

**Pengaruh *Organizational Justice* dan *Team Work* Terhadap
Employee Engagement Pada Karyawan
Koperasi Unit Desa (KUD) Pakis**

Oleh :

Rofiatul Istiqomah*)

Pardiman)**

Khalikussabir*)**

Email : rofiatul.istiqomah99@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

Employee engagement is something that can be one of the keys to organizational success. This study aims to determine the effect of organizational justice and team work on employee engagement on employees at Koperasi Unit Desa Pakis Malang. This type of research is explanatory research with a quantitative approach. The population in this study employees who had different positions in the Koperasi Unit Desa Pakis Malang with a total sample of 39 respondents. The sampling method using saturated sampling method. Data collection techniques in this study using a questionnaire. The data analysis used includes instrument test, classical assumption test multiple linier regression hypothesis test and determination coefficient using SPSS. The result of this study indicate that organizational justice and team work have a simultaneous effect on employee engagement. The results of this study also indicated that there was a partial influence between organizational justice and team work on employee engagement.

Keywords : *Organizational Justice, Team Work, Employee Engagement*

Pendahuluan

Sumber daya manusia dianggap sebagai sumber daya yang dinamis dan sebagai aset perusahaan yang penting karena selalu dibutuhkan dalam setiap proses yang menghasilkan barang atau jasa. Dalam organisasi tanpa didukung karyawan dengan kualitas ataupun kemampuan skill serta operasionalnya yang baik maka akan sulit bagi organisasi untuk bisa mempertahankan kondisi organisasi dalam mengembangkan serta memajukan pada masa yang akan datang (Rivai, 2014).

Berdasarkan hasil *pre-survey* yang dilakukan oleh peneliti bahwasanya, koperasi memiliki *organizational justice* yang tinggi, kondisi ini ditemukan dari tindakan yang diterima karyawan yang diberikan tanpa memandang status jabatan atau kedudukan. Ada juga hal yang berfungsi sebagai keberhasilan koperasi sebagai dasar untuk mencapai hasil yang diinginkan salah satunya adalah *team work*. Kerjasama yang terjalin antara masing-masing karyawan menggambarkan adanya keadaan *team work* yang baik sehingga dapat menimbulkan kondisi menyenangkan bagi karyawan dalam bekerja. Dari uraian tersebut juga didapatkan *employee engagement* yang ada di Koperasi Unit Desa (KUD) Pakis tergolong baik, hal ini terbukti dari karyawan yang memiliki kebanggaan terhadap organisasi dan pekerjaannya. Tumbuhnya kebanggaan pada pekerjaan yang dilakukan serta rasa hormat dapat memperkuat komitmen individu terhadap organisasi, dimana komitmen tersebut akan menentukan loyalitas individu dan niat (intensi) dalam organisasi. Berdasarkan fenomena diatas

peneliti tertarik untuk menganalisis lebih lanjut terkait *organizational justice* dan *team work* yang dapat meningkatkan *employee engagement* di Koperasi Unit Desa (KUD) Pakis.

Penelitian ini merujuk pada pertama, berdasarkan Diah Pranita Sari, Abdul Rozaq (2018). Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa, kerja tim mempengaruhi keterlibatan kerja karyawan. Kedua pada penelitian Sary Chintya Lilo Ido (2018). Hasil dari penelitian tersebut membuktikan bahwa kerja tim memiliki pengaruh signifikan pada keterlibatan kerja karyawan. Ketiga pada penelitian Risa Andriani (2019). Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara *team work* terhadap keterlibatan karyawan. Keempat berdasarkan penelitian Aditnya Ferry Noor, Robiansyah, Syaharuddin Y (2020). Hasil dari penelitian tersebut membuktikan bahwa “*distributive justice procedural justice interactional justice*” memiliki pengaruh positif signifikan pada *employee engagement*. Kelima berdasarkan penelitian Gufa Bagus Pamungkas, Heru Sulistyo (2020). Hasil dari penelitian tersebut membuktikan bahwa *organizational justice* berpengaruh positif pada *employee engagement*. Penelitian ini akan menghasilkan strategi peningkatan *employee engagement* melalui peningkatan *organizational justice* dan *team work* maka penelitian ini mengambil judul : **“Pengaruh Organizational Justice dan Team Work Terhadap Employee Engagement Pada Karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Pakis”**.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu, Bagaimana pengaruh *organizational justice* dan *team work* secara simultan dan parsial terhadap *employee engagement*? Serta bagaimana model strategi peningkatan *employee engagement*? Sedangkan tujuan pada penelitian ini yaitu, Untuk mengetahui pengaruh *organizational justice* dan *team work* secara simultan dan parsial terhadap *employee engagement* serta untuk menggambarkan strategi peningkatan *employee engagement*.

Landasan Teori

Employee Engagement

Menurut Febriansyah & Ginting (2020:4) mengartikan *employee engagement* adalah pendekatan strategis perusahaan kepada karyawan dengan menciptakan sumber daya manusia yang berkembang dalam setiap tingkatan dimulai dengan manajer dan staf eksekutif, yang sepenuhnya aktif dalam pekerjaan mereka sehingga mereka dapat memberikan upaya terbaiknya.

Organizational justice

Menurut Grennberg & Baron (2003) berpendapat bahwa *organizational justice* adalah pandangan individu terhadap keadilan dalam proses pengambilan keputusan serta distribusi hasil yang diterima individu.

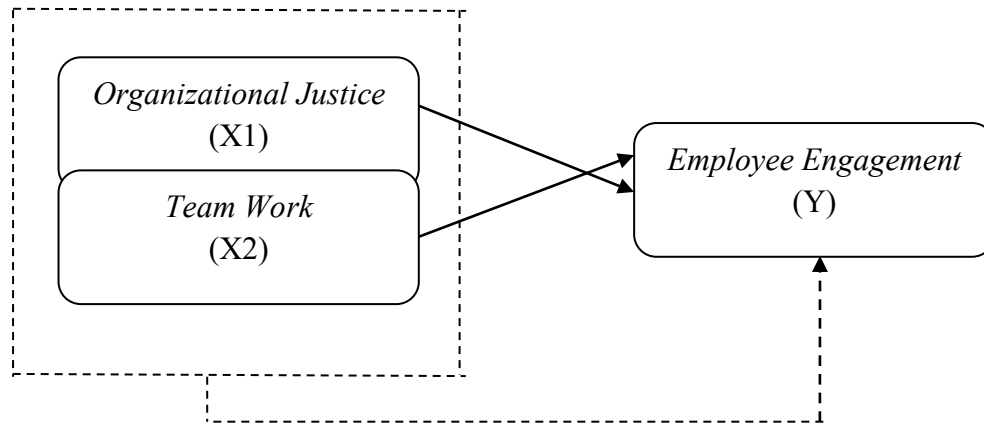
Team Work

Menurut Amirullah (2015:160) *Team work* adalah salah satu sarana terbaik dalam mengarahkan dari berbagai talenta dan bisa memberi solusi yang inovatif dalam suatu pendekatan.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini bermaksud untuk menggambarkan pengaruh *organizational justice* dan *team work* terhadap *employee engagement*. Penelitian yang dilakukan Aditya Ferry Noor, Robiansyah, Syaharuddin Y (2020) menghasilkan bahwa *distributive justice*

procedural justice dan *interactional justice* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement*. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Risa Andriani (2019) membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *team work* terhadap keterikatan karyawan. Berdasarkan uraian diatas yang sudah dijelaskan maka disimpulkan kerangka konseptual adalah sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Keterangan:
 —————> Parsial
 - - - - -> Simultan

Hipotesis

1. Hubungan *Organizational Justice* dan *Team Work* Terhadap *Employee Engagement*

Cropanzano dkk (2007) menyatakan *organizational justice* sebagai evaluasi individu tentang moral yang seharusnya seseorang lakukan didalam organisasi. Keadilan merupakan bentuk hubungan karyawan dengan atasannya, rasa tidak adil yang dianggap sebagai perusak hubungan dalam organisasi. Marudut Marpaung (2014) menyatakan *team work* merupakan perkumpulan sekelompok orang yang memiliki berbagai kemampuan, pengalaman, bakat dan latar belakang yang baik yang bersatu untuk mencapai tujuan. Keadaan *team work* yang baik didalam perusahaan dapat menimbulkan kondisi yang menyenangkan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan. Berdasarkan teori diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis berikut :

H1 : *Organizational Justice* dan *Team Work* berpengaruh secara simultan terhadap *Employee Engagement*

2. Hubungan *Organizational Justice* Terhadap *Employee Engagement*

Organizational justice dan *employee engagement* oleh banyak organisasi di anggap penting dan merupakan topik hangat yang saat ini sedang dibahas dari perspektif manajemen sumber daya manusia. Biswas *et al*, (2003) serta Ghost *et al*, (2004) menunjukkan beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan agar *engaged*, yaitu keadilan yang dirasakan oleh karyawan

(*organizational justice*) baik dalam pembagian gaji (*distributive justice*) dalam prosedur pengambilan keputusan (*procedural justice*) serta perlakuan atasan kepada bawahan (*interactional justice*). Menurut (Saks, 2006, Inoue *et al.*, 2010, Alberch 2011) *Employee engagement* terbukti berhubungan positif dengan *organizational justice*. Berdasarkan teori diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis berikut:

H2 : *Organizational Justice* berpengaruh secara parsial terhadap *Employee Engagement*

3. Hubungan *Team Work* Terhadap *Employee Engagement*

Dalam organisasi sangat dibutuhkan adanya kerjasama dalam tim. Kerjasama tim dapat meningkatkan produktivitas, keterlibatan karyawan, rasa saling percaya, peningkatan wawasan dan penggunaan keragaman pengetahuan yang lebih besar. Perbedaan pendapat, konflik, dan masalah lainnya harus dipertimbangkan (Mathis & Jackson, 2003: 120). *Employee engagement* adalah sesuatu hal yang dianggap dapat memberikan perubahan terhadap para individu tim atau organisasi. Berdasarkan teori diatas maka dapat dirumuskan hipotesis berikut ini:

H3 : *Team Work* berpengaruh secara parsial terhadap *employee engagement*

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, digunakan jenis penelitian *explanatory research* dengan pendekatan yaitu kuantitatif. Populasi yang digunakan sebanyak 39 responden yang terdiri dari beberapa karyawan yang memiliki jabatan yang berbeda di Koperasi Unit Desa (KUD) Pakis Malang. Penentuan jumlah sampel yang digunakan metode sensus berdasarkan ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2017:124) yang menyatakan bahwa sampling jenuh merupakan metode penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner pada karyawan Koperasi Unit Desa Pakis Malang.

Definisi Operasional Variabel

A. *Employee Engagement* (Y)

Macey *et al.* (2009) menyatakan bahwa *employee engagement* merupakan apresiasi karyawan terhadap tujuan dan konsentrasi energi yang muncul dalam bentuk inisiatif bisnis dan ketekunan yang mengarah pada tujuan organisasi.

Schaufeli *et al.* (2006) indikator dari *employee engagement* terdiri dari tiga yaitu :

1. *Vigor* (Tingkat energi, kesungguhan dalam bekerja, kegigihan dan ketekunan)
2. *Dedication* (Pengorbanan tenaga dan pikiran waktu antusias kebanggaan)
3. *Absorption* (Konsentrasi, serius, menikmati pekerjaan)

B. *Organizational Justice* (X1)

George & Jones (2008:175) menyatakan bahwa *organizational justice* berkaitan dengan pandangan karyawan tentang keadilan secara keseluruhan dalam organisasi. Menurut Cropazano *et., al* (2007) terdapat beberapa indikator yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

1. *Distributive justice* (Keadilan, gaji, menghargai kontribusi pegawai)
2. *Procedural justice* (Konsisten, ketiadaan bias, keakuratan informasi)

3. *Interactional justice* (Memperlakukan karyawan dengan bermartabat, sopan dan menghormati)

C. Team Work (X2)

Dewi (2007:152) menyatakan bahwa *team work* merupakan bentuk kerja kelompok yang harus ada dalam organisasi dan di kelola dengan baik. Indikator *team work* menurut (Dwi, 2007) yaitu :

1. Mau Bekerjasama (*Cooperative*)
2. Mengungkapkan harapan positif
3. Menghargai masukan
4. Memberikan dorongan
5. Membangun semangat kelompok

Hasil Penelitian

Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
<i>Employee Engagement</i>	Y1	0,906	0,3081	Valid
	Y2	0,933	0,3081	Valid
	Y3	0,915	0,3081	Valid
	Y4	0,919	0,3081	Valid
	Y5	0,945	0,3081	Valid
	Y6	0,959	0,3081	Valid
	Y7	0,955	0,3081	Valid
	Y8	0,961	0,3081	Valid
	Y9	0,956	0,3081	Valid
	Y10	0,964	0,3081	Valid
	Y11	0,94	0,3081	Valid
	Y12	0,924	0,3081	Valid
<i>Organizational Justice</i>	X1.1	0,881	0,3081	Valid
	X1.2	0,881	0,3081	Valid
	X1.3	0,886	0,3081	Valid
	X1.4	0,916	0,3081	Valid
	X1.5	0,895	0,3081	Valid
	X1.6	0,907	0,3081	Valid
	X1.7	0,913	0,3081	Valid
	X1.8	0,831	0,3081	Valid
	X1.9	0,859	0,3081	Valid
	X1.10	0,919	0,3081	Valid
<i>Team Work</i>	X2.1	0,849	0,3081	Valid
	X2.2	0,891	0,3081	Valid
	X2.3	0,900	0,3081	Valid
	X2.4	0,953	0,3081	Valid
	X2.5	0,930	0,3081	Valid

Sumber: Pengolahan Data Tahun 2021

Pada Tabel 1 menyatakan bahwa untuk seluruh variabel *employee engagement*, *organizational*

justice, dan *Team work* dapat di nyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha Cronbach	N of items	Keterangan
1	<i>Organizational Justice</i>	0,978	10	Reliabel
2	<i>Team Work</i>	0,963	5	Reliabel
3	<i>Employee Engagement</i>	0,990	12	Reliabel
Total			27	

Sumber: Pengolahan Data Tahun 2021

Pada Tabel 2 diketahui bahwa variabel *Organizational justice* mempunyai nilai *Alpha Cronbach* $0,978 > 0,6$ *Team Work* $0,963 > 0,6$ dan *Employee Engagement* $0,990 > 0,6$ maka bisa diambil kesimpulan bahwa setiap variabel dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Y	X1	X2
N		39	39	39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3,1774	3,7974	3,8308
	Std. Deviation	,99827	,78354	,73919
Most Extreme Differences	Absolute	,135	,140	,155
	Positive	,135	,090	,095
	Negative	-,113	-,140	-,155
Kolmogorov-Smirnov Z		,841	,877	,966
Asymp. Sig. (2-tailed)		,479	,425	,309

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Pengolahan Data Tahun 2021

Pada Tabel 3 diketahui bahwa *Organizational Justice* memiliki nilai *Asymp Sig (2 tailed)* $0,425 > 0,05$ *Team Work* $0,309 > 0,05$ sedangkan *Employee Engagement* $0,479 > 0,05$ maka data tersebut memiliki distribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1,010	1,024		-,986	,331		
X1	,553	,175	,434	3,154	,003	,993	1,007
X2	,544	,186	,403	2,927	,006	,993	1,007

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Pengolahan Data Tahun 2021

Pada Tabel 4 diketahui bahwa nilai VIF sebesar 1,007 untuk variabel *organizational justice* (X1) sedangkan untuk variabel *team work* (X2) 1,007. Dari hasil tersebut dinyatakan bahwa tidak terjadi multikolinieritas karena nilai (VIF) lebih kecil dari 10.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,240	,225		-1,065	,294
X1	,122	,112	,173	1,090	,283
X2	,215	,119	,286	1,807	,079

a. Dependent Variable: ABS_RES1

Sumber : Pengolahan Data Tahun 2021

Pada tabel 5 Nilai signifikansi berdasarkan variabel *organizational justice* (X1) adalah sebesar 0,283 dan *team work* (X2) sebesar 0,079. Maka disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1,010	1,024		-,986	,331
X1	,553	,175	,434	3,154	,003
X2	,544	,186	,403	2,927	,006

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Pengolahan Data Primer Tahun 2021

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = -1,010 + 0,553 X_1 + 0,544 X_2 + e$$

Uji Hipotesis

Uji F

Tabel 7 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12,192	2	6,096	8,547	,001 ^b
	Residual	25,677	36	,713		
	Total	37,869	38			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Pengolahan Data Tahun 2021

Pada Tabel 7 diketahui nilai signifikansi sebesar 0,001 berarti lebih kecil dari 0,05 maka secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *organizational justice* dan *team work* terhadap *employee engagement*.

Uji t

Tabel 8 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,010	1,024		-,986	,331
	X1	,553	,175	,434	3,154	,003
	X2	,544	,186	,403	2,927	,006

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Pengolahan Data Tahun 2021

Berdasarkan hasil dari signifikansi dari uji-t untuk *organizational justice* (X1) sebesar 0,003 nilai tersebut dibawah 0,05 bahwa adanya suatu pengaruh positif dan signifikan antara *organizational justice* pada *employee engagement*. Berdasarkan hasil dari signifikansi dari uji-t untuk *team work* (X2) sebesar 0,006 nilai tersebut dibawah 0.05 adanya pengaruh positif dan signifikan antara *team work* pada *employee engagement*.

Koefisien Determinasi R²

Tabel 9 Hasil Koefisien Determinasi R²

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,567 ^a	,322	,284	,84454

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Pengolahan Data Tahun 2021

Pada Tabel 9 diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,284 sehingga dinyatakan tingkat pengaruh variabel independen terhadap dependen yang dipakai sebesar 28,4% dan sisanya sebesar 71,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

Pembahasan

Pengaruh *Organizational Justice* dan *Team Work* secara simultan terhadap *Employee Engagement*

Berdasarkan hasil penelitian ini telah menunjukkan bahwa hipotesis pertama mencari pengaruh antara variabel *organizational justice* dan *team work* terhadap variabel *employee engagement*. Dari hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa secara simultan *organizational justice* dan *team work* dinyatakan berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

Penelitian ini mendukung dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Noor, Robiansyah, Syaharuddin Y (2020) dalam penelitiannya tentang *organizational justice* terhadap *employee engagement*. Hasil dari penelitian tersebut bahwasanya *organizational justice* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement*. Sesuai penelitian yang dilakukan oleh Risa Andriani (2019) dalam penelitiannya tentang pengaruh *team work* dan keterikatan karyawan. Hasil dari penelitian tersebut bahwasanya *team work* berpengaruh positif signifikan terhadap keterikatan karyawan.

Pengaruh *Organizational Justice* secara parsial terhadap *Employee Engagement*

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua mencari pengaruh antara variabel *organizational justice* terhadap variabel *employee engagement*. Dari hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa secara parsial *organizational justice* dinyatakan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Hasil pada penelitian ini merujuk pada penelitian terdahulu dilakukan oleh Fina Septiani (2018) mengenai *organizational justice* dan *employee engagement*. Penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh *organizational justice* positif dan signifikan pada *employee engagement*.

Pengaruh *Team Work* secara parsial terhadap *Employee Engagement*

Berdasarkan hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa hipotesis ketiga menguji pengaruh *team work* terhadap *employee engagement*. Dari hasil pengujian yang telah dilakukan menyatakan bahwa secara parsial *team work* dinyatakan berpengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement*. *Team work* pada penelitian ini merujuk terhadap pendapat Frankel (2008) mengatakan bahwa *team work* digambarkan sebagai proses keterampilan dan tindakan yang kompleks dan dinamis untuk mendukung kinerja dalam sebuah tim. Hasil dari penelitian ini merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Neni Safitri (2014) tentang pengaruh kepercayaan pada pimpinan dan persepsi kerjasama tim terhadap keterikatan karyawan. Penelitian ini menghasilkan kerjasama tim berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan.

Implikasi Penelitian

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *organizational justice* dan *team work* berpengaruh terhadap *employee engagement*. *Organizational justice* merupakan motivator penting dalam lingkungan pekerjaan ketika individu merasakan ketidakadilan, maka moral karyawan akan turun dan kemungkinan besar karyawan akan meninggalkan pekerjaan tersebut. Rasa keadilan akan muncul ketika otoritas organisasi dapat konsisten dalam pengambilan keputusan organisasi, terutama terkait dengan alokasi gaji dan promosi Cropanzano *et al*, (2007). *Team work* bisa meningkatkan kerjasama dan komunikasi tim didalam berbagai departemen perusahaan. Kerjasama tim biasanya terdiri dari orang-orang dengan keterampilan yang berbeda oleh karena itu digunakan sebagai kekuatan untuk mencapai tujuan perusahaan Sriyono dan Farida, (2013). *Employee engagement* merupakan komitmen karyawan yang emosional terhadap tujuan organisasi. Komitmen emosional karyawan berarti karyawan sangat peduli dengan pekerjaannya serta perusahaan. Mereka bisa bekerja atas nama organisasi bukan hanya untuk gaji dan promosi (Blessing White dalam Muliawan, Perizade dan Cahyadi 2017). Strategi peningkatan *employee engagement* sebagai berikut:

1. Membantu mengembangkan diri karyawan
2. Memberikan pelatihan yang memadai untuk karyawan
3. Membangun hubungan yang baik dalam pekerjaan
4. Memberikan insentif kepada karyawan baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial.
5. Memberikan kesempatan karyawan untuk berpendapat.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang sudah di uraikan di atas maka dapat diambil kesimpulan yaitu secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *organizational justice* dan *team work* terhadap *employee engagement*. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *organizational justice* dan *team work* terhadap *employee engagement*.

Keterbatasan

Penelitian ini hanya dilaksanakan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Pakis dan hanya mengukur *employee engagement*, ada banyak variabel yang dapat digunakan tetapi peneliti hanya menggunakan dua variabel yaitu variabel *organizational justice* dan *team work*. Pada penelitian ini menggunakan 39 responden jumlah tidak terlalu besar dan dalam penelitian ini tidak dapat mengantisipasi responden yang asal menjawab dalam pengisian kuesioner.

Saran

Bagi koperasi diharapkan hasil dari penelitian ini bisa digunakan sebagai landasan atau bahan evaluasi dalam menerapkan *organizational justice* dan *team work*. Bagi akademik diharapkan agar dapat memberikan sumber referensi yang berhubungan dengan keterlibatan karyawan sebagai rujukan mahasiswa selama mengerjakan skripsi. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan penelitian ini dengan memakai topik yang sama diharapkan bisa menambah variabel lain agar bisa mendapatkan hasil yang lebih maksimal sehingga dapat mendukung dan menyempurnakan penelitian ini.



Daftar Pustaka

- A.Aziz. 2018. “Apakah Pelatihan Komunikasi Interpersonal dapat Meningkatkan Kemampuan Individu untuk Melakukan *Team Work* Kayawan pada PT. X”. Universitas Mercubuana.
- Amirullah. 2015. “*Kepemimpinan dan Kerjasama Tim*”. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Febriansyah, Ginting. 2020. “*Tujuh Dimensi Employee Engagement*”. Bandung: Prenada.
- Ghozali. 2016. “*Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Progam IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ido Sary C.L. (2018). “Pengaruh Kepemimpinan, Kerja Tim, dan Pelatihan Terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan Bank di Kota Kupang”. Universitas Katolik Widya Mandala.
- Kusuma, L.P dan Sutanto, J.E. 2018. “Perananan Kerjasama Tim dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Zolid Agung Perkasa”. *Jurnal Manajemen dan Start-up Bisnis*. Vol 3. No 4 Oktober 2018.
- Marundut, Marpaung. 2014. “Pengaruh Kepemimpinan dan *Team Work* Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Sekjen Kemendikbud Senayan Jakarta”. *Jurnal Ilmiah WIDYA*. Vol 2. No 1 Maret-April
- Noor, Robiansyah, Syaharuddin. 2020. “Pengaruh *Organizational Justice* Terhadap Tingkat *Employee Engagement*”. *Jurnal Manajemen*. VOL. 12 (2), 199-208. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Mulawarman, Samarinda.
- Pamungkas, Sulistyio. 2020. “Peran *Organizational Justice* dan *Spiritual Management* Terhadap *Employee Engagement* dan *Turnover Intention* dengan Dimoderasi Locus of Control”. *JBTI*. Vol 11, No 2 Agustus 2020.
- Pranitasari, Rozaq. 2019. “Pengaruh Kerja Tim dan Pengembangan Karier terhadap Pengembangan Diri dan Keterlibatan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*. Vol 8 NO. 3 12-2019.
- Rivai, V. 2014. “*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*”. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Risa Andriani. 2019. “Pengaruh Sistem Rekrutmen, *Team Work*, Persepsi Dukungan Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan Pada PT. Sari Warna Asli Textile Industry Kabupaten Kudus”. Skripsi. Universitas Muria Kudus.



- Saks, A. M. 2006. “Antecedents and Consequences of Employee Engagement”. *Journal of Managerial of Psychology*, 21 (7) 600-619.
- Schaufeli *et., al.* (2002). “The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach”. *Journal of Happiness Studies*.
- Sriyono dan Farida. 2013. “Pengaruh Team work, Kepuasan Kerja, dan Loyalitas terhadap Produktifitas pada Perusahaan Jasa”. Sidoarjo: Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
- Sugiyono. 2017. “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*”. Bandung: Alfabeta.

Rofiatul Istiqomah* Adalah Alumni FEB UNISMA
Pardiman** Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA
Khalikussabir*** Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA