

**PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL, PERSEPSI DUKUNGAN  
ORGANISASIONAL DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP  
EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA KARYAWAN (TENAGA KEPENDIDIKAN) DI  
UNIVERSITAS BUNG HATTA**

**Diana Azhar Putri<sup>1</sup>, Surya Dharma<sup>2</sup>**

**Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta**

**Email: <sup>1)</sup> [dianaazharp@gmail.com](mailto:dianaazharp@gmail.com), <sup>2)</sup> [sdharma3005@gmail.com](mailto:sdharma3005@gmail.com)**

**PENDAHULUAN**

Perguruan tinggi adalah lembaga atau institusi sebagai pengembang ilmu pengetahuan dan teknologi. Oleh karena itu fungsi perguruan tinggi sangat strategis dalam meningkatkan daya saing, baik daya saing SDM maupun daya saing bangsa. Perguruan tinggi dituntut untuk selalu melakukan perubahan menuju perbaikan pendidikan yang lebih maju dan berkualitas sesuai dengan tuntutan lingkungan global yang berubah cepat atau tidak menentu. Sumber Daya Manusia (SDM) berperan sangat besar dalam mencapai tujuan organisasi dan mesin penggerak utama dalam mencapai tujuan, kemudian dituangkan dalam visi dan misi organisasi. Keberhasilan suatu perguruan tinggi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja didalamnya. Seperti halnya dengan Universitas Bung Hatta, Universitas Bung Hatta merupakan salah satu perguruan tinggi swasta di kota Padang yang bisa disebut sebagai perguruan tinggi terbaik di kota Padang. Dalam perspektif umum, pertumbuhan jumlah mahasiswa baru menjadi salah satu indikator besarnya daya tarik masyarakat terhadap sebuah perguruan tinggi. Oleh sebab itu perguruan tinggi selalu berupaya untuk meningkatkan jumlah mahasiswa barunya setiap tahun. Keawaman masyarakat terhadap indikator-indikator yang valid tentang mutu pendidikan tinggi, menghasilkan persepsi yang keliru bahwa Pendidikan yang bermutu hanya didapatkan di Perguruan Tinggi Negeri. Keawaman tersebut berdampak terhadap jumlah mahasiswa baru di berbagai perguruan tinggi swasta termasuk Universitas Bung Hatta. Dalam tujuh tahun terakhir, pertumbuhan jumlah mahasiswa baru berfluktuasi dengan tingkat pertumbuhan cenderung negatif. Tahun 2021 adalah tahun dengan proporsi mahasiswa baru yang hilang terbesar mencapai 15,75%. Jika dirata-

ratakan, setiap tahunnya terdapat 13.61% mahasiswa baru yang tidak lagi aktif.

Ketidakpuasan mahasiswa terhadap pelayanan patut diduga dapat berkontribusi terhadap hilangnya mahasiswa baru yang diterima. Keterikatan karyawan merupakan kunci untuk menjaga kualitas pelayanan di sebuah organisasi. Hal ini menunjukkan semakin tinggi keterikatan karyawan maka semakin tinggi pula kualitas pelayanan yang di berikan karyawan tujuan memicu tumbuhnya suatu rasa keterlibatan dalam pekerjaan[1].

Faktor yang mempengaruhi *employee engagement* dalam diri karyawan adalah keadilan organisasional. Keadilan organisasi dianggap sebagai suatu konsep keseimbangan dalam memperlakukan pegawai diharapkan mampu diterapkan oleh organisasi dengan tujuan memicu tumbuhnya suatu rasa keterlibatan dalam pekerjaan[2].

Persepsi dukungan organisasional merupakan faktor penting dalam upaya mengembangkan *employee engagement* dalam suatu perusahaan. Konstruk ini penting karena lingkungan yang semakin kompetitif membuat karyawan semakin khawatir tentang sejauh mana organisasi memperhatikan kesejahteraan mereka[3].

Selain persepsi dukungan organisasional, faktor yang diduga mempengaruhi *employee engagement* adalah komunikasi interpersonal. Komunikasi interpersonal diartikan sebagai proses yang menggunakan pesan-pesan agar terjadi persamaan makna antara paling tidak dua orang pada situasi yang memungkinkan adanya kesempatan yang sama sebagai pendengar dan pembicara[4].

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini tergolong dalam jenis penelitian kuantitatif dengan sumber data primer. Stata/SE 12/1 digunakan untuk sebagai alat pengolahan data dan pengujian hipotesis, maka dari itu diperlukannya prosedur uji analisis data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, selanjutnya dilakukan analisis model regresi linear berganda. Karyawan (tenaga kependidikan) yang bekerja di Universitas Bung Hatta dijadikan populasi dalam penelitian ini. Variabel *employee engagement* sebagai variabel dependen dengan keadilan organisasional, persepsi dukungan organisasional dan komunikasi interpersonal sebagai variabel independen. Responden yang bersedia mengisi kuesioner sebanyak 80 responden, maka sampel yang diambil sebanyak 80 responden. Instrumen yang digunakan kuesioner dengan skala likert lima jawaban

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis**

| Variabel                         | Koef Reg | Sig   | Alpha | Keputusan |
|----------------------------------|----------|-------|-------|-----------|
| Keadilan organisasional          | 0,183    | 0,039 | 0,05  | Diterima  |
| Persepsi dukungan organisasional | 0,235    | 0,005 | 0,05  | Diterima  |
| Komunikasi interpersonal         | 0,023    | 0,837 | 0,05  | Ditolak   |
| Adj R-Squared 0,12               |          |       |       |           |

Dari tabel 1 diatas terlihat bahwa keadilan organisasional memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,183 dengan nilai signifikan 0,039 yang kecil dari alpha sebesar 0,05 dengan demikian cukup bukti untuk menyimpulkan bahwa keadilan organisasional memiliki pengaruh positif. Persepsi dukungan organisasional memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar 0,235 dengan nilai signifikan 0,005 yang kecil dari alpha sebesar 0,05 dengan demikian cukup bukti untuk menyimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasional memiliki pengaruh positif. Dan komunikasi interpersonal memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar 0,023 dengan nilai signifikan sebesar 0,837 yang melebihi nilai alpha sebesar 0,05 dengan demikian tidak cukup bukti untuk menyimpulkan bahwa

komunikasi interpersonal memiliki pengaruh positif.

## KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan telah melalui tahap pengolahan data maka ditemukanlah bahwa keadilan organisasional cukup bukti berpengaruh positif terhadap *employee engagement*, persepsi dukungan organisasional cukup bukti berpengaruh positif terhadap *employee engagement* dan komunikasi interpersonal tidak cukup bukti untuk berpengaruh positif terhadap *employee engagement* pada karyawan (tenaga kependidikan) di Universitas Bung Hatta.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ramadhan, N., & Sembiring, J. (2017). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan di Human Capital Center PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14(1), 47.
- [2] Saks, A. M. 2006. Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 21 No. 7, 600-19.
- [3] Eisenberger, R., Malone, G. P., & Presson, W. D.(2016).*Optimizing perceived organizational support to enhance employee engagement*. Society for Human Resource Management and Society for Industrial and Organizational Psychology, 2, 3–22.
- [4] Pearson, Judy. C., Nelson, Paul. E., Titsworth, Scott., and Harter, L. 2011. *Human Communication*. Edition 4. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.