



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 6 Tahun 2023 Page 3835-3846

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Anteseden Dan Konsekuensi Keterikatan Kerja Guru Sekolah Islam Terpadu LHI di Yogyakarta

Danang Sunyoto^{1✉}, Agus Mulyono², Fikri Budia Aulia³, Riva Mega Kaptika⁴
Prodi. Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Janabadra, Yogyakarta
Email: danang_sunyoto@janabadra.ac.id[✉]

Abstrak

Tujuan–Penelitian ini bertujuan mengembangkan dan menguji penjelasan secara ilmiah mengenai keterikatan karyawan dengan menggunakan variabel anteseden (Karakteristik Pekerjaan, Persepsi Dukungan Organisasi, Penghargaan dan Pengakuan, Keadilan Distributif) dan variabel konsekuensinya yaitu Kinerja. Populasi / Metodologi / Pendekatan–Populasi penelitian sebanyak 73 guru Sekolah Islam Terpadu LHI Yogyakarta. Metode pengumpulan data dengan kuesioner dan observasi. Metode analisis data menggunakan deskriptif dan kuantitatif, Pendekatan persepsi data. Hasil Penelitian–Karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan, penghargaan dan pengakuan, keadilan distributif secara parsial tidak berpengaruh pada keterikatan kerja dan kinerja. Karakteristik pekerjaan dan keterikatan pekerjaan secara parsial berpengaruh pada kinerja. Keterikatan kerja tidak memediasi pengaruh karakteristik pekerjaan maupun persepsi dukungan organisasi pada kinerja. Keterikatan kerja memediasi pengaruh penghargaan dan pengakuan pada kinerja. Keterikatan kerja tidak memediasi pengaruh keadilan distributif pada kinerja. Orisinalitas–Pengembangan employee engagement masih perlu dilakukan khususnya dengan menggunakan subjek penelitian bersifat religious.

Kata kunci : *Karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, penghargaan dan pengakuan, keadilan distributif, keterikatan karyawan, kinerja.*

Abstract

Purpose–This study aims to develop and test scientific explanations regarding employee engagement by using antecedent variables (Job Characteristics, Perceived Organizational Support, Rewards and Recognition, Distributive Justice) and the consequential variables namely Performance. **Population/Methodology/Approach** – Research population of 73 school teachers LHI Yogyakarta Integrated Islam. Data collection methods with questionnaires and observation. Methods of data analysis using descriptive and quantitative data perception approach. **Research Results**–Job characteristics, perceptions of support, appreciation, recognition, and distributive justice partially do not affect work engagement and performance. Job characteristics and work engagement partially affect performance. Job engagement did not mediate the effect of job characteristics or perceived organizational support on performance. Work engagement mediates the effect of reward and recognition on performance. Work engagement does not mediate the effect of distributive justice on performance. **Originality**–The development of employee engagement still needs to be carried out, especially by using religious research subjects.

Keywords : *Job characteristics, perceived organizational support, rewards, and recognition, distributive justice, employee engagement*

PENDAHULUAN

Aspek Teoritis

Dalam dunia manajemen sumber daya manusia terdapat pembahasan terkait *employee engagement*. Saks (dalam menyatakan dimana *employee engagement* terdiri dari keterikatan organisasi (*organizational engagement*) dan keterikatan kerja (*job engagement*). Menurut Gruman dan Saks (dalam upaya meningkatkan kinerja pada perusahaan/organisasi, maka diperlukan kefokuskan terhadap *employee engagement* baik dalam *job engagement* maupun *organization engagement*. Keterikatan itu sendiri salah satu solusi dari permasalahan berkaitan dengan kinerja. Adanya tuntutan sumber daya manusia untuk lebih gesit dan proaktif dalam kinerjanya pada era disrupsi digital atau revolusi industri 4.0, yang telah berkembang serta berimbas pada seluruh sektor industri nasional, pelaku usaha lainnya, infrastruktur, dan bahkan pada sektor pendidikan. Sehingga perlu adanya peningkatan keterikatan (*engagement*) pekerjaan ataupun organisasi bagi sumber daya manusia.

Menurut Schaufeli, Bakker, dan Salanova (dalam [1]) menyatakan keterikatan (*engagement*) sangat penting bagi suatu organisasi kontemporer dalam menghadapi tantangan yang dihadapi terkait dengan menciptakan keunggulan kompetitif. John M. Ivancevich dan Robert Konopaske (dalam [2]) bahwa keterikatan kerja diartikan sebagai keterikatan pada pekerjaan yang mengarah ke hubungan antar karyawan ataupun tim lain dalam perusahaan/organisasi, sehingga menimbulkan kesesuaian persepsi mereka pada pekerjaan, organisasi, komunitas, perusahaan, dan adanya pengorbanan apabila mereka tidak melaksanakan atau meninggalkan pekerjaan mereka.

Bagi karyawan yang memiliki keterikatan kerja maka akan lebih produktif serta memiliki kinerja

yang tinggi, berbeda dengan karyawan yang tidak memiliki keterikatan kerja. Berdasarkan penelitian, keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai dalam suatu perusahaan/organisasi sesuai dengan beban kerja pekerja dalam mencapai tujuan perusahaan yang bersifat legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral serta etika yang berlaku.

Dalam pembahasan terkait keterikatan (*engagement*) sangatlah luas yang akan menimbulkan banyak faktor yang mempengaruhi atau akan banyak anteseden yang berkaitan dengan hal tersebut. Mempertimbangkan keterbatasan yang ada, maka peneliti membatasi masalah penelitian ini dengan anteseden keterikatan berdasarkan penelitian yaitu *job characteristics* (karakteristik pekerjaan), *perceived organizational support* (persepsi dukungan organisasi), *rewards and recognition* (penghargaan dan pengakuan), dan *justice distributive* (keadilan distributif).

Hackmand dan Oldham (dalam bahwa karakteristik pekerjaan yaitu faktor internal dalam pekerjaan yang mengacu pada isi serta kondisi pekerjaan itu sendiri. Penelitian karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan dalam pekerjaan pada Maskapai Penerbangan Indonesia. Menurut penelitian yang lain menunjukkan terdapat pengaruh signifikan secara parsial karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai Politeknik Kotabaru.

Johlke, Stamper and Shoemaker (dalam menyatakan bahwa *perceived organizational support* atau POS (persepsi dukungan organisasi) adalah representasi persepsi karyawan pada komitmen organisasi/perusahaan tempat dia bekerja. Yoon, Seo and Yoon (dalam [1] menyatakan karyawan dengan *perceived organizational support* atau POS (persepsi dukungan organisasi) yang tinggi akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Penelitian lain menunjukkan terdapat hubungan positif bahwa semakin tinggi persepsi dukungan organisasi maka semakin tinggi pula keterikatan kerja dan sebaliknya semakin rendah persepsi dukungan organisasi maka semakin rendah pula keterikatan kerja pada karyawan PT Pelindo III (Persero) Cabang Banjarmasin. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Angkasa Pura I Kantor Cabang Surabaya.

Rewards yaitu keuntungan yang di dapat seseorang baik berupa material maupun nonmaterial yang diperoleh dari organisasi/perusahaan. Penelitian yang lain menjelaskan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian lainnya didapat bahwa penghargaan dan pengakuan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *job engagement* pada industri perbankan.

Keadilan distributif adalah persepsi yang mengarah ke penilaian sebuah keadilan/kesamaan serta kekhawatiran atas wajar atau tidaknya hasil yang diterima karyawan berdasarkan input yang diberikan terhadap kesejahteraan mereka. Penelitian lain menjelaskan bahwa *distributive justice* (keadilan distributif) memiliki pengaruh positif terhadap *work engagement* (keterikatan kerja) pengemudi Go Ride di Kota Bogor [11]. Keadilan distributif terhadap kinerja dinas menunjukkan hasil yang positif namun tidak signifikan [12].

Aspek Praktik

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil objek pada Sekolah Islam Terpadu LHI Yogyakarta yang berada di bawah naungan Yayasan Pionir Pendidikan Indonesia, beralamatkan di Jl. Karanglo, Jogoragan, Banguntapan Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta. Sekolah Islam Terpadu LHI Yogyakarta, telah mendapatkan akreditasi A, baik tingkat Sekolah Dasar (SD) maupun Sekolah Menengah Pertama (SMP). Sekolah yang tergabung dalam Jaringan Sekolah Islam Terpadu (JSIT) dan telah diakui untuk ijin operasional serta ijin pendiriannya oleh dinas setempat.

Sistem pembelajaran yang tidak hanya menekankan pada akademik dengan kurikulum K13, namun juga menumbuh kembangkan serta mengolah bakat serta kreatifitas peserta didiknya, dengan melalui pembelajaran yang mengembangkan kurikulum sendiri serta adanya penekanan-penekanan nilai islami di setiap kegiatan dan aktivitasnya berdasarkan syariat islam serta ajaran Rasull serta adanya hafalan Al-Qur'an.

Dalam observasi dan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti, maka terdapat beberapa permasalahan yaitu masih ada keterlambatan dalam kehadiran kerja, pulang kerja ataupun dalam agenda sekolah/yayasan; guru maupun pimpinan memiliki beberapa beban kerja dan tanggung jawab kerja; Surat Keputusan (SK) kepala yayasan terkait pengangkatan pegawai, mutasi, serta penandatanganan kontrak kerja masih ditemukan tidak tepatan waktu dalam penyampaiannya, sehingga hal ini menjadikan celah untuk guru dapat mengundurkan diri tanpa dikenai sanksi pinalti sebagaimana mestinya; guru menentukan sendiri lamanya kontrak kerja; ketidak disiplin dalam pemakaian seragam kerja ataupun atribut kerja; rata-rata guru bertahan dikarenakan lingkungan yang nyaman dan dari segi spiritual dan dalam pemberian ijin dari atasan terbilang mudah bukan karena gaji/kompensasi/penghargaan yang mereka terima; guru yang sudah lama mengabdikan dengan status pegawai tidak tetap memiliki hak tunjangan yang sama dengan guru baru dengan status kepegawaian sama; kesejahteraan/tunjangan lebih banyak di terima guru dengan status pegawai tetap yayasan; masih ada celah ataupun kelonggaran dalam pemberian sanksi untuk ketidakdisiplinan; berbagai macam jawaban guru terkait jadwal pelaksanaan monitoring, supervisi, pemberian motivasi serta evaluasi kerja yang dilakukan pimpinan; dan saat ini tidak seluruh peraturan tertulis namun juga ada peraturan yang tidak tertulis (peraturan secara lisan) tapi pelaksanaan keduanya masih belum maksimal atau belum sebagaimana mestinya; masih ada guru merasa kesejahteraan yang diterima belum maksimal; tingkat keluar masuk guru tinggi; masih banyak guru yang memilih untuk tidak menetap.

METODE PENELITIAN

Dalam suatu penelitian, sudah umum diketahui bahwa peneliti akan menggunakan metode yang ilmiah agar proses dan hasil dari penelitiannya dapat dipercaya dan memberikan manfaat secara tepat. Salah satu bagian dari metode penelitian adalah teknik dalam pengambilan sampel atau teknik sampling. Pada ilmu statistika, terdapat dua jenis teknik pengambilan sampel, yakni sampel acak atau probability sampling dan sampel nonacak atau nonprobability sampling. Artikel ini akan menjelaskan satu dari

berbagai macam teknik sampling yang ada dalam teknik nonacak, yaitu teknik sampling jenuh. Berikut adalah penjelasan mengenai sampling jenuh. Salah satu pengertian dari sampling jenuh disampaikan oleh Sugiyono (2017), yaitu teknik menentukan sampel apabila seluruh anggota populasi akan dijadikan sampel dalam penelitian atau dapat disebut juga dengan sensus dalam lingkup kecil. Pengertian tersebut tidak jauh berbeda dari definisi lain, yakni teknik sampling jenuh diartikan sebagai teknik dalam penentuan sampel penelitian yang sampelnya didapat dari semua anggota populasi. Selain itu, sampling jenuh juga dapat berarti cara yang digunakan untuk menentukan sampel penelitian adalah dengan mengambil keseluruhan populasi berdasarkan karakteristik atau sifat tertentu sebagai subjek penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

Berdasarkan hasil uji instrument meliputi uji validitas dan reliabilitas, menunjukkan hasil dimana data penelitian sudah memenuhi syarat valid dan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 1. Ringkasan Hasil Uji Normalitas

| Model Regresi | P-Value Kolmogorov-Smirnov | Signifikan | Keterangan |
|---------------------------------|----------------------------|------------|------------|
| Model 1: X1, X2, X3, X4 pada Y1 | 0,200 | > 0,05 | Normal |
| Model 2: X1, X2, X3, X4 pada Y2 | 0,200 | > 0,05 | Normal |
| Model 3: Y1 terhadap Y2 | 0,200 | > 0,05 | Normal |

Sumber: Data Primer Diolah

Tabel 2. Data Output Uji Multikolonieritas Model 1

| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|---------------------------|------------------------------|-----------------------------|------------|-----------------------------------|-------|-------|-------------------------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | | | | olerance | IF |
| | (Constant) | 7,042 | 2,609 | | 2,699 | 0,009 | | |
| | Karakteristik Pekerjaan | 0,142 | 0,135 | 0,140 | 1,051 | 0,297 | ,781 | ,281 |
| | Persepsi Dukungan Organisasi | 0,072 | 0,164 | 0,060 | 0,440 | 0,661 | ,747 | ,339 |
| | Penghargaan | 0,120 | 0,099 | 0,194 | 1,212 | 0,230 | | |

| | | | | | | | | |
|--|----------------------|--------|-------|--------|--------|-------|------|------|
| | dan Pengakuan | | | | | | ,541 | ,847 |
| | Keadilan Distributif | -0,107 | 0,104 | -0,162 | -1,023 | 0,310 | ,554 | ,804 |
| a. Dependent Variable: Keterikatan Kerja | | | | | | | | |

Sumber: Data Primer Diolah

Tabel 3. Data Output Uji Multikolonieritas Model 2

| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|--------------------------------|------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 10,305 | 4,684 | | 2,200 | 0,031 | | |
| | Karakteristik Pekerjaan | 0,828 | 0,242 | 0,380 | 3,423 | 0,001 | 0,781 | 1,281 |
| | Persepsi Dukungan Organisasi | 0,185 | 0,295 | 0,071 | 0,628 | 0,532 | 0,747 | 1,339 |
| | Penghargaan dan Pengakuan | 0,246 | 0,178 | 0,184 | 1,381 | 0,172 | 0,541 | 1,847 |
| | Keadilan Distributif | 0,151 | 0,187 | 0,106 | 0,807 | 0,422 | 0,554 | 1,804 |
| a. Dependent Variable: Kinerja | | | | | | | | |

Sumber: Data Primer Diolah

Tabel 4. Data Output Uji Multikolonieritas Model 3

| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|--------------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 21,522 | 2,409 | | 8,934 | 0,000 | | |
| | Keterikatan Kerja | 1,316 | 0,202 | 0,612 | 6,523 | 0,000 | 1,000 | 1,000 |
| a. Dependent Variable: Kinerja | | | | | | | | |

Sumber: Data Primer Diolah

Dari data diatas maka diketahui bahwa dari model 1, model 2 dan model 3 bahwa nilai *tolerance* > 0,1 dan VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi *multikolinearitas* dari masing-masing model yang ada.

Tabel 5. Hasil Uji Glejser Model 1

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 0,003 | 0,009 | | 0,284 | 0,777 |
| | X1_1 | 0,000 | 0,000 | 0,075 | 0,289 | 0,773 |
| | X2_1 | -0,087 | 0,103 | -0,204 | -0,848 | 0,399 |
| | X3_1 | 0,074 | 0,056 | 0,393 | 1,328 | 0,189 |
| | X4_1 | -0,058 | 0,063 | -0,223 | -0,933 | 0,354 |

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel uji glejser, maka didapat nilai signifikan variabel karakteristik pekerjaan (X1_1) 0,773; persepsi dukungan organisasi (X2_1) 0,399; penghargaan dan pengakuan (X3_1) 0,189; dan keadilan distributif (X4_1) 0,354 yang dimana nilai-nilai signifikan antara variabel independen dengan absolute residual lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 6. Hasil Uji Glejser Model 2

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -0,020 | 0,018 | | -1,098 | 0,276 |
| | X1_2 | 5,048E-05 | 0,000 | 0,444 | 1,733 | 0,088 |
| | X2_2 | 0,054 | 0,197 | 0,065 | 0,275 | 0,784 |
| | X3_2 | 0,148 | 0,106 | 0,407 | 1,394 | 0,168 |
| | X4_2 | -0,098 | 0,120 | -0,193 | -0,819 | 0,416 |

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel uji glejser, maka didapat nilai signifikan variabel karakteristik pekerjaan (X1_2) 0,088; persepsi dukungan organisasi (X2_2) 0,784; penghargaan dan pengakuan (X3_2) 0,168; dan keadilan distributif (X4_2) 0,416 yang dimana nilai-nilai signifikan antara variabel independen dengan absolute residual lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 7. Hasil Uji Glejser Model 3

| Coefficients ^a | | | | | | |
|----------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| | (Constant) | .192 | 1.277 | | .150 | .881 |
| | Keterikatan Kerja | .176 | .107 | .192 | 1.644 | .105 |
| a. Dependent Variable: ABS | | | | | | |

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel uji glejser, maka didapat nilai signifikan variabel karakteristik kerja 0,105, yang dimana nilai signifikan antara variabel independen dengan absolute residual lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pembahasan Hasil

Hasil uji dan temuan penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Pada Keterikatan Kerja

Berdasarkan uji regresi karakteristik pekerjaan bernilai positif namun hasil uji t menunjukkan tidak berpengaruh signifikan pada keterikatan kerja, berarti ada variabel atau faktor lain diluar dalam penelitian ini yang dapat berpengaruh signifikan pada keterikatan kerja guru Sekolah Islam Terpadu LHI Yogyakarta. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang hasil penelitiannya menunjukkan karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh signifikan pada keterikatan kerja. Hal ini dapat terjadi dikarenakan lemahnya pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap keterikatan kerja.

Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Pada Keterikatan Kerja

Berdasarkan uji regresi persepsi dukungan organisasi bernilai positif namun hasil uji t menunjukkan tidak berpengaruh signifikan pada keterikatan kerja guru, berarti ada variabel atau faktor lain diluar dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi peningkatan keterikatan kerja guru Sekolah Islam Terpadu LHI Yogyakarta. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang hasil penelitiannya menunjukkan persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh secara signifikan pada keterikatan kerja. Namun bertolak belakang hasil penelitiannya menunjukkan persepsi dukungan organisasi berpengaruh secara signifikan pada keterikatan pekerjaan Ada perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian Susanti Saragih dan Meily Margaretha (2013), yaitu pada penentuan sampel, dimana penelitian untuk pengambil sampel dilakukan pada 5 bank di Bandung dan Tangerang, berdasarkan teknik *purposive sampling*, dengan kriteria responden yaitu karyawan yang berstatus tetap yang telah bekerja minimal 3 tahun di Bank tersebut. Ada 400 kuesioner yang dibagikan kepada karyawan dari 5 bank di kota Bandung dan Tangerang. Kemudian penggunaan teori, dimana dalam penelitian [30] menggunakan teori keterikatan

pekerjaan menggunakan 3 hubungan komponen: aspek kognitif, emosional dan perilaku serta untuk persepsi organisasi mengenakan teori R & E

Pengaruh Penghargaan dan Pengakuan Pada Keterikatan Kerja

Berdasarkan uji regresi penghargaan dan pengakuan bernilai positif namun hasil uji t menunjukkan tidak berpengaruh signifikan pada keterikatan kerja, berarti ada variabel atau faktor lain diluar dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi peningkatan keterikatan kerja guru Sekolah Islam Terpadu LHI Yogyakarta. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang hasil penelitiannya menunjukkan penghargaan dan pengakuan tidak berpengaruh secara signifikan pada keterikatan kerja. Menurut penelitian dimana sebuah kompensasi bukan satu-satunya penyemangat seseorang untuk terikat, karena bisa jadi seseorang bekerja bukan hanya untuk mendapatkan uang. Walau kompensasi sebagai faktor kuat terjadinya keterikatan, namun tingkat efektifitasnya dapat dipengaruhi situasi dan keberagaman karakteristik individu.

Pengaruh Keadilan Distributif Pada Keterikatan Kerja

Berdasarkan uji regresi keadilan distributif bernilai negatif dan hasil uji t menunjukkan tidak berpengaruh signifikan pada keterikatan kerja, berarti ada variabel atau faktor lain diluar dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi peningkatan keterikatan kerja guru Sekolah Islam Terpadu LHI Yogyakarta. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang hasil penelitiannya menunjukkan keadilan distributif tidak berpengaruh secara signifikan pada keterikatan pekerjaan. Namun bertolak belakang dengan penelitian yang hasil penelitiannya menunjukkan keadilan distributif berpengaruh secara signifikan pada keterikatan pekerjaan. Adanya perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yaitu pada penentuan sampel, dimana penelitian untuk pengambil sampel dilakukan pada 5 bank di Bandung dan Tangerang, berdasarkan teknik *purposive sampling*, dengan kriteria responden yaitu karyawan yang berstatus tetap yang telah bekerja minimal 3 tahun di Bank tersebut. Ada 400 kuisioner yang dibagikan kepada karyawan dari 5 bank di kota Bandung dan Tangerang. Kemudian penggunaan teori, dimana dalam penelitian menggunakan teori keterikatan pekerjaan menggunakan 3 hubungan komponen: aspek kognitif, emosional dan perilaku, Dan untuk keadilan distributif mengenakan teori Perbedaan dari hasil penelitian dapat disebabkan sampel dan jumlah responden pada penelitian berbeda, dimana apabila responden penelitian semakin banyak jumlahnya serta kompleksitas, maka estimasi terkait statistik akan konsisten, dengan penentuan sampel random dan jumlah sampel yang besar dapat mengurangi tingkat keragaman data, sehingga penelitian jauh akan bias dan lebih efisien. Maka dari itu penelitian [30] hampir segala variabel dapat mencapai signifikan, karena memiliki jumlah sampel yang banyak, hal inilah yang dapat membuat efek yang ditemukan secara statistik akan signifikan.

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Pada Kinerja

Hasil uji regresi linear berganda bahwa karakteristik pekerjaan bernilai positif dan hasil uji t menunjukkan adanya pengaruh signifikan pada kinerja. Penelitian ini didukung oleh yang hasil penelitiannya menunjukkan karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan pada kinerja. Menurut Handoko (dalam [34]) dimana karakteristik pekerjaan yaitu suatu pengorganisasian keberadaan suatu

pekerjaan pada perusahaan / organisasi yang tersusun secara design pekerjaan seperti penetapan kegiatan setiap karyawan secara organisasi. Karakteristik pekerjaan dalam perusahaan/organisasi untuk mengatur penugasan kerja untuk memenuhi kebutuhan organisasi, teknologi, dan keprilakuan, yang dimana dengan adanya karakteristik pekerjaan tersebut akan mempengaruhi kinerja. Setiap pekerjaan atau tugas dan amanah setiap guru selalu tertuang pada surat keputusan pembagian tugas guru per tahun ajaran baru, tertuang pada surat tugas apabila ada tugas tambahan secara tiba-tiba dan surat kontrak kerja dan sk pengangkatan. Sehingga guru yang bersangkutan dapat melakukan pekerjaan sesuai yang tertuang pada pembagian tugas mereka, dan menjadikan kinerja mereka tinggi dan selalu berusaha memenuhi amanah dan tanggung jawab kerja yang telah di bebankan kepada mereka.

Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Pada Kinerja

Hasil uji regresi linear berganda bahwa persepsi dukungan organisasi bernilai positif, namun hasil uji t menunjukkan tidak berpengaruh signifikan pada kinerja, berarti ada variabel atau faktor lain diluar dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja guru Sekolah Islam Terpadu LHI Yogyakarta.

SIMPULAN

Karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan, penghargaan dan pengakuan, keadilan distributif secara parsial tidak berpengaruh pada keterikatan kerja dan kinerja. Karakteristik pekerjaan dan keterikatan pekerjaan secara parsial berpengaruh pada kinerja. Keterikatan kerja tidak memediasi pengaruh karakteristik pekerjaan maupun persepsi dukungan organisasi pada kinerja. Keterikatan kerja memediasi pengaruh penghargaan dan pengakuan pada kinerja. Keterikatan kerja tidak memediasi pengaruh keadilan distributif pada kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Syamtar, M. Chadavid and I. Mayasari, "Anteseden Keterikatan Karyawan 20(2)," *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, pp. 134-145, 2019.
- D. Pranitasari, *Keterikatan Kerja Dosen Sebagai Kunci Keberhasilan Perguruan Tinggi*. Yogyakarta, Yogyakarta: Penerbit Deepublish (Grup Penerbit CV Budi Utama), 2019.
- Michelle and Rostiana, ""Pengaruh Keterikatan Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ", 4(5)," *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan.*, pp. 191-198, 2020.
- P. Afandi, *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research.*, Yogyakarta: Penerbit Deepublish (Grup Penerbit CV Budi Utama)., 2016.
- G. R. Putra and S. Raharso. , ""Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Keterikatan Dalam Pekerjaan Pada Maskapai Penerbangan Indonesia". 5(2)," *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi.*, pp. 28-38, 2019.
- D. I. Hajati, D. A. Wahyu and N. Wahyu, ""Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Politeknik Kotabaru), 7(1)," *Jurnal Bisnis dan Pembangunan.*, pp. 1-10, 2018.

- L. D. Pertiwi, E. Istiqomah and R. Vir, ""Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan PT Pelindo III (Persero) Cabang Banjarmasin the Relationship Between Perceived Organizational Support A," 2019.
- S. D. Agustiningrum, ""Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh OCB (Organizational Citizenship Behavior) (Studi pada PT.Angkasa Pura I Kantor Cabang Surabaya)". 4(2)," Jurnal Ilmu Manajemen, pp. 212-225, 2016.
- R. M. M. A. M. d. G. E. N. Suryadilaga, ""Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)", 39(1)," Jurnal Administrasi Bisnis, pp. 156-163, 2014.
- S. Saragih and M. Margaretha., ""Anteseden dan Konsekuensi Employee Engagement: Studi pada Industri Perbankan". Bandung," Seminar Nasional dan Call for Paper. Universitas Kristen Maranatha, 2013.
- K. F. Fahima, ""Pengaruh Distributive Justice, Procedural Justice Dan Interactional Justice Perusahaan Gojek Terhadap Work Engagement Pengemudi Goride di Kota Bogor". Skripsi,," Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pertamina,, Jakarta, 2019.
- I. G. Ulupui, " "Pengaruh Partisipasi Anggaran, Persepsi Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Dan Goal Commitment Terhadap Kinerja Dinas". 9(2)," Jurnal Kinerja, pp. 98-112, 2015.
- Candradewini, ""The Analysis of Job Characteristics Of Medium Scale Industries In Baros Subdistrict, Sukabumi City, West Java". 2(3)," Jurnal AdBispreneu, pp. 191-200, 2017.
- R. W. Griffin, Manajemen Jilid 1, ed. ke-7. Terjemahan: Gina Gania., Jakarta: Penerbit Erlangga, 2004.
- I. H. Narottama and I. K. Surya, ""Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan". 4(12)," Jurnal Manajemen Unud, pp. 4302-4334, 2015.
- I. Rosyiana, Innovative Behavior At Work: Tinjauan Psikologi & Implementasi Di Organisasi., Yogyakarta: Penerbit Deepublish (Grup Penerbit CV Budi Utama), 2019.
- R. M. Yusuf and D. Syarif., Komitmen Organisasi:Definis, Dipengaruhi, dan Mempengaruhi., Makasar: Penerbit Nas Media Pustaka, 2018.
- M. Busro, Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia., Jakarta: Prenamedia Group (Divisi Kencana), 2020.
- I. Fahmi, Manajemen Sumber Daya Manusia., Bandung: Alfabeta, 2017.
- R. R. Syahril and T. Nurbiyati., ""Pengaruh Reward Ekstrinsik & Intrinsik Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening". 3(1)," Jurnal Riset Manajemen, pp. 23-37.
- A. R. Pandita and Musoli. , ""Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi dan Keadilan Prosedural Kompensasi terhadap Employee Engagement dan Kinerja Karyawan PT. Ameya Livingstyle Indonesia".10(1)," Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi, pp. 16-30, 2019.
- B. P. Niehoff and H. M. Robert, "Justice as a Mediator of the Relationship between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior". 36(3)," Academy of Management Journal, pp. 527-556, 1993.
- I. D. Kurniawati, ""Masa Kerja Dengan Jobengagement Pada Karyawan". 02(02)," Jurnal Ilmiah Psikologi

Terapan, pp. 311-324, 2014.

- N. Sadida and Z. Febriani, " "Engaging Employee Through Telecommuting (Study of Telecommuter Work Engagement)". 4(1)," *Jurnal Psikogenesis*, pp. 114-125, 2016.
- H. Fattah, *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin dan Efikasi Diri*, Yogyakarta: Penerbit Elmatera., 2017.
- M. P. Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: PT. Bumi Aksara., 2006.
- P. Afandi, *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*, Pekanbaru: Zanafa Publishing., 2018.
- S. Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi., Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2013.
- I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018.
- S. Saragih and M. Margaretha, "Anteseden dan Konsekuensi Employee Engagement: Studi pada Industri Perbankan, 19-20 Juni 2013; ISSN 978-979-19940-2-6," *Seminar Nasional dan Call for Paper*, Universitas Kristen Maranatha, Bandung, 2013.
- K. Kulikowski, "The model of relationships between pay for individual performance and work engagement.," Krakow: Career Development International., 2018.
- L. Rhoades and R. Eisenberger, "Perceived Organizational Support: A Review of the Literature," *Journal of Applied Psychology*, vol. 87, no. 4, pp. 698-714, 2002.
- J. A. Colquitt, "The Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure," *Journal of Applied Psychology*, vol. 86, no. 3, pp. 386-400, 2001.
- C. Ambarwati , "Pengaruh Karakteristik Pekerja, Komitmen organisasi, kepuasan kerja dan Organisasi; Citizenship Behavior Terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Bank Syariah Mandiri KC. Pondok Indah).," 2018.
- I. D. Hajati, D. A. Wahyu and W. Nurul, "Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Politeknik Kotabaru).," 2018.
- R. P. Purnami, "Pengaruh Kompensasi Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan rumah Sakit Balimed Karangasem," *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, vol. 4, no. 1, pp. 95-107, 2017.