kinerja Kelompok

Keadilan distributif berkaitan dengan tujuan yang dicapai (apa keputusannya) atau isi keadilan, dan memprediksi kepuasan dengan hasilnya (Cropanzo & Mitchell, 2005); (Ram & Prabhakar, 2011). Di sisi lain, keadilan distributif berhubungan dengan persepsi seseorang tentang keadilan hasil keputusan (Ameli, S, S. et al., 2001); (Saks, 2006). Tinjauan penelitian keadilan organisasi menemukan bahwa persepsi keadilan terkait dengan hasil organisasi seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, perilaku warga organisasi, penarikan, dan kinerja (Ameli, S, S. et al., 2001); (Colquitt, Conlon, & Wesson, M. J. & Po, 2001). Ketika karyawan memiliki persepsi keadilan yang tinggi dalam organisasi mereka, mereka lebih cenderung merasa berkewajiban juga adil dalam cara mereka menjalankan peran mereka dengan memberikan lebih banyak dari diri mereka sendiri melalui tingkat keterikatan yang lebih besar. Kebalikannya, persepsi keadilan yang rendah cenderung menyebabkan karyawan menarik diri dan melepaskan diri dari peran pekerjaan mereka. Kurangnya keadilan dapat memperburuk kelelahan dan sementara persepsi positif keadilan dapat meningkatkan keterikatan (Saks, 2006).

H2: Keadilan distributif berperan positif pada kinerja kelompok.



Gambar 1. Model Kerangka Pikir Penelitian

METODE PENELITIAN

Populasi Penelitian

Populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Populasi merupakan sumber data yang sangat penting, karena tanpa kehadiran populasi, penelitian tidak akan berarti serta tidak mungkin terlaksana (Arikunto, 2013). Populasi penelitian ini adalah ketua dan sekretaris program studi untuk program studi ilmu-ilmu sosial pada perguruan tinggi swasta di Yogyakarta, sebanyak 113 kelompok program studi. Berdasarkan jumlah populasi, maka dalam penelitian ini menggunakan metode sensus yaitu suatu cara pengumpulan data apabila seluruh populasi diteliti satu persatu. Dari 113 kelompok program studi (populasi) yang memenuhi syarat sebagai data sebanyak 105 sampel untuk program studi ilmu-ilmu sosial perguruan tinggi swasta di Yogyakarta, terdiri dari ketua program studi dan sekretaris program studi yang diteliti.

Pengukuran

Untuk memperoleh data penelitian ini, metode mengumpulkan data menggunakan kuesioner dan berlaku ketika memenuhi syarat valid dan reliabel. Pengukuran variabel penelitian berdasarkan alternatif jawaban responden dengan menggunakan skala Likert yaitu 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (netral), 4 (setuju), dan 5 (sangat setuju). Skor jawaban yang tinggi menunjukkan tingkat yang tinggi, dan skor jawaban yang rendah menunjukkan tingkat yang rendah.

Definisi Operasional Variabel Penelitian dan Indikatornya

Definisi operasional variabel dan indikator masing-masing variabel sebagai beriut:

Persepsi Dukungan Organisasi

Persepsi dukungan organisasi didefinisikan sebagai suatu tingkatan dimana dalam pengamatan pegawai, suatu organisasi peduli terhadap pegawainya dengan baik dan menghargai kontribusi para pegawai terhadap organisasi (Yoon & Lim,

1999). Tinggi rendahnya persepsi dukungan organisasi diukur dengan indikator (Ameli, S, S. et al., 2001) yaitu; keterbukaan, dukungan atasan, serta penghargaan dan kondisi kerja.

Keadilan Distributif

Keadilan distributif adalah persepsi seseorang mengenai keadilan atas pendistribusian sumber-sumber diantara para karyawan (Greenberg & Baron. , 2003). Atau dengan kata lain yaitu persepsi keadilan atas bagaimana imbalan didistribusikan diantara para karyawan. Keadilan distributif adalah suatu keadilan sumber daya dan imbalan penghargaan, mencerminkan keadilan yang dirasakan mengenai bagaimana sumberdaya dan penghargaan didistribusikan dan dialokasikan (Kreitner & Kinicki, 2001). Ada tiga indikator keadilan distributif (Cropanzo & Mitchell, 2005); pertama, *Equity*. Memberikan imbalan kepada karyawan berdasarkan kepada kontribusi yang mereka berikan pada perusahaan (kontribusi). Kedua, *Equality*. Menyediakan kompensasi yang setara di antara karyawan (kompensasi). Ketiga, *Need*. Menyediakan benefit berdasarkan kebutuhan pribadi karyawan (kerja keras)

Kinerja Kelompok

Kinerja kelompok sesungguhnya dinilai dari kemampuan keharmonisan setiap individu 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. Jadi indikator *group performance* meliputi; 1) keharmonisan kerja, 2) komunikasi terbuka, 3) cara menyelesaikan pekerjaan, 4) efektivitas kerja, dan 5) efisiensi kerja. Skor yang tinggi menunjukkan tingkat *group performance* tinggi, dan skor yang rendah menunjukkan tingkat *group performance* rendah (Tjosvold, Hui, & Yu, 2002).

Pengujian Kuesioner

Ada dua syarat penting yang berlaku pada sebuah kuesioner yaitu harus valid dan reliabel. Suatu kuesioner dikatakan valid, jika butir pertanyaan pada suatu kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Sedangkan suatu butir pertanyaan dikatakan reliabel, jika jawaban seseorang terhadap butir pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Arikunto, 2013).

Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan *confirmatory factor analysis* (CFA) dengan menggunakan program AMOS. Tujuan CFA adalah untuk menguji apakah indikator-indikator yang dibangun dapat mengkonfirmasi variabel (konstruk) yang dibangun secara unidimensionalitas. Jenis validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas konstruk (*construct validity*). Validitas konstruk merupakan uji kecocokan antara item-item dalam kuesioner dengan teori yang mendasari (digunakan untuk mendefinisikan) konsep atau konstruk yang diukur (Elqodri, 2013).

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Ada dua cara yang dapat digunakan yaitu *composite (construct) reliability* dan *variance extracted*. Uji reliabilitas konstruk dalam penelitian ini menggunakan *construct reliability*, dengan *cut off value* dari *construct reliability* adalah minimal 0.70. Adapun untuk menghitung *construct reliability* menggunakan rumus (Arikunto, 2013) sebagai berikut:

$$\textit{Construct Reliability} = \frac{(\Sigma\ \textit{Std. loading})^2}{(\Sigma\ \textit{Std. loading})^2 + \Sigma\ \varepsilon j}$$

Keterangan:

- *Standardized loading* atau *standard loading factor* (λ) untuk tiap-tiap indikator diperoleh dari standardized regression weights: (Group number 1-Default model) output AMOS.
- εj adalah *measurement error* = 1 – (*standardized loading*)^2

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji kelayakan atas model persamaan struktural yang digunakan dalam penelitian ini. Pengujian ini juga dimaksudkan untuk memastikan bahwa di dalam model persamaan struktural yang digunakan tidak terdapat multikolinearitas dan untuk memastikan bahwa data yang dihasilkan berdistribusi normal (Arikunto, 2013).

Uji Normalitas

Analisis normalitas suatu data ini akan menguji data variabel eksogen (X) dan data variabel endogen (Y) pada model persamaan struktural yang dihasilkan, berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Model persamaan struktural dikatakan baik jika mempunyai data variabel eksogen dan data variabel endogen berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali.

Uji Multikolinearitas

Uji asumsi klasik jenis ini diterapkan untuk model persamaan struktural yang terdiri atas dua atau lebih variabel eksogen ($X_{1,2,}$ Y_1), dimana akan di ukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan/pengaruh antar variabel eksogen tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). Dikatakan terjadi multikolinieritas, jika *covariance matrix* antar variabel eksogen (($X_{1,2,}$ Y_1) lebih besar dari 0,60 (pendapat lain : 0,50 dan 0,90). Dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika koefisien korelasi antar variabel eksogen lebih kecil atau sama dengan 0,60 ($r \leq 0,60$).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Instrumen

Confirmatory Factor Analysis (CFA)

Confirmatory Factor Analysis (CFA) atau analisis faktor digunakan untuk menguji dimensional dari suatu konstruk teoritis atau sering disebut menguji validitas suatu konstruk teoritis (Ghozali, 2014). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan model CFA *first order*, dimana pada model CFA *first order* indikator diimplementasikan dalam item-item yang secara langsung mengukur konstruknya. Dalam pengujian menggunakan CFA, indikator dikatakan valid jika *loading factor* $\geq$ 0,70. Dalam riset-riset yang belum mapan *loading factor* $\geq$ 0,50 - 0,60 masih

dapat ditolerir (Ghozali, 2014). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *loading factor* ≥ 0,50.

Uji CFA Variabel X1 dan X2

Tabel 1: Hasil Uji CFA Konstruk Eksogen

	Estimate	Keterangan
X1 --- > X11	0.531	Valid
X1 --- > X12	0.923	Valid
X1 --- > X13	0.522	Valid
X2 --- > X21	0.526	Valid
X2 --- > X22	0.918	Valid
X2 --- > X23	0.522	Valid

Dari Tabel 1 di atas diperoleh hasil bahwa keseluruhan indikator konstruk eksogen yang digunakan dalam penelitian memiliki nilai *loading factor* ≥ 0,5. Berdasarkan hasil tersebut, maka disimpulkan bahwa semua indikator konstruk eksogen dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Uji CFA Variabel Y

Tabel 2: Hasil Uji CFA Konstruk Endogen

	Estimate	Keterangan
Y --- > Y1	0.533	Valid
Y --- > Y2	0.671	Valid
Y --- > Y3	0.551	Valid
Y --- > Y4	0.604	Valid
Y --- > Y5	0.586	Valid

Dari Tabel 2 di atas diperoleh hasil bahwa keseluruhan indikator konstruk endogen yang digunakan dalam penelitian memiliki nilai *loading factor* ≥ 0,5. Berdasarkan hasil tersebut, maka disimpulkan bahwa semua indikator konstruk endogen dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan seberapa besar suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai berulang-ulang untuk mengukur gejala yang sama dan hasil yang diperoleh relatif konsisten, maka alat ukur tersebut dikatakan reliabel. Untuk menilai tingkat reliabilitas suatu alat ukur, dapat dilihat dari nilai C.R (*Construct Reliability*) dan V.E (*Variance Extracted*) yang dihasilkan. Apabila diperoleh nilai CR dari perhitungan ≥ 0,70 dan nilai VE dari perhitungan ≥ 0,50, maka alat ukur dari variabel tersebut dinyatakan *reliable*. Berikut hasil perhitungan uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 3 di bawah ini:

Tabel 3: Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	CR> 0,7	VE> 0,5	AVE> 0,5	Keterangan
X1	0,934	0,833	0,913	Reliabel
X2	0,947	0,867	0,931	Reliabel
Y	0,956	0,817	0,904	Reliabel

Dari Tabel 3 di atas diperoleh nilai C.R untuk keseluruhan variabel penelitian memiliki nilai ≥ 0,70 dan nilai VE ≥ 0,5. Dengan demikian dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan pada keseluruhan variabel penelitian memenuhi kriteria reliabel.

Uji Asumsi SEM

Uji Kecukupan Ukuran Populasi

Jumlah responden yang diperoleh sebanyak 105 kelompok responden. Jumlah tersebut telah memenuhi kriteria untuk dilakukannya pengujian dengan menggunakan metode SEM. Dimana jumlah minimal populasi / sampel yang dibutuhkan untuk pengujian SEM yaitu sebanyak 100-200 sampel atau jumlah indikator dikalikan 5-10 (Sekaran & Bougie, 2010).

Uji Normalitas Data

Normalitas mencerminkan bentuk suatu distribusi data apakah normal atau tidak normal. Jika suatu distribusi data tidak membentuk distribusi normal maka hasil analisis dikhawatirkan akan menjadi bias. Distribusi data dikatakan normal pada tingkat signifikansi 0,01 jika *critical ratio* (c.r) untuk *skewenes* (kemiringan) atau untuk *curtosis* (keruncingan) tidak lebih dari ± 2,58 (Arikunto, 2013). Berikut hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 5 di bawah ini:

Tabel 4: Hasil Uji Normalitas

Variable	min	Max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
Y5	2.000	5.000	.168	.726	-.296	-.639
Y4	2.000	5.000	.280	1.210	-.485	-1.048
Y3	2.000	5.000	.157	.680	-.862	-1.862
Y2	2.000	5.000	.153	.661	-.588	-1.271
Y1	2.000	5.000	-.037	-.159	-.819	-1.770
X23	2.000	5.000	-.193	-.835	-.781	-1.687
X22	2.000	5.000	-.251	-1.083	-.284	-.613
X21	2.000	5.000	-.312	-1.348	-.273	-.590
X11	2.000	5.000	-.470	-2.029	.007	.015
X12	2.000	5.000	-.528	-2.281	.058	.126
X13	2.000	5.000	-.103	-.445	-.605	-1.307
Multivariate					10.088	**2.522**

Dari tabel 5 di atas diperoleh hasil uji normalitas data secara *univariate*, dimana mayoritas data berdistribusi normal karena nilai c.r yang dihasilkan lebih kecil dari ketentuan ± 2,58. Sama halnya dengan normalitas data secara *multivariate* yang menunjukkan bahwa nilai c.r tidak melebihi ketentuan ± 2,58 yaitu sebesar **2,522**. Maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian telah berdistribusi normal baik secara *univariat* maupun secara *multivariate.*

Uji Multikolinieritas

Pada uji multikolinieritas mengharuskan tidak adanya korelasi yang sempurna atau besar diantara variabel-variabel independen. Multikolinearitas dapat diketahui dari nilai koefisien korelasi antar variabel independen yang diperoleh < 0,85, nilai tersebut menunjukkan bahwa model dalam penelitian ini dikatakan tidak memenuhi asumsi multikolinieritas (Arikunto, 2013). Berikut hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 6 di bawah ini:

Tabel 5: *Correlation Independent Variable*

	Estimate
X1 <--> X2	0,001

Dari tabel 6 diatas *output* korelasi antar variabel independen diperoleh nilai sebesar 0,001. 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*

Setelah asumsi SEM terpenuhi, maka langkah selanjutnya yaitu pengujian dengan menggunakan beberapa indeks kesesuaian untuk mengukur "kebenaran" model yang diajukan. Pengujian tersebut dikenal dengan uji *goodness of fit*. Berikut hasil uji *goodness of fit* dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini:

Tabel 6. Hasil Uji *Goodness of Fit*

Goodness of Fit Index	Cut Off Value	Model Penelitian	Evaluasi Model
Chi Square	< 105,432	78,296	*Good Fit*
Significancy Probability	≥ 0,05	0,258	*Good Fit*
CFI	≥ 0,90	0,973	*Good Fit*
TLI	≥ 0,90	0,965	*Good Fit*
NFI	≥ 0,90	0,782	*Unfit*
IFI	≥ 0,90	0,975	*Good Fit*
RMSEA	≤ 0,08	0,031	*Good Fit*

Dari tabel 6 dapat dijelaskan bahwa tingkat penerimaan ***good fit*** dalam model yaitu: Chi-Square, Signifikansi probabilitas, GFI, CFI, TLI, IFI, RMSEA, RMR. Tingkat penerimaan ***unfit*** dalam model yaitu *NFI.* Hasil uji hipotesis untuk menguji peran antara variabel endogen pada variabel eksogen dapat dilihat pada tabel 7 dibawah ini:

Tabel 7. Hasil Uji Standardized Regression Weights

			Coefficiens Regression	S.E.	C.R.	P	Keterangan
X1	**--- >**	**Y**	-0,333	0,173	-2.121	0,034	Signifikan
X2	**--- >**	**Y**	0,101	0,108	0,711	0,477	Tidak Signifikan

Persepsi Dukungan Organisasional dan Kinerja Kelompok

Dari tabel 7 diperoleh nilai *koefisien standardized regression weight* peran persepsi dukungan organisasional (X1) pada kinerja kelompok (Y) sebesar -0,333.

Untuk pengujian pengaruh antar kedua variabel tersebut menunjukkan nilai C.R sebesar -2,121 dengan nilai probabilitas 0,034. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis ketiga diterima, dimana pernyataan tersebut berdasarkan nilai probabilitas sebesar 0,034 yang memenuhi syarat < 0,05 dan nilai C.R sebesar -2,121 yang memenuhi syarat > ± 1,96. Maka dapat disimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasional (X1) memiliki peran signifikan pada kinerja kelompok.

Keadilan Distributif dan Kinerja Kelompok

Dari tabel 7 diperoleh nilai *koefisien standardized regression weight* peran keadilan distributif (X2) pada kinerja kelompok (Y) sebesar **0,101.** Untuk pengujian pengaruh antar kedua variabel tersebut menunjukkan nilai C.R sebesar 0,711 dengan nilai probabilitas 0,477. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis keempat **ditolak**, dimana pernyataan tersebut berdasarkan nilai probabilitas sebesar 0,477 yang tidak memenuhi syarat < 0,05 dan nilai C.R sebesar 0,711 tidak memenuhi syarat > ± 1,96. Maka dapat disimpulkan bahwa *distributive justice* (X2) tidak berperan pada kinerja kelompok (Y).

Pembahasan

Persepsi dukungan organisasional (PDO) dipengaruhi oleh pengalaman yang dimiliki oleh individu, serta pengamatan mengenai keseharian organisasi dalam memperlakukan seseorang secara individu dan secara kelompok. Persepsi dukungan organisasi adalah tingkat dimana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka (Waileruny, 2014). Bila organisasi memperhatikan dan menghargai upaya yang dilakukan oleh individu untuk mencapai tujuan perusahaan maka individu akan mempersepsikan bahwa organisasi memberikan dukungan terhadap mereka (Sunyoto, Tjahjono, & El Qodri, 2019).

Menurut teori pertukaran social, kontribusi karyawan dalam keadilan distributif yaitu memberikan imbalan kepada karyawan berdasarkan kontribusi yang mereka berikan pada perusahaan dan juga berdasarkan beban kerja sesuai dengan diskripsi jabatannya. Menurut (Tjahjono, Studi Literatur Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural Pada Konsekuensinya Dengan Teknik Meta Analisis, ISSN: 0215-8884, 2008); (Tjahjono, Career Perception at The Republic Indonesion Police Organization Impact of Distributive Fairness, Procedural Fairness and Career Satisfaction on Rffective Commitment., 2011); (Tjahjono, The Configuration Among Social Capital, Distributive and Procedural Justice and Its Concequences to Individual Satisfaction, 2011); (Tjahjono, Fachrunissa, & Palupi, Configuration of Organizational Justice and Social Capital: Their Impact on Satisfaction and Commitment, 2019), keadilan distributif bersifat transaksional antara organisasi

dan karyawan. Karyawan termotivasi untuk memperoleh kesejahteraan jangka panjang, sehingga distribusi yang adil menjadi sangat penting bagi karyawan. Keadilan distributif berkaitan dengan hasil yang diperoleh karyawan dari organisasi dan keadilan distributif berkaitan dengan distribusi keadaan dan barang yang akan berpengaruh terhadap kesejahteraan individu.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian ini, didapatkan kesimpulan sebagai berikut bahwa persepsi dukungan organisasional (*perceived organizational support*) memiliki peran signifikan pada kinerja kelompok (*group performance*). Kemudian keadilan distribusi (*distributive justice*) tidak memiliki peran pada kinerja kelompok (*group performance*). Selanjutnya hal-hal penting dalam penelitian ini yaitu mengenai keterbatasan penelitian dan rekomendasi untuk penelitian selanjutnya yaitu yang pertama, penelitian ini menggunakan subjek penelitian program studi ilmu-ilmu sosial perguruan tinggi swasta di Yogyakarta, Indonesia. Maka untuk penelitian selanjutnya dapat direkomendasikan menggunakan subjek penelitian program studi yang lain pada perguruan tinggi swasta maupun perguruan tinggi negeri dengan kuantitas dan lingkup yang lebih luas baik di Indonesia maupun di luar Indonesia. Atau dapat juga penelitian selanjutnya menggunakan subjek perusahaan industri atau lembaga organisasi lainnya. Kedua, variabel anteseden dalam penelitian ini hanya dua variabel independen (persepsi dukungan organisasi, keadilan distributif), maka untuk penelitian selanjutnya direkomendasikan menggunakan variabel anteseden keterikatan kelompok lain, seperti praktik sumber daya manusia (*human resources practices*), sumber daya sosial (*social resources*), keadilan organisasi (*organizational justice)* dan kepemimpinan (*leadership)*, komunikasi karyawan (*employee communication)*. Variabel dependen dapat menggunakan variabel kepuasan kelompok (*group satisfaction*). Untuk penelitian selanjutnya direkomendasikan juga menggunakan variabel mediasi keterikatan kelompok *(group engagement*). Penelitian selanjutnya juga bisa penggunaan subjek penelitian oleh tim yaitu keterikatan tim kerja (*work team engagement*) dengan variabel konsekuensinya adalah kepuasan tim kerja (*work team satisfaction*).

DAFTAR PUSTAKA

Ameli, S, S. et al. (2001). “Reciprocation of Perceived Organizational Support”. *Journal of Applied Psychology, 86*, 42-51.

Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: Rineka Cipta.

Arumkumar, K., & Renugadevi, R. (2013). Antecedents and Consequences of Employee engagement: A Hypothetical Approach. *Journal of Business and Management (JBM), 9*(3), 52-57.

Belbin, R. (2010). *Management Teams: Why They succed or fail, Butterworth-Heinemann.* Oxford.. s.l.:s.n.

Colquitt, J. A., Conlon, D. E., & Wesson, M. J. & Po. (2001). Justice at The Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research. *Journal of Applied Psychology, 86*(3), 424-445.

Cropanzo, R., & Mitchell, M. S. (2005). "Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review". *Journal of Management, 31*, 874-900.

Dulewicz, V. (1995). A Validation of Belbin's Team Roles from 16PF an OPQ Using Bosses Rating of Competence. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 68*(2).

Elqodri, Z. M. (2013). *Mengurai Variabel Hingga Instrumentasi. edisi 1 ed.* Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.

Fitts & Posner,. (1967). Reflections on Athletes Mindfulness Skills Development. *Journal of Sport Psychology in Action, 10*.

Friedman, & Hechter . (1988). dalam Wulantami, Ardina. 2018. Pilihan Rasional Keputusan Perempuan Sarjana Menjadi Ibu Rumah Tangga. Jakarta: Jurnal Dimensia | Vol 7 No 1 Maret 2018.

George, J. M., & Brief, A. P. (1992). Feeling Good-Doing Good: A Conceptual Analysis of The Mood at Work-Organizational Spontaneity Relationship. *Psychological Bulletin, 112*, 310-329.

Greenberg, J., & Baron. , A. R. (2003). *Behavior in Organization.* Prentice.

Hackman, J. R. (1987). The Design of Work Teams of Organizational Behavior. 315-342.

Kreitner, R., & Kinicki, A. (2001). *Organizational Behavior. Fifth Edition.* Irwin McGraw-Hill.

Partington & Harris. (1999). Team Role Balance and Team Performance: An Emperical Study. *Journal of Management Development, 18*(8), 694-1711.

Ram, P., & Prabhakar, G. V. (2011). The Role of Employee Engagement in Work-Related Outcomes. *Journal of Research in Business, 1*(3), 47-61.

Richardson, J., & West, M. A. (2010). Engaged Work Teams. In S.L. Albrecht (Ed.), Handbook of Employee Engagement. Perspectives, Issues, Research and Practice (Cheltenham, Uk: Edward Elgar.. Cheltenham, Uk: Edward Elgar.: s.n. 323-340.

Saks, A. M. (2006). Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology, 21*(7), 600-619.

Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E., & Martínez. (2003). Perceived Collective Effcacy, Subjective Well-Being and Task Performance Among Electronic Work Groups. Small Group Research. *34*, 43-73.

Salas, E., Granados, D., Klein, C., & Burke, C. S. (2008). Does Team Training Improve Team Performance? A Meta-Analysis. *Human Factor : the journal of the Human Factors and Ergonomics Society,, 50*(6), 903-933.

Schaufeli, W. B., Salanova, M., & Gonzalez, R. V. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confrmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies, 3*, 71-92.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2010). *Research Method For Business: A Skill Building Approach.. 5 ed.* New York: John Wiley @ Sons.

Senior, B. (1997). Team Roles and Team Performance: Is There Really a Link? *Journal of Occupational and Organizational Psychology,, 70*(3), 241-258.

Sunyoto, D., Tjahjono, H. K., & El Qodri, Z. M. (2019). Antecedent and consequences of Group Engagement. Proceeding, IBIMA, Conference. *BIMA, Conference*.

Tjahjono, H. K. (2008). Studi Literatur Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural Pada Konsekuensinya Dengan Teknik Meta Analisis, ISSN: 0215-8884. *Jurnal Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Gadjah Mada, 35*(1), 21-40.

Tjahjono, H. K. (2011). Career Perception at The Republic Indonesion Police Organization Impact of Distributive Fairness, Procedural Fairness and Career Satisfaction on Rffective Commitment. *International Journal of Administrative Science & Organization.*

Tjahjono, H. K. (2011). The Configuration Among Social Capital, Distributive and Procedural Justice and Its Concequences to Individual Satisfaction. *International Journal of Information and Management Sciences, 22*(1), 87-103.

Tjahjono, H. K., Fachrunissa, O., & Palupi, M. (2019). Configuration of Organizational Justice and Social Capital: Their Impact on Satisfaction and Commitment. *International Journal of Business Execellence, 17*(3), 336-360.

Tjosvold, D., Hui, C., & Yu, Z. (2002). Conflict management and task reflexivity for team in role and extra role performance in China. *Hong kong Institute of Business Studies Working Paper Series, 35*.

Waileruny, H. T. (2014). Waileruny, H. T., 2014. Perceived organizational support, job satisfaction dan organizational citizenship behavior pada PT.Bank Maluku cabang utama kota Ambon. AGORA, 2.

Wilson, M., Dejoy, D., Vandenberg, R., & Richardson. (2004). Work Characteristics and Employee Health and Well-Being: Test of a Model of Healthy Work Organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *77*, 565-588.

Yoon, J., & Lim, J. C. (1999). Organizational support in the workplace: The case of Korean hospital employees. *Human Relations*, *52*, 923-945.

Zaccaro, S. J., & Richard, K. (2002). The Interface of Leadership and Team Processes. *Journal Group & Organization Management*, *27*, 4-11.